NISTEP REPORT No. 209

科学技術の状況に係る総合的意識調査
（NISTEP 定点調査 2025）

報告書

2026 年 4 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】

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
主任研究官［深掘調査設計、調査実施、集計実施、報告書全般執筆］

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
センター長［調査設計、深掘調査設計、調査実施補助、報告書確認］

【Contributors】

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 2025）報告書」, *NISTEP REPORT,* No. 209, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

DOI: https://doi.org/10.15108/nr209

"Analytical Report of Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in Japan (NISTEP TEITEN Survey 2025)," *NISTEP REPORT,* No. 209, National Institute of Science and Technology Policy, Tokyo.

DOI: https://doi.org/10.15108/nr209

科学技術の状況に係る総合的意識調査（NISTEP定点調査2025）報告書

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)を踏まえて作成した質問票を用いた。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、変化の把握を試みた。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 年度から 2025 年度に実施された。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た。本報告書は、最終年度の 5 回目となる NISTEP 定点調査 2025 の結果をまとめたものである。報告書の要点は以下のとおりである。

(1) 研究資源、学術研究・基礎研究、政府の研究費マネジメント、博士後期課程進学者数、研究施設・設備について、第 6 期基本計画中に厳しい認識が継続した。円安、人件費・光熱費・物価高騰等が研究活動等に影響しているとの指摘が多かった。(2) 近年の物価高騰等が、研究活動や研究マネジメント業務に広範な影響を与えており、基盤的経費や競争的研究費に、物価高騰等に応じた追加配分を求める意見が多数を占めた。(3) 日本のイノベーション創出強化に向け、産学官に共通して大学には「基礎研究の継続的な実施」が期待されている。(4) 大学の基礎研究を強化するためには、研究時間の確保や研究に専念できる研究者数の増加が重要とされた。そのためには、基盤的経費の拡充や安定的な雇用財源の確保が求められている。(5) NISTEP 定点調査により示される長期的な変化を見ると、相対順位が低下傾向又は低いままの項目の多くは第 6 期基本計画中に厳しい認識が継続した事項と一致した。一方、若手研究者の自立・活躍のための環境整備、博士後期課程進学に向けた環境整備、博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備等で、長期的な改善が見られた。直近 1 年間では、論文数シェアの大きい第 1 グループの大学で、外国人研究者や大学経営等に関する項目の指数が上昇し、状況改善の兆しも示された。

第 7 期基本計画の実行に際しては、改善の兆しが見られている事項は、取組を継続・強化し、課題が残る事項には、一層の取組が求められる。

Analytical Report of Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in Japan (NISTEP TEITEN Survey 2025)

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 capture through quantitative indicators alone. The survey engages approximately 2,200 active researchers and experts, with questionnaires aligned with the Science, Technology, and Innovation Basic Plan (the Basic Plan). To identify trends, the same respondents complete identical questionnaires over a five-year period. Following the revision of the Basic Plan, the fourth survey expanded to include researchers from the humanities and social sciences. The NISTEP TEITEN Survey 2025 represents the fifth round of the fourth cycle, conducted from FY2021 to FY2025 (corresponding to the period of the

6th Basic Plan). This report highlights several critical findings:

(1) Continued critical views were observed regarding research resources, academic and basic research, government research funding management, the number of doctoral candidates, and the condition of research facilities and equipment. Many respondents noted that the depreciation of the yen, rising personnel costs, utility expenses, and overall inflation have negatively affected research activities.

(2) Recent inflationary pressures have had broad impacts on both research activities and research management operations. Consequently, many respondents emphasized the need for additional allocations to institutional funding and competitive research funding that are adjusted in accordance with inflation and cost increases.

(3) To strengthen Japan's innovation capacity, stakeholders from industry, academia, and government commonly expect universities to ensure the continuous implementation of basic research.

(4) Strengthening basic research at universities was seen as requiring both increased research time and a larger number of researchers who can devote themselves fully to research. To achieve this, respondents highlighted the importance of expanding institutional funding and securing stable financial resources for researcher employment.

(5) The long-term trends observed in the NISTEP TEITEN Survey indicate that many items whose relative rankings have declined or remained low correspond to issues that were consistently perceived as problematic throughout the 6th Basic Plan period. In contrast, steady improvements were observed in areas such as support for young researchers, the environment for pursuing doctoral studies, and the diversification of career paths for doctorate holders. Over the past year, universities in the top group by publication share showed increases in indices related to foreign researchers and university management, suggesting emerging signs of improvement.

As the 7th Basic Plan is implemented, areas showing positive trends should be further strengthened, while domains where challenges remain will require further concerted efforts.

目次

概要

1 NISTEP 定点調査とは 2
2 NISTEP 定点調査実施の概要 2
2-1 調査対象者 2
2-2 質問票の構成と回答に際しての前提条件 3
2-3 調査結果の集計方法 3
2-4 指数による結果の表示と指数の解釈 4
2-5 意見の変更理由・自由記述について 4
3 NISTEP 定点調査 2025 のポイント 5
3-1 (定常質問)第 6 期基本計画中において十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項 5
3-2 (2025 年度深掘調査)物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響 11
3-3 (2025 年度深掘調査)日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係 15
3-4 (2025 年度深掘調査)大学の基礎研究の強化 17
4 NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と直近 1 年間の状況変化 20
4-1 NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化 20
4-2 大学グループ別の直近 1 年間の状況変化 21
5 NISTEP 定点調査からの示唆 23
5-1 第 6 期基本計画中において十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項 23
5-2 物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響 23
5-3 日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係 24
5-4 大学の基礎研究の強化 24
5-5 NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と直近 1 年間の状況変化 25
5-6 最後に 26

本編

第 1 部 NISTEP 定点調査について

1 NISTEP 定点調査とは 27
2 NISTEP 定点調査実施の概要 27
2-1 調査対象者 27
2-2 質問票の構成と回答に際しての前提条件 28
2-3 調査結果の集計方法 29
2-4 指数による結果の表示と指数の解釈 30
2-5 意見の変更理由・自由記述について 30

第 2 部 調査結果の詳細

1 研究人材 31
1-1 若手研究者 31
1-2 研究者を目指す若手人材 36

1-3 女性研究者 43
1-4 外国人研究者 47
1-5 研究者業績評価 49
2 研究環境 52
2-1 研究資源 52
2-2 研究施設・設備 59
2-3 研究活動の変容 63
2-4 (2025 年度深掘調査)物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響 69
3 研究活動及び研究支援 88
3-1 学術研究・基礎研究 88
3-2 政府の研究費マネジメント 94
3-3 (2025 年度深掘調査)大学の基礎研究の強化 100
3-4 (2025 年度深掘調査)日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係 115
4 産学官連携及び地域 121
4-1 知識に基づいた価値創出 121
4-2 知財マネジメント 126
4-3 地域創生 129
4-4 イノベーション人材育成 132
5 大学の機能拡張と戦略的経営 135
5-1 大学経営 135
5-2 大学の機能拡張 140
6 科学技術・イノベーションと社会 143
6-1 社会との関係 143
6-2 「総合知」の活用 147
6-3 イノベーションシステムの構築 150
6-4 オープンイノベーションの推進 155
6-5 国際連携 158
6-6 研究インテグリティ 161
7 NISTEP 定点調査からの示唆 164
7-1 第 6 期基本計画中において十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項 164
7-2 物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響 164
7-3 日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係 165
7-4 大学の基礎研究の強化 165
7-5 NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と直近 1 年間の状況変化 166
7-6 最後に 167
コラム: NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と直近 1 年間の状況変化 168

第 3 部 調査方法の詳細

1 第 3 部について 171
2 調査設計・実施の体制 172

3 調査対象者の選定方法の詳細 173
3-1 大学の自然科学研究者の選定方法 173
3-2 国研等の自然科学研究者の選定方法 175
3-3 重点プログラム研究者の選定方法 176
3-4 人社研究者の選定方法 176
3-5 大学及び国研等マネジメント層の選定方法 177
3-6 企業の選定方法 177
3-7 俯瞰的な視点を持つ者の選定方法 177
3-8 調査対象者の 2 年目以降の変化 179
4 質問票の詳細 181
4-1 定常調査質問票の詳細な構成 181
4-2 深掘調査質問票の詳細な構成 186
5 NISTEP 定点調査 2025 の実施 187
5-1 ウェブアンケート実施の準備 187
5-2 ウェブアンケートの実施及び回収 187
5-3 NISTEP 定点調査 2025 の回答率と大学の自然科学研究者の詳細 187
5-4 回答者の属性 189
6 集計方法 195
6-1 母集団推計 195
6-2 指数の集計 198
6-3 指数の解釈と表示 198
6-4 6 点尺度の回答の上昇割合・下降割合の集計 200
6-5 意見の変更理由・自由記述の整理 200
謝辞 201
調査担当 202

（裏白紙）

概要

（裏白紙）

報告書のハイライト

○ NISTEP 定点調査は、科学技術・イノベーション基本計画を踏まえて作成した質問票を用いて、第一線の研究者や有識者の意識という主観的な情報をもとに、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況を把握する試みであり、客観的な定量データによる把握を補完する役割を果たしている。NISTEP 定点調査 2025 報告書の概要では、これまでの調査結果も踏まえつつ、特に次の 5 つの点に焦点を当てる。

1. 第 6 期基本計画中において十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項

○ 研究資源、学術研究・基礎研究、政府の研究費マネジメントに関連する多数の質問項目において、第 6 期基本計画中において十分度が低くかつ低下した。また、望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数、研究施設・設備の程度においても厳しい認識が示された。

○ これらの質問における十分度を下げた理由には、円安、人件費・光熱費・物価高騰を挙げる意見が多く、第 6 期基本計画中においては、社会情勢の変化が研究活動等に影響を与えたことが示唆された。

2. 物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響

○ 研究者は研究活動における、消耗品費、旅費、設備備品費、マネジメント層は研究マネジメント業務における、光熱費・設備維持費、人件費等について、特に物価高騰等の影響を実感すると回答した。近年の物価高騰等が研究活動や研究マネジメント業務の多様な側面に影響を与えており、日本全体の研究活動の停滞を引き起こしている可能性があることが示唆された。

○ 物価高騰等の影響に対する緩和策には、物価高騰等に連動した基盤的経費の追加配分や、物価高騰等に連動した競争的研究費の追加配分が上位に選択された。物価高騰等に連動した形の予算配分の仕組みの構築は、第 7 期基本計画においても、優先順位の高い検討事項であると考えられる。

3. 日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係

○ NISTEP 定点調査の定常質問と同様に、日本の基礎研究の成果が十分にイノベーションにつながっていないとの認識が改めて確認された。

○ 日本のイノベーション創出を強化する上で、大学に対して特に期待している役割は、産学官の全ての回答者において「基礎研究の継続的な実施」であった。

4. 大学の基礎研究の強化

○ 大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきことは、研究時間割合や研究に専念できる研究者数の増加であるとの認識が、大学の自然科学研究者及び大学マネジメント層から示された。

○ 必要度の高い研究開発資金の上位に「基盤的経費による研究資金」が選択された。これに加えて、基礎研究を担う研究者の数自体を増やしていく必要性も示唆された。

○ 日本の大学における基盤的経費の拡充や、研究に専念できる研究者を雇用するための安定的な財源確保は、大学の基礎研究を強化するために優先すべき事項であると考えられる。

5. NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と直近 1 年間の改善の兆し

○ NISTEP 定点調査により示される長期的な変化を見ると、相対順位が低下傾向又は低いままの質問項目の多くは、第 6 期基本計画中において十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項と一致した。

○ 一方、若手研究者の自立・活躍のための環境整備、博士後期課程進学に向けた環境整備、博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備等で長期的に相対順位が上昇した。また、直近 1 年間では、論文数シェアの大きい第 1G で、外国人研究者や大学経営等の指数が上昇し、状況改善の兆しが示された。

○ 第 7 期基本計画の実行においては、改善の兆しが見られているものについては、継続した取組をさらに進めつつ、問題意識が継続している事項については、状況改善に向けたより一層の取組が求められる。

1　NISTEP 定点調査とは

「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、第一線で研究開発に取り組む研究者や有識者への継続的な意識調査を通じて、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況変化を把握する調査である。本調査では、科学技術・イノベーション基本計画(以下、基本計画)を踏まえて作成した質問票を通じて、定量指標では把握困難な点も含めて、科学技術やイノベーション創出の状況やその変化を包括的に把握する。その際、同一の回答者に毎年継続して調査を行う点が、本調査の特徴である。第 4 期となる今回の調査は、第 6 期基本計画期間中の 2021 年度から 2025 年度の 5 年間にわたって実施した。

本報告書では第 4 期 NISTEP 定点調査の最終年度(5 回目)の調査である NISTEP 定点調査 2025 について報告する。概要部分では、調査実施の概要について説明し、主要な結果について概観する。

なお、本調査の設計・実施・結果の取りまとめには NISTEP が取り組んだが、その過程で、本編第 3 部「調査方法の詳細」に示すとおり、有識者からなる定点調査委員会による助言を受けた。

2　NISTEP 定点調査実施の概要

NISTEP 定点調査 2025 は、2025 年 9 月 16 日から 2026 年 1 月 6 日にオンライン調査として実施した。調査全体での回答率は 84.8%であった(調査票送付者数 2,154 名に対して 1,826 名から回答を得た)。属性別の回答率を、本編第 3 部「調査方法の詳細」に記載した。

2-1　調査対象者

本調査の調査対象者は、第一線で研究開発に取り組む研究者のグループと有識者のグループからなる(概要図表 1)。この構成は、異なる立場の者に同じ内容の質問を投げかけることで、各グループの認識を相対化しつつ把握することを前提としている。前者には、研究開発等の活動に取り組む者としての視点から、後者には、主にそのような活動を管理する視点又は外部から観察する視点からの質問を行う。

第一線で研究開発に取り組む研究者のグループは、大学の自然科学分野の研究者(以下、大学の自然科学研究者)、国立研究開発法人又は大学共同利用機関(以下、国研等)の自然科学分野の研究者(以下、国研等の自然科学研究者)、前二者とは別に選定した重点プログラム研究者、大学・国研等の人文・社会科学分野の研究者(以下、人社研究者)から構成される[1]。このグループの調査対象者は、全体で約 1,500 名(2021 年度調査時点)である。なお、人社研究者は、本編第 3 部「調査方法の詳細」に示すとおり、人文・社会科学分野(以下、人社分野)における科研費(大区分 A)の採択数上位の大学から選定した研究者、及び国研等のうち人間文化研究機構から選定した研究者から構成される。同分野全体を代表したものではない。

有識者のグループは、大学・国研等のマネジメント層や企業の代表者・研究開発担当責任者、政府の審議会の委員等から構成される約 800 名(2021 年度調査時点)のグループである。マネジメント層は大学・国研等の長及びマネジメント実務担当者(理事・IR 部課室長等)から構成される。企業については、NISTEP 企業名辞書に収録される企業のうち、特許出願数等を基にした一定の基準[2]を満たす研究開発型の企業の中から無作為に選定した。俯瞰的な視点を持つ者については、政府の審議会名簿等から無作為に選定した。

調査対象者の選定手順、回答者・母集団等の詳細については、本編第 3 部「調査方法の詳細」に記載した。

[1] 重点プログラム研究者、人社研究者のいずれも、9 割以上は大学の研究者から構成される。

[2] 大企業は、特許出願数又は特許出願数増加率で NISTEP 企業名辞書に収録された大企業から、過去 5 年間に 101 件以上の特許出願をした企業とした。中小企業は、NISTEP 企業名辞書において、中小企業又は小規模企業者に分類されている企業のうち、11 件以上の特許出願をした企業とした(ただし、以下の大学発ベンチャーを除く)。大学発ベンチャーは、NISTEP 企業名辞書において、登録事由に「大学発ベンチャー」が含まれている企業のうち、大企業者及び資本金額が 10 億円以上の企業に該当しないものとした。

概要図表 1 調査対象者の全体像

第一線で研究開発に取り組む研究者（調査対象者：約1,500名、母集団：約42,800名）	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*1
	人社研究者*2
有識者（調査対象者：約800名、母集団：約5,400名）	大学マネジメント層
	国研等マネジメント層
	企業(大企業、中小企業・大学発ベンチャー)
	俯瞰的な視点を持つ者

注 1: 重点プログラム研究者とは、基本計画中で言及されている、戦略的イノベーション創造プログラム第 2 期(SIP2)、ムーンショット型研究開発制度、COI 若手連携研究ファンド、創発的研究支援事業に研究責任者として採択されている、自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者及び国研等の自然科学研究者とは別個に選定した。
注 2: 人社分野が第 6 期基本計画の対象となったことに伴い、第 4 期調査から対象に加わった。
注 3: 調査対象者数及び母集団の規模は、定点調査 2021 時点のものである。

2-2 質問票の構成と回答に際しての前提条件

第 6 期基本計画に基づき、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況を把握するという目的のもと、①科学技術・イノベーション創出において普遍的に重要な事項、②基本計画において特に重点が置かれている事項、③過去の調査結果や現在の政策動向から抽出した重要事項という視点から質問票を作成した。①と②に対応して定常調査質問票が、③に対応して深掘調査質問票がある。

定常調査質問票は、次の 6 つのパートから構成される。「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」、「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」である。質問への回答方法は、6 段階(1:不十分←→6:十分)から最もふさわしいと思われるものを選択する方法(6 点尺度質問)と自由記述式の質問である。質問のスコープとして、調査対象者の所属する「部局」や「組織」、調査対象者の関連する「組織」、又は調査対象者の所属する「分野」、「日本全体」のいずれかを指定した。多くの質問において、第一線で研究開発に取り組む研究者には調査対象者が所属している組織や部局の状況、有識者のうち大学マネジメント層及び国研等マネジメント層には調査対象者が所属する組織の状況、企業には調査対象者が関連する組織や日本全体の状況、俯瞰的な視点を持つ者には日本全体を俯瞰した状況を尋ねている。

本年度の深掘調査質問票では、①物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響、②大学の基礎研究の強化、③日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係、について調査を行った。

質問票の詳細は、本編第 3 部「調査方法の詳細」及びデータ集に記載した。

2-3 調査結果の集計方法

調査結果の集計に際し、大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、人社研究者の回答者グループについて母集団推計を行った。また、属性間の比較を行う目的から、大学の自然科学研究者については、大学グループ別、大学部局分野別、性別という下位の属性に分けて集計を行った。ここで、大学グループとは、NISTEP が論文数シェア(ある大学の自然科学分野の論文数／日本の大学全体の自然科学分野の論文数)をもとに大学を4つにグループ分けしたものである(以下、第1G、第2G 等と表記する)。また、大学部局分野とは、総務省の科学技術研究調査において設定されている分野区分である[1]。

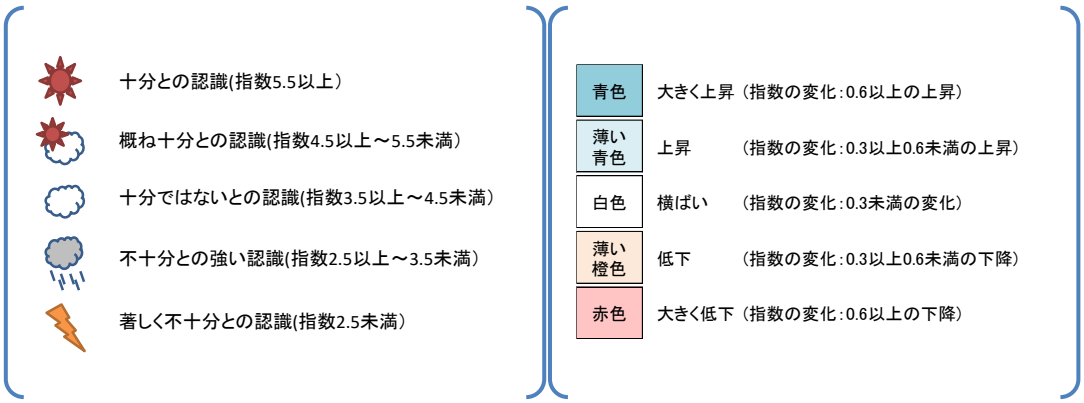
調査結果の集計方法の詳細については、本編第 3 部「調査方法の詳細」に記載した。

[1] 総務省の科学技術研究調査では工学と農学は別の区分であるが、本調査の集計の際は、集計時に設定した最小単位の層(大学グループ別、大学部局分野別、性別、職位別)ごとの回答数を踏まえ、工学と農学を統合している。

2-4　指数による結果の表示と指数の解釈

本報告書では、6 点尺度質問の結果を 0 から 10 ポイントの値に変換した上で算出した「指数」を用いて議論を行う。指数とは、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、その平均値を属性(大学グループ別、大学部局分野別等)ごとに集計したものである。本報告書では、比較を行う 2 つの属性間の指数に 0.8 以上の差がある場合を、差を論じる際の目安としている[1]。また、本年度は、質問ごとかつ集計を行った属性ごとに、2021 年度の同一の属性との指数の比較を行い、時系列的な指数の変化を分析した。その際、±0.3 以上の指数の変化が見られた場合を、差を論じる目安とした[2]。これに加えて、年数を経るにつれて一部の質問にてより幅の大きな変化が生じているため、図表上は、±0.6 以上の指数の変化があった場合に、±0.3 以上の変化があった場合とは異なる色を付すこととした。指数の解釈の仕方を概要図表 2 に示す。また、指数の計算及び解釈にあたっての考え方を本編第 3 部「調査方法の詳細」に示した。

概要図表 2　報告書中における指数の表示方法



2-5　意見の変更理由・自由記述について

NISTEP 定点調査 2025 では、質問ごとに前回調査から回答を変化させた場合に「意見の変更理由」を尋ねるとともに、各質問パートの最後で自由記述質問も実施した。本文中では、複数の記述を総合し、論点を整理して提示した(同様の記述が 3 つ以上ある場合は[多数の記述]と表記)。論点の抽出にあたっては、多数の記述がなされている論点又は多様な視点からの論点を重視したが、本報告書の執筆者の主観による影響を完全に排除することはできない。全ての記述回答を「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2025)データ集」に掲載している。

[1] 2 つの属性間の比較を行う際に、95%の信頼水準のもと、±7%の誤差を許容する前提で調査対象者数を設計したことによる。一部の属性の回答数が少ないことを加味して若干の余裕を持たせた結果、0.8 の差を目安とした。この目安以上の差について述べる際は「指数が高い・低い」といった表現を用い、この目安以上ではないものの注意喚起すべきと考えられる差について述べる際には「指数が高い傾向・低い傾向」といった形で「傾向」という言葉を用いている。なお、質問ごと・属性ごとの指数の標準誤差をデータ集に示した。

[2] 変化の度合いが概ね全体の上位 10%程度であること、及び意見の変更理由から変化に意味があると考えられること、という 2 つの基準から NISTEP 定点調査 2022 において±0.3 以上という水準を決定した。この目安以上の差について述べる際は「指数が上昇・下降」といった表現を用い、この目安以上ではないものの注意喚起すべきと考えられる差について述べる際には「指数が上昇傾向・下降傾向」といった形で「傾向」という言葉を用いている。

3　NISTEP 定点調査 2025 のポイント

NISTEP 定点調査 2025 のポイントとして、①第 6 期基本計画中において十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項、②物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響、③日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係、④大学の基礎研究の強化、について述べる。なお、本概要ではポイントを絞って議論を行うが、ここに含まれていない事項も同様に重要である。

NISTEP 定点調査 2025 のポイントを見るため、2025 調査(NISTEP 定点調査 2025、以下同様)における大学の自然科学研究者全体の指数を横軸に、2021 調査(NISTEP 定点調査 2021、以下同様)からの指数変化を縦軸に取り、定常質問をマトリクス形式で整理した(概要図表 3)。

概要図表 3　大学の自然科学研究者全体の 2025 調査の指数(お天気マーク)と 2021 調査との指数差の一覧

		大学の自然科学研究者全体の2025調査の指数の絶対値				
		著しく不十分との認識 (指数2.5未満)	不十分との強い認識 (指数2.5以上～3.5未満)	十分ではないとの認識 (指数3.5以上～4.5未満)	概ね十分との認識 (指数4.5以上～5.5未満)	十分との認識 (指数5.5以上)
初年度(2021調査)からの指数変化	上昇 (0.3以上0.6未満の上昇)				Q110 女性研究者が活躍するための人事システムの工夫	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 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
	横ばい (0.3未満の変化)	**Q105 望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数**	Q111 優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組 Q205 研究マネジメントの専門人材の育成・確保 Q209 ICT技術に基づく研究方法の変革の進展 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 Q404 民間企業との間の人材流動や交流 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 Q410 起業家精神を持つ人材等の育成	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 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 Q113 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇 Q402 民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映 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) Q613 国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性	Q101 若手研究者の自立・活躍のための環境整備 Q211 研究データ・研究成果を公開・共有するための取組 Q213 研究成果の公表方法の多様化の進展 Q401 民間企業と組織的な連携を行うための取組 Q407 地域創生に資する人材の育成 Q408 地域創生に資する研究やイノベーションの創出 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 Q602 多様な主体と共創した研究活動 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) Q612 科学技術における国際連携	Q603 社会的な意義・価値を考慮した研究活動
	低下 (0.3以上0.6未満の下降)		**Q204 研究時間を確保するための取組** **Q301 新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境** **Q303 基礎研究における国際的に突出した成果** **Q304 研究開発の成果のイノベーションへの接続**	Q208 組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度 Q212 公開・共有された研究データ・研究成果の利活用 Q309 研究プロジェクト評価の視点の多様化 Q405 研究開発から得られた知的財産のマネジメント Q409 社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成	Q112 研究者の業績評価の観点の多様化 Q207 組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組 Q308 政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度 Q501 自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力	Q601 科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動
	大きく低下 (0.6以上の下降)		**Q202 基盤的経費の確保** **Q302 基礎研究の多様性** **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**	**Q201 研究基盤の状況** **Q203 競争的資金等の確保** **Q206 研究施設・設備の程度** **Q305 資金配分機関の役割に応じた機能**		Q210 研究交流や教育等におけるリモート化

注: 大学の自然科学研究者全体の指数(お天気マーク)を横軸に、2021 調査との指数差を縦軸に取り、定常質問をマトリクス形式で整理した。

3-1 (定常質問)第 6 期基本計画中において十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項

2021 調査から指数が大きく低下した質問や、不十分との強い認識が示され、かつ 2021 調査から指数が低下した質問には、研究資源(Q201、Q202、Q203、Q204)、研究施設・設備(Q206)、学術研究・基礎研究(Q301、Q302、Q303、Q304)、政府の研究費マネジメント (Q305、Q306、Q307)に関連する質問が含まれている(概要図表 3)。また、「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数(Q105)」については、初年度(2021 調査)から指数は横ばいであるが、著しく不十分との認識が示された。これらは、第 6 期基本計画中において十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項と言える。本節では、上記に関連した質問票中分類(研究者を目指す若手人材、研究資源、研究施設・設備、学術研究・基礎研究、政府の研究費マネジメント)の動向について取りまとめる。

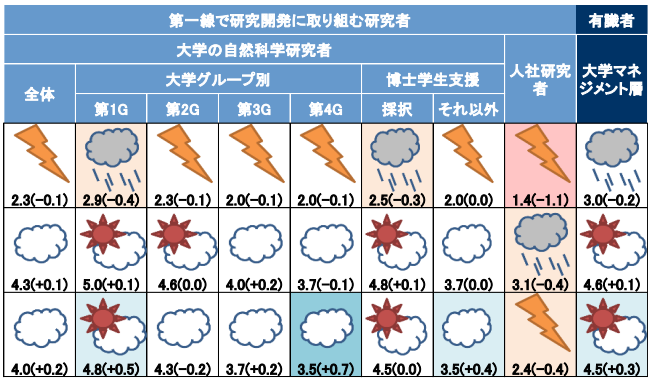
3-1-1　研究者を目指す若手人材の状況

「博士後期課程進学に向けた環境整備(Q106)」と「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」の指数は相対的に高い水準であった。一方、「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数(Q105)」については、多くの属性において著しく不十分との認識が示された(概要図表 4)。大学グループ別に見ると、いずれの質問でも指数に差があり、論文数シェアが大きい第 1G の大学では相対的に指数が高かった。

研究者を目指す若手人材の支援として、科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業、JST 次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)[1]、次世代 AI 人材育成プログラム(博士後期課程学生支援)が実施されている。これらのプログラムの全てに採択された大学と、それ以外の大学で、自然科学研究者の指数を比較したところ、いずれの質問においても採択大学において指数が高い傾向が見られた。

「博士後期課程進学に向けた環境整備(Q106)」の十分度を下げた理由には、「賃金上昇に湧く民間企業への就職に比べ、博士後期課程進学が魅力的でない状況が続いている」といった意見が見られた。一方、十分度を上げた理由には、「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)等の支援充実」が、5 年間の調査を通じて、継続して多く見られた。このことから、経済的支援や環境整備は進展しているものの、望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数の状況改善には、さらなる取組が必要となると考えられる。具体的には、学生にとって、博士後期課程進学を魅力的なもの(安定的なアカデミックポストの確保や民間との比較を踏まえた経済的支援・給与等の増額)にすることが重要と考えられる。

概要図表 4　研究者を目指す若手人材に関する指数



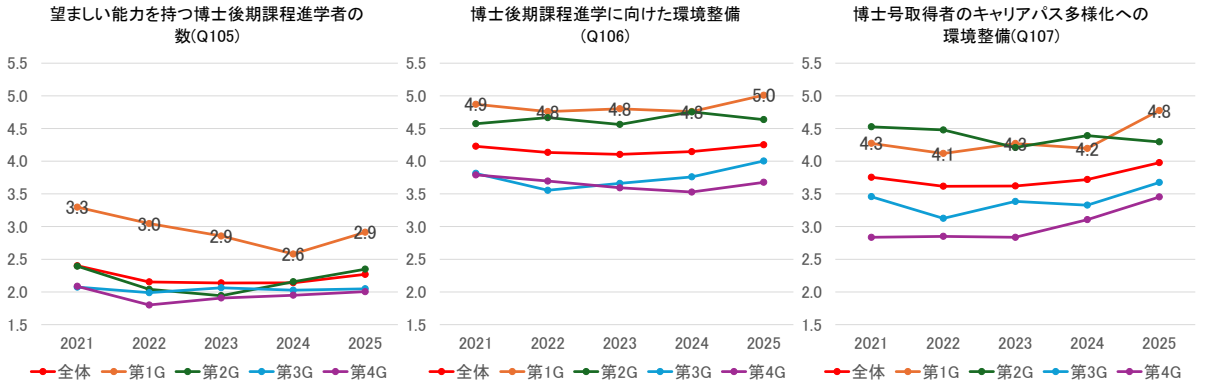
注 1: 本調査での「研究者を目指す若手人材」とは「博士後期課程を目指す者及び博士後期課程在籍者」である。調査内では「望ましい能力」を一律に定義しておらず、回答者の判断に委ねている。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 「博士学生支援」の「採択」は、科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業、JST 次世代研究者挑戦的研究プログラム、次世代 AI 人材育成プログラム(博士後期課程学生支援)の全てに採択された大学に所属する回答者、「それ以外」はそれ以外の回答者の回答を集計したものである。

これらの質問においては、直近 1 年間においても指数に動きが見られた(概要図表 5)。具体的には、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」において、大学の自然科学研究者全体の指数が上昇した。属性別に見ると、特に大学グループ別の第 1G で指数が大きく上昇し、第 3G や第 4G でも指数が上昇した。前回調査から十分度を上げた理由としては、「アカデミック以外で博士号取得者の雇用増加」や「多様なキャリアパスの紹介や周知の増加」との意見が多く見られ、日本全体として民間企業等での博士号取得者の採用意欲が高まりつつある状況が示唆された。

[1] 次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)は、博士後期課程学生による挑戦的・融合的な研究を支援し、優秀な博士人材が様々なキャリアで活躍できるように研究力向上や研究者能力開発を促す事業である。〈https://www.jst.go.jp/jisedai/spring/index.html〉

また、「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数(Q105)」においても、第 1G の指数が上昇しており、大学によっては、直近の 1 年間で改善の兆しが見られている可能性が示唆される。前回調査から十分度を上げた理由としては、「博士後期課程に進学する学生の増加傾向」や「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)等の支援充実」という意見が多く見られた。一方、前回調査から十分度を下げた理由としては、「日本人の博士後期課程進学者に減少傾向が見られる」という意見が多く見られたほか、「情報分野は就職先に困らないため、良い人材ほど博士に進学しない」との指摘もあった。

概要図表 5 研究者を目指す若手人材に関する大学グループ別の指数変化



注 1: 本調査での「研究者を目指す若手人材」とは「博士後期課程を目指す者及び博士後期課程在籍者」である。調査内では「望ましい能力」を一律に定義しておらず、回答者の判断に委ねている。

意見の変更理由として、増加傾向・減少傾向の両方が見られた背景について、定量データとの関係を見る(本編 p. 41-42 参照)。文部科学省「学校基本調査報告書[1]」によると、博士課程入学者数は、2003 年度をピークに 2022 年度まで長期的に減少傾向にあったが、2022 年度(14,382 名)から 2025 年度(16,212 名)にかけて 1,830 名(13%)増加した。また、総務省「科学技術研究調査報告[2]」を用いて、博士課程在籍者数を集計すると、2020 年度から 2023 年度にかけて、第 1G や第 2G で増加し、第 3G や第 4G は横ばいに推移している。部局分野別では、特に理工農で増加し、保健は横ばいに推移している。また、学校基本調査報告書によると、2024 年度の博士課程在籍者における外国人割合は、工学で 49%、農学で 44%と高い一方で、保健(医・歯学)では 12%であり、分野による差が大きい。なお、人口 100 万人当たりの博士号取得者数を主要国で比較すると、主要国の多くで増加傾向にあるのに対して、日本は 2010 年代半ばから、ほぼ横ばいに推移している。

上記の定量データを踏まえると、第 3G や第 4G の理工農の回答者においては、回答者の周辺に留学生の博士課程在籍者が多く、博士課程在籍者数自体が横ばいであることから、先に示した「日本人の博士後期課程進学者に減少傾向が見られる」といった意見を記載している可能性が高いと考えられる。一方、第 1G や第 2G の理工農の回答者においては、所属大学における博士課程在籍者数が増加していることから、実感として「博士後期課程に進学する学生の増加傾向」といった意見を記載していると考えられる。

このように、博士課程入学者数や博士課程在籍者数の状況は、回答者の属している分野や大学グループによって異なることが示唆され、これを受けて意見の変更理由においても多様な意見が記載されていると考えられる。なお、上記の定量データの最新年の状況については、今後の動向を注視していく必要があり、定性的な本調査との関係性についても検証していく必要がある。

---

[1] 文部科学省「学校基本調査」<https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm>

[2] 総務省「科学技術研究調査報告」<https://www.stat.go.jp/data/kagaku/index.html> 本文記載の数値は、NISTEP が 2 次利用申請を行い、大学グループ別の集計を行った結果である。

3-1-2　研究資源の状況

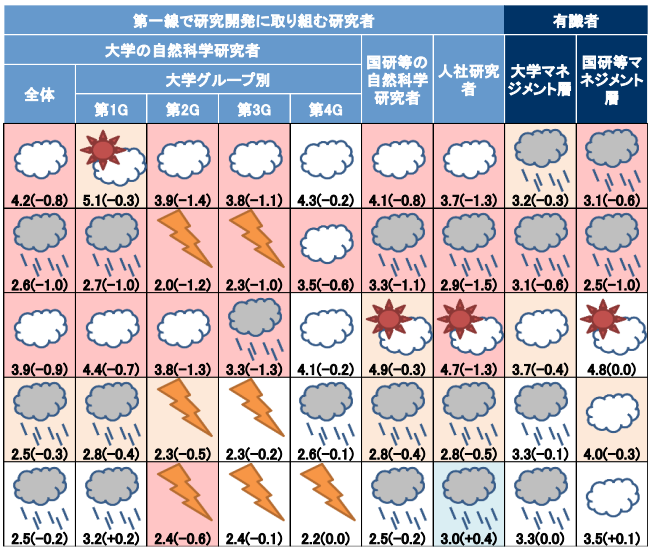
「基盤的経費の確保(Q202)」、「研究時間を確保するための取組(Q204)」、「研究マネジメントの専門人材の育成・確保(Q205)」の 3 つの質問おいて、多くの属性で不十分との強い認識又は著しく不十分との認識が示された(概要図表 6)。特に大学グループ別の第 2G・第 3G では、いずれの質問においても、著しく不十分との認識が示された。

初年度調査(2021 調査)と比較すると、「研究基盤の状況(Q201)」、「基盤的経費の確保(Q202)」、「競争的資金等の確保(Q203)」の 3 つの質問で、大学の自然科学研究者全体の指数が大きく低下しており、多くの属性でも同様の変化が見られた。「研究時間を確保するための取組(Q204)」でも、多くの属性で指数が低下した。前年度(2024 調査)からの指数の変化を見ると、大学グループ別の第 2G では 5 問中 4 つの質問で指数が低下した。

前回調査から十分度を下げた理由としては、円安、人件費・光熱費・物価高騰により、基盤的経費が不足し、実質的な削減傾向にあること等が多数挙げられている。本年度調査では、「基盤的経費の確保(Q202)」の十分度を下げた理由として、「大学附属病院の経営収支の悪化」について言及する意見が多く見られ、昨今の社会情勢の影響を受けている様子が示唆される。

物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響については、NISTEP 定点調査 2025 において深掘調査を実施しており、その結果を概要の 3-2 で示す。

概要図表 6　研究資源に関する指数



注 1:　セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 2:　Q201 の「研究基盤」は調査票内で、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を例示した。

3-1-3　研究施設・設備の状況

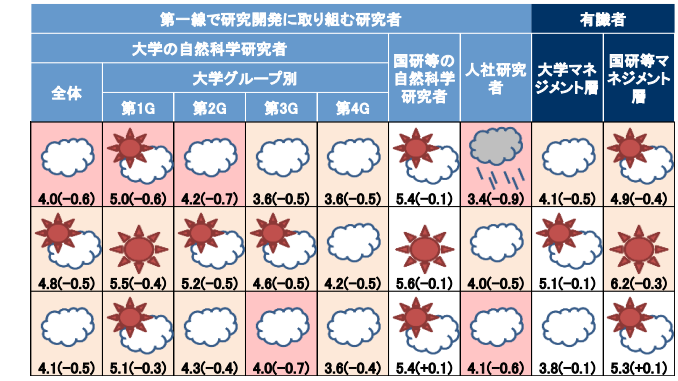
大学の自然科学研究者全体の指数を見ると、「組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組(Q207)」では概ね十分との認識が示されたものの、「研究施設・設備の程度(Q206)」及び「組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(Q208)」では十分ではないという認識が示された。3 つの質問に共通して、大学グループ別で認識の違いが見られ、第 1G の指数が相対的に高い傾向にあった。

初年度調査(2021 調査)と比較すると、いずれの質問でも多くの属性で指数が低下しており、特に「研究施

設・設備の程度(Q206)」において指数が大きく低下した属性が多い。前年度(2024 調査)からの指数の変化を見ると、これら 3 つの質問のいずれにおいても大学グループ別の第 2G において指数が低下した。

前回調査から十分度を下げた理由としては、「研究施設・設備の程度(Q206)」では、「施設・設備の老朽化・陳腐化が一層進展」といった意見が多く見られたほか、「物価や人件費の高騰に伴う財政難により、施設や設備の更新、整備が不十分であるため」といった意見が見られた。

概要図表 7 研究施設・設備の状況に関する指数

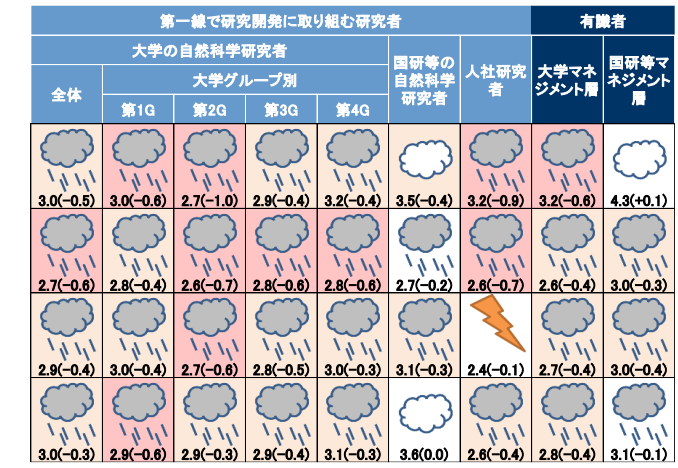


注: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

3-1-4 学術研究・基礎研究の状況

「新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境(Q301)」、「基礎研究の多様性(Q302)」、「基礎研究における国際的に突出した成果(Q303)」、「研究開発の成果のイノベーションへの接続(Q304)」のいずれの質問においても、多くの属性で不十分との強い認識が示された。初年度調査(2021 調査)からこの傾向に変化はないが、全ての質問の多くの属性でさらに指数が低下した(概要図表 8)。

概要図表 8 学術研究・基礎研究に関する指数



注: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

前回調査からの意見の変更理由を見ると、「新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境(Q301)」では、「物価や人件費の上昇に対して、外部資金の予算規模に変化がないため」といった意見が見られた。「基

礎研究の多様性(Q302)」では、「特定の研究分野に偏りが生じている」といった意見が多く見られた。「基礎研究における国際的に突出した成果(Q303)」では、「ノーベル賞の獲得など、突出した成果は息の長い基礎研究の結果であると考える。それを許さない方向に進んでいるように感じる」といった意見も見られた。「研究開発の成果のイノベーションへの接続(Q304)」では、「基礎的研究を社会実装するためのサポート体制が不十分だ。これが諸外国との差になっている」、「開発後期の研究資金に制限があり、イノベーションへの停滞がある」という意見も見られた。

「日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係」や「大学の基礎研究の強化」については、NISTEP 定点調査 2025 において深掘調査を実施しており、その結果を概要の 3-3 及び 3-4 で示す。

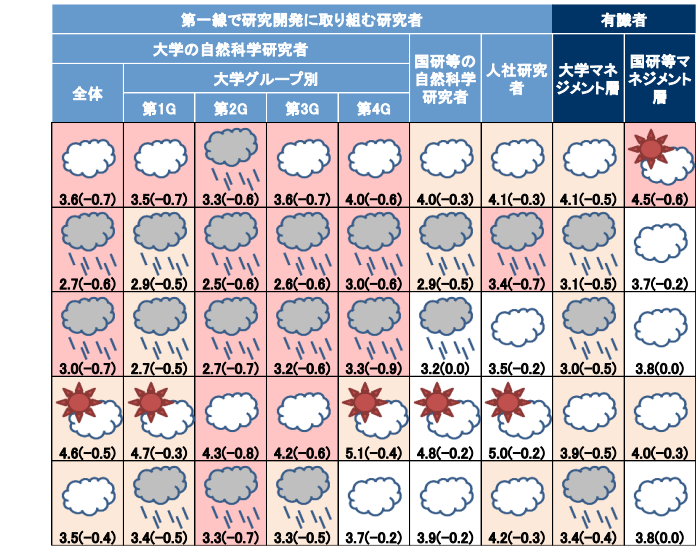
3-1-5 政府の研究費マネジメントの状況

「政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度(Q308)」において相対的に指数が高い一方、「資金配分機関の役割に応じた機能(Q305)」、「実力ある中堅以上の研究者の研究費確保(Q306)」、「政府の公募型研究費の利用のしやすさ(Q307)」、「研究プロジェクト評価の視点の多様化(Q309)」において相対的に指数が低い状況にあった。

初年度調査(2021 調査)と比較すると、ほとんどの属性で指数が低下した(概要図表 9)。特に、「資金配分機関の役割に応じた機能(Q305)」、「実力ある中堅以上の研究者の研究費確保(Q306)」、「政府の公募型研究費の利用のしやすさ(Q307)」では、大学の自然科学研究者全体の指数が大きく低下した。

前回調査から十分度を下げた理由を見ると、「資金配分機関の役割に応じた機能(Q305)」では「配分される分野や研究機関に偏りがある」という意見、「実力ある中堅以上の研究者の研究費確保(Q306)」では「物価・人件費高騰に対応できていない」という意見が多かった。また、「政府の公募型研究費の利用のしやすさ(Q307)」でも、「物価高騰等に公募型研究費が連動していない」という意見が多く見られ、他の質問と同様に、円安や物価高騰の指摘が目立った。「政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度(Q308)」では、「評価の頻度や要求が多く、負担になっている」といった意見が多く見られた。「研究プロジェクト評価の視点の多様化(Q309)」では、「想定外の結果を評価するような構造にはなっていない」といった意見が見られた。

概要図表 9 政府の研究費マネジメントに関する指数



注: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

3-2 (2025 年度深掘調査)物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響

NISTEP 定点調査 2024 では、研究資源、学術研究・基礎研究、政府の研究費マネジメントの多くの質問において、円安、人件費・光熱費・物価高騰が前回調査から十分度を下げた理由として指摘された。また、そのような状況を定量的に把握する観点から、過去 4 年間の調査データにおける関連単語の出現回数の変化を分析したところ、「物価関係」の単語の出現回数が過去 4 年間で急増していることを明らかにした。

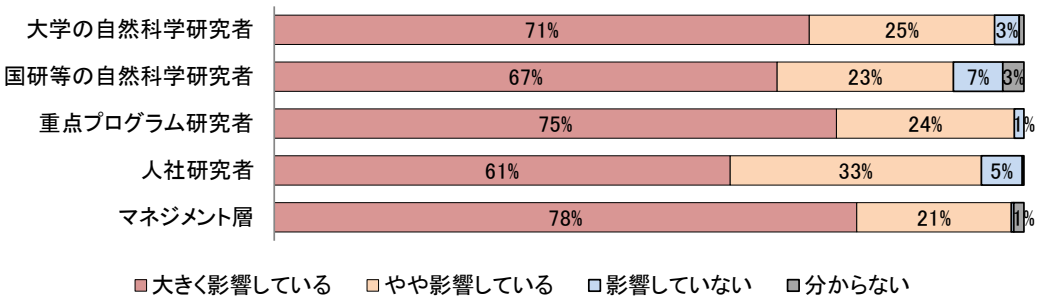
2025 年度深掘調査では、これらの状況を踏まえ、近年の物価高騰等が研究活動や研究マネジメント業務に与える影響等について詳細な調査を実施した。

調査対象者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層である。研究者には「近年の物価高騰等があなたの研究活動に与える影響等」を尋ね、マネジメント層には「近年の物価高騰等が所属機関の研究マネジメント業務に与える影響等」を尋ねた。なお、本調査の前提として、物価高騰等の中には、近年の人件費高騰(人事院勧告への対応)等も含まれるとした。

3-2-1 物価高騰等の影響についての認識

まず、近年の物価高騰等が研究活動や研究マネジメント業務にどの程度影響しているかを確認した(概要図表 10)。その結果、研究者及びマネジメント層の両方で、近年の物価高騰等が研究活動や研究マネジメント業務に「大きく影響している」の回答割合が最も高く、「やや影響している」の回答割合を含めた合計で約 9 割以上を占めた。近年の物価高騰等が研究者の研究活動やマネジメント層の所属機関の研究マネジメント業務等に大きく影響を与えていることが改めて示された。

概要図表 10 (2025 年度深掘調査)物価高騰等の影響についての認識



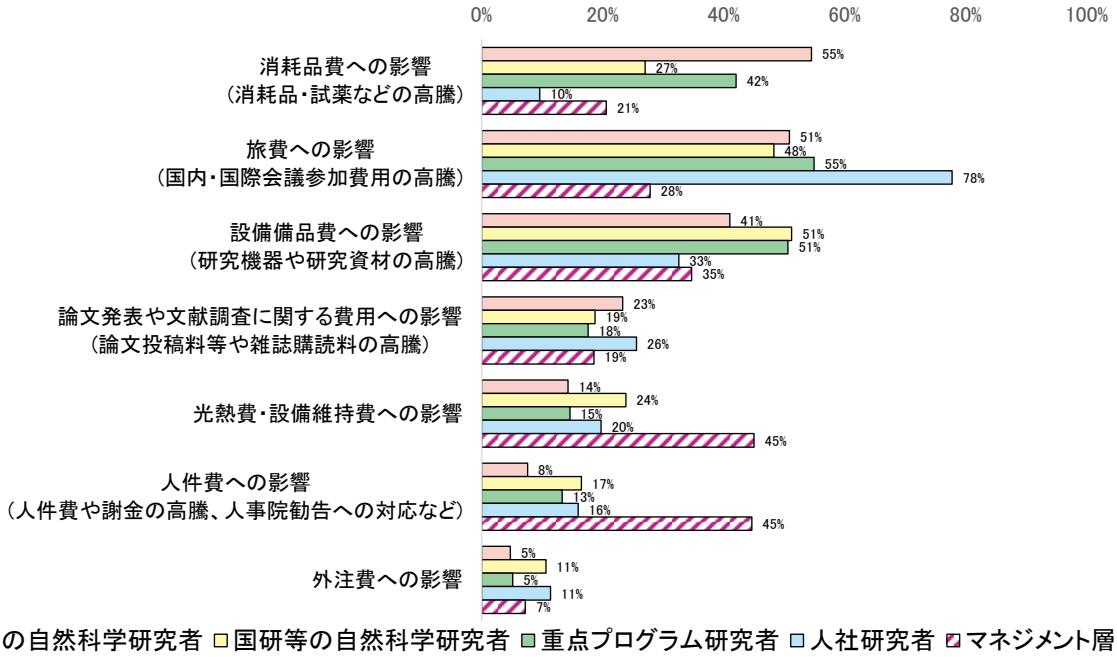
注 1: 回答者は、研究者(大学及び国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者)、大学及び国研等のマネジメント層である。
注 2: 研究者には「近年の物価高騰等があなたの研究活動に与える影響等」を尋ね、マネジメント層には「近年の物価高騰等が所属機関の研究マネジメント業務に与える影響等」を尋ねた。なお、本調査の前提として、物価高騰等の中には、近年の人件費高騰(人事院勧告への対応)等も含まれるとした。

3-2-2 物価高騰等の影響を実感する項目

次に、概要図表 10 において、「大きく影響している」又は「やや影響している」を選択した回答者に、研究活動及び研究マネジメント業務への影響を特に実感している項目を上位 2 つまで選択するように求めた(概要図表 11)。

1 位又は 2 位に選択された割合を見ると、大学の自然科学研究者では、「消耗品費への影響」が 55%で最も高く、次いで「旅費への影響」が 51%、「設備備品費への影響」が 41%であった。重点プログラム研究者、人社研究者では「旅費への影響」が最も高く、人社研究者における割合は 78%にも上った。国研等の自然科学研究者では「設備備品費への影響」の割合が最も高かった。マネジメント層では、「光熱費・設備維持費への影響」と「人件費への影響」が最も高い割合であった(共に 45%)。

概要図表 11 (2025 年度深掘調査)物価高騰等の影響を実感する項目



注 1: 回答者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層のうち、概要図表 10 で「大きく影響している」又は「やや影響している」を選択した回答者である。
注 2: 回答割合は、「1 位と 2 位のいずれかで選択した回答者のウェイト(重み付け係数)の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。
注 3: 外注費への影響の例示には、「機械装置、備品の操作・保守・修理等や、通訳、翻訳、校正(校閲)、アンケート、調査等の業務請負」を示した。
注 4: 研究者には「近年の物価高騰等があなたの研究活動に与える影響等」を尋ね、マネジメント層には「近年の物価高騰等が所属機関の研究マネジメント業務に与える影響等」を尋ねた。
注 5: 「その他」の選択肢の結果は表示していない。

各項目における物価高騰等の具体的な影響について、自由記述では以下のような意見が見られた。

「消耗品費への影響」においては、「消耗品等の高騰で従来の研究水準を維持することが困難」、「この数年で消耗品の価格が大きく上昇」、「消耗品の中で特に研究試薬等の値段が高騰」といった意見が多く見られた。

「旅費への影響」においては、「海外旅費の高騰により国際学会への発表・参加を断念・躊躇」、「旅費規程を超えた分は自己負担」、「学生の国際・国内会議発表等の機会損失」といった意見が多く見られた[1]。

「設備備品費への影響」においては、「申請時に予定した備品が購入できず研究計画の変更を余儀なくされた」、「従来の競争的研究費の予算規模では研究実施は困難」、「海外製の設備備品費の高騰」、「設備備品費の中で計算機資源の高騰」といった意見が多く見られた。

「光熱費・設備維持費への影響」においては、「光熱水費の高騰によって研究活動の実施困難」、「光熱費の高騰が他の経費(教育・研究資金、人件費等)を圧迫」、「所属機関から配分される基盤的経費は光熱費でほぼ無くなる」といった意見が多く見られた。

「人件費への影響」においては、「人件費の高騰(人事院勧告への対応)は自己努力等では対応困難」、「契約職員等の賃金上昇又は雇用制限が研究活動に大きく影響」、「新規採用人事や退職者後任人事等の凍結により人員減少」、「安い人件費では海外から優秀な人材を確保できない」といった意見が多く見られた。

このように、項目ごとに近年の物価高騰等が研究活動の多様な側面に影響を与えており、日本全体の研究活動の停滞を引き起こしている可能性があることを示唆している。

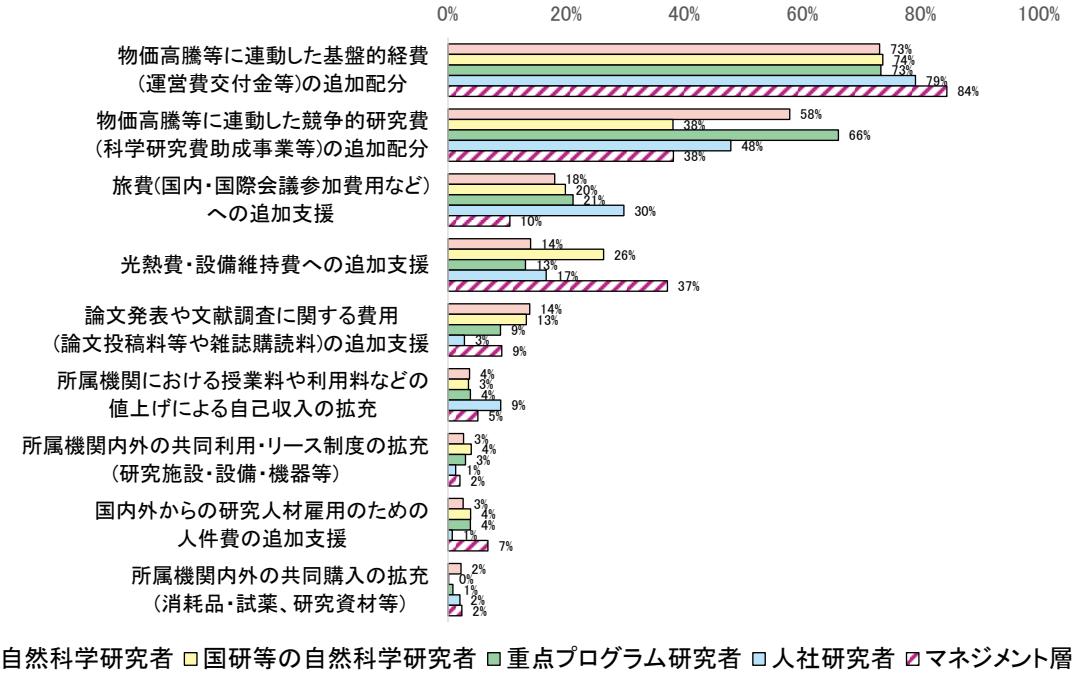
[1] 関連して、定常質問の「若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備(Q104)」においても、「円安や物価高に対応できていない」という意見が多く見られ、「旅費への影響」だけではなく、研究者の海外派遣等においても、近年の円安や物価高等の影響が出ていることが示唆されている。

3-2-3 物価高騰等の影響を緩和する方策

近年の物価高騰等の影響を緩和する方策として、特に必要性を感じる上位 2 つまでを選択するように回答者に求めた(概要図表 12)。

1 位又は 2 位に選択された割合を見ると、研究者とマネジメント層の双方で、「物価高騰等に連動した基盤的経費(運営費交付金等)の追加配分」が顕著に高い結果となった。その度合いは、研究者よりもマネジメント層で高かった。2 番目に割合が高い項目は、研究者とマネジメント層で共通して「物価高騰等に連動した競争的研究費(科学研究費助成事業等)の追加配分」であった。ただし、マネジメント層では、「光熱費・設備維持費への追加支援」もほぼ同じ割合で選択された。

概要図表 12 (2025 年度深掘調査)物価高騰等の影響を緩和する方策



注 1: 回答者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層である。
注 2: 回答割合は、「1 位と 2 位のいずれかで選択した回答者のウェイト(重み付け係数)の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。
注 3: 研究者には「近年の物価高騰等があなたの研究活動に与える影響等」を尋ね、マネジメント層には「近年の物価高騰等が所属機関の研究マネジメント業務に与える影響等」を尋ねた。
注 4: 「その他」と「分からない」の選択肢の結果は表示していない。

また、概要図表 12 の選択肢ごとに具体的な提案を自由記述形式で回答を求めたところ、以下のような意見が見られた。

「物価高騰等に連動した基盤的経費(運営費交付金等)の追加配分」においては、「物価上昇率や人事院勧告等に応じた基盤的経費(運営費交付金等)の増額」、「基盤的経費が増額されると光熱費・旅費・文献費用も改善可能」、「年度途中の追加配分ではなく当初からの配分が望ましい」、「競争的研究費の追加配分は研究者の研究時間を奪うことになる」、「国立大学運営費交付金は法人化前の水準まで拡充してほしい」といった提案が見られた。

「物価高騰等に連動した競争的研究費(科学研究費助成事業等)の追加配分」においては、「科学研究費助成事業等の予算限度額を物価等に連動して増額・補正してほしい」、「現在実施中の研究課題において物価に連動した支給額調整の仕組みを設ける」、「科学研究費助成事業等の充足率を向上させる」といった提案がなされた。

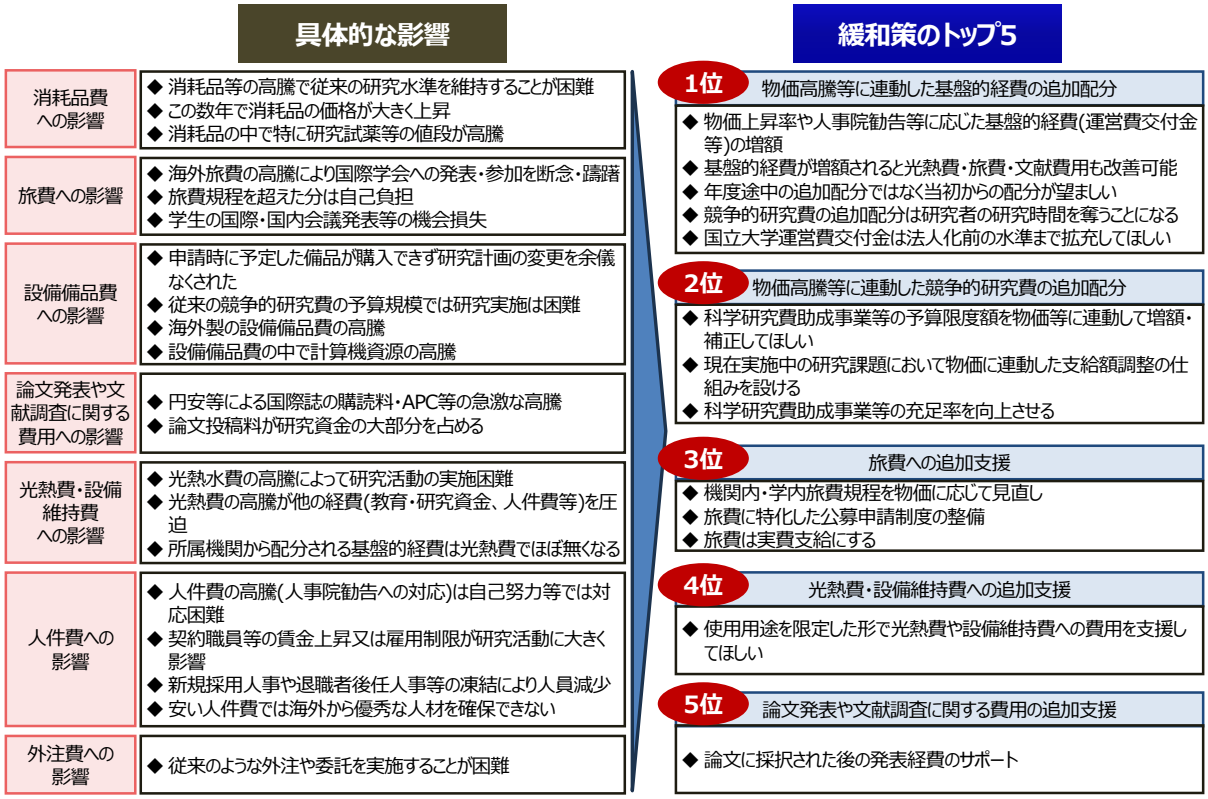
「旅費(国内・国際会議参加費用など)への追加支援」においては、「機関内・学内旅費規程を物価に応じて見直し」、「旅費に特化した公募申請制度の整備」、「旅費は実費支給にする」といった提案がなされた。

「光熱費・設備維持費への追加支援」においては、「使用用途を限定した形で光熱費や設備維持費への費用を支援してほしい」といった提案がなされた。

「論文発表や文献調査に関する費用(論文投稿料等や雑誌購読料)の追加支援」においては、「論文に採択された後の発表経費のサポート」に言及する提案が見られた。

これらの緩和策の具体的な提案の論点を、物価高騰等の影響を実感する項目の具体的な影響の論点とともに、概要図表 13 にまとめて掲載する。なお、本編には、各論点における具体的な記述例(抜粋)を掲載した。

概要図表 13 (2025 年度深掘調査)物価高騰等の具体的な影響及び緩和策の具体的な提案のまとめ



注 1: 緩和策のトップ 5 は、大学の自然科学研究者の回答割合上位 5 つの順番に示した。

3-3 (2025 年度深掘調査)日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係

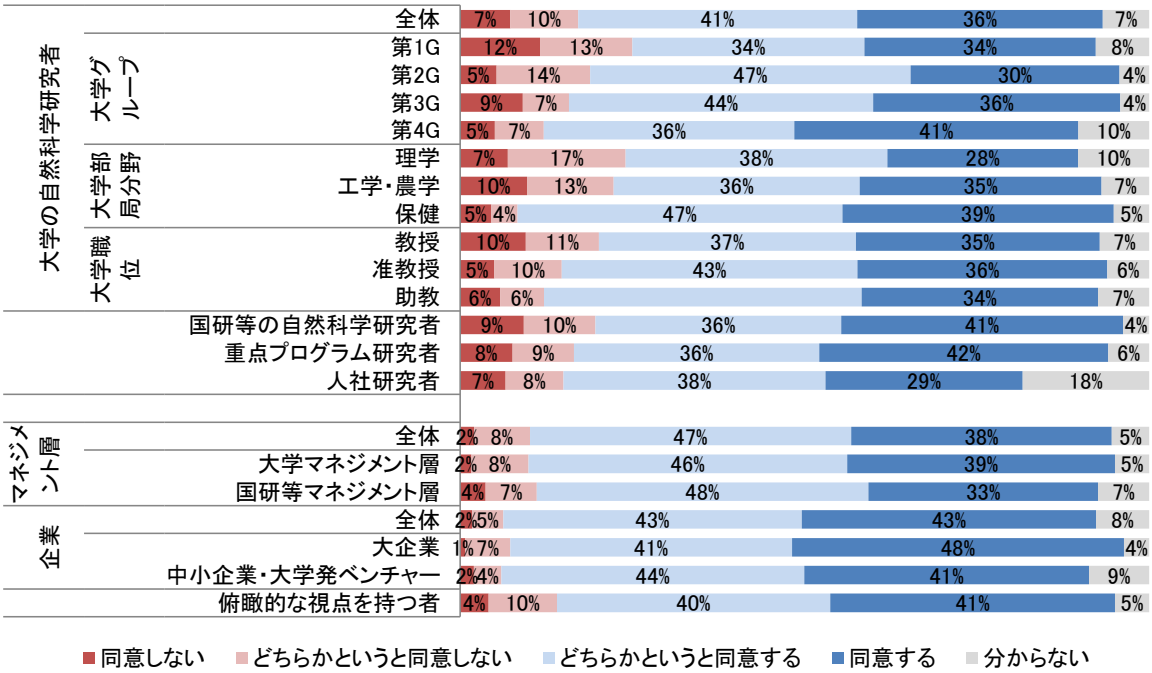
NISTEP 定点調査における「研究開発の成果のイノベーションへの接続(Q304)」の定常質問において、不十分との強い認識が継続して示されている。第 6 期科学技術・イノベーション基本計画では、これまでの「科学技術基本法」から「科学技術・イノベーション基本法」への改正が行われ、従来の「科学技術」に加えて「イノベーションの創出[1]」が柱の 1 つに据えられている。

これらを踏まえ、2025 年度深掘調査では、日本の基礎研究の成果とイノベーション創出との関係について詳細な調査を行った。調査対象者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層、企業、俯瞰的な視点を持つ者の全てである。

3-3-1 日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係についての認識

まず、NISTEP 定点調査で示されている「日本の基礎研究の成果が十分にイノベーションにつながっていないとの認識」について、どの程度同意するかを尋ねた(概要図表 14)。

概要図表 14 (2025 年度深掘調査)日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係についての認識:
日本の基礎研究の成果が十分にイノベーションにつながっていないとの認識にどの程度同意するか



注 1: 回答者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層、企業、俯瞰的な視点を持つ者の全てである。

全ての属性において、「どちらかというと同意する」又は「同意する」の回答割合が高く、「日本の基礎研究の成果が十分にイノベーションにつながっていないとの認識」を産学官の回答者が共通して持っていることが確認された。

3-3-2 日本のイノベーション創出における大学の役割

次に、日本のイノベーション創出における大学の役割についての質問を行った。具体的には、概要図表 15 に示す活動のうち、日本のイノベーション創出を強化する上で、大学に対して特に期待している役割を上位 3

[1] 科学技術・イノベーション基本法では、「イノベーションの創出」を「科学的な発見又は発明、新商品又は新役務の開発その他の創造的活動を通じて新たな価値を生み出し、これを普及することにより、経済社会の大きな変化を創出すること」と定義している。

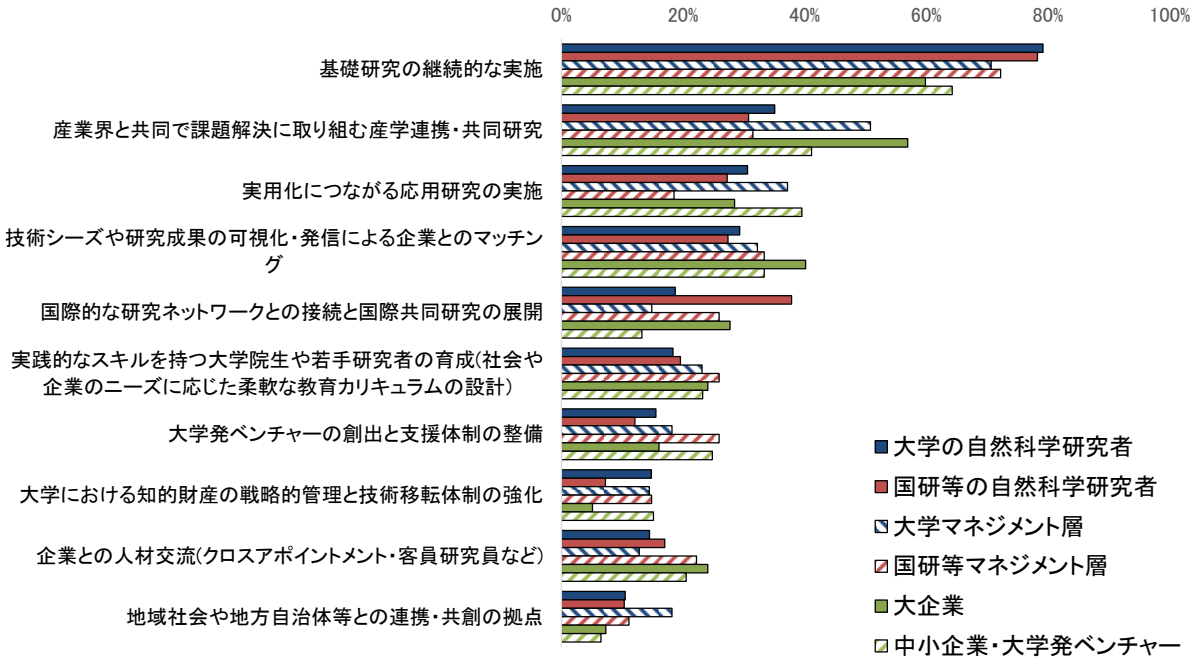
つまで選択するように求めた。

1 位～3 位に選択された割合を見ると、大学の自然科学研究者の全体では、「基礎研究の継続的な実施」が最も高く、これに「産業界と共同で課題解決に取り組む産学連携・共同研究」、「実用化につながる応用研究の実施」、「技術シーズや研究成果の可視化・発信による企業とのマッチング」が続いた。国研等の自然科学研究者においても、「基礎研究の継続的な実施」の割合が最も高かった。国研等の自然科学研究者では「国際的な研究ネットワークとの接続と国際共同研究の展開」が 2 番目に割合が高かった。

マネジメント層、企業も共通して、研究者と同様に「基礎研究の継続的な実施」の割合が最も高く、日本のイノベーション創出を強化する上で、大学に対して特に期待している役割は、産学官の全ての回答者において「基礎研究の継続的な実施」であった。特に、企業が大学に求めているのは、企業のタイムスパンでは取り組めない「基礎的な原理の解明」や「0 から 1 を生むような挑戦的な研究」であるといった意見や、「独創的な基礎研究成果を極めることを期待する」といった基礎研究のオリジナリティを重視する意見が見られた。

これに加えて、大企業では、「産業界と共同で課題解決に取り組む産学連携・共同研究」の回答割合が、「基礎研究の継続的な実施」とほぼ同じであり、産学連携や共同研究といった基礎研究を社会実装するための仕組みの構築にも期待していることが示唆される。これに関連して、大学と産業界の人的交流やコミュニケーションの増加がイノベーション創出には重要であるという意見も多く見られた。

概要図表 15 (2025 年度深掘調査)日本のイノベーション創出における大学の役割



注 1: 回答割合は、「1 位～3 位のいずれかで選択した回答者のウェイト(重み付け係数)の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。
注 2: 「その他」と「分からない」の選択肢の結果は表示していない。

3-4 (2025 年度深掘調査)大学の基礎研究の強化

NISTEP 定点調査では、「新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境(Q301)」、「基礎研究の多様性(Q302)」、「基礎研究における国際的に突出した成果(Q303)」の 3 つの定常質問において、不十分との強い認識が継続して示されている。

これらを踏まえ、2025 年度深掘調査では、日本の学術研究・基礎研究の主要な実施部門である大学部門に焦点を当てて、日本の大学の基礎研究の強化について詳細な調査を行った。ここでは、大学の自然科学研究者及び大学マネジメント層の結果を示す。本編には他の属性の結果も掲載している。

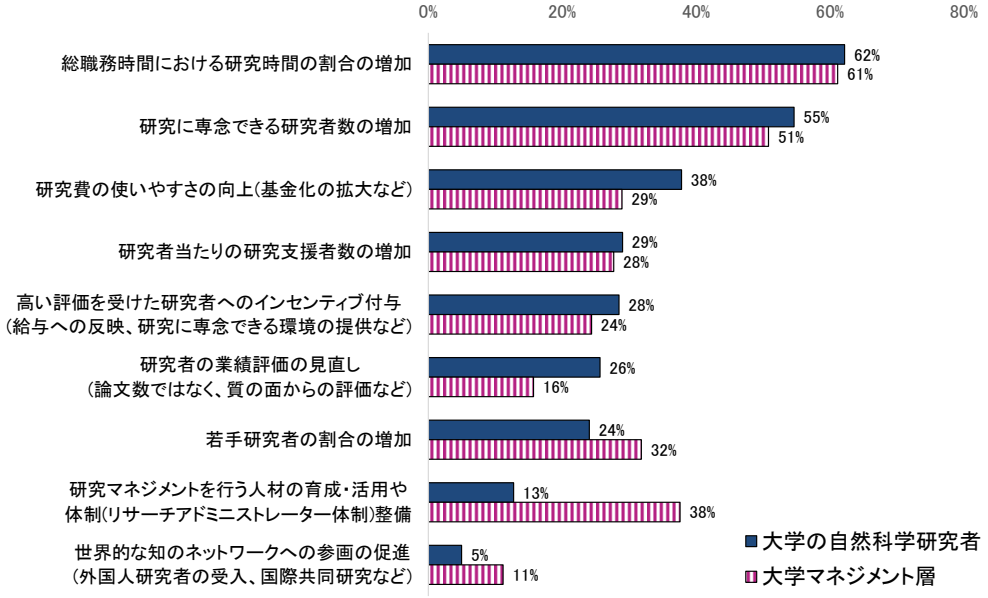
3-4-1 大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきこと

まず、大学の基礎研究を強化するために、どのような取組を優先的に実施すべきかを尋ねた。具体的には、概要図表 16 に示す選択肢について優先度の高い順に上位 3 つまでを選択するように求めた。その際、「あなたが専門とする分野もしくは良く状況をご存じの分野」について回答するように求めた。

1 位～3 位に選択された割合を見ると、大学の自然科学研究者では、「総職務時間における研究時間の割合の増加」が 62%で最も高く、これに「研究に専念できる研究者数の増加」が 55%で続いた。3 番目は「研究費の使いやすさの向上」であり 38%が選択した。

大学マネジメント層においては、大学の自然科学研究者と同様に、「総職務時間における研究時間の割合の増加」と「研究に専念できる研究者数の増加」の回答割合が高かった。3 番目は「研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備」であり、大学の自然科学研究者との認識の違いが見られた。

概要図表 16 (2025 年度深掘調査)大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきこと

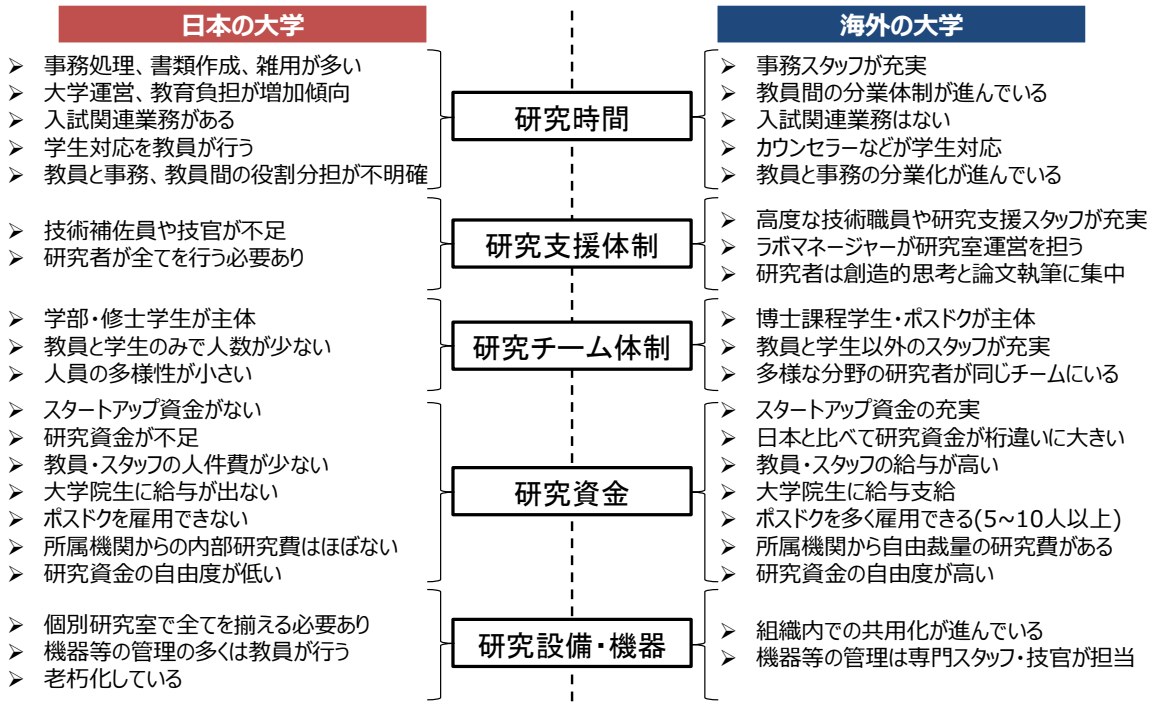


注 1: 回答割合は、「1 位～3 位のいずれかで選択した回答者のウェイト(重み付け係数)の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。
注 2: 回答者には、「あなたが専門とする分野もしくは良く状況をご存じの分野」について回答するように求めた。
注 3: 「その他」、「分からない」、「現状で問題は無い」の選択肢の結果は表示していない。
注 4: 企業では、「研究費の使いやすさの向上」の回答割合が最も高く、これに続くのが「高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与」、「研究に専念できる研究者数の増加」であった。詳細は本編参照のこと。

概要図表 17 には、大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきことについて自由記述形式で尋ねた結果のまとめを示す。大学に所属している回答者には、「あなたの研究チームとあなたがライバルと考えている海外の研究チームを比較して、状況に大きな違いがあると考えられる点(研究チームの規模や構成、研

究開発資金、支援体制、研究時間の確保など)」についての記述を求めた[1]。

概要図表 17 (2025 年度深掘調査)研究活動の日本の大学と海外の大学の比較のまとめ



最も多くの意見が出されたのは、「研究時間」についてであった。日本の大学では、事務処理、書類作成、雑用が多いことや、研究以外の大学運営、教育負担が増加傾向にあることが多く記載されており、特に入試関連業務があることや学生対応を教員が自ら行う必要があることが海外の大学と大きく異なる点だと認識されていた。日本の大学では、教員と事務の役割分担、教員間の役割分担が進んでおらず、海外の大学では分業が全てにおいてなされているといった意見が目立った。

「研究支援体制」についての意見としては、研究時間と関連しているが、日本の大学では、技術補佐員や技官が不足しており、研究者が研究に関わる全てを行う必要あることが海外の大学と大きく異なる点であると認識されていた。海外大学では、高度な技術職員・テクニシャンや研究支援スタッフが充実しており、ラボマネージャーが研究室運営を担っている場合が多いこと、その結果、研究者は創造的思考と論文執筆に集中できる環境にあるといった意見が見られた。

「研究チーム体制」については、日本と海外ではその規模感と構成員に大きな違いがある点を指摘しているものが多かった。特に、日本の大学では、学部・修士学生が研究チームの主体となっており、教員 1 人と学生のみで人数が少ないこと、人員の多様性も小さいことを指摘しているものが目立った。海外のライバルと考える研究チームは、博士課程学生・ポスドクが主体であり、教員と学生以外のスタッフが充実している点が指摘された。また、多様な分野の研究者が同じチームにいることも、海外の大学の強みである点が指摘された。

「研究資金」についても、日本の大学と海外の大学では、その規模が大きく異なることを記載しているものが

[1] ここに記載の事項は、自由記述の内容を論点としてまとめたものであるため、日本の大学と海外の大学の比較に際して、具体的な政策や取組につなげるためには、定量的な調査が今後必要であると考えられる。本編には、定量データ例を掲載した(本編 p. 113-114 参照)。
また、本深掘調査では、海外の研究環境の良い面が強調されているが、英国やドイツと比較した日本の特長として、①日本人の学生は勤勉であるとともに高いスキルを有している(しかも修士の段階から研究のトレーニングを積んでいる)、②日本では研究室・研究グループのメンバー間(特に先輩から後輩という形で)様々な情報が伝えられる文化がある、③日本では事務職員の能力が総じて高い、といった点を指摘する以下の調査事例も存在する。
「研究室パネル調査の枠組みによる日英独の研究環境の比較」、Discussion Paper No.231、文部科学省科学技術・学術政策研究所.
<https://doi.org/10.15108/dp231>

目立った。また、日本の大学では、スタートアップ資金がないことや、外部資金などを獲得しても研究資金が不足している状態であることが指摘された。教員・スタッフの人件費が少なく、大学院生に給与が出ないこと、ポスドクも雇用できないことについて言及する記述も見られた。日本は、所属機関からの内部研究費はほぼない状態であることと、研究資金の自由度が低い点も指摘された。

「研究設備・機器」については、日本の大学では、個別研究室で全てを揃える必要があることや、機器等の管理の多くは教員自らが行う必要があること、老朽化が進んでいることを指摘するものが目立った。一方、海外の大学では、組織内での共用化が進んでおり、機器等を管理する専門スタッフやテクニシャンがいることが言及されていた。

3-4-2 大学の基礎研究を強化するために必要度の高い研究開発資金

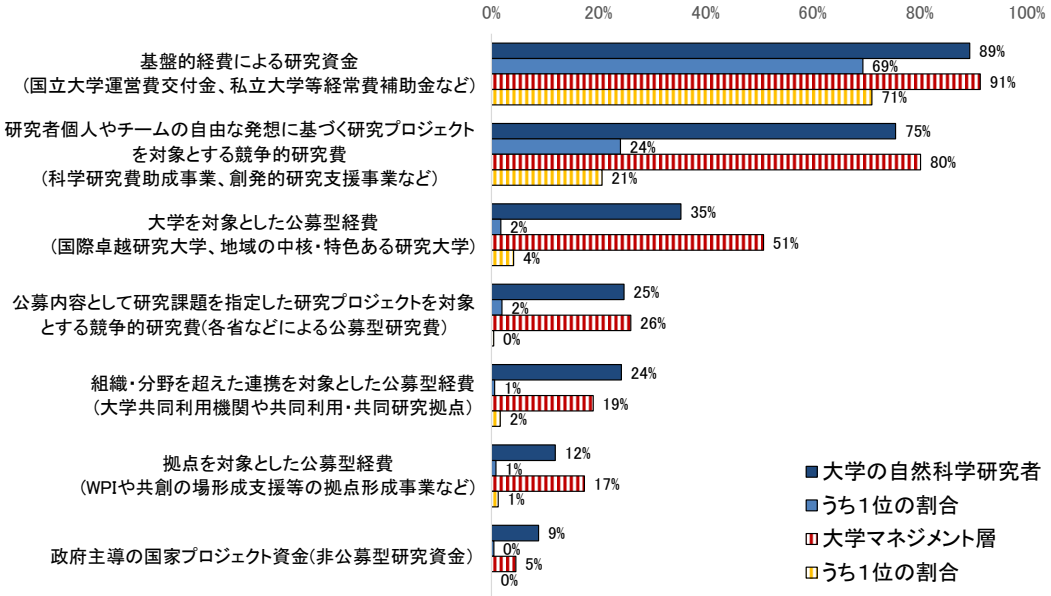
次に、大学の基礎研究を強化するために必要度の高い研究開発資金を聞いた。具体的には、「大学の基礎研究を強化するためにどの研究開発資金の拡充が必要ですか」と尋ね、必要度の高い順に上位 3 つまでを選択するように求めた。その際、「日本全体の基礎研究力向上の観点」から回答するように求めた(概要図表 18)。

1 位～3 位に選択された割合を見ると、大学の自然科学研究者では、「基盤的経費による研究資金」の割合が 89%と最も高く、これに次いで「研究者個人やチームの自由な発想に基づく研究プロジェクトを対象とする競争的研究費」が 75%であった。

大学マネジメント層は、大学の自然科学研究者と同様の回答傾向を示したが、「大学を対象とした公募型経費」の割合が研究者と比べて高い傾向が見られ、組織として基礎研究を強化するための資金も必要としていることが示唆された。

なお、1 位の回答割合だけを見ると、大学の自然科学研究者と大学マネジメント層の両方とも、「基盤的経費による研究資金」が顕著に高い結果となった。

概要図表 18 (2025 年度深掘調査)大学の基礎研究を強化するために必要度の高い研究開発資金



注 1: 回答割合は、「1 位～3 位のいずれかで選択した回答者のウェイト(重み付け係数)の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。
注 2: 回答者には、「日本全体の基礎研究力向上の観点」から回答するように求めた。
注 3: 「その他」と「分からない」の選択肢の結果は表示していない。
注 4: 企業では、「研究者個人やチームの自由な発想に基づく研究プロジェクトを対象とする競争的研究費」の回答割合が最も高く、次いで「組織・分野を超えた連携を対象とした公募型経費」が高い回答割合であった。詳細は本編参照のこと。

4　NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と直近 1 年間の状況変化

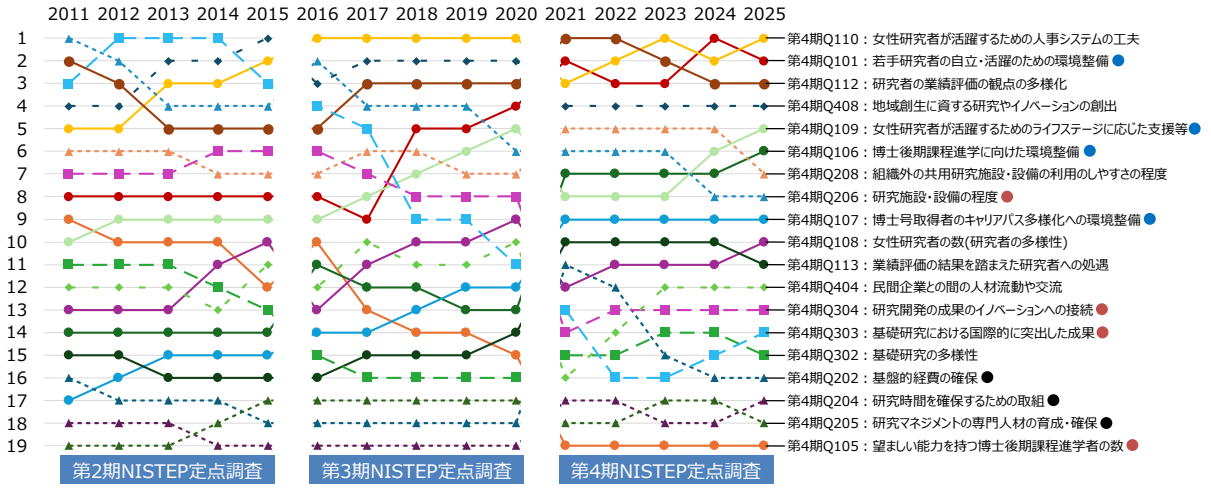
ここでは、NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と、大学グループ別の直近 1 年間の状況変化についてまとめた。

4-1　NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化

NISTEP 定点調査は、2006 年度から 4 期 20 年間にわたって実施しているが、基本計画の 5 年ごとに、調査対象者と質問項目の更新を行っている。そのため、今期の第 4 期 NISTEP 定点調査の結果を、過去の結果と単純に比較することは難しい。しかしながら、科学技術やイノベーション創出の状況変化については、長期的な状況把握が不可欠である。そこで、調査の不連続性を踏まえつつ、これまでの NISTEP 定点調査において継続して質問を行っている定常質問について、長期的な状況変化を試行的に確認することとした。

具体的には、第 2 期 NISTEP 定点調査(2011-2015 年度)[1]～第 4 期 NISTEP 定点調査(2021-2025 年度)の 3 期において、質問項目が継続している 19 の継続質問に注目した[2]。これらの継続質問においても、質問文の微修正が行われるとともに、調査対象者も更新されていることから、指数の絶対値の比較ではなく、19 の継続質問の中での相対的な順位(相対順位)の変化を調べた。なお、第 2 期と第 3 期 NISTEP 定点調査では大学・公的機関グループの大学回答者、第 4 期 NISTEP 定点調査では大学の自然科学研究者全体の指数を用いて順位を調べた。第 2 期と第 3 期の大学・公的機関グループの大学回答者には、大学の自然科学分野の研究者に加えて、学長等のマネジメント層も含まれている。また、第 2 期と第 3 期は単純集計を行っているのに対して、第 4 期では母集団推計を行っている違いがある。第 2 期 NISTEP 定点調査から第 4 期 NISTEP 定点調査にかけての各質問項目の相対順位の変動を概要図表 19 に示す。

概要図表 19　第 2 期 NISTEP 定点調査から第 4 期 NISTEP 定点調査にかけての各質問項目の相対順位の変動



注 1:　第 2 期と第 3 期 NISTEP 定点調査では大学・公的機関グループの大学回答者、第 4 期 NISTEP 定点調査では大学の自然科学研究者全体の指数を用いて相対順位を調べた。
注 2:　第 2 期と第 3 期において大学・公的機関グループの大学回答者には、大学の自然科学分野の研究者に加えて、学長等のマネジメント層も含む。
注 3:　第 2 期と第 3 期は単純集計を行っているのに対して、第 4 期では母集団推計を行っている。
注 4:　各期をこえた変化(2015→2016 及び 2020→2021)については、注 1～注 3 の調査方法が異なることによる影響も含まれている可能性がある。

[1] 第 1 期 NISTEP 定点調査については、第 2 期 NISTEP 定点調査以降と調査対象者の選び方が大きく異なるので、ここでは分析対象から除外している。

[2] NISTEP 定点調査 2021 では、本コラムと同様に、この 19 問について、過去の結果との試行的な比較を行っている。
<https://doi.org/10.15108/nr194>

長期的に相対順位が上昇傾向にある質問(過去 15 年間で相対順位が 5 位以上上昇した質問)は、「博士後期課程進学に向けた環境整備(Q106)」、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」、「若手研究者の自立・活躍のための環境整備(Q101)」、「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(Q109)」の 4 つの質問(概要図表 19 中の青丸印)であり、長期的な改善傾向が示唆されている。

「若手研究者の自立・活躍のための環境整備(Q101)」は、第 3 期 NISTEP 定点調査において、相対順位が上昇したが、十分度を上げた意見の変更理由には、「スタートアップ資金の提供」、「テニュアトラック制度の導入」、「若手を対象とした研究費支援制度の導入」といった意見が多く記載されていた。第 4 期 NISTEP 定点調査においても、「創発的研究支援事業[1]」に言及しているものが多く、そうした若手研究者を対象とした制度や事業が相対順位の上昇に関連している可能性が高い。また、「博士後期課程進学に向けた環境整備(Q106)」や「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」の相対順位は、特に 2020 年度から 2021 年度に上昇した。第 3 期 NISTEP 定点調査から第 4 期 NISTEP 定点調査の切り替えのタイミングではあるが、その後高い相対順位を維持している点で、状況の改善が示唆される。その要因としては、意見の変更理由として多く見られた、「大学フェローシップ創設事業(2020 年度補正で準備事業、2021 年度～)」や「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)(2021 年度補正～)」との関連性が考えられる。

長期的に相対順位が低下傾向にある質問(過去 15 年間で相対順位が 5 位以上低下した質問)は、「基礎研究における国際的に突出した成果(Q303)」、「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数(Q105)」、「研究施設・設備の程度(Q206)」、「研究開発の成果のイノベーションへの接続(Q304)」の 4 つの質問(概要図表 19 中の赤丸印)であった。特に、「基礎研究における国際的に突出した成果(Q303)」については、第 2 期 NISTEP 定点調査の 2012 年度から 2014 年度にかけて相対順位が 1 位であったが、第 4 期 NISTEP 定点調査の 2022 年度及び 2023 年度では 16 位まで相対順位が低下した。この状況を定量データと比較すると、日本の注目度の高い論文数(Top10％補正論文数、分数カウント法)の世界順位が、2011-2013 年の第 7 位から 2021-2023 年の第 13 位まで低下したことと整合的である(本編 p. 93 参照)[2]。

さらに、「基盤的経費の確保(Q202)」、「研究時間を確保するための取組(Q204)」、「研究マネジメントの専門人材の育成・確保(Q205)」の 3 つの質問(概要図表 19 中の黒丸印)においては、継続して低い相対順位であった。Q202 については、第 4 期の切り替えのタイミングで順位上昇が一時見られたが、その後は大きく下降した。

これらの 7 つの質問については、これまでの NISTEP 定点調査において継続的な問題意識が把握されている事項と言え、本報告書で明らかにした第 6 期基本計画中においても十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項と多くが一致している。

4-2 大学グループ別の直近 1 年間の状況変化

本概要では、第 4 期 NISTEP 定点調査の開始年度である 2021 年度調査からの指数変化を整理して状況を確認したが、「研究者を目指す若手人材」に関する大学グループ別の指数変化で見たように、前年度(2024 調査)からの指数変化を見ると、改善の兆しが見られたものがある。そこで、大学グループ別に直近 1 年間の指数変化を調べた。具体的には、大学グループ別に指数変化と対応する質問項目数を概要図表 20 にまとめた。

---

[1] 特定の課題や短期目標を設定せず、多様性と融合によって破壊的イノベーションにつながるシーズの創出を目指す「創発的研究」を推進するため、既存の枠組みにとらわれない自由で挑戦的・融合的な多様な研究を、研究者が研究に専念できる環境を確保しつつ原則 7 年間（途中ステージゲート審査を挟む、最大 10 年間）にわたり長期的に支援する事業である。
<https://www.jst.go.jp/souhatsu/outline/index.html>

[2] 「科学技術指標 2025」調査資料 349、文部科学省科学技術・学術政策研究所. <https://doi.org/10.15108/rm349>

まず、大学の自然科学研究者全体では、前年度(2024 調査)から指数が上昇した質問は、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」、「女性研究者の数(研究者の多様性)(Q108)」、「女性研究者が活躍するための人事システムの工夫(Q110)」、「優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組(Q111)」の 4 つであった。

大学グループ別では、第 1G において大きく上昇した質問が 5 つあり、上記の「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」、「優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組(Q111)」のほかに、「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(Q109)」、「(大学が)自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組(Q502)」、「(大学が)多様な財源を確保するための取組(Q503)」であった。「優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組(Q111)」における十分度を上げた理由を確認すると、「国際卓越研究大学を通じた採用の改善」に言及する意見が多く見られた。また、「大学の機能拡張と戦略的経営」に関連する Q502 及び Q503 も国際卓越研究大学によって状況が改善している可能性が示唆された。他にも 21 の質問で指数が上昇したが、これらの質問は若手研究者、女性研究者などの中分類の質問であった。

概要図表 20 大学グループ別の直近 1 年間の指数変化に対応する質問項目数

指数変化	大学グループ別の前年度(2024調査)からの指数変化				
	全体	第1G	第2G	第3G	第4G
大きく上昇 (0.6以上の上昇)	0	5	0	0	0
上昇 (0.3以上0.6未満の上昇)	4	21	1	6	7
横ばい (0.3未満の変化)	53	31	33	49	46
低下 (0.3以上0.6未満の下降)	0	0	23	2	4
大きく低下 (0.6以上の下降)	0	0	0	0	0

注: 前年度(2024 調査)より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

一方、第 2G では 23 問で指数が低下しており、大学グループ別の中では最も多かった。23 問の内訳は、「研究人材」が 3 問、「研究環境」が 8 問、「研究活動及び研究支援」が 5 問、「産学官連携及び地域」が 2 問、「大学の機能拡張と戦略的経営」が 3 問、「科学技術・イノベーションと社会」が 2 問であった。「研究環境」に関連する質問が最多であり、直近 1 年間において第 2G の研究環境が悪化した可能性が示唆された。

第 3G や第 4G においては、低下した質問よりも上昇した質問が多く、第 3G と第 4G に共通して、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」、「地域創生に資する人材の育成(Q407)」の指数が上昇した。特に「地域創生に資する人材の育成(Q407)」における十分度を上げた理由には、「地方大学における人材育成の推進」に言及する意見が多いことから、直近の 1 年間においても第 3G や第 4G における地方大学の取組が進展していることが示唆された。

なお、大学の自然科学研究者全体及び全ての大学グループにおいて、直近 1 年間で指数が大きく低下した質問はなかった。

5 NISTEP 定点調査からの示唆

これまで紹介した結果を踏まえ、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画期間中(2021 年度から 2025 年度)に実施した NISTEP 定点調査のうち、特に NISTEP 定点調査 2025 の結果から得られた示唆について述べる。

5-1 第 6 期基本計画中において十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項

本年度の NISTEP 定点調査 2025 は、第 4 期 NISTEP 定点調査の最終年度の調査であった。本調査の主な調査対象者である大学の自然科学研究者全体において、開始年度の NISTEP 定点調査 2021 と NISTEP 定点調査 2025 の指数を比較すると、「研究資源」、「学術研究・基礎研究」、「政府の研究費マネジメント」に関連する質問では十分度が低くかつ低下していた。また、望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数、研究施設・設備の程度においても厳しい認識が示された。つまり、これらについては第 6 期基本計画中において、十分な課題解決に至らなかったと認識されていると言える。十分度を下げた理由として、円安、人件費・光熱費・物価高騰を挙げる意見が多く、第 6 期基本計画中においては、社会情勢の変化が研究活動等に影響を与えたことが示唆された。

2026 年度から開始される第 7 期科学技術・イノベーション基本計画[1]の検討においても、これまでの NISTEP 定点調査の結果は活用されており、上記の問題意識は政策当局にも共有された。第 7 期基本計画の第 1 の柱には、「知の基盤としての『科学の再興』」が位置づけられている。上記の「研究者を目指す若手人材」、「研究資源」、「研究施設・設備」、「学術研究・基礎研究」、「政府の研究費マネジメント」の中分類に含まれる質問項目については、第 7 期基本計画の実行においても状況改善が求められる事項と言える。

5-2 物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響

NISTEP 定点調査の意見の変更理由や自由記述において、ここ数年、物価高騰等の単語の出現回数が急増していることを踏まえ、2025 年度調査では、「物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響」について深掘調査を実施した。本深掘調査によって、物価高騰等が研究者の研究活動や、マネジメント層の研究マネジメント業務に大きな影響を与えていることが改めて確認された。

研究者は、消耗品費、旅費、設備備品費において、マネジメント層は、光熱費・設備維持費、人件費等において、特に物価高騰等の影響を実感すると回答した。具体的な状況として、消耗品等の高騰で従来の研究水準を維持することが困難であることや、海外旅費の高騰により国際学会への発表・参加を断念・躊躇することなどが研究者の意見から示された。また、光熱水費の高騰によって研究活動が実施困難になっていること、人件費の高騰(人事院勧告への対応)は自己努力等では対応困難であるといった意見がマネジメント層の意見に多く見られた。このように、近年の物価高騰等が研究活動や研究マネジメント業務の多様な側面に影響を与えており、日本全体の研究活動の停滞を引き起こしている可能性が示唆された。

物価高騰等の影響に対する緩和策には、物価高騰等に連動した基盤的経費(運営費交付金等)の追加配分や、物価高騰等に連動した競争的研究費(科学研究費助成事業等)の追加配分が上位に選択された。特に、基盤的経費や競争的研究費が一定のままでは、数年前と同様の研究活動の水準を維持できなくなっていることが示唆された。このことは、これまでのデフレ時代における研究活動から、インフレ時代における研究活動へと移行しつつあることを示している。

[1] 「第7期科学技術・イノベーション基本計画」(令和 8 年 3 月 27 日閣議決定)〈https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/7honbun.pdf〉

こうした状況を踏まえ、令和 7 年度(2025 年度)補正予算(令和 7 年 12 月 16 日成立)において、「物価・人件費の上昇等を踏まえた国立大学の教育・研究基盤維持等」として、総額 486 億円(うち国立大学法人運営費交付金 421 億円)が計上されるなど政府における対応もなされた。このような政府の対応により、研究活動や研究マネジメント業務における物価高騰等の影響を緩和することが期待される。これに加えて、物価高騰等に連動した形の予算配分の仕組みの構築が今後も求められると考えられる[1]。

5-3 日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係

NISTEP 定点調査における「研究開発の成果のイノベーションへの接続」の定常質問において、不十分との強い認識が継続して示されている。また、第 6 期基本計画においてもイノベーション創出が 1 つの柱に据えられていることを踏まえ、2025 年度深掘調査では、日本の基礎研究の成果とイノベーション創出との関係について詳細な調査を行った。

NISTEP 定点調査の定常質問と同様に、日本の基礎研究の成果が十分にイノベーションにつながっていないとの認識が改めて確認された。日本のイノベーション創出を強化する上で、大学に対して特に期待している役割については、産学官の全ての属性で「基礎研究の継続的な実施」であった。特に、イノベーション創出の主な担い手である大企業や中小企業・大学発ベンチャーの回答者において、「基礎研究の継続的な実施」が上位に選択された。イノベーション創出のための基盤となる大学における基礎研究を強化する政策・施策の方が、産業界側からも求められていると言える。基礎研究の成果をイノベーション創出につなげるには、大学の基礎研究を強化することが重要であることが示唆された。

これに加えて、大企業では、「産業界と共同で課題解決に取り組む産学連携・共同研究」の回答割合が、「基礎研究の継続的な実施」とほぼ同じであり、産学連携や共同研究といった基礎研究を社会実装するための仕組みの構築にも期待していることが示唆された。

5-4 大学の基礎研究の強化

上記のとおり、基礎研究の成果をイノベーション創出につなげる上で、大学の基礎研究を強化する重要性が産学官の共通認識として示されたが、2025 年度深掘調査では、日本の大学の基礎研究の強化についても深掘調査を実施した。

大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきことは、研究時間割合の増加や、研究に専念できる研究者数の増加であるとの認識が、大学の自然科学研究者や大学マネジメント層から示された。研究時間の確保については、NISTEP 定点調査 2023 で実施した深掘調査[2]において、大学教員の約 8 割が研究時間の不足を認識し、その結果、論文等の成果物の作成・公表、実験・分析等の実施などを犠牲にする傾向が見られた。その背景には、構造的な課題が示唆され、その解決策の案として、基盤的経費の拡充などが提案された。

本調査においても、大学の基礎研究を強化するために必要度の高い研究開発資金の上位に「基盤的経費による研究資金」が選択されており、NISTEP 定点調査 2023 の結果と整合的である。これに加えて、基礎研究

[1] これに関連して、「国立大学法人運営費交付金等についての文部科学省の基本的考え方」では、「令和 10 年度からの第 5 期中期目標期間に向けては、教育研究をベースとした経費について物価等の変動に対応させる観点も含め、安定性をより向上させた仕組みとするなど、運営費交付金の在り方を見直したいと考えております。」とされている。
〈https://www.mext.go.jp/content/20260129-mxt_hojinka-100001048_08.pdf〉

[2] 「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2023)報告書」, NISTEP REPORT, No. 201, 文部科学省科学技術・学術政策研究所. 〈https://doi.org/10.15108/nr201〉

を担う研究者の数自体を増やしていく必要性も本調査から示唆された。

自由記述を確認すると、基盤的経費の拡充によって、人件費・物価高騰等にも対応できることが多く記載されている。基盤的経費の拡充で実現できることについての自由記述をまとめると、「競争的研究費が獲得できないと研究がストップするので、基礎研究の推進には、外部資金が獲得できなくとも、最低限必要な研究費が安定的に必要(基礎研究の強化)」、「本来、基盤的経費で支出すべきものに個人の競争的研究費が使われている。基盤的経費が増えれば、研究室の維持費に使え、競争的研究費は研究実施に必要な事項に使用できる(競争的研究費の機能強化)」、「現在は、教員が全ての事項を行っている状況であり、基盤的経費が増額されれば、事務スタッフ、技術職員の雇用財源も生まれ、教員の研究時間が確保できる(研究時間の確保)」、「現在は、機関からの基盤的経費が少ないため、個々の教員の競争的研究費を学生の教育研究環境の整備に使っている。これでは、競争的研究費を確保している研究室とそうでない研究室で教育機会に格差が生じる(学生の教育研究環境の充実)」といった論点が得られた。このように現場からの意見では、基盤的経費が拡充されることで、「人件費・物価高騰等への対応」、「基礎研究の強化」、「競争的研究費の機能強化」、「研究時間の確保」、「学生の教育研究環境の充実」に重要な役割を果たし、日本の大学の基礎研究の強化に向けて多方面からよい影響を与えることが示唆された。

したがって、日本の大学における基盤的経費の拡充や、研究に専念できる研究者を雇用するための安定的な財源確保は、大学の基礎研究を強化するために優先すべき事項であると考えられる。

5-5 NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と直近 1 年間の状況変化

NISTEP 定点調査の継続質問を用いた長期的な状況変化の試行的な分析結果からは、「若手研究者の自立・活躍のための環境整備」、「博士後期課程進学に向けた環境整備」、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備」などで過去 15 年間に長期的な相対順位の上昇が見られた。十分度を上げた理由には、創発的研究支援事業や次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)等が多く挙げられ、各種事業等の取組を通じて長期的に改善傾向が見られる事項と言える。

大学グループ別の直近 1 年間の状況変化においては、「優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組」、「(大学が)自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組」、「(大学が)多様な財源を確保するための取組」などにおいて、第 1G の指数が大きく上昇した。十分度を上げた理由には、国際卓越研究大学に言及するものも多く見られ、改善の兆しが示唆されている。他にも若手研究者、女性研究者などの中分類の質問でも指数の上昇が見られた。

一方、長期的な相対順位の低下が見られた質問は、「基礎研究における国際的に突出した成果」、「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数」、「研究施設・設備の程度」、「研究開発の成果のイノベーションへの接続」の 4 問であった。さらに、「基盤的経費の確保」、「研究時間を確保するための取組」、「研究マネジメントの専門人材の育成・確保」は、継続して低い相対順位であった。これらの質問項目については、NISTEP 定点調査において継続的な問題意識が把握されている事項と言える。また、直近 1 年間の状況変化では、大学グループ別の第 2G において指数が低下した質問が最も多かった。「研究環境」に関連する質問で指数の低下が多く見られており、第 2G の研究環境がこの 1 年間で悪化した可能性が示唆された。

上記を踏まえると、長期的な状況改善や直近 1 年間で改善の兆しが見られているものには、各種事業等によって改善に向けた取組がなされているものが多い。一方、基盤的経費や研究時間の確保は、これまでの取組だけでは解決が難しいものとも言える。

5-6 最後に

第 4 期 NISTEP 定点調査の 2021 年度から 2025 年度の 5 年間は、コロナ禍を経て、物価高騰等など、社会情勢が急変した時期であった。

過去の NISTEP 定点調査で継続的な問題意識が把握されてきた事項においては、近年の社会情勢の変化によって、さらに状況が悪化する可能性がある。この状況を反転させるのは容易なことではないが、政府や各大学・機関等において各種の取組が進められている。

第 7 期基本計画には、「基盤的経費の確保と研究大学におけるマネジメント改革」の中に、基盤的経費について「国立大学法人等の基盤的経費である国立大学法人運営費交付金について、物価・人件費の上昇等を踏まえつつ、基礎研究の充実等を行うため、大幅な拡充を図る」ことが明記されており、本報告書で明らかになった事項にも関係している。令和 8 年度予算(令和 8 年 4 月 7 日成立)において、国立大学法人運営費交付金は、各大学の安定的・継続的な教育研究活動を支える基盤的経費として、過去最大の増額(対前年度比 188 億円増)となる 1 兆 971 億円が計上された。令和 7 年度補正予算においても、「科研費・創発事業による若手研究者の国際的・創発的研究等への支援」として総額 433 億円が計上された。加えて、先端研究基盤刷新事業(EPOCH)として総額 530 億円が計上され、技術職員や URA 等の人材を含めたコアファシリティを戦略的に整備し、先端的な研究設備・機器の整備・共用・高度化を推進する事業が動き始めている。

これらに加えて、大学・機関独自の取組にも進展が見られる。具体的には、「大学の機能拡張と戦略的経営」の定常質問のパートにおいて、十分度を上げた意見の変更理由として、「資金の運用や活用面での多様性が急速に増している」、「ネーミングライツなども含めよく取り組んでいると思う」といった意見も記されている。また、「研究時間を確保するための取組」の十分度を上げた理由には、「会議時間の短縮など研究時間を確保」といった意見も多く記載されており、大学・機関のマネジメントを通じて、教員・研究者の研究時間を確保しようとする取組もなされ始めている。このように、大学・機関独自の基盤的経費の拡充や研究時間の確保に向けた取組が進展している様子も示唆された。

これらの政策的動向や各大学・機関等の取組等を踏まえて、第 7 期基本計画の実施段階においては、改善の兆しが見られている事項については継続した取組をさらに進めていく必要がある。また、問題意識が継続している事項については、基本計画等に基づく政策的な対応や各大学・機関等の取組等が、研究現場において有効な形で機能しているかを確認しつつ、日本の科学技術・イノベーション創出の状況改善に向けた更なる取組を実施していくことが、全ての関係者に求められている。

本編

（裏白紙）

第1部 NISTEP 定点調査について

（裏白紙）

1　NISTEP 定点調査とは

「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、第一線で研究開発に取り組む研究者や有識者への継続的な意識調査を通じて、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況変化を把握する調査である。本調査では、科学技術・イノベーション基本計画(以下、基本計画)を踏まえて作成した質問票を用いて、定量指標では把握困難な点も含めて、科学技術やイノベーション創出の状況やその変化を包括的に把握する。その特徴として、同一の回答者に毎年継続して調査を行う点が挙げられる。第 4 期となる今回の調査は、第 6 期基本計画期間中の 2021 年度から 2025 年度の 5 年間にわたって実施した。

本報告書では第 4 期 NISTEP 定点調査の最終年度(5 回目)に当たる NISTEP 定点調査 2025 について報告する。本編部分では、調査実施の概要と全体的な調査結果を示す。

なお、本調査の設計・実施・結果の取りまとめは NISTEP が行ったが、その過程では、本編第 3 部「調査方法の詳細」に示すとおり、有識者からなる定点調査委員会による助言を受けた。

2　NISTEP 定点調査実施の概要

NISTEP 定点調査 2025 は、2025 年 9 月 16 日から 2026 年 1 月 6 日にオンライン調査として実施した。調査全体での回答率は 84.8%であった(調査票送付者数 2,154 名に対して 1,826 名から回答を得た)。属性別の回答率は、本編第 3 部「調査方法の詳細」に記載した。

2-1　調査対象者

本調査の調査対象者は、第一線で研究開発に取り組む研究者のグループと有識者のグループから構成される。この構成は、異なる立場の者に同じ内容の質問を投げかけることで、各グループの認識を相対化しつつ把握することを前提としている。前者には、研究開発等の活動に取り組む者としての視点から、後者には、主にそのような活動を管理する視点又は外部から観察する視点からの質問を行う。

第一線で研究開発に取り組む研究者のグループは、大学の自然科学分野の研究者(以下、大学の自然科学研究者)、国立研究開発法人又は大学共同利用機関(以下、国研等)の自然科学分野の研究者(以下、国研等の自然科学研究者)、前二者とは別に選定した重点プログラム研究者、大学・国研等の人文・社会科学分野の研究者(以下、人社研究者)から構成される[1]。このグループの調査対象者は、全体で約 1,500 名(2021 年度調査時点)である。なお、人社研究者は、本編第 3 部「調査方法の詳細」に示すとおり、人文・社会科学分野(以下、人社分野)における科研費(大区分 A)の採択数上位の大学から選定した研究者、及び国研等のうち人間文化研究機構から選定した研究者から構成される。同分野全体を代表したものではない。

有識者のグループは、大学・国研等のマネジメント層や企業の代表者・研究開発担当責任者、政府の審議会の委員等から構成される約 800 名(2021 年度調査時点)のグループである。マネジメント層は大学・国研等の長及びマネジメント実務担当者(理事・IR 部課室長等)から構成される。企業については、NISTEP 企業名辞書に収録される企業のうち、特許出願数等を基にした一定の基準[2]を満たす研究開発型の企業の中から無作為に選定した。俯瞰的な視点を持つ者については、政府の審議会名簿等から無作為に選定した。

[1] 重点プログラム研究者、人社研究者のいずれも、9 割以上は大学の研究者から構成される。

[2] 大企業は、特許出願数又は特許出願数増加率で NISTEP 企業名辞書に収録された大企業から、過去 5 年間に 101 件以上の特許出願をした企業とした。中小企業は、NISTEP 企業名辞書において、中小企業又は小規模企業者に分類されている企業のうち、11 件以上の特許出願をしている企業とした(ただし、以下の大学発ベンチャーを除く)。大学発ベンチャーは、NISTEP 企業名辞書において、登録事由に「大学発ベンチャー」が含まれている企業のうち、大企業者及び資本金額が 10 億円以上の企業に該当しないものとした。

調査対象者の選定手順、回答者・母集団等の詳細は、本編第 3 部「調査方法の詳細」に記載した。

図表 1-1 調査対象者の全体像

第一線で研究開発に取り組む研究者（調査対象者：約1,500名、母集団：約42,800名）	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*1
	人社研究者*2
有識者（調査対象者：約800名、母集団：約5,400名）	大学マネジメント層
	国研等マネジメント層
	企業(大企業、中小企業・大学発ベンチャー)
	俯瞰的な視点を持つ者

注 1: 重点プログラム研究者とは、基本計画中で言及されている、戦略的イノベーション創造プログラム第 2 期(SIP2)、ムーンショット型研究開発制度、COI 若手連携研究ファンド、創発的研究支援事業に研究責任者として採択されている自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者及び国研等の自然科学研究者とは別個に選定した。
注 2: 人社分野が第 6 期基本計画の対象となったことに伴い、第 4 期調査から対象に加わった。
注 3: 調査対象者数及び母集団の規模は、定点調査 2021 時点のものである。

2-2 質問票の構成と回答に際しての前提条件

第 6 期基本計画に基づき、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況を把握するという目的のもと、①科学技術・イノベーション創出において普遍的に重要な事項、②基本計画において特に重点が置かれている事項、③過去の調査結果や現在の政策動向から抽出した重要事項という視点から質問票を作成した。①と②に対応して定常調査質問票が、③に対応して深掘調査質問票がある。

図表 1-2 定常調査質問票の構成

パート	中分類	質問数
研究人材	若手研究者	4
	研究者を目指す若手人材	3
	女性研究者	3
	外国人研究者	1
	研究者業績評価	2
研究環境	研究資源	5
	研究施設・設備	3
	研究活動の変容	5
研究活動及び研究支援	学術研究・基礎研究	4
	政府の研究費マネジメント	5
産学官連携及び地域	知識に基づいた価値創出	4
	知財マネジメント	2
	地域創生	2
	イノベーション人材育成	2
大学の機能拡張と戦略的経営	大学経営	3
	大学の機能拡張	2
科学技術・イノベーションと社会	社会との関係	3
	「総合知」の活用	2
	イノベーションシステムの構築	4
	オープンイノベーションの推進	2
	国際連携	2
	研究インテグリティ	2
全質問数		65

定常調査質問票は、図表 1-2 の 6 つに示したパートから構成される。「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」、「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」である。質問への回答方法は、6 段階(1:不十分←→6:十分)から最もふさわしいと思われるものを選択する方法(6 点尺度質問)と自由記述式の質問である。質問のスコープとして、調査対象者の所属する「部局」や「組織」、調査対象者の関連する「組織」、又は調査対象者の所属する「分野」、「日本全体」のいずれかを指定した。多くの質問において、第一線で研究開発に取り組む研究者には調査対象者が所属している組織や部局の状況、有識者のうち大学マネジメント層及び国研等マネジメント層には調査対象者が所属する組織の状況、企業には調査対象者が関連する組織や日本全体の状況、俯瞰的な視点を持つ者には日本全体を俯瞰した状況を尋ねている。

本年度の深掘調査質問票では、①物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響、②大学の基礎研究の強化、③日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係、について調査を行った。

質問票の詳細は、本編第 3 部「調査方法の詳細」及びデータ集に記載した。

2-3 調査結果の集計方法

調査結果の集計に際し、大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、人社研究者の回答者グループについて母集団推計を行った。また、属性間の比較を行う目的から、大学の自然科学研究者については、大学グループ別、大学部局分野別、性別という下位の属性に分けて集計を行った。ここで、大学グループとは、NISTEP が論文数シェア(ある大学の自然科学分野の論文数／日本の大学全体の自然科学分野の論文数)をもとに大学を4つにグループ分けしたものである(以下、第 1G、第 2G 等と表記する)。また、大学部局分野とは、総務省の科学技術研究調査において設定されている分野区分である[1]。

調査結果の集計方法の詳細については、本編第 3 部「調査方法の詳細」に記載した。

図表 1-3 属性別の回答数・母集団の規模(2025 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		744	31,924
	大学グループ別	第1G	153	5,673
		第2G	191	8,473
		第3G	208	7,880
		第4G	192	9,898
	大学部局分野別	理学	142	4,851
		工学・農学	359	14,665
		保健	243	12,409
	大学性別	男性	410	27,035
		女性	334	4,890
国研等の自然科学研究者			122	5,914
重点プログラム研究者			236	800
人社研究者			72	2,036
大学マネジメント層			242	263
国研等マネジメント層			54	64
企業	全体		235	4,098
	企業タイプ別	大企業	137	831
		中小企業・大学発ベンチャー	98	3,267
俯瞰的な視点を持つ者			121	934

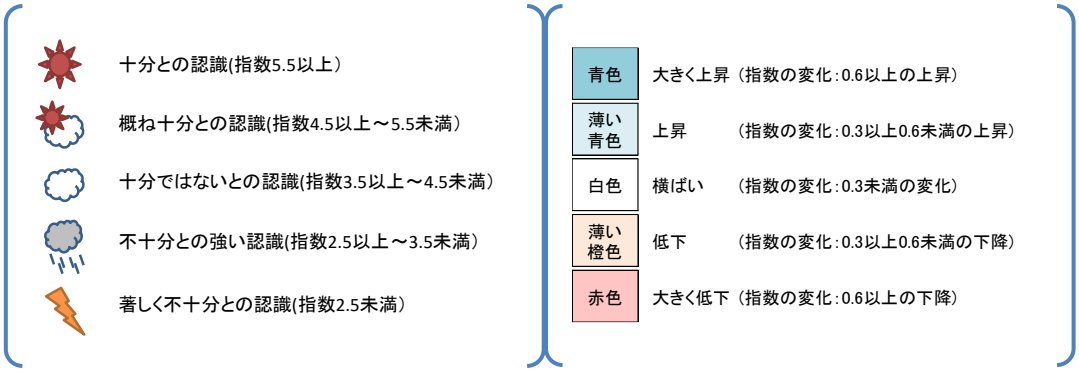
注: 大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、及び人社研究者の母集団の規模は、母集団推計のために各回答者に付与されたウェイト(重み付け係数)の和である。重点プログラム研究者、企業、及び俯瞰的な視点を持つ者については、無作為抽出を実施するにあたって用いた一覧の規模を示している。大学マネジメント層及び国研等マネジメント層については、ほぼ悉皆調査であるため、質問票送付者数を母集団の規模としている。

[1] 総務省の科学技術研究調査では工学と農学は別の区分であるが、本調査の集計の際は、集計時に設定した最小単位の層(大学グループ別、大学部局分野別、性別、職位別)ごとの回答数を踏まえ、工学と農学を統合している。

2-4　指数による結果の表示と指数の解釈

本報告書では、6 点尺度質問の結果を 0 から 10 ポイントの値に変換した上で算出した「指数」を用いて議論を行う。指数とは、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、その平均値を属性(大学グループ別、大学部局分野別等)ごとに集計したものである。本報告書では、比較を行う 2 つの属性間の指数に 0.8 以上の差がある場合を、差を論じる際の目安としている[1]。また、本年度は、質問ごとかつ集計を行った属性ごとに、2021 年度の同一の属性との指数の比較を行い、時系列的な指数の変化を分析した。その際、±0.3 以上の指数の変化が見られた場合を、差を論じる目安とした[2]。これに加えて、年数を経るにつれて一部の質問にてより幅の大きな変化が生じているため、図表上は、±0.6 以上の指数の変化があった場合に、±0.3 以上の変化があった場合とは異なる色を付すこととした。指数の解釈の仕方を図表 1-4 に示す。また、指数の計算及び解釈にあたっての考え方を本編第 3 部「調査方法の詳細」に示した。

図表 1-4　報告書中における指数の表示方法



2-5　意見の変更理由・自由記述について

NISTEP 定点調査 2025 では、質問ごとに前回調査から回答を変化させた場合に「意見の変更理由」を尋ねるとともに、各質問パートの最後で自由記述質問も実施した。本文中では、複数の記述を総合し、論点を整理して提示した(同様の記述が 3 つ以上ある場合は[多数の記述]と表記)。論点の抽出にあたっては、多数の記述がなされている論点又は多様な視点からの論点を重視したが、本報告書の執筆者の主観による影響を完全に排除することはできない。全ての記述回答を「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2025)データ集」に掲載している。

[1] 2 つの属性間の比較を行う際に、95%の信頼水準のもと、±7%の誤差を許容する前提で調査対象者数を設計したことによる。一部の属性の回答数が少ないことを加味して若干の余裕を持たせた結果、0.8 の差を目安とした。なお、質問ごと・属性ごとの指数の標準誤差をデータ集に示した。

[2] 変化の度合いが概ね全体の上位 10%程度であること、及び意見の変更理由から変化に意味があると考えられること、という 2 つの基準から NISTEP 定点調査 2022 において±0.3 以上という水準を決定した。

第2部 調査結果の詳細

（裏白紙）

1　研究人材

研究人材のパートは、「若手研究者」、「研究者を目指す若手人材」、「女性研究者」、「外国人研究者」、「研究者業績評価」の 5 つの中分類から構成される。基本計画では、「多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築」のために、若手研究者や女性研究者の活躍促進、頭脳循環の推進等を目的とした取組について言及している。

本パートでは、上記のような属性を持つ研究者の置かれた環境について把握することを目的としている。加えて、研究者業績評価については、特定の属性に限定せず全般的な状況を把握する。

1-1　若手研究者

若手研究者の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」を対象に、以下の 4 つの質問を行った。また、有識者のうち「俯瞰的な視点を持つ者」には、Q101 と Q104 の 2 つの質問を行った。本調査における「若手研究者」とは、「39 歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授等、博士課程学生は除く」とした。

- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を、「俯瞰的な視点を持つ者」には日本の大学・国研等の全般的な状況を問うた。

若手研究者の中分類では、「若手研究者の自立・活躍のための環境整備(Q101)」は多くの属性において概ね十分との認識又は十分との認識が示されたのに対して、「自立的に研究開発を行う若手研究者の数(Q102)」や「実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充(Q103)」で十分ではないとの認識又は不十分との強い認識が示された。「若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備(Q104)」では、大学の自然科学研究者と大学マネジメント層において指数に差があり認識に違いが見られた。また、大学グループによる指数の差異も見られた。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「自立的に研究開発を行う若手研究者の数(Q102)」では多くの属性において指数が低下した。一方、「実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充(Q103)」では多くの属性において指数が上昇したが、指数が低下した属性も見られた。特に、国研等の自然科学研究者及び大学部局分野別の理学において大きく上昇した。また、前年度 2024 調査からの指数変化を見ると、大学グループ別の第 1G では全ての質問で指数が上昇した。

「自立的に研究開発を行う若手研究者の数(Q102)」に関して、前回調査から十分度を下げた理由としては、「大学・機関の財政状況の悪化により、若手研究者の採用や昇進に影響」という意見が多く見られたほか、「若手研究者の研究時間が減っている印象がある」等の意見が挙げられていた。「実績を積んだ若手研究者の無

期雇用の拡充(Q103)」の十分度を上げた理由としては、「任期を付さないポストの拡充や転換の増加」や「テニュアトラック制度の新設・拡充」という意見が多く見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-1 若手研究者の自立・活躍のための環境整備についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.9(0.0)	5.7(+0.1)	5.0(−0.2)	4.8(+0.3)	4.5(−0.1)	5.5(+0.1)	5.1(−0.3)	4.5(+0.2)	4.9(−0.1)	4.9(+0.1)	5.8(−0.2)	5.0(+0.4)	5.6(+0.3)
2024調査	4.9	5.4	5.3	4.5	4.5	5.2	5.3	4.2	4.9	4.8	5.7	4.8	5.1
2023調査	4.8	5.4	5.1	4.5	4.4	5.3	5.3	4.0	4.8	4.7	6.1	4.4	5.1
2022調査	4.8	5.6	5.0	4.4	4.3	5.4	5.3	4.0	4.8	4.6	6.1	4.5	5.4
2021調査	4.9	5.6	5.2	4.5	4.6	5.4	5.4	4.3	5.0	4.8	6.0	4.6	5.3
上昇割合(2021調査比)	25%	31%	26%	31%	15%	25%	21%	29%	24%	27%	22%	34%	31%
下降割合(2021調査比)	29%	21%	29%	28%	33%	26%	29%	28%	29%	28%	33%	27%	31%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	5.3(−0.1)	6.1(−0.2)	−	−	−	3.6(+0.6)
2024調査	5.3	6.2	−	−	−	3.5
2023調査	5.4	6.1	−	−	−	3.2
2022調査	5.4	6.4	−	−	−	3.0
2021調査	5.4	6.3	−	−	−	3.0
上昇割合(2021調査比)	22%	25%	−	−	−	27%
下降割合(2021調査比)	23%	23%	−	−	−	19%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]若手を対象とした学内予算等の増加.
- [多数の記述] JST 創発的研究支援事業や国家戦略分野の若手研究者及び博士後期課程学生の育成事業(BOOST)等による支援拡充.
- 大学運営業務の負担軽減に向けた取組が進行している.
- 年配の研究者と同等の裁量が与えられていることを実感.
- 若手研究者を対象とする研究費の公募数と,実際に獲得している若手研究者の割合は増加している印象がある.
- スタートアップ支援が強化され,自立と活躍の機会が拡がっている.
- 若手研究者が研究意欲を持てる JSPS 助成金や科研費配分などが改善してきていると考える.また,JST などで若手研究者の育成を意識した研究助成制度も増えてきている.
- 若手対象の学内シンポジウムが増えた.
- 若手の採用が増え,メンター制度も整備されてきたため.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]若手研究者への業務負担の増大.
- JSPS,JST などの FA などから若手研究者に強いられる雑用が,競争的資金依存増に伴って,加速度的に増大している.
- 人件費その他の予算が伸びていない.
- 若手研究者が採用される際は当該部局の上層の研究者(教授)と繋がりがある場合が多く,採用後は教授と連携することが自然となっており,自立を促しているとは言い難い.
- 研究分野による差が大きい.自身の所属部局では人員が減ってしまい,若手研究者を支援する余裕もない.
- 制度面での整備は充分だが,人件費と諸経費の増加で経営状況が悪化したため,研究環境の整備を十分に行うことができない.
- 年々,何をするにしても書類に記載する量が多くなり,かつ厳格化しており,その影響で,活躍の前に疲弊しているように感じる.
- 上長の意向に左右され,自身の経験として自立した研究計画を遂行するための制約が多く,活動がしづらい環境になってきているため.
- [多数の記述](回答者の)所属機関・部署の異動のため.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 自立をするには教育・大学運営に忙しすぎる.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-2 自立的に研究開発を行う若手研究者の数についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.6(−0.2)	4.3(−0.3)	3.8(−0.2)	3.4(+0.1)	3.0(−0.5)	4.0(−0.1)	3.7(−0.4)	3.3(−0.1)	3.6(−0.2)	3.5(−0.3)	3.6(−0.3)	3.4(+0.1)	4.9(+0.5)
2024調査	3.5	3.9	4.0	3.2	3.1	3.8	3.6	3.3	3.5	3.6	3.7	3.5	4.4
2023調査	3.5	4.2	3.7	3.2	3.2	4.1	3.6	3.2	3.5	3.6	3.7	3.0	4.2
2022調査	3.6	4.6	3.8	2.9	3.4	4.2	3.7	3.2	3.6	3.6	4.0	3.4	4.5
2021調査	3.8	4.6	4.0	3.3	3.5	4.1	4.1	3.4	3.8	3.8	3.9	3.3	4.4
上昇割合(2021調査比)	24%	20%	29%	30%	16%	26%	22%	26%	23%	27%	23%	29%	29%
下降割合(2021調査比)	33%	33%	27%	30%	39%	29%	36%	30%	32%	33%	30%	26%	29%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.6(−0.3)	4.2(−0.1)	−	−	−	−
2024調査	3.6	4.4	−	−	−	−
2023調査	3.8	4.3	−	−	−	−
2022調査	3.8	4.4	−	−	−	−
2021調査	3.9	4.3	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	15%	23%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	26%	29%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]若手研究者の採用状況の改善.
- 研究活動に積極的な若手教員の採用が進んだため.
- 若手研究者の受賞が多く見られる.
- 組織統合により若手を積極的に採用.
- 前回より,科研費を使用してポスドクを雇用している専任教員が増えたため.
- まだまだ不十分だが,学内でも総合支援パッケージを少しずつ充実させ,増えてきている.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]大学・機関の財政状況の悪化により,若手研究者の採用や昇進に影響.
- 若手研究者の研究時間が減っている印象がある.
- 自律的に研究開発を実施している若手研究者数は若干名いるが,その数はまだ十分とは言えない.
- 留学生は多いが,日本人学生でも優秀な学生は,将来に対する見通しや資金の面で研究者への道を断念している.
- 部局業務により,若手研究者が研究に集中しづらくなっている.
- 教員数削減のため,新規任用がない.
- 医師の働き方改革にともない,研究に従事する臨床系医学研究者の実働数が減っている.
- ミッションは大きくなっているのに,人員の補充が少ない.
- 人事公募への応募がますます減少して採用に至らない.
- 人事ポイント制限のため,新任若手研究者を募集できないため.
- 複数の若手研究者の退職があったため.
- [多数の記述](回答者の)所属機関・部署の異動のため.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 現在はまだ大丈夫だが,若手がいなくなりつつあるのを感じる.(3→3)
- 日本人若手研究者の数は十分とは言えない.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-3 実績を積んだ若手研究者の無期雇用の拡充についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.9(0.0)	3.5(+0.3)	3.8(−0.3)	3.9(+0.1)	4.1(0.0)	4.0(+0.7)	4.1(−0.5)	3.5(+0.3)	4.0(+0.1)	3.4(−0.3)	5.0(+1.0)	3.4(+0.4)	4.6(+0.5)
2024調査	3.8	3.2	4.1	3.8	3.8	3.6	4.1	3.4	3.8	3.5	5.0	3.2	4.0
2023調査	3.7	3.1	4.0	3.8	3.7	3.8	4.2	3.1	3.7	3.5	4.5	3.0	3.8
2022調査	3.6	3.1	3.9	3.5	3.8	3.3	4.2	3.0	3.6	3.6	4.2	2.9	4.1
2021調査	3.9	3.2	4.1	3.8	4.1	3.3	4.6	3.2	3.9	3.7	4.0	3.0	4.1
上昇割合(2021調査比)	23%	24%	21%	28%	17%	26%	20%	24%	23%	21%	41%	31%	32%
下降割合(2021調査比)	31%	34%	31%	27%	33%	21%	41%	24%	30%	37%	23%	25%	23%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	4.4(0.0)	5.8(+0.3)	−	−	−	−
2024調査	4.3	5.5	−	−	−	−
2023調査	4.5	5.5	−	−	−	−
2022調査	4.5	5.5	−	−	−	−
2021調査	4.4	5.5	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	17%	36%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	25%	19%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]任期を付さないポストの拡充や転換の増加.
- [多数の記述]テニュアトラック制度の新設・拡充.
- 国際卓越によるテニュア化による無期化されるケースの増加.
- 今年度より研究教育職員(教授・准教授・助教)を全て任期無しの雇用に転換した.
- 若手が業績に応じて昇進できるシステムが始まっている.
- 積極的に若手・女性研究者の雇用を進めている.
- 任期付きのプロジェクト助教として採用した教員を引き続き雇用し始めている.
- 若手を意識した採用になってきている.
- テニュアトラック制の維持,学内のテニュアトラック制新設などにより少し改善.
- 定員枠を増やして,契約研究員から定員内職員に令和 8 年 1 月 1 日付で何人か転換することを決めた.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]大学・機関の財政状況悪化による人事凍結.
- 人事院勧告によって給与が上がったため,資金繰りが厳しくなり,基本的には人事凍結となっている.
- 任期付きのポスト以外がない状況.
- 大学の予算不足も相まって,昇任人事などが渋滞しており,キャリアアップがしにくい状況.
- 本学には,任期を付さないポストが存在しないため.
- 財政状況の悪化も相まって,教員ポストを確保できなくなってきている.
- 運営費交付金の削減と賃上げ・待遇向上によって,雇用可能な人数が減っていると感じるため.
- 年々助教のポストは削減傾向にあるので.また,医員のポストは非常勤で任期付きであることに気がついたので.
- 任期付きのポスト数は地域中核などで一時的に増加したが,任期を付さないポスト数は増えていないのが現状である.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 研究活動が属人的になりすぎており人材確保・育成のための組織的かつ長期的な視点が持てない.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-4 若手研究者等が外国で研さんを積む環境の整備についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	3.9(+0.1)	4.7(0.0)	4.2(+0.1)	3.5(+0.2)	3.5(+0.2)	4.4(−0.1)	3.9(−0.1)	3.6(+0.2)	3.9(+0.1)	3.5(−0.2)	5.1(−0.2)	4.0(+0.4)	4.9(+0.4)
2024調査	3.8	4.4	4.3	3.3	3.5	4.2	4.1	3.5	3.9	3.7	4.7	3.8	5.0
2023調査	3.7	4.3	4.1	3.4	3.1	4.3	3.8	3.2	3.7	3.4	5.4	3.5	4.6
2022調査	3.8	4.6	4.2	3.3	3.2	4.2	4.0	3.3	3.8	3.7	5.1	3.6	4.7
2021調査	3.8	4.7	4.1	3.3	3.3	4.5	4.0	3.4	3.8	3.7	5.3	3.6	4.5
上昇割合(2021調査比)	24%	23%	23%	30%	20%	17%	21%	30%	24%	25%	20%	31%	37%
下降割合(2021調査比)	25%	23%	32%	24%	22%	28%	27%	23%	25%	30%	37%	26%	30%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	4.7(0.0)	5.4(+0.1)	−	−	−	3.2(+0.3)
2024調査	4.7	5.4	−	−	−	3.2
2023調査	4.7	5.3	−	−	−	2.8
2022調査	4.8	5.5	−	−	−	3.0
2021調査	4.7	5.3	−	−	−	2.9
上昇割合(2021調査比)	24%	23%	−	−	−	22%
下降割合(2021調査比)	22%	25%	−	−	−	26%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]サバティカル制度の導入・整備.
- 外国との連携が強化され,機会が増えつつあるため.
- 学内外の競争的資金の利活用により,海外への派遣を行うことができた.
- 海外留学に関する研究・教育プロジェクトが増えている.
- 海外留学制度を積極的に活用するよう,学部長から若手教員に積極的にアナウンスがあり,活用する教員が増えた.
- 大学から海外学会若手研究者派遣の渡航の補助を得た.
- 若手研究者が数か月,海外研修できるように専攻で支援する制度ができた.
- 留学にいく若手研究者が今年度は多いように感じた.そのような機会は与えられているため,今後は個人が希望する人が増えるように促すことが必要.
- 1 年の長期留学制度とは別に,2 か月の短期留学制度を新設した.また学部単位での海外研修(2 週間程度)が実施され始めた.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]円安や物価高に対応できていない.
- テニュアを取る前は十分な環境があるが,テニュア取得後はあまり評価されない.
- グループへの研究費が無くなったため,海外出張が難しくなった.
- 海外渡航助成は引き続き行われているが,支援金額が変わらず,為替や物価高から経済的に苦しい.
- 必要となる費用が増加し続けているのに対し,支援は十分ではない.
- 職位やより長く在籍している研究者のサバティカル等の状況により学内業務の調整等が難しい場合が多い.若手研究者がサバティカルを取って海外に行く機会をもてるようになるころにはすでに若手ではなくなってしまう.
- 機会の確保・評価は十分だが,経済的支援は本人の外部資金獲得状況に依存している.
- 准教授以上は,入試業務や授業,委員会業務のため,海外長期滞在などは難しい.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 教育,大学運営に忙しく教員の数も多くないので,サバティカルを取得する余裕がない.(1→1)
- 経済的支援はあるが,講義の数や研究室の運営をサポートする体制がないため実際には行くことができない.(2→2)
- ASPIRE(先端国際共同研究推進事業)など海外に出るための研究予算がかなり充実している.(5→5)
- オンライン等でのアクセス機会は増えているが,現地での研さんとなると,円安の状況も含め,特に経済的な点から支援が十分とはいえない.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

1-2 研究者を目指す若手人材

研究者を目指す若手人材の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者のうち国研等の研究者以外、有識者のうち「大学マネジメント層」を対象に、以下の 3 つの質問を行った。また、有識者のうち「俯瞰的な視点を持つ者」には、Q106 と Q107 の 2 つの質問を行った。本調査における「研究者を目指す若手人材」とは、「博士後期課程を目指す者及び博士後期課程在籍者」とした。

- ○ Q105: 望ましい能力を持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。
- ○ Q106: 望ましい能力を持つ人材が博士後期課程を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。
- ○ 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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」には所属組織の状況を、「俯瞰的な視点を持つ者」には日本の大学の全般的な状況を問うた。

研究者を目指す若手人材の中分類では、「博士後期課程進学に向けた環境整備(Q106)」と「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」での指数は相対的に高いものの、「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数(Q105)」については多くの属性において著しく不十分との認識が示された。「博士後期課程進学に向けた環境整備(Q106)」と「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」について大学グループ別に見ると、論文数シェアが大きい大学(第 1G・第 2G)では相対的に指数が高い一方で、これに次ぐ大学(第 3G・第 4G)では指数が低く、大学間で状況に差があることが示唆された。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」では多くの属性において指数が上昇した。特に大学グループ別の第 4G 及び俯瞰的な視点を持つ者の指数が大きく上昇した。また、前年度 2024 調査からの指数変化を見ると、第 1G において指数が大きく上昇した。「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数(Q105)」については、人社研究者において指数が大きく低下した一方、前年度 2024 調査からの指数変化を見ると、第 1G と理学において指数が上昇しており、一部の属性では直近の 1 年間で改善の兆しが示唆された。

「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」について前回調査から十分度を上げた理由としては、「アカデミック以外で博士号取得者の雇用増加」や「多様なキャリアパスの紹介や周知の増加」との意見が多く見られ、民間企業等での博士号取得者の採用意欲が高まりつつある状況が示唆された。「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数(Q105)」について、前回調査から十分度を下げた理由としては、「日本人の博士後期課程進学者に減少傾向が見られる」という意見が多く見られたほか、「情報分野は就職先に困らないため、良い人材ほど博士に進学しない」との意見も挙げられていた。一方、前回調査から十分度を上げた理由としては、「博士後期課程に進学する学生の増加傾向」や「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)等の支援充実」という意見が多く見られた。これら 3 つの質問において、次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)等を十分度を上げた理由として挙げた回答者は、第 4 期 NISTEP 定点調査(2021 年度～2025 年度)を通じて、一定数見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-5 望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数についての指数とその変化、意見の変更理由

Q105: 望ましい能力を持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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	2.3(−0.1)	2.9(−0.4)	2.3(−0.1)	2.0(−0.1)	2.0(−0.1)	2.4(−0.3)	1.8(−0.1)	2.7(−0.1)	2.3(−0.1)	2.3(−0.3)	−	2.2(+0.1)	1.4(−1.1)
2024調査	2.1	2.6	2.2	2.0	1.9	2.1	1.7	2.7	2.1	2.4	−	2.1	2.0
2023調査	2.1	2.9	1.9	2.1	1.9	2.2	1.7	2.6	2.1	2.3	−	2.0	1.9
2022調査	2.2	3.0	2.0	2.0	1.8	2.4	1.7	2.6	2.1	2.4	−	2.0	2.2
2021調査	2.4	3.3	2.4	2.1	2.1	2.7	1.9	2.8	2.4	2.6	−	2.1	2.5
上昇割合(2021調査比)	20%	18%	21%	21%	21%	17%	19%	23%	21%	18%	−	22%	2%
下降割合(2021調査比)	26%	37%	21%	26%	24%	34%	21%	28%	25%	32%	−	29%	33%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.0(−0.2)	−	−	−	−	−
2024調査	3.0	−	−	−	−	−
2023調査	3.0	−	−	−	−	−
2022調査	3.1	−	−	−	−	−
2021調査	3.2	−	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	19%	−	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	25%	−	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]博士後期課程に進学する学生の増加傾向.
- [多数の記述]次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)等の支援充実.
- 博士後期課程に進学する学生への奨学金が充実してきたため.
- 年度により異なるが,ほぼ毎年定員を上回る学生が博士課程に入学している.
- SPRING,学内などの奨学支援により,後期課程進学希望者は微増傾向にあると思われる.
- 社会人大学院制度,国立研究機関との連携大学院制度の導入により,博士後期課程の入学者が漸増している.
- まだ不十分であるが,在職進学制度を利用した大学院入学者は一定程度維持されている.
- 目指す人は増えているように感じる.
- 留学生が増加している.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]日本人の博士後期課程進学者に減少傾向が見られる.
- 新規入学者がいなかったため.
- 近年の社会状況変化からさらに増やす必要がある.
- 外国人は多いが日本人がなかなか進学しない.
- 情報分野は就職先に困らないため,良い人材ほど博士に進学しない.
- 薬学部なので,多くの学生が就職してしまう.
- 博士課程修了者が産業界でも求められるようになっている状況を考慮すると,博士課程や博士課程修了後についての情報が足りていないのではないかと感じるくらいには十分でないと感じるようになった.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 依然として博士後期課程を目指す人材は少ない.多くの博士後期課程学生は,修士課程から来日する留学生である.(2→2)
- 大学院博士後期課程を目指す大学院生の数は減少している.社会人入学者(リカレント教育)は増えつつあるが,その多くは定年退職後に入学してくるパターンで,研究者の養成にはなっていない.今後の大学教育・研究を担う人材が育成できていない.(1→1)
- 留学生は多いが,日本人学生でも優秀な学生は,将来に対する見通しや資金の面で研究者への道を断念している.(1→1)

注 1: 調査内では「望ましい能力」を一律に定義しておらず、回答者の判断に委ねている。重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-6 博士後期課程進学に向けた環境整備についての指数とその変化、意見の変更理由

Q106: 望ましい能力を持つ人材が博士後期課程を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.3(+0.1)	5.0(+0.1)	4.6(0.0)	4.0(+0.2)	3.7(−0.1)	4.6(+0.4)	4.3(0.0)	4.1(−0.1)	4.2(0.0)	4.3(−0.1)	−	4.2(−0.1)	3.1(−0.4)
2024調査	4.1	4.8	4.8	3.8	3.5	4.1	4.2	4.1	4.1	4.5	−	4.0	3.1
2023調査	4.1	4.8	4.6	3.7	3.6	4.4	4.1	4.0	4.1	4.2	−	4.0	3.0
2022調査	4.1	4.8	4.7	3.6	3.7	4.4	4.1	4.0	4.1	4.2	−	4.1	3.5
2021調査	4.2	4.9	4.6	3.8	3.8	4.2	4.3	4.2	4.2	4.4	−	4.3	3.5
上昇割合(2021調査比)	23%	22%	31%	28%	11%	28%	23%	21%	23%	24%	−	26%	19%
下降割合(2021調査比)	26%	27%	24%	23%	29%	25%	24%	27%	24%	35%	−	35%	27%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	4.6(+0.1)	−	−	−	−	2.9(+0.4)
2024調査	4.6	−	−	−	−	2.8
2023調査	4.6	−	−	−	−	2.7
2022調査	4.6	−	−	−	−	2.7
2021調査	4.5	−	−	−	−	2.5
上昇割合(2021調査比)	26%	−	−	−	−	28%
下降割合(2021調査比)	21%	−	−	−	−	17%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)等の支援充実.
- [多数の記述]大学独自の経済的支援の充実.
- 学費面で優遇されている.
- 大学独自の生活費や研究費の支援が充実した.
- 学部内で博士課程学生の学会参加費支援制度などが充実された.
- 返済不要な奨学金や研究支援金などの制度が拡張されていると感じるから.
- 博士後期課程の学生に,大学から月 20 万ほどの返済不要の奨学金が用意されている.
- 様々な共同機器が導入されていることから.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]社会情勢の変化に比べて経済的支援が不足.
- 研究環境,生活支援ともに十分なものとは言えない.
- 物価高騰のため経済的支援が十分ではない.
- 博士にふさわしい「望ましい能力を持つ」人材が減っている印象がある.
- 経済的支援はなされたが,日本人学生がキャリアの見通しをもって進学する環境が形成されていないので,日本人の進学者数は期待ほど増えていない.
- 賃金上昇に湧く民間企業への就職に比べ,博士後期課程進学が魅力的でない状況が続いている.
- 海外の大学・研究機関,民間企業と比較して,博士学生の経済的保証や社会的身分の確立が不十分な状況が依然として解消されていないため.
- 多くの博士課程進学希望者は奨学金などの経済的支援を必要としているようであるが,どのような支援があるかの問い合わせ先が明確でなく困っているようである.
- 多くの支援事業があるが,博士後期課程を目指す人材は増加しないため,企業就職よりも魅力的な環境整備が必要かもしれない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 企業のワークライフバランスが徐々に良くなり,また昔のように無給・学費を払ってでも進学したいという機運も下がり,博士後期課程進学者が少ないと感じる.(1→1)
- 医学部のためほぼ全員臨床に行ってしまうので出身大学で基礎研究に進む人はこの 10 年以上非常に少ない.(1→1)
- 諸外国と比較し,特に受け入れる側の意識改革(博士を取得後のキャリアとしての自由度,門戸の広さ)について,さらなる改革が求められる.(2→2)

注 1: 調査内では「望ましい能力」を一律に定義しておらず、回答者の判断に委ねている。重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上上昇した場合にセルの背景を青色とし、0.3 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-7 博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.0(+0.2)	4.8(+0.5)	4.3(−0.2)	3.7(+0.2)	3.5(+0.7)	4.4(+0.2)	4.1(+0.2)	3.7(+0.3)	4.1(+0.3)	3.6(+0.2)	−	3.9(+0.1)	2.4(−0.4)
2024調査	3.7	4.2	4.4	3.3	3.1	4.0	3.9	3.4	3.8	3.5	−	3.7	2.6
2023調査	3.6	4.3	4.2	3.4	2.8	4.2	3.8	3.3	3.7	3.4	−	3.5	2.5
2022調査	3.6	4.1	4.5	3.1	2.9	4.2	3.8	3.2	3.7	3.3	−	3.4	2.7
2021調査	3.8	4.3	4.5	3.5	2.8	4.2	3.9	3.4	3.8	3.4	−	3.8	2.8
上昇割合(2021調査比)	27%	31%	23%	29%	25%	27%	22%	32%	28%	21%	−	26%	21%
下降割合(2021調査比)	23%	16%	31%	26%	16%	20%	21%	25%	23%	24%	−	28%	29%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	4.5(+0.3)	−	−	−	−	3.3(+0.8)
2024調査	4.3	−	−	−	−	2.9
2023調査	4.4	−	−	−	−	2.7
2022調査	4.3	−	−	−	−	2.6
2021調査	4.2	−	−	−	−	2.5
上昇割合(2021調査比)	26%	−	−	−	−	28%
下降割合(2021調査比)	15%	−	−	−	−	13%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]アカデミック以外で博士号取得者の雇用増加.
- [多数の記述]多様なキャリアパスの紹介や周知の増加.
- 十分な就職支援を行なっている.
- JST の SPRING に採択され,博士後期課程の学生サポートが非常に充実している.
- 博士後期課程の大学院生を対象としたインターンシップ制度を導入.
- 企業を巻き込んだ取組がスタートしており,以前よりもアカデミックポスト以外の選択肢が増えていると感じるから.
- 現在は,アカデミアよりも企業等への就職が圧倒的に多い.
- 近隣の拠点大学(旧帝大)が実施する若手研究者の養成プログラムに参加できる仕組みができたため.
- 産学連携活動を積極的に行っており,アカデミックから企業への転職も可能な環境である.
- キャリアパスの提示や周知が盛んに行われている.
- 民間企業と公務員双方の博士号取得者の採用意欲が高まってきている.

十分度を下げた理由の例

- 企業就職に向けた有償インターンシップ等の取組はまだ十分ではないため.
- 博士号取得者がアカデミア以外の職につくことが一般的になりつつあり,その整備は重要度を増しているので.
- キャリアパスが見えないという声をたくさん聞く.
- アカデミック以外のキャリアパスについて知る機会や博士課程修了者が多方面で求められている現状を学生が知らないため,アカデミック以外のキャリアパスも考えて博士課程に進学する人は少ないと感じる.
- 博士前期課程(修士課程)の学生増加に対し,現時点で博士後期課程への進学は少なく,アカデミア以外のキャリア支援も十分ではない.博士後期課程への進学促進とともに,支援の充実の必要性が増している.関連企業と連携協定を結ぶなどの改善に着手している.
- 就職先が見つからない現状がある.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 博士号取得して企業で活躍している方を招いて講演していただく研究会を毎年開催しており,学生からはキャリアパスを知るきっかけになったという意見を聞いた.(4→4)
- むしろ就職先が絞られるリスクと認識する学生が多数.(1→1)
- 企業や卒業生の講演,アントレプレナーシップ教育も実施しているが,文系では,そもそも学生自身が博士号を取得した後でアカデミックな研究職以外の進路を描きにくい,ロールモデルがいない,などの問題があり,所属部局・部署での環境整備だけでは無理がある.(2→2)
- むしろアカデミックな研究職に進むメリットを示さねばならない時期に来ているのを感じる.特に経済面で.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

研究者を目指す若手人材の支援は、近年、科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業や JST 次世代研究者挑戦的研究プログラム、次世代 AI 人材育成プログラム(博士後期課程学生支援)を通じて行われている。そのため、上記プログラムの全てに採択された大学と、それ以外の大学に分けて、自然科学研究者の指数を比較した。その結果、「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数(Q105)」、「博士後期課程進学に向けた環境整備(Q106)」、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」の 3 つの質問項目において、いずれの指数も採択大学の方が指数は高い。ただし、「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数(Q105)」では、採択大学の所属者では指数が低下した。また、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」では、採択大学以外で指数が上昇した。

このことから、これらの採択された大学においても、環境整備は進展しているものの、望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数には課題が残されていることが示唆される。また、博士号取得者のキャリアパス多様化については、日本全体として改善の兆しが示唆される。

図表 2-8 研究者を目指す若手人材の中分類における質問の指数とその変化
博士支援プログラム採択大学とそれ以外の比較

第一線で研究開発に取り組む研究者	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		
	大学の自然科学研究者			大学の自然科学研究者			大学の自然科学研究者		
	全体	博士学生支援		全体	博士学生支援		全体	博士学生支援	
		採択	それ以外		採択	それ以外		採択	それ以外
2025調査									
指数(2021調査との差)	2.3(−0.1)	2.5(−0.3)	2.0(0.0)	4.3(+0.1)	4.8(+0.1)	3.7(0.0)	4.0(+0.2)	4.5(0.0)	3.5(+0.4)

注 1:「博士学生支援」の「採択」は、科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業、JST 次世代研究者挑戦的研究プログラム、次世代 AI 人材育成プログラム(博士後期課程学生支援)の全てに採択されている大学に所属する回答者、「それ以外」はそれ以外の回答者の回答を集計したものである。

〈参考統計〉博士課程後期入学者数及び博士課程在籍者数

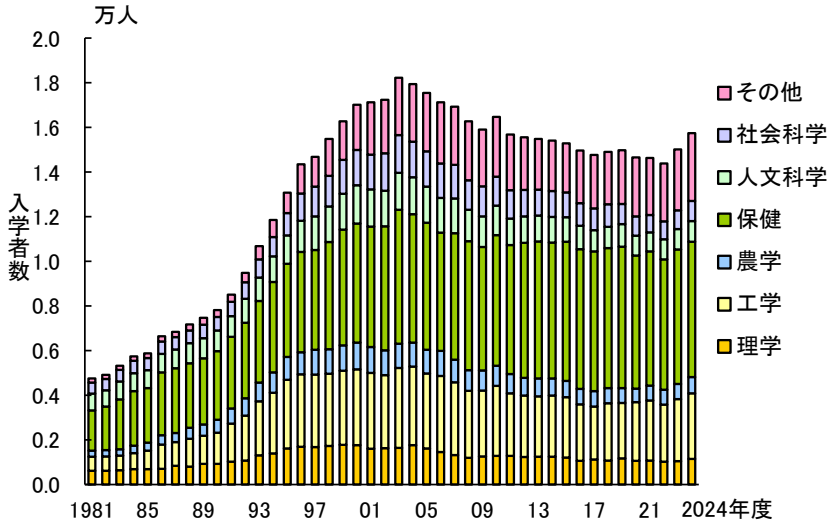
文部科学省の学校基本調査から得られた博士課程後期入学者数の推移を参考図表 1 に示す。大学院博士課程入学者数は、2003 年度をピークに一時的な増加を除いて、長期的な減少傾向にあったが、2023 年度から増加し、2024 年度では 1.6 万人となった[1]。対前年度比 4.9%の増である(参考図表 1 (A))。

博士課程入学者のうち社会人入学者数は長期的に増加傾向にあった。2018 年度を境に減少していたが、2023 年度以降増加し 2024 年度では 0.6 万人となった(参考図表 1(B))。全体に占める割合は、2024 年度では 39.8%であり、2020 年度を境に減少している。社会人以外の博士課程入学者数は、2003 年度から 2022 年度にかけて約 0.6 万人減少したが、2023、2024 年度では増加している。

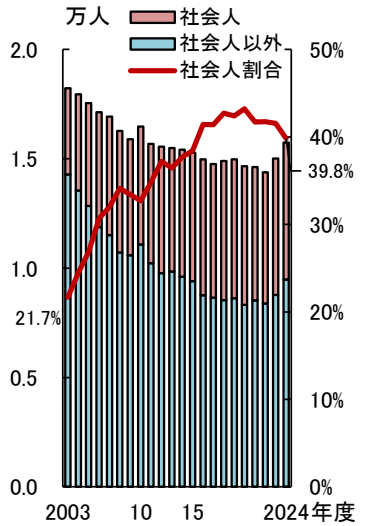
国・公・私立大学別で見ると(参考図表 1(C))、国立大学が全体の約 7 割を占める。ただし、その割合は 2000 年度から 2024 年度にかけて減少している。専攻別では、国・公・私立大学ともに「自然科学」系を専攻する入学者が多く、特に「保健」系の入学者数が多い。

参考図表 1　大学院(博士課程)入学者数

(A)専攻別入学者数の推移



(B)社会人入学者数の推移



(C)国・公・私立別大学入学者数の推移(博士課程)

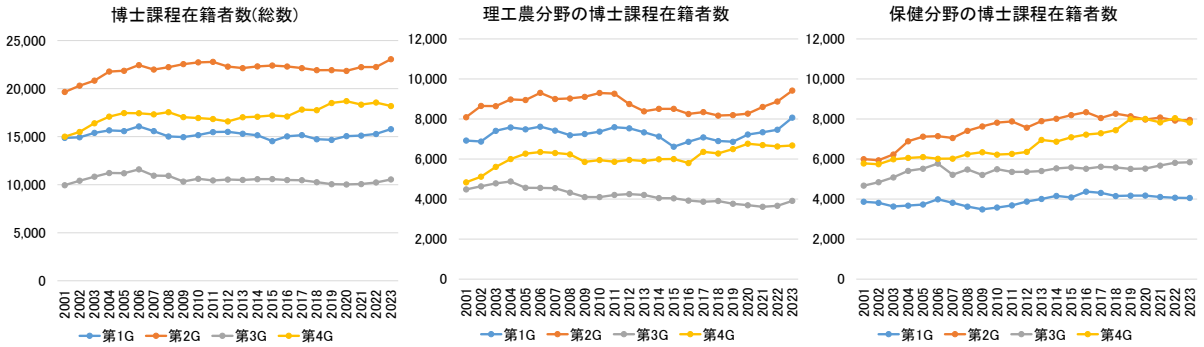
年度	大学	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	その他	うち社会人学生
2000	計	17,023	1,710	1,581	1,764	3,402	1,192	5,339	2,035	–
	国立	11,931	761	638	1,461	2,732	1,070	3,710	1,559	–
	公立	941	71	95	126	172	36	364	77	–
	私立	4,151	878	848	177	498	86	1,265	399	–
2010	計	16,471	1,318	1,303	1,285	3,139	902	5,850	2,674	5,384
	国立	11,021	597	542	1,043	2,529	785	3,740	1,785	3,421
	公立	1,050	51	87	94	135	25	492	166	395
	私立	4,400	670	674	148	475	92	1,618	723	1,568
2024	計	15,744	930	902	1,147	2,938	737	6,059	3,031	6,267
	国立	10,432	457	410	969	2,286	592	3,486	2,232	3,689
	公立	1,149	33	51	74	160	37	658	136	586
	私立	4,163	440	441	104	492	108	1,915	663	1,992

注 1:その他は「家政」、「教育」、「芸術」、「その他」
注 2:「社会人」とは、各 5 月 1 日において①職に就いている者(給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を得る仕事に現に就いている者)、②給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を得る仕事から既に退職した者、③主婦・主夫を指す。
(出典)科学技術・学術政策研究所、調査資料-349、科学技術指標 2025(2025 年 8 月)

[1] 学校基本調査の最新値(2025 年 12 月 26 日公表)では、2025 年度の博士課程入学者数は 16,212 名であり、2022 年度から 2025 年度にかけて 1,830 名(13%)増加した。

総務省「科学技術研究調査報告」を用いて、博士課程在籍者数を大学グループ別に集計すると、2020 年度から 2023 年度にかけて、第 1G や第 2G で増加し、第 3G や第 4G は横ばいに推移している(参考図表 2)。分野別では、特に理工農で増加し、保健は横ばいに推移している。

参考図表 2　博士課程在籍者数の推移



注 1: 年は年度を示す。
注 2: 大学グループ別の集計を行った結果である。
資料: 総務省「科学技術研究調査」の個票データ(統計法に基づく二次利用申請による)を用いて科学技術・学術政策研究所が集計・分析。

また、学校基本調査報告書によると、2024 年度の博士課程在籍者における外国人割合は、工学で 49%、農学で 44%と高い一方で、保健(医・歯学)では 12%であり、分野による差が大きい(参考図表 3)。

参考図表 3　博士課程在籍者における外国人割合(2024 年度)

専攻分野	外国人学生	全体	割合
人文科学	1,677	4,968	34%
社会科学	1,944	5,076	38%
理学	1,447	4,787	30%
工学	7,233	14,816	49%
農学	1,491	3,393	44%
保健（医・歯学）	2,641	21,381	12%
保健（医・歯学を除く）	710	7,912	9%
家政	35	218	16%
教育	411	2,285	18%
芸術	312	731	43%
その他	4,218	12,150	35%
計	22,119	77,717	28%

注 1: 学校基本調査においては、「在籍者」については「外国人学生」のデータが公表されている。「外国人学生」とは、日本国籍を持たない学生。
資料: 文部科学省、「学校基本調査報告書」

なお、人口 100 万人当たりの博士号取得者数を主要国で比較すると、主要国の多くで増加傾向にあるのに対して、日本は 2010 年代半ばから、ほぼ横ばいに推移している。

1-3 女性研究者

女性研究者の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」を対象に、以下の 3 つの質問を行った。また、有識者のうち「俯瞰的な視点を持つ者」には、Q109 の 1 つの質問を行った。

- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を、「俯瞰的な視点を持つ者」には日本の大学・国研等の全般的な状況を問うた。

女性研究者の中分類では、「女性研究者の数(研究者の多様性)(Q108)」については十分ではないとの認識又は不十分との強い認識、「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(Q109)」については十分ではないとの認識又は概ね十分との認識、「女性研究者が活躍するための人事システムの工夫(Q110)」については概ね十分との認識が多くの属性で見られた。また、男女間の差は、「女性研究者が活躍するための人事システムの工夫(Q110)」で特に大きく、女性の指数が低かった。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「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(Q109)」において、指数が上昇した属性が多く、特に、大学グループ別の第 1G、大学部局分野別の理学、国研等の自然科学研究者、俯瞰的な視点を持つ者の指数が大きく上昇した。「女性研究者が活躍するための人事システムの工夫(Q110)」においても、指数が上昇した属性が多く、特に第 2G 及び理学の指数が大きく上昇した。前年度 2024 調査からの指数変化を見ると、大学グループ別の第 1G では全ての質問で指数が上昇した。

「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(Q109)」に関して、前回調査から十分度を上げた理由としては、「女性研究者への支援の充実・改善」についての意見が多く見られたほか、「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正などを受け、支援策が充実されつつある」といった意見が見られた。「女性研究者が活躍するための人事システムの工夫(Q110)」に関して、前回調査から十分度を上げた理由としては、「女性限定公募の実施」についての意見が多く見られたほか、「昨年まで女性対象の支援システムがあったが、子育て家庭の男性も支援の対象となり、支援の幅が広がった」といった意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-9 女性研究者の数(研究者の多様性)についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.5(+0.1)	3.5(+0.2)	3.1(−0.4)	3.5(−0.1)	3.8(+0.4)	2.9(+0.3)	2.9(0.0)	4.5(+0.2)	3.5(+0.1)	3.5(0.0)	3.8(−0.1)	3.3(+0.2)	4.5(+0.1)
2024調査	3.2	3.1	3.1	3.3	3.3	2.5	2.8	4.1	3.2	3.4	4.0	3.2	4.5
2023調査	3.3	3.4	3.1	3.5	3.2	2.7	2.8	4.1	3.3	3.3	4.1	2.9	4.8
2022調査	3.3	3.3	3.3	3.6	3.1	2.6	2.8	4.1	3.3	3.5	4.1	3.1	4.9
2021調査	3.4	3.3	3.5	3.6	3.4	2.6	2.9	4.3	3.4	3.5	3.9	3.1	4.4
上昇割合(2021調査比)	23%	28%	23%	19%	24%	20%	18%	30%	23%	24%	32%	29%	32%
下降割合(2021調査比)	23%	25%	28%	22%	18%	23%	25%	20%	23%	22%	26%	21%	23%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	2.9(−0.2)	3.4(+0.1)	−	−	−	−
2024調査	2.8	3.3	−	−	−	−
2023調査	2.8	3.6	−	−	−	−
2022調査	2.9	3.6	−	−	−	−
2021調査	3.1	3.3	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	17%	30%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	21%	17%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]女性研究者の数が増加.
- 女性教員比率がほぼ目標値に達した.
- 十分な人数の女性教員が加わったため.
- 所属するセンターで女性 PI が 2 人着任し,状況は改善した.
- 専任教員に対する女性教員の割合は大幅に上昇した.
- 女性 PI が採用されたため.
- 女性限定の公募を繰り返した結果,女性研究者数は増えた.
- 女性限定前倒し公募やテニュアトラック制度等の創設と実施を通じて改善しつつある.
- 女性研究者を増やす努力が少しずつ実りつつある.
- ダイバーシティの取組が効果を出しつつあり,以前よりは女性の数が増えてきた.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]女性研究者の退職・転出.
- 現在,本学における女性研究者数は少ないため.
- 最近増えているが,他大と比較すると少ない.
- 時代とともにもっと女性比率上昇を求めるべきと感じるため.
- 30 代は多く在籍しているが,最近若手の女性がいない.
- そもそも研究者を目指す若い方が減っている上に,日本人女性の研究者数の減少が致命的.
- 昨年度で複数名の女性教員が退職もしくは離職したため.
- 女性研究者の立場を理解しない言動や制度設計を目にすることは多い.
- 退職した女性教員について後任の補充がない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 自身が大学院生の時からほとんど変化が見られない.(2→2)
- 選考側に男性が大部分である限り,男女比のバランスは公平にはならないと思う.(1→1)
- 女性は獲得競争が激しいため,結果として十分ではない.(2→2)
- 女性であることと,研究者として実績を上げていることの両方というのは難しいが,実績があれば尊重されるべきであると考える.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-10 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についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.4(+0.2)	4.5(+0.7)	4.1(−0.2)	4.4(+0.3)	4.5(0.0)	4.5(+0.9)	4.2(−0.1)	4.5(+0.2)	4.5(+0.3)	3.9(−0.1)	5.6(+0.8)	4.1(+0.2)	5.1(+0.4)
2024調査	4.2	3.9	4.1	4.4	4.3	3.9	4.2	4.3	4.3	3.8	5.6	3.8	5.3
2023調査	4.0	3.8	3.9	4.2	4.0	3.7	4.0	4.0	4.0	3.8	5.3	3.7	4.9
2022調査	4.1	3.7	4.0	4.1	4.3	3.8	4.2	4.0	4.1	3.8	5.1	3.8	4.8
2021調査	4.2	3.8	4.3	4.1	4.5	3.6	4.3	4.3	4.2	4.0	4.8	3.9	4.7
上昇割合(2021調査比)	23%	29%	21%	20%	25%	30%	17%	27%	23%	25%	24%	27%	36%
下降割合(2021調査比)	23%	18%	29%	16%	29%	10%	25%	26%	22%	30%	18%	22%	20%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	4.8(0.0)	5.1(0.0)	−	−	−	3.5(+0.9)
2024調査	4.8	5.3	−	−	−	3.2
2023調査	4.8	5.4	−	−	−	2.8
2022調査	4.8	5.3	−	−	−	2.8
2021調査	4.8	5.1	−	−	−	2.6
上昇割合(2021調査比)	24%	19%	−	−	−	39%
下降割合(2021調査比)	19%	23%	−	−	−	12%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]女性研究者への支援の充実・改善.
- 育児・介護休業法,次世代育成支援対策推進法の改正などを受け,支援策が充実されつつある.
- ベビーシッターなどのサポートが充実してきている.
- 育休等取りやすくなっていると思う.
- 産休・育休の間のサポート体制があり,周知もされている.
- 産前産後休暇が有給だった.とてもありがたい.
- 子どもを帯同する場合の,子どもの旅費支援制度が出来た.全体として十分とは言えないが,確実に支援は拡充しているように感じる.
- 法律改正にすぐに対応してくれている.
- リモートでの会議参加体制等が整いつつあるため.

十分度を下げた理由の例

- 男女参画等の補助が採択されている機関よりも支援は劣る.そもそも,どこに相談すればよいかの窓口が分からない.
- 出産・育児をかかえた女性研究者とその家族を支える支援は改善中であるが,未だ不十分であると言わざるをえない.
- 同年代の女性教員が出産したが,保育施設に枠がなく,職場復帰できなかった.
- 育児休業明けの職員の話を聞き,やるべきことの内容を理解したため.
- 同僚の様子を見ていると,小さい子供を育てながら大学で勤務することは非常に負担が大きい様子だ.
- 子育て支援は充実しているが,介護支援は乏しいため.
- 支援の方向性がニーズに合っていないと感じる.例えば,子どもの一時保育の補助金がほしいわけではなく,預けなくても研究活動が進むように人材の確保や人件費・研究費の支援をお願いしたい.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 女性研究者が出産・育児する余裕がある職ではない.(1→1)
- 女性だけでなく,例えば育児休暇を取る男性への支援も平等に進めていかないと,女性のライフステージに対応した研究文化は根付かないと強く懸念している.(3→3)
- 結婚や出産に関しては,整いつつあるが,教育に関しては,学童保育などの充実が必要である.(2→2)
- 女性も男性もライフステージに応じた環境が必要だ.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-11 女性研究者が活躍するための人事システムの工夫についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	5.1(+0.3)	5.2(+0.4)	5.0(+0.6)	5.3(+0.4)	4.9(−0.2)	5.3(+0.8)	5.2(+0.2)	4.8(+0.1)	5.3(+0.3)	3.7(−0.3)	5.6(+0.5)	4.8(+0.4)	5.8(+0.4)
2024調査	4.8	4.7	4.7	4.8	4.9	4.7	5.1	4.4	5.0	3.7	5.3	4.4	5.8
2023調査	4.8	4.6	4.4	5.1	5.1	4.7	5.1	4.6	5.0	3.7	5.4	4.2	6.0
2022調査	4.8	4.9	4.2	4.9	5.2	4.6	5.2	4.5	5.0	3.8	5.2	4.0	5.9
2021調査	4.8	4.8	4.4	4.9	5.1	4.5	5.0	4.7	5.0	4.0	5.1	4.4	5.4
上昇割合(2021調査比)	27%	27%	34%	34%	15%	40%	24%	26%	29%	20%	30%	33%	34%
下降割合(2021調査比)	22%	17%	19%	20%	30%	11%	25%	24%	20%	34%	12%	21%	19%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	4.8(0.0)	5.4(+0.2)	−	−	−	−
2024調査	4.8	5.4	−	−	−	−
2023調査	4.8	5.4	−	−	−	−
2022調査	4.8	5.5	−	−	−	−
2021調査	4.8	5.2	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	22%	17%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	16%	25%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]女性限定公募の実施.
- 昨年まで女性対象の支援システムがあったが,子育て家庭の男性も支援の対象となり,支援の幅が広がった.
- 女性教授増加の加速アクションプランや女性教員採用による人事ポイント付与のような制度が導入されている.
- 女性テニュアトラック教員枠が拡充された.
- 女性に限らず,採用・昇進システムが改善されつつある.
- 女性教員を増やす取組が行われている.
- ポジティブアクションによる採用を積極的に活用するようにした.

十分度を下げた理由の例

- 任期付きポジションはライフイベントを控える女性若手教員にとって大きな不安を与えており,改善を検討する時期にある.
- 准教授までは十分.教授は,男女関係なく基本的には年功序列.
- 女性限定公募などの実施がなく,女性教員の数も男性の 2 割以下である.
- 採用・昇進の仕組みが不明確であるため分からない.
- 基礎研究分野の女性研究者比率はそこまで高くないが,女性研究者公募をやめた.
- 未だに委員会,特に委員長は男性が多い気がする.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 支援を必要としている男性研究者への支援なくして女性研究者への支援だけ増やすのは大きな軋轢を生むと感じてきている.(1→1)
- 採用・昇進に関する人事に関する取り決めは不透明で,どうすれば昇進するかなどは明らかになっていない.(2→2)
- 特に女性差別はない.女性教員が少ないのは博士課程に進学する女子が少ないから.(3→3)
- 公募において女性を積極的に採用する旨を表明しており,またポストアップ制度の導入も進めているため.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

1-4 外国人研究者

外国人研究者の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」を対象に、以下の 1 つの質問を行った。

○ 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。

この質問では、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を問うた。

外国人研究者の中分類では、「優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組(Q111)」について、多くの属性で不十分との強い認識が示された。大学グループ別に見ると、第 1G では十分ではないとの認識、第 2～4G では不十分との強い認識が示された。また、人社研究者及び国研等マネジメント層では概ね十分との認識が示された。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、大学グループ別の第 2G で指数が低下した。一方、第 4G、人社研究者、国研等マネジメント層の指数は上昇した。また、前年度 2024 調査からの指数の変化を見ると、第 1G の指数が大きく上昇した。

前回調査から十分度を上げた理由としては、「国際卓越研究大学を通じた採用の改善」といった意見が多く見られたほか、「卓越人材に対する給与制度ができた」といった意見があった。十分度を下げた理由としては、「日本の給与水準が相対的に低下」や「経済安全保障の観点から状況は厳しくなった」といった意見が多く見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-12 優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.4(0.0)	4.3(+0.1)	3.4(−0.5)	3.4(+0.2)	2.8(+0.4)	3.7(−0.1)	3.5(−0.1)	3.0(0.0)	3.4(0.0)	3.1(−0.2)	3.7(−0.2)	3.5(0.0)	4.7(+0.4)
2024調査	3.1	3.7	3.6	3.2	2.4	3.3	3.3	2.9	3.2	3.0	3.9	3.1	4.4
2023調査	3.2	4.0	3.4	3.2	2.5	3.8	3.3	2.9	3.2	3.0	4.1	2.9	4.3
2022調査	3.2	4.2	3.6	3.2	2.2	3.6	3.3	2.9	3.2	3.1	4.1	3.1	4.3
2021調査	3.4	4.2	3.9	3.2	2.4	3.8	3.6	3.0	3.4	3.3	3.9	3.5	4.3
上昇割合(2021調査比)	21%	26%	15%	25%	19%	19%	20%	22%	21%	18%	19%	27%	22%
下降割合(2021調査比)	23%	26%	32%	18%	16%	32%	21%	21%	22%	25%	30%	28%	16%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.2(−0.2)	4.6(+0.3)	−	−	−	−
2024調査	3.3	4.6	−	−	−	−
2023調査	3.3	4.4	−	−	−	−
2022調査	3.5	4.5	−	−	−	−
2021調査	3.4	4.3	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	16%	29%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	22%	25%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]国際卓越研究大学を通じた採用の改善.
- 卓越人材に対する給与制度ができた.
- 講師やポスドクとして外国人研究者を受け入れている.
- 研究室によると思うが,文化的な差異に対するサポートは増えているように思える.また,大学での外国人研究者受入れ資金がある.
- 英語での文書が増えたため.
- 国際交流のための部署が新設されたため.
- 外国人を受け入れる枠が増えつつある.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]日本の給与水準が相対的に低下.
- [多数の記述]経済安全保障の観点から状況は厳しくなった.
- 世界的に著名な研究者を特別な待遇で雇用する制度などは未整備.
- 外国人を雇用すると,言語的な理由で,事務作業などで身近な日本人に負担のしわ寄せが来るなど,ダブルスタンダードがある.
- 大学の研究と運営の二重構造がある限り外国人研究者は増えようがない.
- 海外先進国に比べ日本の給与水準が低すぎ,また一部の教員が研究に専念できるような仕組みになっていない.
- 厳しい日本の大学の財務状況では,優秀な外国人研究者どころか日本人研究者を定着させるための十分な取組さえできない状況である.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 事務的な補助を行う専門職員がいると良いと思う.(1→1)
- 語学の壁が厚く,研究の議論だけなら問題ないが,学内会議や業者とのやり取りなど日本語を必要とする場面が多い.日本語対応サポートについて,専門性の高い事務系職員の必要性を強く感じる.(1→1)
- 日本の給料が安い状況で,「優秀な外国人研究者」に対して「年収が半額になるけど来てほしい」という話が通用する例があるなら,ぜひ具体的に知りたい.(1→1)
- 日本語での複雑煩雑な業務が多すぎて,外国人研究者にとって困難であり,免除すると日本人研究者がしんどい.(2→2)
- 円安が続いていることから,欧米の研究者は,現地通貨に換算すると日本の給与がとても安いので,異なる給与設定をする必要がある.すると,日本人研究者との格差が発生する.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

1-5 研究者業績評価

研究者業績評価の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」を対象に、以下の 2 つの質問を行った。

- ○ 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。
- ○ 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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を問うた。

研究者業績評価の中分類では、「研究者の業績評価の観点の多様化(Q112)」と「業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(Q113)」のいずれの質問においても、大学の自然科学研究者全体と大学マネジメント層、及び国研等の自然科学研究者と国研等マネジメント層の間で認識の差が見られた。いずれの比較においても、前者と比較して後者において指数が高い状況が継続した。この認識の差の理由としては、大学マネジメント層における取組が現場の研究者にとっては満足なものではないことや、大学マネジメント層が実施している業績評価の結果の使途が現場の研究者には見えていないことが考えられる。また、「研究者の業績評価の観点の多様化(Q112)」と「業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(Q113)」の指数を属性ごとに比べると、2024 年度と同様に、前者は概ね十分であるとの認識が多くの属性で示されているのに対して、後者では全体的に指数が低かった。このことから、「研究者の業績評価の観点の多様化(Q112)」と比較して、業績評価の結果を活用する段階に課題があると捉えられていることが示唆される。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「研究者の業績評価の観点の多様化(Q112)」は多くの属性で指数が低下した。特に大学グループ別の第 2G で指数が大きく低下した。「業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(Q113)」は「研究者の業績評価の観点の多様化(Q112)」と比較して指数が低下した属性は多くないが、第 2G、大学部局分野別の理学及び工学・農学、大学性別の女性で指数の低下が見られた。

前回調査から十分度を下げた理由を見ると、「研究者の業績評価の観点の多様化(Q112)」については、「論文等の数値指標が重視されるようになった」といった意見が多く見られた。「業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(Q113)」については、十分度を下げた理由として、「業績評価の結果が処遇に反映されない」といった意見が多く見られた。一方で、十分度を上げた理由として、「業績評価を踏まえた給与や賞与への反映」について述べる意見が多く見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-13 研究者の業績評価の観点の多様化についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.7(−0.4)	4.9(−0.1)	4.2(−0.8)	4.8(0.0)	5.0(−0.3)	4.8(−0.5)	5.1(−0.4)	4.1(−0.4)	4.8(−0.3)	4.1(−0.5)	5.3(−0.5)	4.8(−0.1)	6.0(0.0)
2024調査	4.7	4.6	4.4	4.5	5.1	4.7	5.2	4.1	4.8	4.1	5.3	4.7	6.0
2023調査	4.8	4.5	4.5	4.8	5.3	5.0	5.2	4.3	4.9	4.3	5.2	4.5	5.7
2022調査	4.9	4.8	4.4	4.8	5.5	5.2	5.2	4.4	4.9	4.5	5.3	4.6	5.9
2021調査	5.1	5.0	5.0	4.8	5.3	5.3	5.5	4.5	5.1	4.6	5.8	4.9	6.0
上昇割合(2021調査比)	17%	18%	14%	26%	12%	17%	15%	19%	17%	18%	21%	20%	14%
下降割合(2021調査比)	30%	29%	33%	23%	34%	30%	24%	37%	28%	38%	32%	32%	22%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	5.7(−0.2)	6.4(+0.2)	−	−	−	−
2024調査	5.8	6.5	−	−	−	−
2023調査	5.8	6.5	−	−	−	−
2022調査	5.9	6.4	−	−	−	−
2021調査	5.9	6.2	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	17%	23%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	19%	21%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- 研究の業績評価はフェアであると感じている.
- 今年度の昇格では教育や社会貢献を評価する意見が多く聞かれた.
- 社会貢献(営利企業との連携を含む)に関する業績が従前よりもより積極的に評価されるようになってきている.
- そのような評価システムを大学が整えている.
- 大学院大学なので,評価項目として論文数は重視されている.評価指標として論文数やインパクトファクターに偏りすぎている印象はあるが,他に良い指標が見つからない状況である.
- 過剰すぎるくらいに配慮されている.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]論文等の数値指標が重視されるようになった.
- 研究者の業績評価は論文発表が主体のため.
- 所属する部局・部署では,文系であるということから,さまざまな観点からの評価が行われているが,最終的には理系も含めた全学評価となるため,結局は論文・出版物・外部資金の獲得額で評価が決まってしまう.
- 教育に関する業績は重視されるが,研究業績は重視されない傾向にあるため.
- 研究者の業績評価が変わり,論文数に重きが置かれるようになってきたから.
- 社会貢献や技術開発に対する評価を増すべき.
- むしろ論文は評価されない.研究活動よりも地域との連携(大学の売り込みにつながる)が求められている.
- 特に,人文・社会系の研究者については十分な評価が行われているとは言い難い.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 毎年度の評価で様々な観点が評価点として加わっている.(5→5)
- 研究業績を評価するための資料作りに多くの時間を使うのもおかしい.(1→1)
- 年々,業績評価が,査読付き論文投稿があるかどうかに偏ってきている.(1→1)
- 特に人文系の研究者の業績評価が不十分.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-14 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	3.5(−0.2)	3.6(+0.1)	3.4(−0.5)	3.3(+0.1)	3.7(−0.2)	3.2(−0.5)	3.8(−0.3)	3.2(+0.1)	3.6(−0.1)	3.0(−0.3)	4.2(+0.1)	3.3(0.0)	4.1(+0.1)
2024調査	3.5	3.4	3.7	3.3	3.6	3.2	4.0	3.1	3.6	3.0	4.2	3.2	3.8
2023調査	3.5	3.3	3.5	3.3	3.8	3.4	3.9	3.1	3.6	3.0	4.3	3.0	3.5
2022調査	3.5	3.5	3.6	3.1	3.8	3.4	4.0	3.1	3.6	3.2	4.0	3.0	4.1
2021調査	3.7	3.5	3.9	3.2	3.9	3.7	4.1	3.1	3.7	3.3	4.1	3.3	4.0
上昇割合(2021調査比)	18%	16%	16%	24%	17%	14%	18%	20%	18%	19%	20%	29%	27%
下降割合(2021調査比)	28%	26%	29%	23%	31%	28%	27%	29%	27%	33%	28%	30%	23%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	4.4(−0.2)	5.2(−0.2)	−	−	−	−
2024調査	4.5	5.3	−	−	−	−
2023調査	4.6	5.4	−	−	−	−
2022調査	4.7	5.4	−	−	−	−
2021調査	4.6	5.4	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	17%	26%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	23%	30%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]業績評価を踏まえた給与や賞与への反映.
- PI インセンティブ人件費制度がようやく導入された.
- PI 人件費における頭ハネ(研究者自身が使用する運営費への強制転換)がなくなり,研究者の意思に応じた資金運用が可能になった.例えば,PI 人件費全額を,文字通り研究者の「賞与」に充当することも認められるようになった.
- 研究費の獲得に応じ,賞与が与えられる制度が制定された.
- 業績評価のガイダンスが新たに策定されたため.
- 外部研究資金獲得の賞与への反映が拡充された.
- 業績の良い教員に給与へ反映する仕組みが存在する.
- 業績評価に基づいた学内研究費の傾斜配分を検討している.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]業績評価の結果が処遇に反映されない.
- 業績評価に応じて研究環境を改善しようとする意欲や,具体的な措置は見受けられない.
- 外部資金を獲得しても,バイアウト制度が使えないなど,仕事量が膨大になり,研究に使える時間が増えない.
- 頑張ってもインセンティブはほとんどない.PI 人件費も大幅に大学に取られる.
- 研究業績が再任・昇任に関与する一方で,給与には反映されていないため.
- 給与への反映など一部行なっているが,良い研究環境を提供できてるとは言い難い.
- 社会インパクトへの重要性が高まる中,適切に評価できる体制整備が不十分であるため.
- 給与や昇任への反映はできているが,研究環境の改善やサバティカルの実施については,財源不足で十分とは言えない.
- 業績を踏まえた処遇をする余裕が以前にも増してなくなってきている.退官した教員の補充ができないため,研究に専念すべき若手教員にも授業の負担をしてもらわなければならない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 論文以外の外部対応などの貢献はほぼ全く処遇に反映されず,やりがい搾取の嫌いがある.(1→1)
- 今のラボに異動したことによって,月 20 万円ほど給料を下げられて,現在に至っている.世の中,どんどん物価も上がっている状況で,かつ現在の職場が物価も高いような地域にもかかわらず下げられた.事前に給与の説明もなく,職位についても何の説明もなかった.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

2 研究環境

研究環境のパートは、「研究資源」、「研究施設・設備」、「研究活動の変容」の 3 つの中分類から構成される。基本計画では、「多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築」のために、研究時間確保のための取組や研究施設・設備の充実を進めることを目指している。また、「新たな研究システムの構築(オープンサイエンスとデータ駆動型研究等の推進)」のために、研究活動の変容を支えるインフラ整備や環境構築に関する取組について言及している。

本パートでは、大学・国研等の研究者の置かれた研究環境について、研究基盤、研究資金、研究時間、研究施設・設備といった研究実施のために普遍的に重要な側面から状況を把握した。さらに、急速に進展する研究活動の変容についても状況を把握した。

2-1 研究資源

研究資源の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」、「企業」を対象に、以下の 5 つの質問を行った。

- ○ Q201: 研究基盤※の状況は十分だと思いますか。
  ※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
- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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。

第一線で研究開発に取り組む研究者には、Q201 では自身が属する研究分野の日本全体の状況を、それ以外の質問では所属部局の状況を問うた。また、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には、Q201 では日本全体の状況を、それ以外の質問では所属組織の状況を問うた。「企業」には、Q201 では日本全体の状況を、それ以外の質問では自身が関連する日本の大学や公的研究機関の状況を問うた。「俯瞰的な視点を持つ者」には、いずれの質問においても、日本の大学・国研等の全般的な状況を問うた。

研究資源の中分類では、「研究基盤の状況(Q201)」については、大学及び国研等の自然科学研究者で十分ではないとの認識、大学及び国研等のマネジメント層では不十分との強い認識が示されており、マネジメント層の方がより強く不十分と認識していた。大学グループ別で見ると、第 1G のみ概ね十分との認識が示されており、他のグループと比べて相対的に状況が良いと考えられる。「基盤的経費の確保(Q202)」、「研究時間を確保するための取組(Q204)」、「研究マネジメントの専門人材の育成・確保(Q205)」の 3 つの質問においては、多くの属性で不十分との強い認識又は著しく不十分との認識が示された。「基盤的経費の確保(Q202)」の大学グループ別では、第 1～3G の指数が私立大学の割合が高い第 4G と比較して低い状況にあった。「研究時間を確保するための取組(Q204)」では、大学と国研等のいずれにおいても、研究者とマネジメント層を比較すると、研究者の方がより強く不十分と認識していた。「競争的資金等の確保(Q203)」では大学の自然科学研究者全

体・各属性及び大学マネジメント層で十分ではないとの認識が示されたが、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、国研等マネジメント層では概ね十分との認識が示された。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「研究基盤の状況(Q201)」、「基盤的経費の確保(Q202)」、「競争的資金等の確保(Q203)」の 3 つの質問で大学の自然科学研究者全体の指数が大きく低下しており、多くの属性でも指数が大きく低下した。「研究時間を確保するための取組(Q204)」においても、多くの属性において指数が低下した。「研究マネジメントの専門人材の育成・確保(Q205)」については、特に大学グループ別の第 2G において指数が大きく低下した。前年度 2024 調査からの指数変化を見ると、大学グループ別の第 2G では 5 問中 4 つの質問で指数が低下した。

「研究基盤の状況(Q201)」の十分度を下げた理由としては、「購読料の高騰によるアクセスできるジャーナル数の減少」に関する意見が多く、「円安・物価高の影響による状況悪化」に言及する意見も多数見られた。「基盤的経費の確保(Q202)」の十分度を下げた理由として、「円安、物価・人件費・光熱費の高騰の影響」や「大学附属病院の経営収支の悪化」について述べた意見が多く見られている。「競争的資金等の確保(Q203)」の十分度を下げた理由としても、「物価・人件費上昇により、実質的には悪化傾向」という意見が多く見られていることから、これらの 3 つの質問に共通して、円安、人件費・光熱費・物価高騰等の昨今の社会情勢の影響を受けている様子が示唆される。「研究時間を確保するための取組(Q204)」の十分度を下げた理由としては、「ツール導入が研究時間の増加につながらない」といった意見が多く見られた。「研究マネジメントの専門人材の育成・確保(Q205)」の十分度を下げた理由には、「リサーチ・アドミニストレーター(URA)・専門人材の数が不十分」といった意見が多く見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-15 研究基盤の状況についての指数とその変化、意見の変更理由

Q201: 研究基盤※の状況は十分だと思いますか。

※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

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.2(−0.8)	5.1(−0.3)	3.9(−1.4)	3.8(−1.1)	4.3(−0.2)	3.9(−1.2)	4.2(−0.8)	4.4(−0.6)	4.2(−0.8)	4.3(−0.7)	4.1(−0.8)	3.9(−0.7)	3.7(−1.3)
2024調査	4.4	4.7	4.4	4.0	4.6	3.8	4.6	4.4	4.4	4.4	4.2	3.8	4.1
2023調査	4.5	5.0	4.6	4.1	4.4	4.4	4.5	4.5	4.5	4.6	4.1	4.0	4.2
2022調査	4.8	5.2	4.8	4.5	4.6	5.0	4.8	4.7	4.7	5.0	4.3	4.2	4.6
2021調査	5.0	5.4	5.3	4.9	4.5	5.1	5.0	5.0	5.0	5.0	4.9	4.6	5.0
上昇割合(2021調査比)	13%	18%	9%	12%	16%	12%	10%	18%	13%	15%	24%	19%	13%
下降割合(2021調査比)	42%	35%	50%	51%	31%	40%	44%	40%	42%	43%	42%	38%	47%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	3.2(−0.3)	3.1(−0.6)	2.9(−0.5)	3.7(0.0)	2.7(−0.6)	−
2024調査	3.3	3.1	3.0	3.5	2.9	−
2023調査	3.3	3.1	2.9	3.6	2.8	−
2022調査	3.4	3.7	3.1	3.7	2.9	−
2021調査	3.5	3.7	3.4	3.7	3.3	−
上昇割合(2021調査比)	15%	22%	19%	28%	17%	−
下降割合(2021調査比)	28%	33%	28%	22%	30%	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]オープンアクセス(OA)化の進展.
- 当該研究分野専用のスパコンが稼働し始めた.世界的に見て最大級の実験装置が稼働し,本格的な物理実験が始まろうとしている.
- 論文等の研究情報へのアクセスについて,多くの電子ジャーナルを研究室で調べることができるようになった.
- オープンソース等が増えたため.
- 大学図書館によるオープンアクセスのための機関契約を開始(一部のジャーナル).
- 昨年度に比べて,オープンアクセスの論文が増えてきている.
- COI-NEXT などを通じてデータアクセスするための基盤ができてきたと感じたため.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]購読料の高騰によるアクセスできるジャーナル数の減少.
- [多数の記述]円安・物価高の影響による状況悪化.
- ジャーナルの購読料金の値上げが相次ぎ,大学図書館で購読するジャーナル数が減少している.
- 運営費交付金の削減による電子ジャーナルの削減など.
- 研究費の減少等により基盤整備環境維持が難しくなりつつある.
- 論文の購読,出版に関する費用の不足は危機的状況である.
- データプラットフォームの活用が思うほど進んでいない.AI の活用に明確なルールが無い印象を受ける.
- データ活用プラットフォームの整備において,少数の任期付き人材に頼るなど,海外に遅れを取っている.
- 大学が保有する機器の更新が行われず,もはや大学で研究する意味がないほどになってきた.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 論文へのアクセス権が充実していてありがたい.アクセス権の認証システムも手軽で便利だ.(6→6)
- 雑誌の高騰で次々に重要な雑誌も含めて切られている.(1→1)
- 国立大学ですら,図書館の運営費の捻出に難渋しており,購読雑誌の削減を余儀なくされている.(2→2)
- 予算削減に伴い,学術雑誌の契約数を減らさなくてはならず,一部の雑誌が自由に読めないため.(1→1)
- 大学の財政状況の落ち込みにより,論文等の研究情報へのアクセスが年々縮小しており,状況は十分といえない.(1→1)
- 情報技術者の雇用が必要だが予算がない.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-16 基盤的経費の確保についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	2.6(−1.0)	2.7(−1.0)	2.0(−1.2)	2.3(−1.0)	3.5(−0.6)	2.2(−1.4)	2.7(−0.9)	2.8(−0.8)	2.6(−0.9)	2.7(−1.4)	3.3(−1.1)	2.7(−0.5)	2.9(−1.5)
2024調査	2.8	2.8	2.3	2.5	3.6	2.2	2.9	2.9	2.8	3.1	3.6	2.9	3.2
2023調査	3.0	3.3	2.4	2.6	3.6	2.8	2.9	3.1	2.9	3.2	3.9	2.8	3.3
2022調査	3.3	3.6	2.7	3.0	3.9	3.1	3.3	3.3	3.2	3.5	4.2	2.9	3.9
2021調査	3.6	3.7	3.2	3.3	4.1	3.6	3.6	3.6	3.5	4.1	4.4	3.2	4.4
上昇割合(2021調査比)	9%	14%	6%	6%	12%	12%	8%	10%	10%	6%	19%	16%	6%
下降割合(2021調査比)	40%	43%	43%	45%	30%	43%	36%	43%	39%	46%	43%	33%	42%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.1(−0.6)	2.5(−1.0)	1.8(−0.4)	2.3(−0.4)	1.7(−0.4)	1.7(−0.5)
2024調査	3.4	2.6	1.9	2.4	1.7	1.9
2023調査	3.5	2.8	2.0	2.5	1.9	1.8
2022調査	3.6	3.4	2.1	2.7	1.9	2.0
2021調査	3.7	3.5	2.2	2.7	2.1	2.2
上昇割合(2021調査比)	13%	9%	16%	12%	17%	13%
下降割合(2021調査比)	34%	40%	29%	34%	28%	32%

十分度を上げた理由の例

- 現在の部局は比較的運営財源が潤沢であるので,部局によっては十分なのかもしれない.大学全体としては減少傾向ではある.
- 着任時より増えてきたため.
- 内部からの支援の増額があった.
- 全学的研究プロジェクトに対する研究費支援及び共有機器の購入・修理に関する支援が充実されてきたため.
- 一部ではあるが,国際卓越大学への資金供給の効果が認められる.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]円安,物価・人件費・光熱費の高騰の影響.
- [多数の記述]大学附属病院の経営収支の悪化.
- 国立大学では基盤の研究費がとても少ないと感じている.特に個人で使える研究費はない.
- (企業の回答者)運営費交付金がどんどん削減されている,大学の基盤的経費は全く不十分である(産業界からみて).
- 物価高騰等で実質的な経費は不十分になっている.
- 財務的に附属病院に大きく依存する私立医科大学として,附属病院の財務悪化により必要な研究費の確保に困難をきたしている.
- 競争的資金や公募型の研究費以外での,基盤的経費は全く確保できていない.部局の財政は赤字状態が数年間続いており,内部研究費は個々の研究者には実質ゼロ配分になっている.
- 外部資金がないと,学生が多くて全く研究できない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 電気代・施設老朽化・LED 化などにお金がかかり,基盤的経費の確保はどんどん厳しい状況.(2→2)
- 外部資金を以前より獲得できているため現在のところ予算の確保はできているが,消耗品などの価格が高騰しており,近い将来財政的に危険な状態になると想定している.(2→2)
- 本来,基盤的なものとして措置されるべきものが競争的資金に頼っており,その獲得のために労力がかかる.(1→1)
- 部局内の学生アンケートで,実験機器が修理できないまたは更新できない理由から,実験に至る前の無駄な時間が多すぎると回答があった.(1→1)
- 全く足りない.外部資金を獲得しないと,研究が実施できない状況である.さらに,外部資金に申請しないと,基盤的経費を削減するというペナルティ的な対応がとられることになった.外部資金がなければ研究が成り立たない状況は,もはや国が研究するなといっているようなものである.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-17 競争的資金等の確保についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	3.9(−0.9)	4.4(−0.7)	3.8(−1.3)	3.3(−1.3)	4.1(−0.2)	3.9(−0.8)	3.9(−0.9)	3.9(−0.9)	3.9(−0.9)	3.9(−0.8)	4.9(−0.3)	4.7(−0.7)	4.7(−1.3)
2024調査	4.0	4.5	4.2	3.4	4.1	4.0	4.1	4.0	4.0	4.1	5.0	4.7	4.9
2023調査	4.3	5.0	4.2	3.8	4.3	4.5	4.1	4.4	4.3	4.2	5.2	4.9	4.9
2022調査	4.5	5.0	4.6	4.2	4.3	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5	5.1	5.1	5.7
2021調査	4.8	5.1	5.1	4.6	4.3	4.7	4.8	4.8	4.8	4.7	5.2	5.4	6.0
上昇割合(2021調査比)	11%	18%	5%	3%	19%	12%	9%	12%	10%	12%	23%	16%	6%
下降割合(2021調査比)	40%	35%	44%	46%	33%	40%	38%	42%	39%	43%	28%	39%	55%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	3.7(−0.4)	4.8(0.0)	2.2(−0.4)	2.8(−0.1)	2.0(−0.5)	3.5(−0.4)
2024調査	3.9	4.9	2.3	2.8	2.1	3.6
2023調査	3.9	5.0	2.4	2.8	2.3	3.6
2022調査	4.1	4.9	2.4	2.8	2.3	3.7
2021調査	4.1	4.8	2.6	2.9	2.5	3.9
上昇割合(2021調査比)	14%	23%	14%	18%	13%	17%
下降割合(2021調査比)	28%	19%	25%	24%	25%	32%

十分度を上げた理由の例

- 競争的資金に応募する際の支援と,機関内での研究費支援制度が充実している.
- 今年度は部局全体で昨年度より外部資金の獲得率が上昇した.
- 受託研究や科研費などの獲得状況が好転しつつある.
- 地域中核・特色ある研究大学関連事業への採択による研究費の獲得額は増加している.
- 量子,AI,半導体など重要技術に対しては政府投資が増額されている.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]物価・人件費上昇により,実質的には悪化傾向.
- 重要な研究を「大区分」審査では理解してもらえない.
- 教授が獲得した大型研究費の配分額が大幅に減額されたことで人材の流出が加速した.
- 物価の上昇や人件費の上昇に見合った研究費の増額がなく,実質,下がっている.
- 補正予算への依存が高まりすぎている.
- 研究者を雇用する予算が不足している.
- 大型競争資金を得ていた教授陣が退官してしまった.
- 研究活動に参画する人数が増えているにもかかわらず,研究費の額が変わらないため.
- 大型資金を獲得すると他の業務に支障が出るために,申請を躊躇している傾向にある.
- 十分に確保できているのは,一部の限られた研究者のみで,ほとんどの研究者は予算のやりくりに困っている.
- [多数の記述](回答者の)所属機関・部署の異動のため.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 厳しい状況.競争的資金も,ゼロ・イチの配分ではなく,採択件数を増やして傾斜配分などするようなものも増やしてもらわないと,いきなり研究が止まるようなことになる.国には,基盤経費と競争資金の比率がどの程度が適切なのか,もっと真剣に考えてもらいたい.(1→1)
- 資金の確保状況はそれぞれの研究者による.部局の状況とすれば,悪くはない状況であるが,十分ではない状況である.(4→4)
- 大学本体からの基盤経費はほぼないものであると考え,自身の競争的資金で事務職員や研究員を雇用するしかすべがない.自分で競争的資金を確保しなければ文房具も購入できない.(1→1)
- 若手研究者のみならずシニア層や人文系に対する競争的資金やそれ以外の公募型研究費の拡充も必要なように思う.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-18 研究時間を確保するための取組についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	2.5(−0.3)	2.8(−0.4)	2.3(−0.5)	2.3(−0.2)	2.6(−0.1)	2.5(−0.4)	2.4(−0.3)	2.6(−0.2)	2.5(−0.2)	2.3(−0.5)	2.8(−0.4)	2.7(−0.4)	2.8(−0.5)
2024調査	2.4	2.6	2.5	2.2	2.4	2.5	2.4	2.4	2.4	2.4	2.9	2.8	3.1
2023調査	2.6	3.0	2.6	2.2	2.6	3.0	2.5	2.5	2.6	2.4	3.1	2.6	2.9
2022調査	2.7	3.1	2.6	2.4	2.7	2.9	2.5	2.8	2.7	2.6	3.0	2.8	3.0
2021調査	2.8	3.2	2.8	2.5	2.7	2.9	2.7	2.8	2.7	2.8	3.2	3.1	3.3
上昇割合(2021調査比)	16%	19%	14%	17%	17%	11%	16%	18%	16%	16%	18%	24%	13%
下降割合(2021調査比)	31%	30%	32%	32%	28%	37%	28%	31%	31%	30%	35%	36%	34%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.3(−0.1)	4.0(−0.3)	2.3(+0.1)	2.9(−0.3)	2.2(+0.2)	−
2024調査	3.3	3.9	2.2	3.0	2.0	−
2023調査	3.4	4.2	2.1	2.9	1.9	−
2022調査	3.4	4.4	1.9	3.1	1.7	−
2021調査	3.4	4.3	2.2	3.2	2.0	−
上昇割合(2021調査比)	22%	26%	24%	17%	26%	−
下降割合(2021調査比)	24%	32%	24%	33%	21%	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]会議時間の短縮など研究時間を確保.
- 研究活動に付随する事務手続きについて,簡素化されたり使いやすくなったりして,改善の傾向がある.
- マネジメントに少し工夫が見られているため.
- 一人当たりの委員会所属数が削減された.物品購入手続きが複写式の紙への手書きでの記入からエクセルシートの提出に変更された.
- バイアウト制度の導入をはじめとして,様々な取組を工夫するようになった.
- デジタルツールの活用が進んできている.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]ツール導入が研究時間の増加につながらない.
- 物品の購入システムが煩雑で購入までにかなり時間がかかる,旅費報告のシステムもかなり煩雑.手引きはあるが 100 ページ近くある.
- 近年,AI 技術も含めデジタルツールの進歩のスピードに対して,活用レベルが若干遅れていると感じる.
- 特に研究支援者が不足している.
- 研究時間がとれないという声は強く,研究力全体も低下傾向にあるが,予算や人手の制限もあり思い切った改革ができていない.
- 学内業務の DX 化を図る必要があるが,デジタル専門職員の採用やシステムを導入するための財源が不足している.
- 医師の働き方改革の皺寄せが研究時間に及んでいる.
- 組織運営にかかる時間が多く研究に関わる時間の確保が厳しい.
- 不必要に複雑な経費処理書類の作成が,研究者の本来の業務時間を圧迫している.
- 事務の人事異動があってから教員負担が増加する仕組みが増えたため.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 事務員の入れ替わりが多く,また派遣社員が多いためか,研究者側で行うべき手続きについて時期や担当者によって異なる指示を受けることがある.(1→1)
- 紙媒体で会計書類を提出させられるのは何とかならないかと常に感じている.(1→1)
- 大型予算に対して,無駄な書類や評価が多すぎるため,予算の増加に伴い,研究時間は大幅に低下する.省庁における評価の考え方の整理・簡略化が重要と感じる.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-19 研究マネジメントの専門人材の育成・確保についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	2.5(−0.2)	3.2(+0.2)	2.4(−0.6)	2.4(−0.1)	2.2(0.0)	2.4(−0.2)	2.4(−0.4)	2.6(+0.1)	2.5(−0.2)	2.2(−0.2)	2.5(−0.2)	2.8(−0.1)	3.0(+0.4)
2024調査	2.5	2.7	2.7	2.3	2.2	2.4	2.5	2.5	2.5	2.2	2.6	2.8	3.2
2023調査	2.6	3.2	2.6	2.5	2.3	2.9	2.4	2.7	2.7	2.1	2.5	2.7	2.6
2022調査	2.6	3.1	2.7	2.4	2.2	2.8	2.5	2.5	2.6	2.2	2.7	2.7	2.6
2021調査	2.7	3.0	3.0	2.5	2.2	2.6	2.8	2.5	2.7	2.4	2.7	2.9	2.6
上昇割合(2021調査比)	17%	27%	16%	16%	12%	18%	15%	19%	17%	18%	19%	24%	30%
下降割合(2021調査比)	26%	22%	32%	30%	20%	27%	28%	25%	26%	29%	34%	28%	21%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.3(0.0)	3.5(+0.1)	2.2(−0.1)	2.6(−0.1)	2.0(−0.2)	−
2024調査	3.3	3.3	2.0	2.6	1.9	−
2023調査	3.2	3.6	2.0	2.6	1.8	−
2022調査	3.2	3.7	2.1	2.7	2.0	−
2021調査	3.3	3.4	2.3	2.7	2.2	−
上昇割合(2021調査比)	27%	37%	19%	15%	20%	−
下降割合(2021調査比)	24%	31%	20%	23%	19%	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]リサーチ・アドミニストレーター(URA)の増強.
- URA はとても充実していると感じたため.
- 所属部局ではないが大学全体の URA は増えている印象.
- RA の支援を受けて外部資金の獲得につながった.
- 今年度,学内の知財や広報の専門人材の活躍が増えたため.
- URA 職的な(組織・施設・マネジメント)人材と研究に専念できる教員との評価方法を区別し,URA は昇任可能と変更した.
- 専門分野に偏りがあるものの専門人材の数は増えている.
- 徐々にではあるが,URA の採用,育成,URA チームを介した他大学との交流などは進展している.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]リサーチ・アドミニストレーター(URA)・専門人材の数が不十分.
- 研究支援体制は深刻な人手不足にあり,日常的に対応困難な状況が発生している.
- 存在はしているが,あまり機能しているようには見えない.
- 人数が少ないので一人が退職すると継続性がなくなってしまう.
- RA をパーマネントで雇用したいが,予算がないし,その人たちのキャリアパスも問題.
- 研究活動の多様化高度化に対応した専門人材の確保が必要であるが,採用に至らないケースがあり課題である.
- URA の公募を行っても,人材が集まらない.
- リサーチ・アドミニストレーターはいるが,その人材が部局の研究活動を円滑にしているかどうかは定かではない.
- そのような人材の必要性は否定しない.ただし,その増強だけでなく,研究のマネジメントについて,真に必要なことに絞り込む努力も必要と考える.URA に研究者がやりたくない雑用を任せるだけでは不十分(そのようになってしまうのではないかという懸念がある).

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 部局には配置されていないが大学には URA がある.しかし,研究・教育に関わる教員とポストの取り合いになるため,専門人材が増えるほど,研究できる人材は減るというジレンマがある.(1→1)
- 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がそもそも配置されていない.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

2-2 研究施設・設備

研究施設・設備の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」を対象に、以下の 3 つの質問を行った。また、有識者のうち「企業」には、Q206 と Q208 の 2 つの質問を行った。

- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)は十分だと思いますか。

Q206 と Q207 では、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を問うた。Q208 では、第一線で研究開発に取り組む研究者には自身の研究分野における日本の全般的な状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には日本の全般的な状況を問うた。また、「企業」については、Q206 では自身が知る日本の大学や公的研究機関の状況を、Q208 では日本の全般的な状況を問うた。

研究施設・設備の中分類では、大学の自然科学研究者全体の指数を見ると、「組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組(Q207)」については概ね十分との認識が示されたものの、「研究施設・設備の程度(Q206)」及び「組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(Q208)」では十分ではないという認識が示された。3 つの質問に共通して、大学グループ別で認識の違いが見られ、第 1G の指数が相対的に高い傾向にあった。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「研究施設・設備の程度(Q206)」、「組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組(Q207)」、「組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(Q208)」のいずれでも指数が多くの属性で低下しており、特に大学性別の女性の指数がいずれの質問でも大きく低下した。これに加えて、前年度 2024 調査からの指数の変化を見ると、これら 3 つの質問に共通して大学グループ別の第 2G において指数が低下した。

十分度を下げた理由としては、「研究施設・設備の程度(Q206)」では、「施設・設備の老朽化・陳腐化が一層進展」といった意見が多く見られたほか、「物価や人件費の高騰に伴う財政難により、施設や設備の更新、整備が不十分であるため」といった意見が見られた。「組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組(Q207)」では、「共用研究設備を保守・更新する予算が足りず、現在の仕組みを維持できなくなりつつある」という意見や「運用のための専門人材がいない(研究者が時間を割く)」という意見も見られた。「組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(Q208)」においては、「共用研究施設は増えたが、機器の扱いの専門性が上がっているので、人的なサポート体制が欲しい」という意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-20 研究施設・設備の程度についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.0(−0.6)	5.0(−0.6)	4.2(−0.7)	3.6(−0.5)	3.6(−0.5)	3.6(−1.3)	4.2(−0.5)	4.0(−0.4)	4.0(−0.6)	3.7(−0.9)	5.4(−0.1)	4.5(−0.4)	3.4(−0.9)
2024調査	4.1	5.1	4.5	3.5	3.6	3.7	4.4	3.9	4.1	3.8	5.3	4.5	3.7
2023調査	4.2	5.5	4.4	3.7	3.7	4.5	4.3	4.0	4.3	4.0	5.6	4.4	3.7
2022調査	4.4	5.7	4.6	3.9	3.7	4.9	4.5	4.1	4.4	4.3	5.8	4.6	4.1
2021調査	4.6	5.6	4.9	4.1	4.1	4.9	4.7	4.4	4.6	4.6	5.5	4.9	4.3
上昇割合(2021調査比)	16%	17%	14%	22%	11%	11%	15%	18%	16%	11%	23%	21%	10%
下降割合(2021調査比)	34%	34%	38%	34%	30%	42%	33%	32%	33%	38%	40%	39%	31%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	4.1(−0.5)	4.9(−0.4)	2.8(−0.5)	3.4(−0.4)	2.6(−0.6)	−
2024調査	4.2	4.6	2.8	3.3	2.7	−
2023調査	4.4	4.8	2.8	3.5	2.6	−
2022調査	4.6	5.3	3.0	3.6	2.8	−
2021調査	4.6	5.3	3.3	3.8	3.2	−
上昇割合(2021調査比)	12%	21%	18%	18%	18%	−
下降割合(2021調査比)	33%	37%	28%	31%	27%	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]共同利用設備・機器センターの充実.
- 共同研究施設の充実に向けた施策が進んだ.
- 自分の研究分野には関係ないが,実験系で大型機器を購入する予算がついた.
- 機器が更新されている.
- 大学が大型の外部資金を獲得したことにより研究設備の更新が一気に進んだ.
- キャンパス移転に伴い,一部の共通機器が更新されたため.
- 共通設備は概算要求や J-PEAKS により拡充されつつある.
- J-PEAKS 採択により,基礎的な分析装置や社会実装に繋げる設備等,共有化が進むと思っている.
- 世界トップレベルの観測・実験施設(複数)を拡充した.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]施設・設備の老朽化・陳腐化が一層進展.
- 物価や人件費の高騰に伴う財政難により,施設や設備の更新,整備が不十分であるため.
- コアラボや共同機器の利用が円滑にできないので困っている.
- 共通設備で利用できる機器類の老朽化が目立ってきている.買い替えの予算がないようだ.
- 新規設備の導入は可能であるが,メンテナンス,更新に関する経費は十分とは言えない.
- 老朽化と先端機器の価格高騰が課題.より良い設備へのアップデートが非常に難しい.
- テクノロジーの進歩について行っていない.
- 利用可能な学内共通機器が最先端ではなくなってきている.
- 機器はあってもやや活用がしにくい.
- 最先端の装置・設備になかなか置き換わらない.
- 予算がないために必要不可欠な装置であっても新しい装置への更新ができず,老朽化した装置を騙し騙し使用している状況で,年々悪化しているため.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 装置の運転費確保に時間を取られるのが現状.(1→1)
- 面積が少なく学生の研究する場所が少ない.(2→2)
- 研究施設・設備は標準的レベルと考えられるが,施設・設備の老朽化に対する整備が進んでおらず,また今後の施設拡充の見通しも不明なため.(3→3)
- 研究施設や設備は,科学と共に日々向上していかなければならないため,継続的に更新し続けていかなければならない.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-21 組織内の研究施設・設備・機器の共用の仕組についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.8(−0.5)	5.5(−0.4)	5.2(−0.5)	4.6(−0.5)	4.2(−0.5)	5.3(−0.5)	4.6(−0.5)	4.8(−0.5)	4.8(−0.5)	4.4(−0.8)	5.6(−0.1)	5.0(−0.3)	4.0(−0.5)
2024調査	5.0	5.5	5.6	4.9	4.2	5.3	4.8	5.0	5.1	4.3	5.4	4.9	4.3
2023調査	4.9	5.7	5.3	4.7	4.3	5.6	4.7	4.9	5.0	4.6	5.7	4.7	4.4
2022調査	5.1	6.0	5.4	4.8	4.5	5.9	4.8	5.1	5.1	5.1	5.8	5.0	4.5
2021調査	5.3	5.9	5.7	5.1	4.7	5.8	5.1	5.3	5.3	5.2	5.7	5.3	4.5
上昇割合(2021調査比)	16%	17%	17%	20%	12%	13%	14%	20%	16%	16%	17%	21%	23%
下降割合(2021調査比)	30%	29%	31%	30%	30%	26%	30%	32%	29%	35%	30%	29%	28%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	5.1(−0.1)	6.2(−0.3)	−	−	−	−
2024調査	5.3	6.3	−	−	−	−
2023調査	5.2	6.4	−	−	−	−
2022調査	5.2	6.6	−	−	−	−
2021調査	5.2	6.5	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	18%	20%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	22%	29%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- 仕組みはそれなりに機能している.
- 部局内での設備の共有化の取組が始まっている.
- 機器共用の施設と制度の整備が進んだ.
- 共通機器に関しては共用の仕組みができている.共通機器以外の機械は,共用化できていないと思う.
- 共同研究機器が前年よりも増えて,どの研究室も無料で使用できているので,改善したと言える.
- 共通施設が周知されるようになってきた.
- コアファシリティの考え方を導入して,共有するシステムを構築するなど,環境整備が進んでいる.

十分度を下げた理由の例

- 共用研究設備を保守・更新する予算が足りず,現在の仕組みを維持できなくなりつつある.
- 運用のための専門人材がいない(研究者が時間を割く).
- 学生が別キャンパス所管装置を利用した実験を行うにあたり,学内経費から移動費を支出できなくなった.
- 仕組みの整備をするために生じた混乱がある.
- 共用するためには,技術面の人材が必要.
- 共同利用と施設の供用や外部利用に関する規則の整備が近年の状況に追いついていない.
- 老朽化した機器の買い替え費用やメンテナンス費用が年々厳しくなる.
- 個々の研究室で所有している装置を共用としているケースが多く,必ずしも共用専用の設備が整備されているわけではない.
- 高額の研究費を取る研究者が増えると,共通機器への投資に賛同が得られない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 共用施設を維持するための人材の雇用などが行われており,整備の努力が見られる.(5→5)
- 共用施設の使用制限があまりにも多くて,使えない.(1→1)
- 装置担当者の外部資金に頼り切っており,組織内全体で共用の為の装置としての維持をする努力が見られない.(1→1)
- 設備はあるが,アクセス,実施の工程にサポートが少ない.(3→3)
- 仕組みは整備されたが,設備・機器の老朽化に課題がある.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-22 組織外の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度についての指数とその変化、意見の変更理由

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(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)は十分だと思いますか。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.1(−0.5)	5.1(−0.3)	4.3(−0.4)	4.0(−0.7)	3.6(−0.4)	4.9(−0.2)	4.1(−0.5)	3.9(−0.7)	4.2(−0.4)	3.7(−1.0)	5.4(+0.1)	4.4(−0.3)	4.1(−0.6)
2024調査	4.2	5.0	4.6	4.1	3.6	5.0	4.1	4.1	4.3	3.8	5.2	4.4	4.3
2023調査	4.3	5.1	4.3	4.2	3.7	5.3	4.1	4.1	4.3	4.1	5.4	4.3	4.4
2022調査	4.4	5.3	4.5	4.3	3.7	5.1	4.3	4.3	4.4	4.3	5.5	4.5	4.6
2021調査	4.6	5.4	4.7	4.7	4.0	5.1	4.6	4.6	4.6	4.7	5.3	4.7	4.7
上昇割合(2021調査比)	17%	22%	17%	13%	16%	18%	15%	17%	17%	12%	12%	22%	14%
下降割合(2021調査比)	30%	33%	28%	33%	29%	25%	28%	35%	29%	37%	31%	33%	25%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	3.8(−0.1)	5.3(+0.1)	2.9(−0.3)	4.0(+0.1)	2.7(−0.4)	−
2024調査	3.8	5.2	3.0	3.9	2.8	−
2023調査	3.9	5.4	3.0	4.0	2.8	−
2022調査	3.9	5.3	3.1	3.9	2.8	−
2021調査	3.9	5.2	3.2	3.9	3.1	−
上昇割合(2021調査比)	18%	29%	21%	20%	21%	−
下降割合(2021調査比)	24%	31%	27%	17%	30%	−

十分度を上げた理由の例

- 大学連携研究設備ネットワークなどを介して,他大学の設備も使用し,実際に使用できることが実感できたため.
- 大学共同利用機関及び公的研究機関が提供するスパコンシステムを,無償で利用できる(計算資源は要申請)ことは研究の促進につながっている.
- 大学によっては整備されているが,その存在を知らない人にはアクセスしにくいなどの問題がある.
- 私自身がこれを推進する立場であり,鋭意改善し,大学からの認知も徐々に高まってきたと感じている.
- 手続きがオンライン化,簡略化されたものが増えてきて,民間企業も使いやすくなってきた印象がある.

十分度を下げた理由の例

- 共用研究施設は増えたが,機器の扱いの専門性が上がっているので,人的なサポート体制が欲しい.
- 実際に共同研究を実施しているが,間接費(大学への支払い)が多すぎる.
- ルールの改訂により,事務手続きが複雑になったり,学部学生が利用できないなどの制限が増えた.
- 大学共同利用機関の環境が悪化しているように思える.
- 共通機器を保守,運用する人材の雇用が,運営費交付金などの不足により任期付であることは,退職者の次の人を見つける際の大きな障壁となっている.
- 分析センター等,専門装置に関して技術相談できる技術者の高年齢化が進んでいて,すでに不足.
- 機械はあるが,使い方を教えてくれる人はいないので,使えない機械も多い.また,利用料金がかかるので,研究費が少ない時は頻繁に使いにくい.
- 海外の共同利用施設に比べて資金やサービスが少なすぎる.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 共同施設を一定の料金で貸し出すという制度を設計しても,その利用料金を払える研究者も一部に限られており,研究者が全体的に予算を持っていないことに対してどうしようもないというのが現状.(2→2)
- 各施設がそれぞれルールと手続きを設けており,利用者も管理者も時間を浪費している.利用することで先方研究者に負担をかけると思うと気軽に依頼できない.(1→1)
- せっかくまだまだ現役で使えて共用設備にしたら需要が多そうな装置があるのに,保有者が定年で,維持管理できる後継者がおらずに捨てられてしまう,という状況がたびたび見られるので,もったいないと感じている.(3→3)
- 部局で管理している機器の中で,大学全体への共有がされていないものが多すぎる.(1→1)
- 閉塞感があり,共同研究施設や設備利用,アクセスのしやすさが乏しいと感じる.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

2-3 研究活動の変容

研究活動の変容の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者を対象に、以下の 5 つの質問を行った。また、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」、「企業」には、Q209 から Q212 の 4 つの質問を行った。有識者のうち「俯瞰的な視点を持つ者」には、Q211 と Q212 の 2 つの質問を行った。

- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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。
  ※機関におけるデータポリシーの策定、データリポジトリの構築・活用、データ・成果の公開支援等
- ○ 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。
- ○ 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。

Q209 と Q210 では、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を、「企業」には自身が関連する日本の大学や公的研究機関の状況を問うた。Q211 と Q212 では、第一線で研究開発に取り組む研究者には自身の研究分野における日本の全般的な状況を、「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」には日本の全般的な状況を問うた。Q213 では、第一線で研究開発に取り組む研究者に自身の研究分野における日本の全般的な状況を問うた。

研究活動の変容の中分類では、「研究交流や教育等におけるリモート化(Q210)」において、多くの属性で十分との認識が示された。「研究データ・研究成果を公開・共有するための取組(Q211)」及び「研究成果の公表方法の多様化の進展(Q213)」においては、多くの属性で概ね十分との認識が示された。「ICT 技術に基づく研究方法の変革の進展(Q209)」については、大学の自然科学研究者全体では不十分との強い認識を示した一方で、国研等の自然科学研究者は概ね十分との認識を示した。大学グループ別にみると、第 1G の指数が他のグループより高かった。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「ICT 技術に基づく研究方法の変革の進展(Q209)」では、多くの属性で指数が上昇した。「研究交流や教育等におけるリモート化(Q210)」では、研究者の多くの属性で指数が大きく低下した一方、企業で指数が大きく上昇した。「研究データ・研究成果を公開・共有するための取組(Q211)」では、大学マネジメント層の指数が大きく上昇した。「公開・共有された研究データ・研究成果の利活用(Q212)」では、多くの属性で指数が低下した。「研究成果の公表方法の多様化の進展(Q213)」では、大学グループ別の第 1G、大学部局分野別の理学及び保健、国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者の指数が上昇した。

前回調査からの意見の変更理由を見ると、「ICT 技術に基づく研究方法の変革の進展(Q209)」の十分度を上げた理由としては、「AI 活用やデータ駆動型研究の推進・進展」について言及するものが多く見られた。「研究交流や教育等におけるリモート化(Q210)」の十分度を上げた理由としては、「オンライン会議・打合せの定着」に関する意見が多く見られた。一方、十分度を下げた理由としては、「コロナ禍が終わり、対面への回帰」といった意見が多く見られた。「公開・共有された研究データ・研究成果の利活用(Q212)」の十分度を上げた理由とし

ては、「利活用可能な研究データ・研究成果の増加」に関する意見が多く見られた。「研究成果の公表方法の多様化の進展(Q213)」の十分度を上げた理由としては、「オープンアクセス化が進んでいるように感じる」のようにオープンアクセスの進展に関する意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-23 ICT 技術に基づく研究方法の変革の進展についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.4(+0.1)	4.3(+0.4)	3.4(−0.1)	2.7(−0.2)	3.4(+0.4)	4.0(+0.5)	3.8(+0.1)	2.8(0.0)	3.5(+0.2)	3.0(0.0)	4.9(+0.4)	3.7(+0.5)	3.2(+0.2)
2024調査	3.3	3.9	3.5	2.8	3.2	3.8	3.7	2.7	3.4	2.9	4.7	3.3	3.2
2023調査	3.3	4.0	3.5	2.7	3.2	3.9	3.6	2.7	3.3	2.9	5.0	3.3	2.8
2022調査	3.3	4.0	3.4	3.0	2.9	3.7	3.7	2.6	3.3	2.9	4.6	3.2	3.0
2021調査	3.3	3.9	3.5	2.9	3.0	3.5	3.7	2.8	3.3	3.0	4.5	3.2	3.0
上昇割合(2021調査比)	25%	28%	22%	28%	23%	32%	21%	26%	25%	25%	36%	36%	21%
下降割合(2021調査比)	22%	15%	25%	27%	20%	18%	22%	25%	22%	23%	20%	21%	8%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.7(+0.5)	4.3(+0.2)	3.0(+0.3)	3.4(+0.2)	2.9(+0.3)	−
2024調査	3.5	4.1	2.9	3.3	2.8	−
2023調査	3.6	4.1	2.6	3.3	2.4	−
2022調査	3.4	4.5	2.7	3.3	2.5	−
2021調査	3.2	4.1	2.7	3.2	2.6	−
上昇割合(2021調査比)	30%	32%	40%	32%	42%	−
下降割合(2021調査比)	16%	17%	20%	21%	20%	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]AI 活用やデータ駆動型研究の推進・進展.
- 土木工学分野ではデータの公開などが進んだこともあり,これらの研究が進んでいる状況にある.
- 生成 AI が無料で利用できるようになった.
- AI の機能が向上し,研究に実用できるようになった.
- 英文校閲 AI ソフト,ChatGPT の法人契約があり,業務の一部を AI に任せられるようになったから.
- AI の活用などに関する FD・SD 研修を行い,ICT リテラシーの向上を図った.ICT 技術に基づく研究活動の実施状況は全国の大学に比べ標準を大きく上回る.
- 研究手法に ICT 技術が,徐々に入り込んでいる.
- 研究者個人のレベルで,生成 AI の活用度が増加している.
- AI を活用した研究の効率化(AI 論文作成技術など)に関する多くの講習会を学内で開催し,研究者らの AI 利用が促進されたため.
- ICT 技術に基づく研究方法の変革はトレンドとなり近年急速に進んだと実感するため.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]AI の進歩に対応出来ていない.
- 生成 AI 活用のスピード感が諸外国と比較して不足.
- ルーチン業務でもかなりマニュアルで実施している.今なら AI エージェントなどでできることも増えているはずだが原資がない.
- 化学系は進んでいるけど,工学系は進んでいない.お金が足りなくて自動化できない.
- 実験設備について自動化や遠隔操作ができないことが多い.特に実験研究において AI の積極的な活用事例を聞かない.
- DX の教員業務への展開は,一般事務業務に比べ若干遅れている.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- AI のサブスクリプション費用を大学に負担してほしい.(4→4)
- 生成 AI 関係の導入が,他の国立研究開発法人と比べて大変遅れていて,業務に支障がでており,また研究競争力も相対的に落ちていることに不満がある.(1→1)
- AI for Science の流れには乗り遅れないようにする必要がある.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021

調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-24 研究交流や教育等におけるリモート化についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	5.7(−0.6)	6.4(+0.1)	6.0(−0.8)	5.2(−0.7)	5.4(−0.6)	6.3(−0.3)	5.8(−0.8)	5.3(−0.5)	5.8(−0.6)	5.1(−0.7)	6.9(+0.2)	5.6(−0.5)	6.0(−0.7)
2024調査	5.8	6.1	6.1	5.6	5.4	6.1	5.9	5.5	5.9	5.3	6.7	5.6	6.4
2023調査	6.0	6.3	6.3	5.6	5.9	6.5	6.1	5.7	6.1	5.5	7.1	5.7	6.3
2022調査	6.2	6.5	6.7	5.6	6.3	6.6	6.5	5.8	6.3	5.7	7.3	6.1	6.7
2021調査	6.3	6.3	6.8	5.9	6.0	6.6	6.6	5.8	6.4	5.8	6.7	6.1	6.7
上昇割合(2021調査比)	22%	27%	17%	21%	25%	20%	17%	29%	23%	19%	25%	23%	21%
下降割合(2021調査比)	34%	22%	38%	34%	37%	31%	37%	33%	32%	43%	28%	35%	43%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	5.8(+0.2)	6.4(+0.4)	5.4(+0.9)	6.0(+0.4)	5.2(+1.0)	−
2024調査	5.8	6.5	5.2	5.9	5.0	−
2023調査	6.0	6.3	5.1	5.9	4.9	−
2022調査	5.9	6.6	5.0	5.8	4.7	−
2021調査	5.6	6.0	4.5	5.6	4.2	−
上昇割合(2021調査比)	23%	40%	48%	37%	52%	−
下降割合(2021調査比)	18%	23%	25%	23%	26%	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]オンライン会議・打合せの定着.
- 海外とのやり取りという面で,相当に進んでいる.
- リモートワークが許可されたため.
- 電子決済システム導入で,リモート化は少し進んだ.
- オンライン会議が恒常的に使用されている.
- コロナ禍を経験してリモート化の活用がかなり進み定着した.
- 教育等にリモート化は進んでいる.
- 大学のネットワーク環境の改善を進めた結果,リモート化は少し進んだと感じる.
- オンデマンドの学会配信や研修が普及したと感じたため.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]コロナ禍が終わり,対面への回帰.
- 別キャンパスでのオンサイトが原則の会議の存在.
- 所属機関が Zoom の有料契約を打ち切ったため,オンラインミーティングに苦労している.
- 最近リモート離れが高年齢の教員を中心に進んでいるため,若手が合わせないといけなくなっている傾向にある.
- 徐々にリモート化は失われている.
- 対面講義を強要されるようになった.
- 講義は対面が必須のため,講義のためにキャンパス移動が必要である(所要時間一時間).この手間は負担が大きい.
- オンラインが可能な会議であっても,コロナ前に完全に戻ったように,全て対面であり,前後の移動時間を考慮すると学内や会議室に拘束されるため,実験や調査日程に影響がでている.
- 多くのセミナーなどでオンラインでの参加が可能であったが,最近は対面のみのものが増えてきた.
- 特に教育については,リモートで何かをすることは少なくなってきている.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 研究系はリモート化は活用されている.一方,事務系はそのように感じない.(5→5)
- 学会はある程度リモートになっても良いのではないか.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-25 研究データ・研究成果を公開・共有するための取組についての指数とその変化、意見の変更理由

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。
※機関におけるデータポリシーの策定、データリポジトリの構築・活用、データ・成果の公開支援等

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	5.3(+0.1)	5.6(+0.1)	5.4(0.0)	4.7(−0.2)	5.3(+0.1)	5.5(0.0)	5.4(0.0)	5.0(0.0)	5.3(+0.1)	4.8(−0.5)	5.2(−0.3)	4.7(−0.1)	5.4(+0.1)
2024調査	5.2	5.3	5.5	4.8	5.3	5.4	5.4	5.0	5.3	4.9	5.2	4.5	5.6
2023調査	5.2	5.4	5.4	4.8	5.4	5.6	5.3	5.0	5.3	4.8	5.6	4.3	5.5
2022調査	5.3	5.5	5.4	4.8	5.5	5.7	5.4	5.1	5.3	5.1	5.6	4.5	5.5
2021調査	5.2	5.5	5.4	4.9	5.2	5.5	5.4	5.0	5.2	5.3	5.5	4.8	5.3
上昇割合(2021調査比)	24%	22%	27%	26%	22%	22%	23%	27%	25%	18%	25%	23%	37%
下降割合(2021調査比)	24%	20%	25%	26%	23%	21%	23%	26%	23%	30%	30%	23%	19%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	4.5(+0.6)	5.1(0.0)	3.5(−0.3)	4.1(−0.2)	3.3(−0.4)	3.8(+0.1)
2024調査	4.2	5.1	3.4	3.8	3.3	3.9
2023調査	4.0	5.2	3.3	3.9	3.2	3.8
2022調査	4.0	5.4	3.5	4.1	3.3	3.7
2021調査	3.9	5.1	3.8	4.3	3.7	3.7
上昇割合(2021調査比)	36%	26%	24%	18%	26%	23%
下降割合(2021調査比)	17%	26%	27%	24%	28%	22%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]オープンアクセス(OA)化の進展.
- 科研費のデータ公開の仕組みが進んでいる.
- データポリシーの策定,データリポジトリの活用などが行われるようになった.
- 研究成果を公開する仕組みは進んできた.OA 化も常識になりつつある.
- 即時オープンアクセス義務化対応を行う際に,義務化の対象となっていない研究成果やデータなどの公開方法も含めて議論が進んできている.加えて,公開の際のライセンスの原則もほぼ固まっている.
- ほとんどの成果はプレプリントとして公表するということがより常識的になっている.
- 文部科学省「オープンアクセス加速化事業」の採択を得て,取組の強化を行えたため.
- リポジトリ公開の際の研究者支援は良くなったし,大学から公開支援の案内がよく届くようになった.

十分度を下げた理由の例

- 高額なため,かなり外部資金を取っておかないとオープンアクセスのジャーナルへ投稿出来ない.
- 英語で論文を出版する際にオープンアクセスをするためのサポートが不十分.
- 円安が急速に進み論文掲載料が跳ね上っている.
- 義務化されて意識も高まっているが,古い研究成果のリポジトリへの登録は依然として時間がかかっており,新規の研究成果の登録とは別に措置が必要と思われる.
- あらゆる研究費にそのための予算を別枠でつけるべき.
- 支援はないが,研究成果を公開するようには言われる.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 転換契約が充実してきたが,商用誌ばかりで,業界でも評価が高い ACS(American Chemical Society)が非該当なのが残念である.プレプリントサーバーを利用することで,独自のリポジトリの構築は不要になったと考える.(5→5)
- 公開はしていますが個人の努力によるところが大きい.researchmap は,PubMed から取り込めるようになったので,ずいぶん楽になった.(3→3)
- 機関リポジトリの整備は進められつつあるが,ジャーナルのオープンアクセス費が高すぎ,若手の科研費を超える額のものもあり問題.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-26 公開・共有された研究データ・研究成果の利活用についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.4(−0.3)	4.9(−0.2)	4.3(−0.5)	4.1(−0.2)	4.5(0.0)	4.8(−0.1)	4.5(−0.3)	4.2(−0.3)	4.5(−0.2)	4.1(−0.5)	4.9(−0.1)	4.1(−0.3)	5.0(+0.4)
2024調査	4.5	4.7	4.7	4.2	4.3	4.8	4.5	4.3	4.5	4.3	4.9	3.9	5.2
2023調査	4.5	4.9	4.5	4.2	4.5	4.8	4.5	4.4	4.6	4.1	4.8	4.0	4.7
2022調査	4.6	5.1	4.7	4.4	4.6	5.0	4.7	4.5	4.7	4.4	5.0	4.1	4.8
2021調査	4.7	5.1	4.8	4.3	4.5	4.9	4.8	4.5	4.7	4.6	5.0	4.4	4.6
上昇割合(2021調査比)	13%	11%	10%	16%	15%	17%	12%	13%	13%	15%	22%	15%	26%
下降割合(2021調査比)	26%	21%	33%	26%	21%	14%	26%	29%	25%	29%	17%	27%	11%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.5(0.0)	4.1(+0.1)	2.5(−0.3)	3.3(0.0)	2.3(−0.4)	2.9(0.0)
2024調査	3.5	4.2	2.4	3.1	2.3	3.0
2023調査	3.5	4.1	2.6	3.3	2.4	3.0
2022調査	3.6	4.2	2.7	3.3	2.5	3.0
2021調査	3.5	4.0	2.8	3.3	2.7	2.9
上昇割合(2021調査比)	19%	25%	19%	23%	18%	23%
下降割合(2021調査比)	18%	22%	22%	24%	22%	21%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]利活用可能な研究データ・研究成果の増加.
- 公開されている無償で利用できるデータが増えてきた.
- オミックスデータやシングルセル RNA-Seq データなどの共有データが研究成果に活用される例が増えている.
- 公開・共有される研究データや研究成果の蓄積が進み,情報機器の進展も後押ししてより広く利活用されるようになっている実感がある.

十分度を下げた理由の例

- 公開は進んでいるが,利活用は進んでいない.
- 公開や共有はされてきているが,それらが利活用されていることがわからない.
- 研究への AI 活用が言われている割には,データ整備が進んでいると思えない.個人情報保護の観点で公開・共有が難しいものも多くあると思うが,使いやすくするためのデータの構造化など含め,もっと統一感のある動きが国レベルで必要.
- 研究機関のデータベース等が教員の退官後に閉鎖されるケースが見受けられる.
- 特に企業へのデータ提供にはハードルが高い.
- システム整備は進んだものの,まだ利活用が活発化するまでには至ってない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 公開が目的化していないか.利活用の見込みがないものまで公開しようとして,それに割かれる労力が妥当なものかは,十分に検討されるべきであると思う.(1→1)
- 研究データ・研究成果の利活用については,よい事例をショーケースとして紹介すべきと感じる.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-27 研究成果の公表方法の多様化の進展についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	5.1(+0.2)	5.5(+0.3)	5.2(+0.2)	4.8(0.0)	4.9(+0.2)	5.8(+0.3)	4.9(−0.1)	5.0(+0.4)	5.1(+0.2)	4.8(0.0)	5.4(+0.4)	5.0(+0.4)	4.7(+0.2)
2024調査	4.9	5.1	5.4	4.7	4.7	5.7	4.8	4.8	4.9	4.9	5.3	4.8	4.6
2023調査	4.9	5.3	4.9	4.7	4.8	5.7	4.8	4.7	4.9	4.8	5.3	4.6	4.4
2022調査	4.9	5.3	4.9	4.6	4.8	5.6	4.8	4.6	4.9	4.8	5.2	4.6	4.7
2021調査	4.9	5.2	5.0	4.8	4.7	5.5	5.0	4.6	4.9	4.8	5.0	4.6	4.5
上昇割合(2021調査比)	24%	25%	30%	21%	22%	27%	21%	28%	25%	21%	26%	33%	32%
下降割合(2021調査比)	14%	11%	20%	14%	12%	13%	15%	13%	13%	23%	18%	20%	10%

十分度を上げた理由の例

- オープンアクセス化が進んでいるように感じる.
- 論文のオープンアクセスの費用の一部を大学が支払う制度ができた.
- 論文の無料公開等のサポートが進んだ.
- プレプリントの利用は広がってきているように思う.
- 論文のデジタルでの公表が増加している.

十分度を下げた理由の例

- データの公開,プレプリントの活用等を進めているのは一部の研究者に限られる.
- 進捗の著しい他国と比較すると,相対的に劣りつつある.
- 多様化ではなく公開が強要されるようになってきた.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 国内では,科研費などの税金による研究費で遂行された研究成果はオープンアクセスジャーナルに投稿するように強く推奨されている.しかし,名の通ったオープンアクセスジャーナルは海外の出版社のものが多い.著しく高い出版費(基盤 C ではとても足りない)として,税金が海外に流れることを推奨しているのはどうかと思う.(5→5)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

2-4 (2025 年度深掘調査)物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響

NISTEP 定点調査 2024 では、研究資源、学術研究・基礎研究、政府の研究費マネジメントの多くの質問において、円安、人件費・光熱費・物価高騰が前回調査から十分度を下げた理由として指摘された。また、そのような状況を定量的に把握する観点から、過去 4 年間の調査データにおける関連単語の出現回数の変化を分析したところ、「物価関係」の単語の出現回数が過去 4 年間で急増していることを明らかにした。

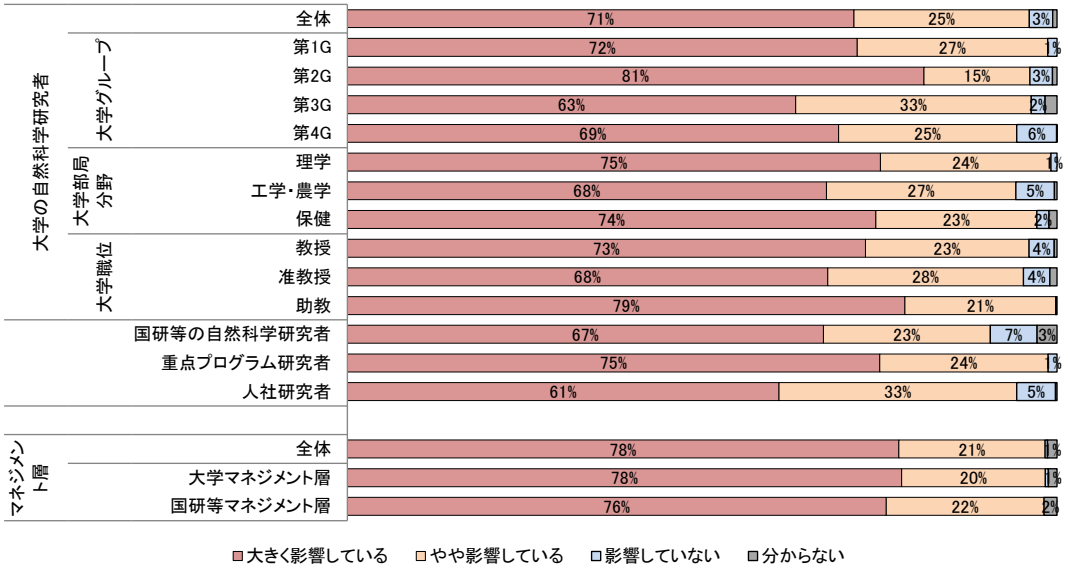
2025 年度深掘調査では、これらの状況を踏まえ、近年の物価高騰等が研究活動や研究マネジメント業務に与える影響等について詳細な調査を実施した。

調査対象者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層である。研究者には「近年の物価高騰等があなたの研究活動に与える影響等」を尋ね、マネジメント層には「近年の物価高騰等が所属機関の研究マネジメント業務に与える影響等」を尋ねた。なお、本調査の前提として、物価高騰等の中には、近年の人件費高騰(人事院勧告への対応)等も含まれるとした。

2-4-1 物価高騰等の影響についての認識

まず、近年の物価高騰等が研究活動や研究マネジメント業務にどの程度影響しているかを確認した(図表 2-28)。その結果、研究者及びマネジメント層の両方で、近年の物価高騰等が研究活動や研究マネジメント業務に「大きく影響している」の回答割合が最も高く、「やや影響している」の回答割合を含めた合計で約 9 割以上を占めた。

図表 2-28 (2025 年度深掘調査)物価高騰等の影響についての認識



注 1: 回答者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層である。
注 2: 研究者には「近年の物価高騰等があなたの研究活動に与える影響等」を尋ね、マネジメント層には「近年の物価高騰等が所属機関の研究マネジメント業務に与える影響等」を尋ねた。なお、本調査の前提として、物価高騰等の中には、近年の人件費高騰(人事院勧告への対応)等も含まれるとした。

大学の自然科学研究者の属性別の状況を確認すると、大学グループ別の第 2G、大学部局分野別の理学及び保健、大学職位別の助教で「大きく影響している」の回答割合が比較的高い。研究者とマネジメント層を比較すると、マネジメント層の方が「大きく影響している」の回答割合が高く、物価高騰等が研究マネジメント業

務に大きな影響を与えていることが示唆された。

このような状況から、近年の物価高騰等が研究者の研究活動やマネジメント層の所属機関の研究マネジメント業務等に大きく影響を与えていることが改めて示された。

2-4-2 物価高騰等の影響を実感する項目

次に、図表 2-28 において、「大きく影響している」又は「やや影響している」を選択した回答者に、研究活動及び研究マネジメント業務への影響を特に実感している項目を、上位 2 つまで選択するように求めた(図表 2-29)。

1 位又は 2 位に選択された割合を見ると、大学の自然科学研究者全体では、「消耗品費への影響」が 55%と最も高く、次いで「旅費への影響」が 51%であった。「設備備品費への影響」も 41%と比較的高い回答割合であった。マネジメント層においては、「光熱費・設備維持費への影響」と「人件費への影響」の 2 つが最も高い回答割合であった(共に 45%)。

大学の自然科学研究者を属性別に見ると、大学部局分野別の保健で「消耗品費への影響」が 7 割以上を占めた。「旅費への影響」は大学グループ別の第 1G、大学部局分野別の理学及び工学・農学、大学職位別の教授、重点プログラム研究者、人社研究者において最も高い回答割合であった。特に人社研究者の回答割合が 78%と高かった。国研等の自然科学研究者では「設備備品費への影響」の回答割合が最も高かった。

図表 2-29 (2025 年度深掘調査)物価高騰等の影響を実感する項目

	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	マネジメント層		
		大学グループ				大学部局分野			大学職位								
	全体	第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	教授	准教授	助教				全体	大学マネジメント層	国研等マネジメント層
消耗品費への影響 (消耗品・試薬などの高騰)	55%	50%	51%	63%	53%	44%	40%	75%	46%	62%	66%	27%	42%	10%	21%	24%	8%
旅費への影響 (国内・国際会議参加費用の高騰)	51%	54%	46%	52%	52%	58%	56%	42%	51%	51%	50%	48%	55%	78%	28%	31%	15%
設備備品費への影響 (研究機器や研究資材の高騰)	41%	48%	40%	37%	41%	47%	49%	29%	42%	41%	35%	51%	51%	33%	35%	37%	26%
論文発表や文献調査に関する費用への影響 (論文投稿料等や雑誌購読料の高騰)	23%	16%	24%	22%	28%	14%	21%	29%	24%	22%	23%	19%	18%	26%	19%	22%	4%
光熱費・設備維持費への影響	14%	16%	22%	13%	8%	17%	18%	9%	16%	12%	15%	24%	15%	20%	45%	41%	62%
人件費への影響(人件費や謝金の高騰、人事院勧告への対応など)	8%	10%	8%	7%	6%	9%	7%	8%	11%	5%	3%	17%	13%	16%	45%	42%	58%
外注費への影響	5%	4%	4%	4%	7%	4%	4%	6%	6%	3%	5%	11%	5%	11%	7%	4%	21%
その他	1%	1%	2%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	6%

注 1: 回答者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層のうち、図表 2-28 で「大きく影響している」又は「やや影響している」を選択した回答者である。
注 2: 回答割合は、「1 位と 2 位のいずれかで選択した回答者のウェイト(重み付け係数)の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。2 位を回答していない場合があるので、各選択肢の割合の合計は 200%にならない。
注 3: 外注費への影響の例示には、「機械装置、備品の操作・保守・修理等や、通訳、翻訳、校正(校閲)、アンケート、調査等の業務請負」を示した。
注 4: 研究者には「近年の物価高騰等があなたの研究活動に与える影響等」を尋ね、マネジメント層には「近年の物価高騰等が所属機関の研究マネジメント業務に与える影響等」を尋ねた。

2-4-3　物価高騰等の影響を特に実感する項目と対応すべき資金源

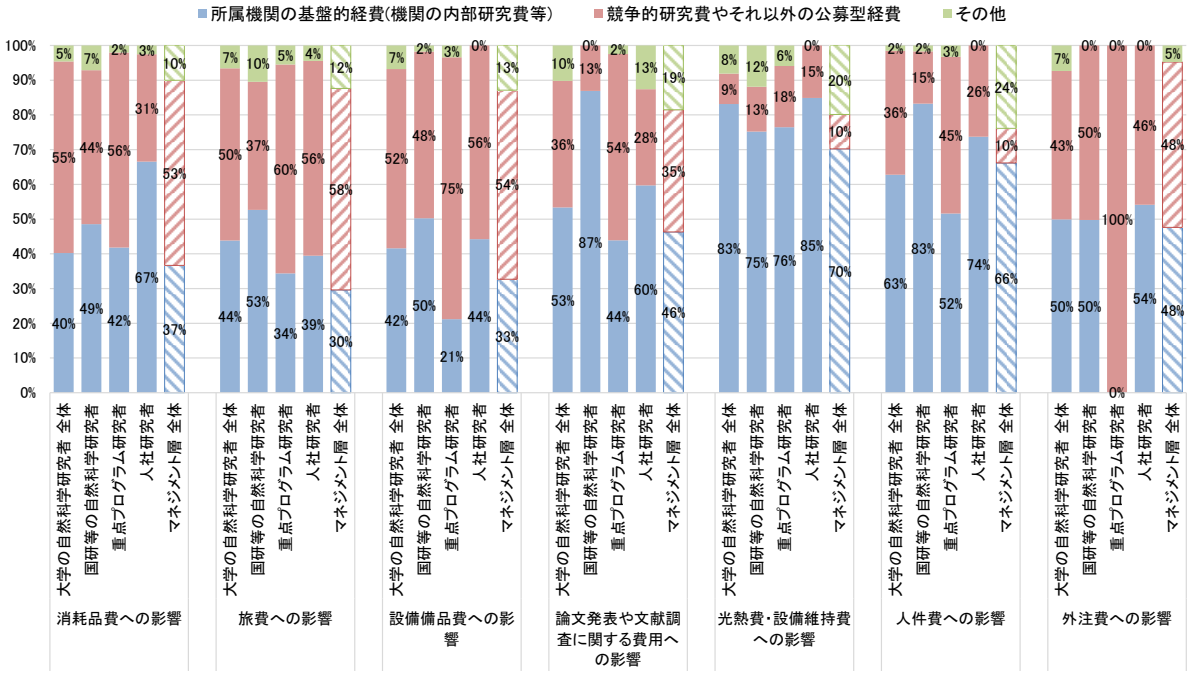
1 位と 2 位に選択した物価高騰等の影響を特に実感する項目それぞれについて、どのような資金源を特に用いて対応すべきであるかを尋ねた(図表 2-30)。

研究者が特に影響を実感する項目で上位に選択した「消耗品費への影響」、「旅費への影響」、「設備備品費への影響」の 3 つについては、研究者とマネジメント層の両方で、「競争的研究費やそれ以外の公募型経費」で対応すべきという回答割合が高い結果となった。ただし、国研等の自然科学研究者ではいずれの項目でも「所属機関の基盤的経費(機関の内部研究費等)」が高かった。これは国研等における調査研究が組織のミッションとして実施されているためと考えられる。また、「消耗品費への影響」については人社研究者における「所属機関の基盤的経費(機関の内部研究費等)」の割合が高かった。

マネジメント層が特に影響を実感する項目で上位に選択した「光熱費・設備維持費への影響」や「人件費への影響」の 2 つについては、研究者とマネジメント層の両方で、「所属機関の基盤的経費(機関の内部研究費等)」で対応すべきという回答割合が高い結果となった。マネジメント層の「その他」の回答欄の自由記述には、「運営費交付金」や「国からの支援」に言及するものが多く見られた。

「論文発表や文献調査に関する費用への影響」においては、国研等の自然科学研究者で「所属機関の基盤的経費(機関の内部研究費等)」で対応すべきという回答割合が特に高かった。

図表 2-30 （2025 年度深掘調査）物価高騰等の影響を特に実感する項目と対応すべき資金源



注 1：回答者は、研究者（大学及び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）、大学及び国研等のマネジメント層のうち、図表 2-28 で「大きく影響している」又は「やや影響している」を選択した回答者である。
注 2：外注費への影響の例示には、「機械装置、備品の操作・保守・修理等や、通訳、翻訳、校正（校閲）、アンケート、調査等の業務請負」を示した。
注 3：研究者には「近年の物価高騰等があなたの研究活動に与える影響等」を尋ね、マネジメント層には「近年の物価高騰等が所属機関の研究マネジメント業務に与える影響等」を尋ねた。

2-4-4 物価高騰等の影響を実感する項目の具体的な状況

物価高騰等の影響を実感する項目の具体的な状況について、自由記述形式で回答を求めた。図表 2-31には、物価高騰等の影響を特に実感する項目ごとに自由記述の主な論点をまとめ、関連する記述例を掲載した。

「消耗品費への影響(消耗品・試薬などの高騰)」においては、「消耗品等の高騰で従来の研究水準を維持することが困難」、「この数年で消耗品の価格が大きく上昇」、「消耗品の中で特に研究試薬等の値段が高騰」といった意見が多く見られた。

「旅費への影響(国内・国際会議参加費用の高騰)」においては、「海外旅費の高騰により国際学会への発表・参加を断念・躊躇」、「旅費規程を超えた分は自己負担」、「学生の国際・国内会議発表等の機会損失」といった意見が多く見られた。

「設備備品費への影響(研究機器や研究資材の高騰)」においては、「申請時に予定した備品が購入できず研究計画の変更を余儀なくされた」、「従来の競争的研究費の予算規模では研究実施は困難」、「海外製の設備備品費の高騰」、「設備備品費の中で計算機資源の高騰」といった意見が多く見られた。

「論文発表や文献調査に関する費用への影響(論文投稿料等や雑誌購読料の高騰)」においては、「円安等による国際誌の購読料・APC 等の急激な高騰」、「論文投稿料が研究資金の大部分を占める」といった意見が多く見られた。

「光熱費・設備維持費への影響」においては、「光熱水費の高騰によって研究活動の実施困難」、「光熱費の高騰が他の経費(教育・研究資金、人件費等)を圧迫」、「所属機関から配分される基盤的経費は光熱費でほぼ無くなる」といった意見が多く見られた。

「人件費への影響(人件費や謝金の高騰、人事院勧告への対応など)」においては、「人件費の高騰(人事院勧告への対応)は自己努力等では対応困難」、「契約職員等の賃金上昇又は雇用制限が研究活動に大きく影響」、「新規採用人事や退職者後任人事等の凍結により人員減少」、「安い人件費では海外から優秀な人材を確保できない」といった意見が多く見られた。

「外注費への影響(機械装置、備品の操作・保守・修理等や、通訳、翻訳、校正(校閲)、アンケート、調査等の業務請負)」においては、「従来のような外注や委託を実施することが困難」といった意見が多く見られた。

以上のように、項目ごとに近年の物価高騰等が研究活動の多様な側面に影響を与えており、日本全体の研究活動の停滞を引き起こしている可能性があることを示唆している。

図表 2-31 (2025 年度深掘調査)物価高騰等の影響を実感する項目の具体的な状況についての記述例(抜粋)

消耗品費への影響(消耗品・試薬などの高騰)
【消耗品等の高騰で従来の研究水準を維持することが困難】 • 科研費の額は変更されていないが,物価上昇を考慮すると実質的には半減している.この金額でこれまでと同じレベルの研究を維持するのは不可能である.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,農学,教授、部局長等クラス,女性) • 例えば,半導体デバイスの試作に「金」などの貴金属を使っているが, 例えば 1g=20000 円という金額は,私が学生の時の 20 倍である.それにも関わらず,科研費の申請区分数や予算の拡充額は以前とそれほど大差なく,5 倍にもなっていない.つまり,実質の研究費はかなり削られており,その中で世界と戦う最先端研究を行うのはかなり厳しいと言わざるを得ない.(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) • 物価が高騰しているにもかかわらず,科学研究費等外部資金の金額は何十年も変わらないので,実質研究費が激減している状況といえる環境になっている.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

- 年々消耗品価格が上がっており,充足率の低さ(7 割程度)も相まって,採択された競争的研究費の提案内容(研究計画)を十分に遂行することができない事態に陥っている.また,競争的研究費の上限額は過去と比べて増えていないため,現状では競争的研究費の申請の際に提案する実験量を以前と比べて低く抑える必要があると感じている.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 実験に使用する消耗品については国内製品でもここ数年でおおむね 1～2 割程度の価格上昇が見られ,海外製品に至っては 5 割から場合によっては 2 倍近くまで価格が上昇しているものもある.これらは本来公的研究費で賄うべきものと考えてはいるが,現状の交付金額では従来と同様の研究活動を維持することが難しくなってきていると感じている.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)

【この数年で消耗品の価格が大きく上昇】

- 消耗品の購入は,研究室内での研究システムの維持に必須であるが,ここの消耗品の値段がここ数年で 1.5-2 倍になった印象である.最低限に必要と思われるデータの取得に必要な消耗品の購入を,迷う(ためらう)ことが多くなった.研究遂行のスピードや研究の質の低下,さらには研究のインパクトの低下の原因となっている.(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)
- 研究試薬は輸入品が多く,全体的に 1.2-1.5 倍程度に価格が上がった印象である.一方で研究資金自体は維持もしくは漸減のことが多く,1.5 倍程度に総額を上げないとカバーできないと思われる.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,回答しない)
- 科研費の直接経費の額はずっと変わっていないにも関わらず,消耗品や試薬,実験機器の価格は,大きいもので 1.5 倍以上に高騰している.これでは,研究の幅を広げることもできないし,質・量を担保することも到底できない.(大学現場研究者・自然科学,第 4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- ここ 1-2 年でおそらく試薬等の値段は 1.5 倍程度に上昇していると感じる.一方で,科研費等の外部資金の上限が変化は見られない.単純に研究に深刻な影響が出ていると感じる.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 全ての物の値段が高騰している.コロナ前に比べて 1.5 倍近く値上がりしたものもある.一方で研究費は増えておらず,研究活動がその分縮小している.(大学現場研究者・自然科学,第 4G,保健,助教、研究員クラス,男性)

【消耗品の中で特に研究試薬等の値段が高騰】

- 実験の再現性を担保するために,同じ実験を本来は繰り返し行うべきだが,試薬が高すぎてできない.実験の正確性を担保するために,サンプル数を多くとり統計解析をするべきだが,試薬が高すぎてできない.より良い雑誌に論文を投稿するために,実験の種類を増やしたいが,試薬が高すぎてできない.(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)
- 試薬などは主に海外品であり,物価そのものの上昇と為替によって 2-3 年前の 2 倍程度に高騰している.一方で,外部資金の助成金額はほとんど変わっておらず,数年前と同程度のクオリティの試験を実施することが難しくなっている.そのため,観察項目を減らしたり,試験個体数を減らして対応している.(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,女性)
- 試薬がどんどん高度化し高い試薬,分析手法を用いないと研究が進展しないようになっている.科研費などはずっと同じ配分金額であるが,10 年前と同じインパクトの研究は,現在の同じ研究費では不可能である.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 試薬の価格が倍になったり,販売中止になったものが増えた.私は化学系の研究者であり,消耗品(主に試薬)をかなり多用するため,影響がかなり大きい.(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)
- 試薬や消耗品,実験動物が,少なくとも 3 割～4 割は価格高騰しているように感じる.買い控えもするが,それでも 10 月頃には資金が底をつく.(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)

旅費への影響(国内・国際会議参加費用の高騰)

【海外旅費の高騰により国際学会への発表・参加を断念・躊躇】

- 航空券代が高騰し,さらにホテル代も高騰しているため,ヨーロッパで開催された国際学会への参加及び研究発表を断念した.この状況が続くと,国際的な学術交流が途絶え,新しい情報に触れる機会が減る,日本の研究成果を世界に発信する機会が減る,日本の学術界における存在感が低下する,等の悪影響が一気に生じると懸念する.(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)

- 国際会議参加費用の高騰により,出張費と参加費を確保できず,国際学会への参加を断念するなどの影響が出ている.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 円安が進んでいるので,国際学会発表を躊躇するようになった.国際的なネットワーク構築や情報収集も重要だが,科研費の規模が小さすぎて,旅費まで予算を回すことができない.(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)
- ヨーロッパなどに海外渡航をすると,1 年分の研究費が全てなくなってしまうようになった.国内出張でも,ホテル高騰のせいで以前より 3 倍以上宿泊費がかかることも珍しくない.とにかく出張費の余裕がなく,学会参加をいくつも見送るしかなくなっている.(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)

【旅費規程を超えた分は自己負担】

- 学内の旅費規程の範囲に収まる宿泊料の宿がほとんどないため,不足分は自費で出している.学生も既定額を超えると自己負担となっている.かといって実費を全て研究費で賄うことになると,かなりの金額になるため学会に参加させにくい状況にある.(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 国内外を問わず,所属機関が上限に設定する宿泊費で宿泊できることはほぼなく,大抵のケースで出張のたびに自費で賄っている.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 国内であっても宿泊費が高騰しており,ビジネスホテルクラスのところでも,上限の金額を大幅に超えるため,自費で払う部分が増えている.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- ホテル代が高騰しており,所属機関規定の出張費(自分の競争的資金から拠出)では賄えなくなっており,私費を投入している.(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,女性)
- 旅費法の改正についていけず,宿泊費が高騰しているにも関わらず,かなりの部分(国際会議においては 20 万円ほど)自腹で賄っているのが現状である.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,回答しない)
- 国外だけでなく都内,大都市圏への出張がすでに旅費規定額を超えているので,超えた分を自腹で出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)

【学生の国際・国内会議発表等の機会損失】

- 優秀な博士学生を育てるためには「海外の国際学会で発表をさせる」ことが極めて重要であるが,その学生たちの旅費を確保するのも大変である.今は,50 万円/人くらいは確保する必要があるため,予算が無い研究室では国際会議発表を諦めざるを得ないという状況である.博士人材の育成は必須と言われながら,そのための予算が無いわけで,極めて異常な状況であると理解してほしい.(大学現場研究者・自然科学,第 1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- ここ数年で IEEE の国際会議の参加費は日本円で約 8 万円程度であったものが 2 倍の 16 万円前後となっており,航空券代なども大幅に値上がりしているため学会参加のための予算確保に大変苦労する.これまでは指導学生を多く国際会議に参加させることができていたが,近年では参加する学生を厳選せざるを得なくなり発表機会の損失が生じている状況である.旅費限定でよいので大学院生(博士前期課程含む)も応募,活用できる外部資金がより充実すると良いと感じている.(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)
- 以前のように海外出張が身近なものではなくなった.また,国内でも場所によっては宿泊代が高騰し,学生の出張経費が圧迫されている.経費削減のために,研究者がレンタカーで長距離運転して学生を連れて行ったり,学会日程を切り上げたりするとも聞く.(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)
- 海外出張に係る航空運賃はもちろん,国内学会においても特に都市圏では宿泊費の高騰が顕著であるため,遠方・都市圏で実施される学会に学生を参加させにくい.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 国際会議に発表する際の渡航費,宿泊費,参加費などが円安の影響も受けて非常に高騰しており,学生の参加を断念することや回数を減らすなどの対応が必要になっている.またそうした研究資金の問題だけでなく,食費や雑費も高騰しているため,国際会議等で滞在日数が長くなるほど出費が非常に大きくなり,特に学生などが海外経験を積む妨げになっている.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

設備備品費への影響(研究機器や研究資材の高騰)

【申請時に予定した備品が購入できず研究計画の変更を余儀なくされた】

- 研究に使用する測定器などが値上がりしており,予算申請時よりも値上がりしていたため,予算計画を変更したことがあった.(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)
- 研究費の申請書の審査が行われている間に機器の価格変更が行われることがあり(特に海外製の機器),高額な機器

であればあるほど影響が大きくなる.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 当初見積もっていた装置の値段高騰によって購入できずに計画変更を行わざるを得ない状況が実際に発生した.関連して,科研費の 7 割配分などの制度による影響も大きいため,採択率を減らしてでも 10 割配分にしてほしい.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 年次計画で購入を検討していた実験機器が,購入予定年度に 2 倍以上の値上がりになり,購入を見送り研究計画を変更せざるを得なくなった.(大学現場研究者・自然科学,第 4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 科研費が採択されても,応募書類に記載した額の 7 割しかもらえず,しかも,円安と物価高騰で物品の価格が上がるため,予算が定価の半分しかなく,本来買いたかった機種が買えない.(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)

【従来の競争的研究費の予算規模では研究実施は困難】

- 科研費の額が 30 年前と変わっておらず,物価が高騰しかつ円安が進んでいるので,実質研究費が減額されたと同じ状況で,研究を行うための予算が,科研費だけでは補うことは到底難しく,古くなった機器を直しながら使用している.最新機器を使える中国やアメリカ,韓国,ヨーロッパに追い抜かれて当然だと思う.(大学現場研究者・自然科学,第 4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 科研費予算の額範囲が変わってないので,物価高騰により装置は買えなくなっている(つまり予算減と一緒).以前購入した時からほぼ 2 倍になっている装置も多く,諸外国に装置的に置いていかれている.竹槍で飛行機は落とせない.(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)
- 全ての設備・機器の価格が高騰しているが,競争的研究費の予算上限はほぼ変わっていない.ゆえに,設備導入の際には,他の必要経費を削る必要があり,その結果,研究の質低下が生じている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 予算におさまるように研究機器のスペックを下げるなどの対応をせざるを得なくなり,結果,研究力の低下につながる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 例えば,5 年前に 200 万円ほどであった海外製設備備品が近年 350 万円まで値上がりしており,科研費基盤研究 C 程度の研究費では購入が困難になっている.(大学現場研究者・自然科学,第 4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

【海外製の設備備品費の高騰】

- 海外製レーザーの新規購入や修理が高額過ぎてできない.販売店からもタイミングが今は悪いからともう少し待つことを勧められている.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 研究に必須な装置は海外製であることも多い.物価高のほか円安の影響が非常に大きい.同じ装置でも価格が跳ね上がっており,継続的な研究を維持することだけでなく,先端研究への挑戦が難しくなっている.(大学現場研究者・自然科学,第 1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 実験装置はどうしても海外製,ないし,国内メーカーでも一部海外技術というものが多いので,数年前と比較して価格は確実に値上がりしており,2 倍くらいになっているものも結構ある.数年前であれば基盤 B で買えた装置が,基盤 S・A クラスでないと買えない,というのが体感である.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 数年前であれば購入できた実験装置や器具類が最近は大幅に値上がりし,研究活動・運営がひっ迫してきていると感じている.例えば実験に用いる海外製のセンサー類は,物価上昇と円安の影響で従来比 2～3 倍までコストがかかるようになっており,数年前はしなくてもよかった工夫を凝らしながら研究活動を進めている.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)

【設備備品費の中で計算機資源の高騰】

- 計算機の価格が高騰しており,現在保有している計算機が故障した場合にはとても買い替えできない.(大学現場研究者・自然科学,第 1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 以前とは違い,例えば高性能の計算機を買うだけで 1 年分の研究費が全てなくなってしまうようになった.(大学現場研究者・自然科学,第 1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 近年の生成 AI の活用事例の拡大に伴い,2025 年後半よりデータセンター向け需要の増加も相まって計算機の RAM など半導体部品の価格が 3 倍超に激増しており研究に用いる計算機の更新に大きく影響が出始めている.(これは自身のみならず所属学科のほかの研究者も同様).2025 年度は価格が高騰し始めたばかりであったのでまだ影響はそ

こまで出ていないように思われるが,2026 年度は他の大学などでも計算機資源の確保に悩まされる事例が多く出るであろうと予想している.(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)

- 計算機など,研究に必要な機材の価格が高額となってしまっており,かなり性能を落とさなければ購入できなくなってきている.(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)

論文発表や文献調査に関する費用への影響(論文投稿料等や雑誌購読料の高騰)

【円安等による国際誌の購読料・APC 等の急激な高騰】

- 円安が原因.研究費では追いつかない.APC が 12000USD などのジャーナルがある.科研費を持っていても何もできなくなってしまう.(大学現場研究者・自然科学,第 4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 論文投稿費用の支払い時期は不確定な部分が多く,競争的資金の研究期間内に完了しない場合,その財源に困っている.特に,昨今の円安,物価高の影響で,50 万円を上回る雑誌も多くなり,そのような財源の獲得に奔走している.(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)
- とにかく円安の影響で国際誌に論文掲載する際の OA 費が 1 回につき何十万円もかかる.(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)
- 円安の影響で論文投稿料が非常に高騰していると感じる.出版社の投稿料自体はそれほど大きく変化していないが,単純に円安の影響で数年前は 35 万円程度の投稿料が現在は 50 万円超になっている.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- オープンサイエンス推進の世界的な流れにより,論文投稿時のオープンアクセス化費用の高騰が続いている.これまで科研費でまかなえたていた論文出版費用は,現在は限界にきている.これが日本の論文数の減少の一因になっていることは明らかだと思われる,(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

【論文投稿料が研究資金の大部分を占める】

- 高額な雑誌料を払うことの是非はあるかと思うが,実際,研究費の一部を 100 万以上,掲載費に削り取られている.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 例えば,Nature communications は現在論文掲載料が 120 万円である.基本的には外部資金から支出すべきと考えているが,その場合,研究費が減少し研究の実施に影響が出ている.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 論文のオープンアクセス化が進んでいることに加え,論文投稿料も円安の影響で大幅に値上がりしており,5 年前と比較しても 1.5～2 倍に高騰している.消耗品や試薬,実験機器も高騰しており,実験をすれば論文が出せず,論文を出せば実験ができない板挟み状態である.(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)
- 円安の影響,かつ出版社もオープンアクセスが基本となっており掲載費がかかり,あまりにも高額である.基盤 C や若手研究では論文 1 報採択で年間研究費の 1/3-1/2 もっていかれることもある.論文も投稿できない,研究費も捻出できないなど非常に困ったことになってしまう.(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,男性)
- OA 費が高すぎて,研究費では賄えない.賄えたとしてもそれのみで該当研究費がなくなってしまう.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

光熱費・設備維持費への影響

【光熱水費の高騰によって研究活動の実施困難】

- 大学の教育研究活動を活性化するために光熱費や設備維持費は不可欠であり,特に電気代の値上げにより,自由かつ活発な研究活動に支障が生じている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 電気代の高騰に加えて,近年の夏の気温の高さで節電している余裕はなくなっていると思われる.また,実験環境を再現性がとれる状態とするために温度維持をする必要があるが,光熱費を考慮していると実験に制限がでてくる恐れもある.(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)
- 研究・就業環境があまりにひどい(夏は暑く:室内で熱中症になる程,冬は寒い:PC に入力する手先がかじかむ程)ので,職員が大学に長時間滞在しなくなった.実験系では,大学における研究・実験にかける時間が明確に減少するので,研究力もその分落ちていく.(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)
- 実験すればするほど,研究室に配分された定常経費から電気代,光熱水料費がなくなっていく.実験するとジリ貧化.学生 1 人当たりが年間利用できる予算は定常経費で数万円.これで挑戦的研究をとか,ノーベル賞的な研究を,と言

われても,どんな夢を見ているのだろう,と思う.消耗品も殆ど購入できないし,学会にも行けないのが現状.(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)

【光熱費の高騰が他の経費(教育・研究資金、人件費等)を圧迫】

- 電気代の高騰により,電気代を他の予算から支出することになり,研究機器等の維持費や新たな機器等の購入費が圧迫されている.(大学現場研究者・自然科学,第 1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 光熱水費は義務的な費用であり払わざるを得ない.そのしわ寄せが教育・研究資金の減少になっている.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 令和 3 年度から令和 5 年度の 3 年間で光熱料が 10 億円規模で増加しており,大学の財政を圧迫し,大学の自律的な取組の実施に支障をきたしている.なお,エネルギー価格の高騰は国際情勢によるものが大きく,運営費交付金の増額により対応するものと考える.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 電気代を節約するために,電灯の間引きを行うなどしているが,効果は限定的である.電気代を支払うために教員一人当たりの基盤的経費の減額や事務員の削減が行われており,教育研究の質が著しく低下していっている.(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)
- 光熱費の高騰に対応するため,研究者に配分されていた基盤的経費が減少しており,研究室運営に深刻な影響が出ている.具体的には,教員数の削減に対応するために雇用している事務補助員・実験補助員の雇用が難しくなってきており,教員の事務作業負担が増大していく懸念がある.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,農学,教授、部局長等クラス,女性)

【所属機関から配分される基盤的経費は光熱費でほぼ無くなる】

- 所属部局では,使用している機器に応じて電気代が徴収されているが,基盤的経費の配分が 3 年前の 1/4 程度になっているため,電気代を拠出した段階で基盤的経費による経費はほぼなくなっている.(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,女性)
- 基盤経費ではとうてい足りず,共同研究の直接経費から支出できるようにしているが,研究費が圧迫されている.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 基盤経費で対応しているが,圧迫しており他の財源を補てんしないと運営が回らない状況になりつつある.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
- 運営費交付金の配分が研究室単位ではほぼゼロ配分となった(教員経費はゼロ,学生経費は微々たるもの).一方で,光熱費・設備維持費には主に校費でしか対応できないため,研究室を維持するだけで赤字が膨らむ状況にある.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,農学,教授、部局長等クラス,女性)

人件費への影響(人件費や謝金の高騰、人事院勧告への対応など)

【人件費の高騰(人事院勧告への対応)は自己努力等では対応困難】

- ここ 2 年の人事院勧告は,外部資金の獲得増等で対応できるレベルにない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 運営費交付金についてはほぼ前年と変わらぬ規模に留まっており,人件費をはじめとする物価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)
- 基盤的経費が不足しており,人事院勧告対応による人件費や光熱費を中心とした運営費の高騰で,教育・研究費に十分な予算を確保できなくなっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 国立大学法人は,人事給与マネジメントは各自の裁量となっている.多くの大学はこれまで国の人事院勧告に準拠し,ベースアップを対応していたが,近年は資金面で準拠できない大学が出てきている(外部資金や自己収入で賄うことができない状況).民間企業との給与格差は拡大する一方であり,優秀な人材の確保が難しい.また,海外機関との給与格差も著しく,優秀な研究者の国外流出が懸念される.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 人件費の高騰により大学の財政が逼迫し,教職員等の補充が困難になってきている.また,人材の雇用を継続していくために物品費を削減せざるを得ず,教育・研究に多大な影響が出ている.もう限界だ,と言いたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 人件費の大部分は常勤教職員の雇用経費で,大学運営資金(運営費交付金)を財源としており,その他の資金源(附属病院収入や外部資金など)で充当することには限界がある.今後は,運営費交付金を増額することで対応すべきと考える.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 人件費は研究活動の基盤であり最優先で確保すべき経費.人勧対応に他の経費を削減して対応せざるを得ない状

況であり,大学経営に多大な影響がある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 人事院勧告に伴う人件費高騰に対しては,ほとんどの国立大学においては,基盤的経費(運営交付金)の削減停止と増額以外に対応策は考えられない状況に追い込まれている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 人事院勧告や働き方改革の影響により人件費が増加している.このままの状態では大学の経営が破綻するのではないか.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

【契約職員等の賃金上昇又は雇用制限が研究活動に大きく影響】
- 契約職員の賃金を運営交付金の配分から支払うため,研究費を圧迫している.このような状況で契約職員を安易に削減しようとする動きもあり,研究の効率を悪くする深刻な要因となる.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 研究補助を担っている契約職員の賃金の研究費に占める割合が年々増加しており,消耗品費の高騰もあり,以前と同レベルの研究を維持することが困難になっている.(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)
- 事務補佐員,技術補佐員は研究活動に必要であり,所属機関からの基盤経費で雇用の安定化を図りたいが十分な経費が確保できない.(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)
- 技術支援員の雇用費が高額で断念したことにより,研究の進捗が思わしくなくなる.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 大学採用の技術補佐や派遣の技術補佐の両者で時給が上がっているため,同じ年間予算では雇用できない状況になっている.時間数や日数を減らしてもらう,あるいは派遣の技術補佐は雇用しないなど対策が必要となってきた.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 研究室で雇用する秘書業務を担当するスタッフの人件費の高騰によって雇用機会が減らされており,それに伴って研究者が事務的な対応に追われる現状が年々高まっている.簡単に言うと秘書等の雇用ができなくなっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

【新規採用人事や退職者後任人事等の凍結により人員減少】
- 人事院勧告への対応により,教員の新規採用人事が凍結され,教員数が減少している.(大学現場研究者・自然科学,第 3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 人事院勧告対応のために人件費が不足し,退職教員がいても新たに人を雇用できず現役教員の負担が高まっていたり,内部昇格も滞り要件を満たしていてもなかなか昇格に至れなかったりという状況が発生している.(大学現場研究者・自然科学,第 3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 所属機関の基盤的経費で賄い切れない場合には,人件費管理によるポスト削減も検討する必要がある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 職員の年齢分布に偏りがあり,新規採用が十分にできず,将来的な戦力に不安がある.(国研等マネジメント層,その他,男性)

【安い人件費では海外から優秀な人材を確保できない】
- 優秀な外国人人材は,この貧弱な経済の国に魅力を感じなくなってきている.国立大学では講演に対する十分な謝金さえも払えない.韓国や中国の人材確保への資金額と日本の支出額では比較にもならない.ポスドクも雇用できない.若手研究者に対する給与不足により海外でポスドクを行う資金がない.(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)
- 相対的に安い人件費では海外から優秀な人材を確保できない.所属機関の戦略に任せるべきである.(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)
- 海外に優秀な人材を取られてしまう.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

外注費への影響(機械装置、備品の操作・保守・修理等や、通訳、翻訳、校正(校閲)、アンケート、調査等の業務請負)

【従来のような外注や委託を実施することが困難】
- 海外での観測研究のための機材輸送費の高騰.アメリカの関税措置.(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,回答しない)
- 設備の運搬費の高騰.具体的には,2020 年頃に 100 万円程度だった設備運搬費が,2024 年には 250 万円程度まで高騰した.人件費・燃料代の高騰に加えてトラックドライバーの労働時間規制の施行が主な要因とのこと.運送費は,全

ての価格に影響する為,具体的な対策を講じて頂きたい.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- こちらも物価の上昇にともない全ての価格が 1～2 割程度上昇してきており,元々高額な機器の管理費等については個人の獲得した研究費から捻出することは厳しくなってきているように感じる.所属機関の基盤的経費から支援いただけると多くの研究者にとって大きな助けになると考える.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
- 機械加工を外注しているが使用する金属によっては現在著しく高騰しており,短期間で見積もりから値上がりしてしまう.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 物価が高騰する状況においても,研究費は据え置かれている状態のため,研究に必要な委託等ができなくなってきている.(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)

2-4-5 物価高騰等の影響を緩和する方策

近年の物価高騰等の影響を緩和する方策として、特に必要性を感じる項目の上位 2 つまでを選択するように回答者に求めた(図表 2-32)。

1 位又は 2 位に選択された割合を見ると、研究者とマネジメント層の双方で、「物価高騰等に連動した基盤的経費(運営費交付金等)の追加配分」が顕著に高い結果となった。その度合いは、研究者よりもマネジメント層で高かった。

2 番目に割合が高い項目を見ると、研究者とマネジメント層で共通して「物価高騰等に連動した競争的研究費(科学研究費助成事業等)の追加配分」であった。ただし、国研等マネジメント層では、「光熱費・設備維持費への追加支援」が 2 番目に高い割合であった。

図表 2-32 (2025 年度深掘調査)物価高騰等の影響を緩和する方策

	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	マネジメント層		
		大学グループ				大学部局分野			大学職位								
	全体	第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	教授	准教授	助教				全体	大学マネジメント層	国研等マネジメント層
物価高騰等に連動した基盤的経費(運営費交付金等)の追加配分	73%	74%	77%	77%	67%	75%	73%	72%	73%	72%	78%	74%	73%	79%	84%	82%	96%
物価高騰等に連動した競争的研究費(科学研究費助成事業等)の追加配分	58%	66%	60%	58%	52%	62%	55%	59%	58%	56%	64%	38%	66%	48%	38%	40%	30%
旅費(国内・国際会議参加費用など)への追加支援	18%	22%	14%	10%	26%	20%	19%	16%	16%	23%	10%	20%	21%	30%	10%	12%	2%
光熱費・設備維持費への追加支援	14%	15%	13%	19%	10%	13%	15%	13%	16%	13%	11%	26%	13%	17%	37%	34%	50%
論文発表や文献調査に関する費用(論文投稿料等や雑誌購読料)の追加支援	14%	10%	14%	11%	19%	11%	10%	20%	13%	14%	18%	13%	9%	3%	9%	11%	2%
所属機関における授業料や利用料などの値上げによる自己収入の拡充	4%	1%	4%	5%	4%	2%	5%	3%	3%	4%	6%	3%	4%	9%	5%	5%	6%
所属機関内外の共同利用・リース制度の拡充(研究施設・設備・機器等)	3%	4%	1%	3%	3%	1%	3%	3%	2%	3%	7%	4%	3%	1%	2%	2%	0%
国内外からの研究人材雇用のための人件費の追加支援	3%	2%	3%	5%	0%	2%	3%	2%	4%	1%	0%	4%	4%	1%	7%	7%	7%
その他	2%	1%	5%	1%	1%	4%	3%	1%	2%	4%	0%	6%	2%	7%	1%	0%	4%
所属機関内外の共同購入の拡充(消耗品・試薬、研究資材等)	2%	0%	3%	3%	2%	1%	1%	4%	1%	4%	1%	0%	1%	2%	2%	2%	2%
分からない	2%	2%	0%	2%	4%	1%	3%	2%	3%	1%	0%	2%	0%	1%	1%	1%	0%

注 1: 回答者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層である。
注 2: 回答割合は、「1 位と 2 位のいずれかで選択した回答者のウェイト(重み付け係数)の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。2 位を回答していない場合があるので、各選択肢の割合の合計は 200%にならない。
注 3: 研究者には「近年の物価高騰等があなたの研究活動に与える影響等」を尋ね、マネジメント層には「近年の物価高騰等が所属機関の研究マネジメント業務に与える影響等」を尋ねた。

図表 2-32 の選択肢ごとに、具体的な提案を自由記述形式で尋ねた。図表 2-33 には、各選択肢の論点をまとめ、記述例を掲載した。

「物価高騰等に連動した基盤的経費(運営費交付金等)の追加配分」においては、「物価上昇率や人事院勧告等に応じた基盤的経費(運営費交付金等)の増額」、「基盤的経費が増額されると光熱費・旅費・文献費用も改善可能」、「年度途中の追加配分ではなく当初からの配分が望ましい」、「競争的研究費の追加配分は研究者の研究時間を奪うことになる」、「国立大学運営費交付金は法人化前の水準まで拡充してほしい」といった提案が見られた。

「物価高騰等に連動した競争的研究費(科学研究費助成事業等)の追加配分」においては、「科学研究費助成事業等の予算限度額を物価等に連動して増額・補正してほしい」、「現在実施中の研究課題において物価に連動した支給額調整の仕組みを設ける」、「科学研究費助成事業等の充足率を向上させる」といった提案がなされた。

「旅費(国内・国際会議参加費用など)への追加支援」においては、「機関内・学内旅費規程を物価に応じて見直し」、「旅費に特化した公募申請制度の整備」、「旅費は実費支給にする」といった提案がなされた。

「光熱費・設備維持費への追加支援」においては、「使用用途を限定した形で光熱費や設備維持費への費用を支援してほしい」といった提案がなされた。

「論文発表や文献調査に関する費用(論文投稿料等や雑誌購読料)の追加支援」においては、「論文に採択された後の発表経費のサポート」に言及する提案が見られた。

「所属機関における授業料や利用料などの値上げによる自己収入の拡充」においては、「学費等を値上げする必要がある」、「自己収入の拡充のための規制改革」といった提案がなされた。

「所属機関内外の共同利用・リース制度の拡充(研究施設・設備・機器等)」においては、「共同利用の際に所有者に還元される仕組みが必要」、「地域ごとに共同利用施設があるとよい」といった提案がなされた。

「国内外からの研究人材雇用のための人件費の追加支援」や「所属機関内外の共同購入の拡充(消耗品・試薬、研究資材等)」においても少数ながら具体的な提案が見られた。

図表 2-33 (2025 年度深掘調査)物価高騰等の影響を緩和する方策の具体的な提案についての記述例(抜粋)

物価高騰等に連動した基盤的経費(運営費交付金等)の追加配分
【物価上昇率や人事院勧告等に応じた基盤的経費(運営費交付金等)の増額】 • 運営費交付金に物価上昇分と人事院勧告対応人件費増にスライドさせるべき.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性) • 基礎的な運営交付金の額については,人事院勧告や物価上昇率などの指標を使って,連動して変動するような仕組みを考えても良いのではないか.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性) • 県からの運営費交付金について,より実情に見合った算定方法に見直すことが必要であると思う.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性) • 国策としてインフレ誘導する以上,利益の上がらない国の事業を担当する独立行政法人に対する運営費交付金の交付額においてもインフレスライドを導入するべき.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性) • 大学全体の話として光熱費の高騰や,人事院勧告への対応等により,基盤的経費の財政が圧迫されているため,基盤的経費について,物価高騰等を反映させた予算の拡充を求めたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性) • 大学法人化後の 20 年間にも渡り,運営費交付金額を一定に抑えてきたが,2020 年以降の物価上昇を受けて,財政的に限界が近い.運営費交付金などの物価連動策が必須.また,法人が本来あるべき自立した運営を実施する上で,基盤経費の考え方を見直す時期が来ている.競争的資金の獲得を一つの成果と見るなら,オーバーヘッドを課して機関運営の成果へのフィードバックを付すべきである.機関運営が成功すれば,競争的資金獲得につながり,自動的にオーバーヘッドとして機関経費が付されるなど,成果が次の施策運用の資源回収に結びつく,そのような制度が望まれる.(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)

- 一度きりではなく,物価高騰に連動して今後も継続して行う必要がある.どこかの年を基準として,それよりも何%物価上昇しているからその分の運営費交付金を増額(もしくは減額)するなど.(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 運営費交付金の物価高騰や社会の人件費高騰に応じたかなりの増額.(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)
- 研究成果は国力に直結するため,研究者個々の責任にせず国庫で調整すべき.でなければ国家という枠組みが存在する意味がない.(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)
- 現在の物価高騰はこれまでの政府の金融政策,財政政策が大きく影響していることを考慮すると,政府が一定程度を補填すべきだと考える.機関(大学)に所属する研究者登録番号保有者(研究員・教員)及び在籍する大学院生の数に応じて,国から機関へ予算補填を行い,所属機関の基盤的経費を支えるべきである.物価高騰に苦しんでいるのは機関(大学)も同様で,所属機関だけに負担を強いることはできない.一方,全ての研究者が物価高騰に苦しんでいる中,その補填は競争的に行われるべきではない.(大学現場研究者・自然科学,第 4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 純粋に賃上げと同じように考えないといけない.給与,人件費はそうするわけだから.(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)
- 大学の運営費補助金を,物価変動に追従するように毎年の補正をしてほしい.(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)
- 賃金上昇による人件費の高騰に伴ってそもそも研究費が数年前の 1/3 以下の配分になっている.保守費も運営費交付金から支払っているため,研究用途に使用できるように物価上昇分の運営費交付金等の配分を大きく増やす必要がある.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 物価高騰に配分額が連動しない方が異常事態である.(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,男性)
- 物価高騰率に応じて追加配分率を決定する.ルール化しておけば研究者も予測し,研究費をやり繰りできる.こういう風にするには,何年も前に計画して研究費を得る競争的研究費では融通が利かないので,基盤経費で追加配分を行うのが良い.(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)
- 分野や立場によって物価高騰の影響を受けている箇所が異なると思うので,特定の目的ではなく基盤的な経費の追加による対応が妥当だと考える.(大学現場研究者・自然科学,第 4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 基盤的経費の配分額を,物価を踏まえて定期的に見直すべき.(大学現場研究者・自然科学,第 1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 物価が高騰しているにもかかわらず基盤的経費を削減し続ける状態を改め,物価に連動して基盤的経費も増額させることが肝要.国として基盤的経費を削減し続けている現状は,若手にとっては「研究をやめなさい」という国からのメッセージと受け取られかねない.実際に博士号取得者は減少し,研究現場は人手不足に陥っている.目指す国の姿を,まず基盤的経費として示し,ポジティブなメッセージを発信すべき.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

【基盤的経費が増額されると光熱費・旅費・文献費用も改善可能】

- 基盤的経費が上乗せされれば,光熱費・旅費・文献費用などはそこからカバーできるから.(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
- 研究者は時間的にも金銭的にもギリギリのところでやっているので,使途が縛られた配分だと仕事が増えるだけ.旅費・光熱費・設備費など柔軟に使用できる経費として配分して頂くか,光熱費や基本的な場所代などを所属機関が研究者から徴収してなくていいように所属機関に配分して研究者からは一切徴収して頂きたくない(そもそも特定の機器で大きく電力を使うとかでない限り研究者から光熱費を徴収するべきではない).(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 運営費交付金を増額してもらえば,機関としての体力がつき結果として学生の研究活動支援を増やすことができる.自由度の高い運営費交付金の増額が望ましい.(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)

【年度途中の追加配分ではなく当初からの配分が望ましい】

- あるかどうかわからない臨時の追加配分では計画的な大学運営ができない.運営費交付金の自動的な減額をやめて,物価に連動した額を当初から配分してほしい.(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)

- 後から追加するのではなく,会計年度当初から「〇〇割増」として欲しい.年度末近くに追加配分されると,使いにくく,何に使えるかを選択するところで時間コストを取られる.(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)
- 年度途中の追加配分は事務作業が発生するので,年度ごとに物価を考慮した交付金の配分を実施するのがよい.(大学現場研究者・自然科学,第 3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 追加配分というよりも,基盤的経費の見直しを求めたい.もはや時代に即した配分になっていないように思う.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

【競争的研究費の追加配分は研究者の研究時間を奪うことになる】

- 競争的研究費を取得するために申請書を書き,報告書を書くこと自体が,研究に集中するための時間を奪い,生産性を下げていることを国は理解していないのか.それゆえ,対応策は「物価高騰等に連動した基盤的経費(運営費交付金等)の追加配分」以外,ありえない.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 競争的資金は評価の厳密さから,書類を増やし,研究者の研究時間を奪う.事務・評価業務の DX 化をいち早く進め,物価高騰等様々な指標と連動した基盤的経費(運営費交付金等)の配分を進めることが必要不可欠であり,この一択だと考えている.現状を考えると追加配分・追加支援はおそらく業務を煩雑化し,事務業務を更に増やし,研究時間を奪うものと想像する.ただ,もし追加配分が,物価高騰等様々な指標に連動し半自動的に実施されるのであれば,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)
- 消耗品など海外からの輸入したものは,円安の影響でさらに価格が上がっている.物価だけではなく,円安にも連動して欲しい.競争的研究費の追加配分では,申請書を書くことに研究の時間が奪われるので,基盤的経費の追加配分の方が良い.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)

【国立大学運営費交付金は法人化前の水準まで拡充してほしい】

- 大学の運営費交付金を大幅に拡充する.最低でも法人化前の水準まで拡充すべきと思うが,施設や設備の老朽化なども考えると,それでも足りないと感じる.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 運営交付金の削減と再配分方式をやめて,従前に戻すべき.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

物価高騰等に連動した競争的研究費(科学研究費助成事業等)の追加配分

【科学研究費助成事業等の予算限度額を物価等に連動して増額・補正してほしい】

- せめて,同じ種目の競争的資金を獲得すれば獲得年に関わらず同じ装置を購入できるくらいには物価の変動を反映して欲しい.例えば一昔前には基盤 B で設置できていた実験装置が物価高と為替の影響で現在は基盤 A でも設置が難しいという現状は,特に実験領域のこれから独立を目指す研究者にとってはつらいものがある.(大学現場研究者・自然科学,第 1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 科学研究費の額が 10 年間ぐらい上がっていないのに,人件費,消耗品費,国際学会会費などが 1.5 倍程度になっているので,科研費額を増額してほしい.(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)
- 科学研究費助成事業等の申請金額の上限値を近年の物価上昇に連動して引き上げることを提案する.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 科研費の増額(特に若手研究や基盤 C)を求める.人文社会系については分からないが,少なくとも実験系や臨床系は予算 500 万円では実験らしい実験ができないはず.(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)
- 日経平均のように 1000 種類くらいの特定の研究資材の価格の推移をもとに,3 年に一度くらいのペースで科研費(特に定額の基盤 B,C)の支給額を引き上げるべき.そのための財源は大型予算を使う基礎研究(例えば重力波の検出)の削減から捻出すべき.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 物価が高騰している中で科研費等の金額の上限がずっと変わらないのは間違っていると感じる.(大学現場研究者・自然科学,第 3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 物価指数などに応じて数年単位で各基盤研究の交付最大額を見直す.(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)

【現在実施中の研究課題において物価に連動した支給額調整の仕組みを設ける】

- まずは,競争的資金の配分額を物価や為替に連動させることが肝要.多大な労力を費やして申請書の作成やピア・レ

ビュー審査等を行っているにもかかわらず,実質的な研究費が減少しつづけている現状,研究者の心理状態を悪化させる一方であり,未来に希望が持てない状況が加速度的に進んでいると感じる.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 科研費などの競争的研究費について,物価高騰に応じて適時増額して研究計画を守れるようにして欲しい.特に設備・消耗品・人件費の価格上昇に対応するために,申請後の予算調整を可能にする仕組みや,物価スライド条項を設けるべきだと思う.さらに継続的な研究のために,複数年度の予算枠を設定し,長期的な見通しを持てるようにしていただきたい.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 競争的研究費については本来であれば個別の事情を勘案して配分額を決定するのが望ましいと考えるものの,現実的には厳しいように感じる.市場の値上げ感を反映した形で交付の総額が 1.2～1.5 倍となるように追加配分を受けられるシステムを構築して頂けると研究活動の継続に大きく寄与するものと考える.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
- 研究費を受給してから継続して使用している消耗品で,研究期間の途中で価格が上がってしまったものについては,安価な代替品がない場合に対して,差額分を必要に応じて追加していただけるとありがたい.(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)
- 採択された時から値段があがったものがあれば,また大幅な外貨の変化があれば,申請できる仕組みがあればよい.(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)
- 年度はじめの予算配分時に物価スライド的な成分をいれられたらよい.(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)
- 予定通り研究を進めるためには,物価高騰等に連動した競争的研究費の追加配分が必須だと思う.(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)
- 物価に連動して,科研費の額が途中から自動で増額されるような仕組みを作るべき.物価高騰のせいで科研費課題の研究が進まなくなるのはおかしい.(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)
- 物価高騰に伴い,割合を決め,支給額を増額できる仕組みを作って頂きたい.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 物価高騰指数を参考に前年の金額に上乗せするべき.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,回答しない)

【科学研究費助成事業等の充足率を向上させる】

- 例えば,研究期間を 3 年以上としている基盤研究費 C の充足率を上げるべきと考える.現在の充足率では,2 年分にしかなっていない.(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)
- 科研費の充足率を 100%にする.(大学現場研究者・自然科学,第 4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 採択数を絞ってでも,採択したプロジェクトにきちんと資金を配分する.科研費での配分資金 7 掛けの慣習を辞めてきちんと申請額を支給する(そうでないと高騰する旅費に研究費の大部分が取られてしまい本来の活動ができない).(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 公募型経費の 7 割支給を即刻辞めること,経費の公募額を引き上げること.(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)

旅費(国内・国際会議参加費用など)への追加支援

【機関内・学内旅費規程を物価に応じて見直し】

- 学内旅費規程の見直し.(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)
- 国際会議や国内学会への参加費・旅費の高騰が研究交流の機会を減らしている.旅費支援枠を拡充するとともに,オンライン・ハイブリッド開催への対応費用も支援対象に含め,若手研究者が気軽に参加できるようにして欲しい.また,海外出張の旅費の上限を物価に応じて見直し,実費に近い補助が得られるようにすべきだと思う.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 大学ごとの旅費規定額を実情にあわせるように勧告する.(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)

【旅費に特化した公募申請制度の整備】

- 国際学会に行く際の旅費等を支援するための資金の公募を実施するなど.(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)

- 発表等が決定しているもの(開催元からの採択等の証明ができる状態)に関する渡航助成以外に,国際学会等に申し込みを予定している状態で申請ができる,渡航助成があるとありがたい.(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)
- 論文の投稿料と同じく,学会での成果発表(単なる参加ではなく成果発表)は世界的研究インパクトを強めるためにも国を挙げて支援するべきであり,学会参加費・旅費は別に支援する仕組みが必要.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)

【旅費は実費支給にする】

- 実費精算システムへの移行を行う.現状では定額での算出になり差額が出る.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 宿泊費は特に,過度なレベルでなければ,上限支払ではなく実費支払とする.(大学現場研究者・自然科学,第 3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 所属組織で宿泊費が決められているが,実費支給とするべき.(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)
- 設置者への理解を求めつつ,旅費の枠の見直し,実費精算への変更などを行なっている.他大学からは,特に東京へ出張する際の宿泊費が高いとの声を頻繁に耳にする.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

光熱費・設備維持費への追加支援

【使用用途を限定した形で光熱費や設備維持費への費用を支援してほしい】

- 光熱費の高騰によって附属センターの運営が大変になっていると聞いた.大学の運営費が減少傾向にあるにもかかわらず,光熱費で随分と削られているのが現状.独立行政法人化したことで自由度が増すのは理解できるが,光熱費の高騰に伴う使途限定の運営費を配分するなどの特別措置があればよいのかな,と思ったりする.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 光熱費の高騰は,大学運営にかなり厳しい状況を生み出している.特に,国立大学へは,光熱費に使途を限定してでも,政府より追加でサポートしていただきたい.全てにしわ寄せがきており,本業のはずの研究どころではないレベルに達している.(大学現場研究者・自然科学,第 1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 物価高により設備維持に回せる資金がない状況が続いているため,使用用途を限定した形ででもいいので光熱費や設備維持費に充てられる費用を支援していただけると多くの研究者が助かると思う.(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)

論文発表や文献調査に関する費用(論文投稿料等や雑誌購読料)の追加支援

【論文に採択された後の発表経費のサポート】

- 論文に採択された後の発表経費のサポートを行うような研究資金があると,掲載料が高くても評価の高い学術誌に投稿する研究者が増えると思われる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 論文出版にかかる費用をカバーする資金をもっと増やすべき.そうしないと,論文を出すことをためらう研究者が出てくると思う.(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
- 最近の一流論文誌はオープンアクセス論文が増えているため,論文投稿料金を毎回支援していただければ,成果を一流論文誌に投稿しやすくなる.お金がないので,良い成果でも投稿料金の安い論文誌に投稿しようとしてしまうのは,成果のレベルをさげているだけで,本末転倒であると思う.(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)
- 論文の出版費用の支援は必須だと思う.(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)
- 科研費等においては,論文投稿料を別に申請しカバーするようにしてほしい(国際誌かつ IF,Q1 ジャーナルに限るなどして,質の高い国際雑誌に成果公表されることは国を挙げて支援すべきであり,掲載料をカバーする別の仕組みが必要).民間研究助成金は学会参加や論文掲載料の支出不可が多い.(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)

所属機関における授業料や利用料などの値上げによる自己収入の拡充

【学費等を値上げする必要がある】

- 運営交付金に頼れないのであれば,国立大学でもやはり学費を値上げせざるを得ないのではないかと思う.(大学現場研究者・自然科学,第 3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 授業料はもっと値上げしても良いと思う.(大学現場研究者・自然科学,第 3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 物価高騰に準じて学費等も含めた収入の拡充を図るべき.(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)
- 国立大学法人自らも収入増を図ることも必要とは考えており,学部資金や寄付金の獲得をこれまで通り推進するとともに,学費の値上げ等も検討する必要性はあると感じている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

【自己収入の拡充のための規制改革】

- 当研究所では, 実験施設を外部に貸しても利用料は研究用途や実験設備の保守には用いることができない運用となっている.外部の方々の実験施設の利用料を実験装置の保守に充当できるような枠組みがあると良い.(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)
- 国立大学にもっと経営の自由度を持たせ,例えば収益事業や株式投資を認めるなど自己収入を増加させやすくする.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

所属機関内外の共同利用・リース制度の拡充(研究施設・設備・機器等)

【共同利用の際に所有者に還元される仕組みが必要】

- 研究者個人が導入した機器を,所属機関で活用しても良いと所有者が同意した場合に,うまく所有者に還元されるような仕組みを作って欲しい.そうすれば共用機器として公開されるものが増えて設備が不十分で研究活動の推進が阻まれている若手研究者の育成にもつながると思う.日本では一握りの研究室が高額な機器を所有していて,それを自由に使える制度がないので,国全体としてみたときにコストパフォーマンスが悪いと思う.使用していない機器を貸し出す仕組みとそれを保管できるスペースの確保なども有効だと思う.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 各研究室の設備を共同利用可とする際に,(大学本部等ではなく)各研究室にインセンティブが付く仕組みづくり.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 国内の研究機関で使用されていない機器などをリース,もしくは中古として販売するなど有効に活用するシステムがあってよいと思う.(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,男性)

【地域ごとに共同利用施設があるとよい】

- 地方ごとに,共有で使用できる大型機器の共同利用施設があるとよいと思う.(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)
- 民間企業によるリース機器も活用が進んでいるが,リース代金が高額であるため断念するケースもある.各都道府県単位で(地公研を中心として?)共同利用センターを充実化,場合によってはリース機能を持たせられると良い.(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)

国内外からの研究人材雇用のための人件費の追加支援

- 例えば,JSPS の PD が機関の直接雇用になる場合には,基準単価増額とその支援をしたり(大学や研究機関で設定ではなく),諸外国並みの博士研究員の給与支払いができるように基準単価を上げるとともにその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)
- 研究者 1 人につき,1 名の技術支援員を雇用するような制度をつくって欲しい.(大学現場研究者・自然科学,第 2G,理学,助教、研究員クラス,女性)

所属機関内外の共同購入の拡充(消耗品・試薬、研究資材等)

- 物価高騰等に連動した基盤的経費(運営費交付金等),競争的研究費(科学研究費助成事業等)の追加配分は必須だと思うが,同時に共同購入,共同利用も進めるべきだと思う.米国の国立研究所で実験室が部局で一つの共通ラボ(かなり大きい)という環境で研究した.技術補佐員も秘書も皆部局共通で,ラボは常に技術補佐員が管理している.消耗品も一括発注で,全ての装置も共用.日本のように個々の PI が管理する研究室という概念がない.コスト面でも,管理

面でも,かなり効率が良いと感じた.(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)
- 例えば,日本全体で雑誌購読の契約をすることで,影響が緩和できるなら,日本全体の研究環境の改善としても良いと思う.(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,女性)
- 予算には限度があるため,施設での共同利用,共同購入に移行するしか方法はないと考える.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 全国の大学で一括共同購入する制度の設計・運用をお願いしたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

最後に、持続可能な研究環境を維持するための方策を自由記述形式で尋ねた。図表 2-34 には、各論点をまとめ、記述例を掲載した。

主な論点としては、「装置等の共用化や共同購入等の推進」、「大学・機関による資金運用等を可能とする」、「物価上昇に応じて研究資金を自動調整する仕組みの構築」、「大学・機関内の諸手続きの簡略化・効率化」、「国産の装置・機器や消耗品費等を国策として奨励する」が挙げられた。

図表 2-34 (2025 年度深掘調査)持続可能な研究環境を維持するための方策についての記述例(抜粋)

装置等の共用化や共同購入等の推進

- 無駄を省く.共用できるものは共用する.試薬など,1 講座に 1 本もいらないものもあるが,化学物質の管理面から難しいので,化学物質を管理する部署があれば一括管理して試薬の重複をなくせる.ただ,そのような部署を作る費用のほうが高くつくと思うので,そこに工夫がいる.(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)
- 装置の共用利用促進(研究室所有の装置は学外からは何があるかわからず,共用利用されていない).(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 共通機器施設の整備や物品の共同購入の促進.(大学の自然科学研究者,第 4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 部局内で消耗品を共通化するなど無駄を低減する.(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)
- 研究機関の内外で研究リソースを共有するしかないと思われる.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 使用されていない機器が各研究機関にあるようだが,導入時の経費によってはリースできないということで眠っているものも多いようである.使用されていない機器を他機関に貸与・リースする仕組みがきちんとあればいいと思う.(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)

大学・機関による資金運用等を可能とする

- 年金のように大学がお金を運用して利益を得ていくシステムの構築を望む.(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)
- 大学が事業を実施し直接収入を得る仕組みが必要ではないかと考えている.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 研究予算専門の投資部門の設立を行う.制度は 10 兆円ファンドの思想に近いが,公募制ではなく,広く基盤研究費として支給する.米国のように機関ごとに部署を設立,もしくは国として全体を取りまとめて投資し,何らかの基準で各機関に配分する(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 規制緩和を含む各種の制度的・法的基盤の整備・充実を行い,国立大学が外部資金,自己収入等の拡充や資産の効果的活用・運用を可能としていただきたい.また,税額控除の対象を教育・研究活動全般の支援に拡大し,個人寄附の更なる拡大を図るなど,経営の安定化を行うことが可能な環境を作ることが必要と思う.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 目的積立金の自由度を上げる(繰越金の要件緩和).国債や電力債以外の金融商品の購入を可能にする(預貯金では金利が低いため).競争的研究費の間接経費率を上げる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 国立大学法人の会計基準を国の会計とは切り離し,目的積立金等をもって自由に運用出来るようにして欲しい.具体的には,第〇期中期目標・中期計画期間内に使い切るのではなく,各大学の裁量に任せて欲しい.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

物価上昇に応じて研究資金を自動調整する仕組みの構築

- 交付の限度額についても物価の上昇に合わせて調整するようなシステムの導入が必要であると感じる.(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 何らかの指標を用いて獲得研究費の額を自動的に調整して欲しい.項目ごとの小手先の追加支援では事務書類が増えるばかりだ.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 物価指数に応じた研究費の予算規模の増額をすべき.また,物価変動に対応する予算の追加申請を年度途中でもできるような制度も作ってほしい.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 人事院勧告や物価指数等に応じた運営費交付金増額の仕組みの導入が重要であると考えている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

大学・機関内の諸手続きの簡略化・効率化

- 人件費削減のため,大学での諸手続きの簡略化(AI の導入を含む)を推進する.(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)
- 適切なアウトソーシングの利用,精算等を含むシステムの簡略化(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)
- 無駄な理由書を省くなど事務手続きの簡素化が必要.(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)
- 企業連携や人的資本戦略を駆使して,省人化・効率化を行うべきだと考える.(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 実験の自動化,事務作業の自動化,授業のオンデマンド化,などを通じて出来るだけ人件費を抑制し,真に研究に必要な領域への集中投資を行う.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

国産の装置・機器や消耗品費等を国策として奨励する

- 国内の消耗品等以上に海外から輸入する消耗品や設備・機器はその価格の値上げ幅がより大きい.海外でないと手に入らない試薬(抗体)などは積極的に国内で供給できるようにするなどの方策も必要かもしれない.(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)
- 次々世代シークエンサーや特殊顕微鏡等高度先端生命科学系機器について,外国製品の安易な購入を禁止し,国産品の開発を国策として奨励する.(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)
- 海外製の研究設備,装置やソフトウエアに依存しないように,国内製の設備,ソフトウエア等の開発支援.研究設備,装置,ソフトウエアに関する国内産業の育成支援.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 研究機器・試薬も国内産のものが手に入るようになれば,物価高騰の影響は受けづらくなるように思われる.特にバイオ系の研究は海外の試薬やキットを購入することが多く,物価高・円安の影響を色濃く受けている.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

3 研究活動及び研究支援

研究活動及び研究支援のパートは、「学術研究・基礎研究」、「政府の研究費マネジメント」の 2 つの中分類から構成される。基本計画では、「多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築」のために、学術研究・基礎研究の振興のための取組について言及している。

本パートでは、学術研究・基礎研究の推進状況について把握するとともに、それを支援する政府の資金配分の取組についての状況を把握することを目的としている。後者に関連して、基盤的経費による支援については研究環境のパートにおける「研究資源」の中分類で問うているため、ここでは主に資金配分機関を通じた支援に焦点を当てる。

3-1 学術研究・基礎研究

学術研究・基礎研究の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のグループの全ての調査対象者に、以下の 4 つの質問を行った。

- ○ 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。
  ※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
- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には自身の研究分野における日本の全般的な状況を、有識者には日本の全般的な状況を問うた。

学術研究・基礎研究の中分類では、「新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境(Q301)」、「基礎研究の多様性(Q302)」、「基礎研究における国際的に突出した成果(Q303)」、「研究開発の成果のイノベーションへの接続(Q304)」のいずれの質問においても、多くの属性で不十分との強い認識が示されている。この状況は、2021 年度以降変化が見られない。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、全ての質問の多くの属性で指数が低下した。その中でも、「基礎研究の多様性(Q302)」において、指数が大きく低下した属性が多い。また、大学グループ別の第 2G や大学部局分野別の理学において、指数が大きく低下した質問が多い。

前回調査から十分度を下げた理由としては、「新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境(Q301)」では、「物価や人件費の上昇に対して、外部資金の予算規模に変化がないため」といった意見が見られた。「基礎研究の多様性(Q302)」では、「特定の研究分野に偏りが生じている」といった意見が多く見られた。「基礎研究における国際的に突出した成果(Q303)」には、「ノーベル賞の獲得など、突出した成果は息の長い基礎研究の結果であると考える。それを許さない方向に進んでいるように感じる」といった意見も見られた。「研究開発の成果のイノベーションへの接続(Q304)」には、「基礎的研究を社会実装するためのサポート体制が不十分だ。これが諸外国との差になっている」、「開発後期の研究資金に制限があり、イノベーションへの停滞がある」という意見も見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-35 新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

※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

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.0(−0.5)	3.0(−0.6)	2.7(−1.0)	2.9(−0.4)	3.2(−0.4)	2.7(−0.9)	3.0(−0.5)	3.0(−0.5)	2.9(−0.5)	3.2(−0.7)	3.5(−0.4)	3.2(−0.4)	3.2(−0.9)
2024調査	3.2	2.9	3.2	3.0	3.5	2.8	3.3	3.1	3.1	3.5	3.5	3.3	3.5
2023調査	3.3	3.3	3.1	3.1	3.5	3.1	3.3	3.2	3.2	3.6	3.7	3.2	3.4
2022調査	3.3	3.4	3.2	3.2	3.6	3.5	3.4	3.2	3.3	3.7	3.9	3.4	3.9
2021調査	3.5	3.6	3.7	3.3	3.6	3.6	3.5	3.5	3.4	3.9	3.9	3.6	4.1
上昇割合(2021調査比)	13%	14%	8%	16%	14%	9%	14%	13%	13%	10%	13%	19%	11%
下降割合(2021調査比)	33%	37%	40%	34%	23%	31%	29%	38%	32%	38%	33%	36%	44%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.2(−0.6)	4.3(+0.1)	2.1(−0.5)	3.1(−0.1)	1.8(−0.6)	3.1(−0.3)
2024調査	3.4	4.1	2.1	3.2	1.9	3.1
2023調査	3.6	4.0	2.3	3.0	2.1	3.1
2022調査	3.7	4.3	2.3	3.2	2.1	3.2
2021調査	3.8	4.2	2.6	3.2	2.4	3.4
上昇割合(2021調査比)	10%	25%	15%	21%	13%	16%
下降割合(2021調査比)	30%	29%	26%	22%	27%	32%

十分度を上げた理由の例

- 科研費の存在は国際的にも稀有で,基礎研究を奨励する大変貴重な取組と思う.アジアの他の国と比較してそれを認識した.
- 少しずつ改善していると感じるが,資金が切れたら停滞するので,さらなる基盤的経費の充実が必要と感じる.
- 若手研究者に向けた,研究を奨励する研究助成事業の拡大が進められている.
- 宇宙戦略基金など新しい外部資金に触発され,自主的にテーマを探し外部資金応募をする例が増えた.
- 今年度の複数のノーベル賞受賞が各大学の研究環境整備と研究者の意欲向上に良い影響を与えた.

十分度を下げた理由の例

- 物価や人件費の上昇に対して,外部資金の予算規模に変化がないため.
- 財源の問題より,不正が起きないための各種手続きや学内業務に追われ,研究の時間がなく動機どころではなくなっていると感じる.
- 国際舞台での存在感がどんどん減少している.
- 博士課程学生や若手助教などの人材確保が難しいことから挑戦的な課題に取り組みにくくなっている.
- 研究予算が少なすぎて,無用な競争で意味不明な選択と集中が行われ,挑戦的な学術研究が審査で理解されない問題はさらに悪化.
- 探索・挑戦的な研究を行うための環境は未だ十分に整備されているとは言い難いため.
- 長期視点に立った幅広な研究への財政支援が少なく,任期付き教員等は短期に成果を求められる状況が加速した.
- 我が国の予算規模に対して,科学研究費助成事業にかける予算は,相対的に減少していると感じる.
- プロジェクト型の財源が多く,探索・挑戦的な研究を奨励する環境は縮小しているように思う.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 安くても単年でもいいので,挑戦的研究の採択率を高める方が良い.(1→1)
- 外部資金がないと研究ができない状況であり,あまりにも挑戦的な課題,あるいは基礎研究は外部資金が取得しにくい現状がある.研究ができないのであれば,もはや大学に所属することに魅力を感じなくなりつつある.(1→1)
- 提案力のある研究者が競争的資金を取得できるチャンスは大きい.(5→5)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-36 基礎研究の多様性についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	2.7(−0.6)	2.8(−0.4)	2.6(−0.7)	2.8(−0.6)	2.8(−0.6)	2.6(−0.6)	2.7(−0.6)	2.8(−0.5)	2.7(−0.6)	2.8(−0.7)	2.7(−0.2)	2.8(−0.4)	2.6(−0.7)
2024調査	2.9	2.8	2.9	2.8	3.1	2.9	2.9	2.9	2.9	3.0	2.6	2.8	2.8
2023調査	3.0	3.1	2.7	2.9	3.3	2.9	3.0	3.0	3.0	3.1	2.7	2.8	2.8
2022調査	3.1	3.1	2.9	3.1	3.2	3.1	3.2	3.0	3.1	3.1	2.7	2.9	3.1
2021調査	3.3	3.2	3.3	3.4	3.4	3.2	3.3	3.3	3.3	3.5	2.9	3.2	3.3
上昇割合(2021調査比)	9%	12%	9%	11%	7%	7%	9%	10%	9%	12%	18%	20%	5%
下降割合(2021調査比)	32%	26%	34%	38%	28%	28%	33%	33%	31%	40%	25%	32%	33%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	2.6(−0.4)	3.0(−0.3)	2.3(−0.5)	3.3(−0.1)	2.0(−0.7)	2.8(−0.5)
2024調査	2.6	2.8	2.3	3.0	2.1	2.7
2023調査	2.9	2.7	2.3	3.1	2.1	2.8
2022調査	2.9	3.2	2.5	3.4	2.3	2.9
2021調査	3.0	3.3	2.8	3.4	2.7	3.3
上昇割合(2021調査比)	12%	24%	17%	19%	16%	14%
下降割合(2021調査比)	25%	34%	31%	26%	33%	35%

十分度を上げた理由の例

- 科研費の存在が大きいため,確保されていると考える.
- 社会にとって同じように重要な課題であっても,研究費が取りやすい研究課題とそうでない研究課題があると思う.
- 昨年よりも多様性の重要性という言葉を聞くことが多いため.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]特定の研究分野に偏りが生じている.
- 外部資金の基礎研究への配分が少ないと感じる.
- 広く薄く研究費を配って底上げする政策が必要と思う.
- 特定の分野にのみ多額の研究資金が配分されている.研究の多様性が懸念される.
- 基礎研究への研究費が少なすぎる.
- 益々,流行りの科学技術のキーワード分野への事業が増え,萌芽期の新規分野創出に対応する事業は科研費以外みられないと感じる.
- 特定分野で短期的な成果を求める研究資金が多くなったと感じる.
- 運営交付金の減少により,基礎研究の多様性はますます圧迫されつつある.
- 地方大学での研究が衰退し,多様性は失われてきている.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 任期付きの状態で成果を出す必要があり,0 から 1 を生み出すような研究にはチャレンジしにくい環境となっている.(2→2)
- プロジェクト型の財源が多いため,基礎研究の多様性は確保されていないように思う.(2→2)
- 「選択と集中」の方針により,研究テーマや所属ごとの予算配分に偏りが生じている.基礎研究の多様性には,成果がすぐに収益化されない基礎研究の裾野が不可欠であり,自由で多様な研究への支援拡充が必要なのでは.(2→2)
- 研究費の不足と人材の不足が多様性を妨げていると思う.(1→1)
- 選択と集中自体は決して悪いことではないが,「行き過ぎた」選択と集中は,多様性を破壊する方向に働き,現在の日本はその方向に動いている.運営交付金の拡充や,基盤 C よりも低額で採択率が高い制度の設置が望まれる.(1→1)
- 若手 PI 推奨によって,大学内における縦のつながりが衰退し,お金のかかる研究はできなくなってきている.(1→1)
- イグノーベル賞の受賞者を毎年のように出せているうちは,多様性を保てていると言って良い気がしている.また,なんとか多様性が担保できているとしても,それぞれの質が落ちているのではないかと危惧する.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-37 基礎研究における国際的に突出した成果についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	2.9(−0.4)	3.0(−0.4)	2.7(−0.6)	2.8(−0.5)	3.0(−0.3)	3.2(−0.7)	2.9(−0.4)	2.7(−0.4)	2.9(−0.4)	2.8(−0.5)	3.1(−0.3)	2.8(−0.5)	2.4(−0.1)
2024調査	2.9	2.8	2.9	2.7	3.1	3.4	2.9	2.7	2.9	2.8	3.1	2.8	2.5
2023調査	2.9	3.1	2.8	2.7	2.9	3.5	2.8	2.7	2.9	2.8	3.3	2.7	2.2
2022調査	3.0	3.3	3.1	2.8	3.0	3.9	2.9	2.8	3.0	3.2	3.3	2.9	2.6
2021調査	3.3	3.4	3.3	3.3	3.3	3.9	3.3	3.1	3.3	3.3	3.4	3.3	2.5
上昇割合(2021調査比)	10%	14%	8%	10%	10%	10%	11%	10%	9%	16%	13%	16%	10%
下降割合(2021調査比)	31%	33%	31%	31%	28%	33%	31%	30%	29%	39%	30%	33%	12%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	2.7(−0.4)	3.0(−0.4)	2.1(−0.4)	2.9(−0.3)	1.9(−0.4)	2.7(−0.3)
2024調査	2.8	2.9	2.0	2.7	1.8	2.5
2023調査	2.9	3.0	2.1	2.8	1.9	2.6
2022調査	3.0	3.2	2.2	3.0	2.0	2.8
2021調査	3.1	3.4	2.5	3.2	2.3	3.0
上昇割合(2021調査比)	12%	20%	16%	20%	15%	15%
下降割合(2021調査比)	27%	29%	30%	34%	29%	32%

十分度を上げた理由の例

- ノーベル賞受賞があり,過去の研究に関しては国際的に突出しているものがある.
- 少ない予算の割には,独自性の際立つ成果がある印象.
- 一部の有名研究室や研究者からは突出した成果が出ているが,全体を見れば十分ではない.
- 基礎研究はすぐに突出した成果につながるわけではないので,それを考慮した評価が必要と思う.

十分度を下げた理由の例

- ノーベル賞の獲得など,突出した成果は息の長い基礎研究の結果であると考える.それを許さない方向に進んでいるように感じる.
- 国際会議などでの状況を見るに,全体的に地盤沈下している気がする.また,競合他国の勢いが増しているので,相対的に落ちざるを得ないとも思う.
- 基礎研究者の研究力が低下する傾向にある.大型研究費に採択された研究の社会インパクトと斬新さが低下している.
- テーマが決まった研究プロジェクトでは突出した成果は得られにくい.
- 個人の頑張りではもう限界.
- 若手研究者にとっての環境の不十分さから,研究者の年齢の増加とともに国際的に突出した成果は減ってきていると感じている.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 人材が限られているので世界と戦うには予算が必要.どんどん日本は希釈されていっている.(2→2)
- 分野によっては,達成できていると思われる.一方で,以前突出した成果を出したが,現在苦戦している分野も多く,海外との競争が厳しくなるなかで,どのように成果を出せるかについては,各分野の先端にいる研究者への支援が必要かもしれない.(3→3)
- 円安が進む中,研究費は横ばいで,国際活動にかけられる資金が減っていることは,「国際的に突出した」研究の産出を妨げていると推測される.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-38 研究開発の成果のイノベーションへの接続についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.0(−0.3)	2.9(−0.6)	2.9(−0.3)	2.9(−0.4)	3.1(−0.3)	3.3(−0.3)	3.0(−0.4)	2.8(−0.4)	2.9(−0.4)	3.0(−0.5)	3.6(0.0)	2.9(−0.2)	2.6(−0.4)
2024調査	3.0	2.9	2.9	2.9	3.1	3.3	3.1	2.7	3.0	3.0	3.7	2.9	2.8
2023調査	3.1	3.2	2.9	3.0	3.1	3.6	3.2	2.7	3.1	3.0	3.7	2.8	2.4
2022調査	3.1	3.3	2.9	3.0	3.3	3.7	3.1	2.9	3.1	3.3	3.4	2.9	2.9
2021調査	3.3	3.5	3.2	3.3	3.4	3.6	3.4	3.2	3.3	3.5	3.6	3.1	3.0
上昇割合(2021調査比)	14%	19%	13%	13%	12%	20%	12%	13%	13%	17%	17%	18%	6%
下降割合(2021調査比)	27%	33%	29%	29%	21%	30%	26%	28%	26%	34%	28%	32%	18%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	2.8(−0.4)	3.1(−0.1)	2.2(−0.3)	2.7(−0.5)	2.1(−0.2)	2.6(−0.3)
2024調査	3.0	2.9	2.1	2.7	2.0	2.6
2023調査	3.1	3.1	2.1	2.8	1.9	2.5
2022調査	3.1	3.4	2.2	2.9	2.0	2.6
2021調査	3.2	3.2	2.5	3.2	2.3	2.9
上昇割合(2021調査比)	14%	23%	19%	16%	20%	16%
下降割合(2021調査比)	24%	23%	25%	36%	22%	28%

十分度を上げた理由の例

- 一部の分野においては十分.
- 長期的な視点を持てばイノベーションにつながるのが基礎研究なので,その視点をなくさない取組を継続する必要があると思う.
- 以前よりも創薬などアウトプットを意識した研究が実践されるようになってきている印象はある.
- イノベーションへの視点が醸成されてきたように思う.
- 大学発スタートアップ等によりイノベーションの創出につながった事例が増えてきたように思うから.
- 基礎研究を進める研究機関と,企業との連携の場が増えてきているように思う.
- 大学発ベンチャーの増加がみられる.

十分度を下げた理由の例

- 基礎的研究を社会実装するためのサポート体制が不十分だ.これが諸外国との差になっている.
- 開発後期の研究資金に制限があり,イノベーションへの停滞がある.
- 競争的資金による比較的短期の研究プロジェクトが主力となった結果,研究成果につながりやすいテーマを選ぶ傾向が強くなり,イノベーションに繋がりにくくなったと感じる.
- 半導体,原子力,メインフレームなど過去のイノベーション成功の例は,近年生まれていない.
- 個別の基礎研究は興味深いものが多いが,社会に還元できる最先端研究は圧倒的に弱い.
- 未来社会の予測からのバックキャストで高い社会インパクトを生み出す基礎研究のターゲットを探す力が弱い.
- 一部の突出した人の頑張りでなんとかなっていたが,中長期で見ると結局はピラミッドの裾野が重要.今は裾野が崩れている.
- 民間企業の投資意欲の低下が感じられる.投資にはリスクがつき物であり,リスクを極度に回避したい消極性が原因の一つと思われる.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- ある程度先の見える研究に大きなサポートがあるが,本当のイノベーションには投資が少ない.(2→2)
- イノベーションにつながっているについては,長期的に見なくてはならない分野(理論,基礎分野(数学等))と短期的な変化が激しい分野(情報学で応用分野(人工知能等))で,立ち位置が違うかもしれない.イノベーションは来年起きるわけではないので,どこまで研究者に求めるかについては,分野ごとの適切な対応が求められると感じる.(3→3)
- 全般的にはイノベーションを意識した研究が生み出されていると判断する.(3→3)
- いろいろな施策による支援が進んでいるので,これから増えるものと信じたい.イノベーションにつなげるには,もっと幅広いプレイヤー,ステークホルダーの参加が大事だが,国民全体で,当事者意識が低いような気がする.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

〈参考統計〉 国・地域別論文数及び Top10%補正論文数

参考図表 4 に分数カウント法による国・地域ごとの論文数、Top10%補正論文数及びそれぞれにおける順位を示した。

分数カウント法によると、最新年の日本の論文数(2021-2023 年(PY)の平均)は第 5 位であり、Top10%補正論文数では第 13 位である。2001-2003 年(PY)の平均では、論文数は第 2 位、Top10%補正論文数は第 4 位であったが、2011-2013 年(PY)の平均では、論文数は第 3 位、Top10%補正論文数は第 7 位であり、この 10 年間で Top10%補正論文数の順位低下が大きい。

NISTEP 定点調査の学術研究・基礎研究の質問における指数やその動きは、ここで示した定量データの動向と整合的である。

参考図表 4　国・地域別論文数及び Top10%補正論文数：上位 25 か国・地域(分数カウント法)

全分野	2001 － 2003年 (PY) (平均) 論文数 分数カウント		
国・地域名	論文数	シェア	順位
米国	207,132	26.8	1
日本	66,694	8.6	2
ドイツ	50,883	6.6	3
英国	49,639	6.4	4
フランス	36,734	4.7	5
中国	35,196	4.5	6
イタリア	27,559	3.6	7
カナダ	24,799	3.2	8
ロシア	20,272	2.6	9
スペイン	19,338	2.5	10
インド	17,314	2.2	11
オーストラリア	16,288	2.1	12
韓国	15,482	2.0	13
オランダ	13,641	1.8	14
スウェーデン	10,907	1.4	15
台湾	10,400	1.3	16
ブラジル	10,376	1.3	17
スイス	9,154	1.2	18
ポーランド	9,046	1.2	19
トルコ	7,684	1.0	20
ベルギー	7,197	0.9	21
イスラエル	7,156	0.9	22
フィンランド	5,589	0.7	23
オーストリア	5,466	0.7	24
デンマーク	5,451	0.7	25

全分野	2011 － 2013年 (PY) (平均) 論文数 分数カウント		
国・地域名	論文数	シェア	順位
米国	265,304	21.1	1
中国	164,048	13.0	2
日本	65,058	5.2	3
ドイツ	63,655	5.1	4
英国	57,798	4.6	5
フランス	44,870	3.6	6
インド	43,447	3.4	7
イタリア	41,100	3.3	8
韓国	40,332	3.2	9
カナダ	38,093	3.0	10
スペイン	34,854	2.8	11
ブラジル	30,505	2.4	12
オーストラリア	29,620	2.4	13
ロシア	22,685	1.8	14
台湾	22,266	1.8	15
イラン	21,458	1.7	16
トルコ	20,882	1.7	17
オランダ	19,922	1.6	18
ポーランド	17,435	1.4	19
スイス	13,495	1.1	20
スウェーデン	12,688	1.0	21
ベルギー	10,390	0.8	22
デンマーク	8,194	0.7	23
イスラエル	7,825	0.6	24
メキシコ	7,786	0.6	25

全分野	2021 － 2023年 (PY) (平均) 論文数 分数カウント		
国・地域名	論文数	シェア	順位
中国	599,435	29.1	1
米国	289,791	14.1	2
インド	91,997	4.5	3
ドイツ	72,762	3.5	4
日本	70,225	3.4	5
英国	65,203	3.2	6
イタリア	60,712	3.0	7
韓国	58,382	2.8	8
フランス	44,976	2.2	9
スペイン	44,789	2.2	10
カナダ	44,487	2.2	11
ブラジル	43,083	2.1	12
オーストラリア	41,064	2.0	13
イラン	37,760	1.8	14
トルコ	35,256	1.7	15
ロシア	33,592	1.6	16
ポーランド	27,047	1.3	17
台湾	23,558	1.1	18
オランダ	22,639	1.1	19
サウジアラビア	18,845	0.9	20
スイス	16,297	0.8	21
エジプト	15,298	0.7	22
スウェーデン	14,973	0.7	23
メキシコ	13,981	0.7	24
パキスタン	13,891	0.7	25

全分野	2001 － 2003年 (PY) (平均) Top10%補正論文数 分数カウント		
国・地域名	論文数	シェア	順位
米国	30,999	40.1	1
英国	6,068	7.9	2
ドイツ	5,071	6.6	3
日本	4,529	5.9	4
フランス	3,582	4.6	5
カナダ	2,857	3.7	6
イタリア	2,318	3.0	7
中国	2,274	2.9	8
オランダ	1,869	2.4	9
オーストラリア	1,798	2.3	10
スペイン	1,627	2.1	11
スイス	1,325	1.7	12
スウェーデン	1,217	1.6	13
韓国	1,027	1.3	14
インド	911	1.2	15
ベルギー	769	1.0	16
台湾	730	0.9	17
イスラエル	724	0.9	18
デンマーク	718	0.9	19
フィンランド	551	0.7	20
ブラジル	507	0.7	21
オーストリア	474	0.6	22
ロシア	424	0.5	23
シンガポール	399	0.5	24
ノルウェー	365	0.5	25

全分野	2011 － 2013年 (PY) (平均) Top10%補正論文数 分数カウント		
国・地域名	論文数	シェア	順位
米国	39,114	31.1	1
中国	14,920	11.8	2
英国	8,119	6.4	3
ドイツ	7,256	5.8	4
フランス	4,958	3.9	5
カナダ	4,435	3.5	6
日本	4,410	3.5	7
イタリア	3,939	3.1	8
オーストラリア	3,813	3.0	9
スペイン	3,433	2.7	10
オランダ	2,958	2.3	11
インド	2,628	2.1	12
韓国	2,600	2.1	13
スイス	2,052	1.6	14
スウェーデン	1,480	1.2	15
台湾	1,344	1.1	16
ベルギー	1,299	1.0	17
ブラジル	1,231	1.0	18
イラン	1,173	0.9	19
デンマーク	1,115	0.9	20
シンガポール	1,106	0.9	21
イスラエル	772	0.6	22
トルコ	766	0.6	23
ポルトガル	765	0.6	24
オーストリア	763	0.6	25

全分野	2021 － 2023年 (PY) (平均) Top10%補正論文数 分数カウント		
国・地域名	論文数	シェア	順位
中国	73,315	35.6	1
米国	32,781	15.9	2
英国	8,396	4.1	3
インド	7,697	3.7	4
ドイツ	6,845	3.3	5
イタリア	6,428	3.1	6
オーストラリア	4,971	2.4	7
カナダ	4,469	2.2	8
韓国	4,380	2.1	9
スペイン	3,767	1.8	10
フランス	3,730	1.8	11
イラン	3,619	1.8	12
日本	3,447	1.7	13
オランダ	2,802	1.4	14
サウジアラビア	2,334	1.1	15
トルコ	2,076	1.0	16
スイス	2,029	1.0	17
エジプト	1,951	0.9	18
ブラジル	1,901	0.9	19
パキスタン	1,740	0.8	20
スウェーデン	1,543	0.7	21
台湾	1,498	0.7	22
シンガポール	1,476	0.7	23
ポーランド	1,462	0.7	24
ベルギー	1,281	0.6	25

注 1:分析対象は、Article, Review である。年の集計は出版年(Publication year, PY)を用いた。被引用数は、2024 年末の値を用いている。
注 2: クラリベイト・アナリティクス社 Web of Science XML (SCIE, 2024 年末バージョン)を基に、科学技術・学術政策研究所が集計。
(出典)科学技術・学術政策研究所、調査資料-349、科学技術指標 2025(2025 年 8 月)

3-2 政府の研究費マネジメント

政府の研究費マネジメントの中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」を対象に、以下の 5 つの質問を行った。また、有識者のうち「俯瞰的な視点を持つ者」には、Q305 と Q309 の 2 つの質問を行った。

- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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。
- ○ 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。
  ※ 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

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には自身の研究分野における日本の全般的な状況を、有識者には日本の全般的な状況を問うた。

政府の研究費マネジメントの中分類では、「政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度(Q308)」において相対的に指数が高く、それ以外の「資金配分機関の役割に応じた機能(Q305)」、「実力ある中堅以上の研究者の研究費確保(Q306)」、「政府の公募型研究費の利用のしやすさ(Q307)」、「研究プロジェクト評価の視点の多様化(Q309)」において相対的に評価が低い状況にあった。その中でも、「実力ある中堅以上の研究者の研究費確保(Q306)」及び「政府の公募型研究費の利用のしやすさ(Q307)」では、不十分との強い認識が多くの属性で見られた。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、全体的に指数が低下した属性が目立った。特に、「資金配分機関の役割に応じた機能(Q305)」、「実力ある中堅以上の研究者の研究費確保(Q306)」、「政府の公募型研究費の利用のしやすさ(Q307)」の 3 つの質問では、多くの属性で指数が大きく低下した。

前回調査から十分度を下げた理由としては、「資金配分機関の役割に応じた機能(Q305)」では、「配分される分野や研究機関に偏りがある」といった意見が多く見られた。「実力ある中堅以上の研究者の研究費確保(Q306)」では、「物価・人件費高騰に対応できていない」という意見が多かった。また、「政府の公募型研究費の利用のしやすさ(Q307)」でも、「物価高騰等に公募型研究費が連動していない」という意見が多く見られ、他の質問と同様に、円安や物価高騰の指摘が目立った。「政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度(Q308)」では、「評価の頻度や要求が多く、負担になっている」といった意見が多く見られた。「研究プロジェクト評価の視点の多様化(Q309)」では、「想定外の結果を評価するような構造にはなっていない」といった意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-39 資金配分機関の役割に応じた機能についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	3.6(−0.7)	3.5(−0.7)	3.3(−0.6)	3.6(−0.7)	4.0(−0.6)	3.5(−0.7)	3.6(−0.7)	3.6(−0.7)	3.6(−0.6)	3.6(−0.7)	4.0(−0.3)	4.1(−0.6)	4.1(−0.3)
2024調査	3.6	3.4	3.6	3.6	3.8	3.6	3.8	3.5	3.6	3.6	3.8	4.1	4.4
2023調査	3.8	3.7	3.5	3.9	4.0	3.9	3.9	3.6	3.8	3.7	3.9	4.3	4.4
2022調査	4.1	4.2	3.7	4.1	4.4	4.2	4.2	4.0	4.1	4.1	4.0	4.3	4.5
2021調査	4.3	4.2	3.9	4.3	4.6	4.2	4.3	4.3	4.2	4.3	4.3	4.7	4.4
上昇割合(2021調査比)	11%	9%	13%	14%	9%	10%	12%	12%	11%	12%	16%	17%	11%
下降割合(2021調査比)	35%	39%	32%	38%	32%	37%	33%	37%	34%	39%	34%	37%	22%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	4.1(−0.5)	4.5(−0.6)	−	−	−	4.0(−0.3)
2024調査	4.3	4.4	−	−	−	3.9
2023調査	4.4	4.5	−	−	−	4.0
2022調査	4.5	4.8	−	−	−	4.0
2021調査	4.6	5.1	−	−	−	4.3
上昇割合(2021調査比)	13%	16%	−	−	−	19%
下降割合(2021調査比)	28%	35%	−	−	−	28%

十分度を上げた理由の例

- 発足から時間が経過し,AMED 等の役割がより明確になった.
- JST の委員になり,取組としては頑張っていることが理解できたため.
- 新しい配分機関からの資金を得て,改めてそう思ったため.
- 機能としては適切だと思う.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]配分される分野や研究機関に偏りがある.
- もう少し採択枠・金額ともに増やしてほしい.
- 国際的な競争が激しい研究分野においては,資金不足のために,海外の研究者と同様のスピードで研究を進めることは困難.
- テーマが世界的にみて少し遅れて設定されているケースがある.
- 獲得のハードルが高く, また獲得後の作業が多すぎる.
- 一部の研究室に集中しすぎ.そのような研究室では予算を消化するのに苦しんでいるほど.不要な機械などを購入して,使える機械を廃棄している.
- 評価側と応募する側の関係性が採択結果に影響している様子が散見されたため.
- 審査する側が,成果の見える研究を評価する傾向があるように感じる.
- 性悪説に立って監査をやる傾向があるので,必要以上に管理が細かい.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 総予算が少なすぎて無理.総予算を 3 倍以上に増やす必要あり.(1→1)
- 成果を出した人は研究資金を集めることができ,人が集まり,さらに成果を出せるというように富める人はますます富むシステムになっている.それ自体が悪いことではないものの,授業が多く人が来づらい地方大学にいると負のサイクルに陥ってしまい,資金配分機関にはそのような地理的状況も考慮に入れるべきではないかとも思う.(2→2)
- 申請書が通りやすい課題が過度に重複して採択され資金が偏り無駄に使われている.(1→1)
- 特定の分野にのみ多額の研究資金が配分されている.研究の多様性が懸念される.(2→2)
- 研究委託契約に基づく研究は事務コストが膨大であり,実質的な研究に割くことができる時間が極めて少ない.(1→1)
- 流行りの科学技術のキーワード分野への事業が増え,萌芽期の新規分野創出に対応する事業は科研費以外みられないと感じる.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-40 実力ある中堅以上の研究者の研究費確保についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	2.7(−0.6)	2.9(−0.5)	2.5(−0.6)	2.6(−0.6)	3.0(−0.6)	2.7(−0.7)	3.0(−0.7)	2.5(−0.4)	2.8(−0.5)	2.7(−0.9)	2.9(−0.5)	3.1(−0.4)	3.4(−0.7)
2024調査	2.9	2.9	2.7	2.7	3.1	2.8	3.2	2.5	2.9	2.8	2.7	3.3	3.9
2023調査	2.9	3.1	2.7	2.8	3.1	2.9	3.2	2.6	2.9	2.9	3.1	3.3	3.6
2022調査	3.1	3.3	2.7	3.0	3.3	2.9	3.4	2.7	3.0	3.4	3.3	3.3	4.1
2021調査	3.3	3.4	3.1	3.2	3.6	3.4	3.7	2.9	3.3	3.6	3.4	3.5	4.1
上昇割合(2021調査比)	9%	16%	6%	7%	9%	8%	10%	8%	9%	9%	10%	21%	2%
下降割合(2021調査比)	32%	33%	31%	29%	36%	27%	36%	30%	31%	40%	37%	33%	29%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.1(−0.5)	3.7(−0.2)	−	−	−	−
2024調査	3.3	3.5	−	−	−	−
2023調査	3.4	3.4	−	−	−	−
2022調査	3.5	3.9	−	−	−	−
2021調査	3.6	3.9	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	11%	19%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	26%	25%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- 科学研究費助成事業はよいシステムだと思う.
- 独立 PI ポジションが増えた.
- 論文を出していればかなりの確率で研究費が確保できるのは良いと思う.
- 科研費以外で実力あるリーダークラスが応募できるものが増えている.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]物価・人件費高騰に対応できていない.
- 最近は,実力のある中堅者というよりは,年配の大きなラボを持つ教授と若手に研究費が回る傾向があると思うから.
- 私の周辺で,力のある研究者が科研費に採択されずに困っている状況を目にする様になった.
- 実力ある中堅以上の研究者の研究時間を奪うような方向に進んでいることを憂慮する.
- 科研費の採択率が研究者の 30%程度ということは,基盤研究費が 0 に近ければ残りの 70%はほぼなにもできないまま時間だけが過ぎることになる状態が長く続いているから.
- 若い人は,ボスが優秀でいい論文に通ったことがほとんどで本人に力がない場合も結構多い.しかし,そこを加味せずに若手と言うだけで色々と優遇することで,研究費が無駄に使われているように見える場面がある.
- 50 代になると,大型プロジェクトを採択できるようなグループに属していないと,研究費確保は難しくなる.
- さきがけと CREST をつなぐ取組が必要.学術変革 B が該当するが,採択件数が少ない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 数百万円程度の運営費交付金として配分することで,研究費予算獲得にかけている時間を研究活動に活用できると思う.(1→1)
- 大型研究費,小規模の研究費はあるが,中規模の研究予算を獲得できる確率が低い.(2→2)
- 特に,女性研究者は出産や子育ての時期と重なるので,復帰直後のサポートがもっと必要だと思う.(1→1)
- レールに乗れなかったものは,半永久にレールに乗れないシステム.(1→1)
- 運営費交付金が当てにならず,必ず何らかの外部資金を獲得する必要があるが,本来研究に充てるべき時間や労力の多くが,その書類作成などにかける時間や労力として奪われる.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-41 政府の公募型研究費の利用のしやすさについての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.0(−0.7)	2.7(−0.5)	2.7(−0.7)	3.2(−0.6)	3.3(−0.9)	2.8(−0.8)	3.2(−0.6)	2.9(−0.6)	3.0(−0.7)	3.0(−0.7)	3.2(0.0)	2.8(−0.4)	3.5(−0.2)
2024調査	3.2	2.6	3.0	3.3	3.6	2.9	3.4	3.1	3.2	3.1	3.1	3.0	3.5
2023調査	3.3	3.0	2.9	3.4	3.8	3.2	3.5	3.1	3.3	3.2	3.2	3.0	3.4
2022調査	3.5	3.1	3.0	3.6	4.2	3.4	3.7	3.3	3.5	3.5	3.1	3.0	3.6
2021調査	3.7	3.2	3.4	3.8	4.2	3.6	3.8	3.5	3.7	3.7	3.2	3.2	3.7
上昇割合(2021調査比)	12%	12%	7%	17%	11%	11%	11%	13%	12%	13%	16%	23%	9%
下降割合(2021調査比)	36%	26%	39%	38%	35%	30%	31%	44%	36%	34%	26%	32%	17%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.0(−0.5)	3.8(0.0)	−	−	−	−
2024調査	3.2	3.6	−	−	−	−
2023調査	3.3	3.8	−	−	−	−
2022調査	3.4	4.0	−	−	−	−
2021調査	3.5	3.8	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	13%	23%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	29%	23%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]科研費は基金化により,利用のしやすさが向上.
- 大型予算の配分が多すぎる.その配分を得た研究室は,それだけの成果をだしているのだろうか.
- 科研費は次々と改善されていてありがたい.他の政府系資金は非常に煩雑で硬直的であると聞いている.
- 補助金から基金になることで基盤研究の予算の柔軟な使用が可能になったと思うから.
- 繰越が認められるなど,利用のしやすさは以前に比べて改善しているように見える.
- 基金型になり,年度内清算がなくなり,無駄もなく効率的であるため.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]物価高騰等に公募型研究費が連動していない.
- 適切な理由があっても予算の変更が柔軟にできないことがあった.
- ここ数年の物価上昇に,研究資金が全く連動していない.特に,現在の科研費の基盤 C の充足率では全く足りない.
- 大学が公募に採択されたが間接経費がつかなかったせいで,学内の他のところから資金を吸い上げ,学内日常業務の資金が減って色々支障が出ている.
- 論文のオープンアクセス経費,為替などを考えると科研費の基盤 B,C などでは研究活動のための費用の確保が難しくなっている.
- 公募から採択結果判明までの期間が長く,実際の研究活動に充てる期間が短い.府省庁によって研究費の執行ルールが異なる.
- 金額が諸外国と比較してあまりにも少なすぎる.
- 採択されても 7 割支給では予定通り研究が進むはずがない.
- 円安に伴って,同じ金額では購入できる物品が減少したため.
- 消耗品などの価格は高騰している一方,予算額は変わらないため危機的状況である.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 物価高なども重なり,予定を超える出費が重なることから,全然足りない.日本円の弱さも影響している.物価の変動や為替を考慮した予算配分を強く希望する.(研究計画に見合った配分になっていない).(1→1)
- 公募の際の上限額で申請しても 70%くらいに減額され,さらに 30%間接経費を取られるので,研究費が不十分となる.(1→1)
- 科研費の総額は変わらないものの,円安で試薬等の値段はここ数年で 1.5 倍程度に値上がりした感がある.(1→1)
- 金額は多すぎたり少なすぎたり,あとは審査書類が煩雑で利用する気にならない.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-42 政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.6(−0.5)	4.7(−0.3)	4.3(−0.8)	4.2(−0.6)	5.1(−0.4)	4.9(−0.5)	4.8(−0.5)	4.3(−0.5)	4.6(−0.5)	4.3(−0.9)	4.8(−0.2)	4.2(−0.8)	5.0(−0.2)
2024調査	4.7	4.3	4.8	4.2	5.1	4.8	4.9	4.4	4.7	4.4	4.6	4.3	5.0
2023調査	4.8	4.7	4.6	4.4	5.3	5.2	5.0	4.5	4.8	4.6	4.8	4.4	5.0
2022調査	4.9	4.8	4.9	4.5	5.5	5.3	5.2	4.5	5.0	4.8	5.0	4.7	5.1
2021調査	5.1	5.0	5.1	4.8	5.5	5.4	5.3	4.8	5.1	5.2	5.0	5.0	5.2
上昇割合(2021調査比)	14%	16%	16%	16%	10%	13%	14%	14%	15%	10%	17%	16%	19%
下降割合(2021調査比)	32%	28%	35%	32%	32%	33%	29%	35%	31%	38%	28%	38%	17%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	3.9(−0.5)	4.0(−0.3)	−	−	−	−
2024調査	4.0	4.2	−	−	−	−
2023調査	4.2	4.1	−	−	−	−
2022調査	4.4	4.4	−	−	−	−
2021調査	4.4	4.3	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	9%	20%	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	25%	31%	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例	十分度を下げた理由の例
• (なし)	• [多数の記述]評価の頻度や要求が多く,負担になっている. • 研究期間に対して外部評価委員を委嘱した評価の回数が多すぎるのではないか. • 評価に関わることが増えているが,評価する側の負担も増加しており,評価の精度は落ちていると感じる. • 内容としては適切であり,研究者にとり有益な助言・指導にもなっていると感じている.しかし,事業期間が短いため,実質的に 1 年経過程度で中間評価を受けることになる事例もあり,改善が求められる. • 研究費によってはまだ成果もでないであろう 1 年目から報告を求められると聞く.それは無駄な時間と感じる. • 中間・事後評価にかける労力に比べて,きちんと活用されているか不明である. • 評価は必須かつ重要だが,手間がかかりすぎ.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 同じような計画書,報告書を年に数回出さなければいけない時がある.特に異動した時は出る時と入った時,年度はじめ,年度終わりで 4 回になることもある.(1→1)
- JST は採択後の中間評価や審査などが多すぎる.JSPS は採択されるまでの書類仕事が多すぎる.(3→3)
- プロジェクト評価がその後の競争的資金の審査に反映されにくいため,評価が形骸化している.(1→1)
- 評価が多すぎると感じる.計画,報告,申請に追われて忙殺するより,数年,研究者に預けてみる,ということができれば,研究費増額よりもずっとメリットがあると思う.(1→1)
- 評価の結果が活かしきれていない.また,4－5 年程度のプロジェクトで中間評価はなくてもよい.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-43 研究プロジェクト評価の視点の多様化についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

※ 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

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.5(−0.4)	3.4(−0.5)	3.3(−0.7)	3.3(−0.5)	3.7(−0.2)	3.3(−0.6)	3.6(−0.3)	3.4(−0.5)	3.4(−0.5)	3.6(−0.4)	3.9(−0.2)	3.4(−0.5)	4.2(−0.3)
2024調査	3.5	3.5	3.5	3.2	3.7	3.4	3.6	3.4	3.4	3.7	3.8	3.6	4.4
2023調査	3.5	3.5	3.4	3.4	3.8	3.7	3.7	3.3	3.5	3.7	4.0	3.6	4.1
2022調査	3.8	3.9	3.5	3.7	4.0	4.1	3.8	3.7	3.8	3.9	4.0	3.7	4.6
2021調査	3.9	3.9	4.0	3.8	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	4.0	4.1	3.9	4.5
上昇割合(2021調査比)	11%	13%	7%	12%	13%	10%	15%	7%	11%	14%	13%	20%	5%
下降割合(2021調査比)	28%	31%	31%	34%	19%	27%	25%	32%	28%	27%	18%	36%	28%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.4(−0.4)	3.8(0.0)	−	−	−	3.2(−0.1)
2024調査	3.7	3.5	−	−	−	3.2
2023調査	3.7	3.6	−	−	−	3.3
2022調査	3.7	3.8	−	−	−	3.3
2021調査	3.8	3.8	−	−	−	3.3
上昇割合(2021調査比)	13%	20%	−	−	−	18%
下降割合(2021調査比)	23%	20%	−	−	−	27%

十分度を上げた理由の例

- 多様性の確保については,中堅・上層部の理解は進んだと思う.
- 研究プロジェクト評価を多様な視点で行うように改善されてきており,適切な状況と判断する.
- 社会的評価については,評価においてその重みが増している.
- 研究プロジェクトの成果発信が促進されており,オープンアクセスジャーナルや SNS 等も含め多様な発信を通して,評価も多様になってきている.
- それが必要なプロジェクトについては浸透しているように思える.減点法的評価ではなく,加点法的な評価で,追加予算など措置できるプログラムがもっと増えると良いと思う.

十分度を下げた理由の例

- 想定外の結果を評価するような構造にはなっていない.
- 明らかに多様化は進んでいない.
- 当初予想していなかった波及効果や派生技術を評価すると明示したプロジェクトは少ないように思われる.
- 挑戦性の評価はあいまいであり,経済・社会的効果についても自己申告の域を出ていないと感じる.
- 結局,プロジェクトを正しく評価するとはどういうことなのか,誰も分かっていないのではないか.
- 人文学・社会科学系の研究評価の検討は,あまり行われておらず,道半ばであると思う.
- 科研費で採択される研究課題のマンネリ化と矮小化が進んできている.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 融合分野に対する評価について,それぞれの分野から減点方式ではなく,加点方式でよりポジティブな支援が求められる時代と考える.(3→3)
- 事業の数・種類が多く全般的に評価する方/される方とも負荷が大きく,結果本質的に価値のある評価活動はなされていないと感じる.(1→1)
- プロジェクトのタイプによるが,AI の登場で動きが速まっている中,大型プロジェクト発足から終了までの期間が長く,当初目標が必ずしも終了時に適切でないケースも見受けられる.(2→2)
- 今実験もしていなかったり分野外だったりする審査員に,果たして未来が分かるのでしょうか?やる方も,そつがない研究テーマでお金を取ろうという発想になってしまう.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

3-3 (2025 年度深掘調査)大学の基礎研究の強化

NISTEP 定点調査では、「新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境(Q301)」、「基礎研究の多様性(Q302)」、「基礎研究における国際的に突出した成果(Q303)」の 3 つの定常質問において、不十分との強い認識が継続して示されている。

これらを踏まえ、2025 年度深掘調査では、日本の学術研究・基礎研究の主要な実施部門である大学部門に焦点を当てて、日本の大学の基礎研究の強化について詳細な調査を行った。調査対象者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層、企業、俯瞰的な視点を持つ者の全てである。

3-3-1 大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきこと

全ての調査対象者に対して、大学の基礎研究を強化するために、どのような取組を優先的に実施すべきかを尋ねた。具体的には、図表 2-44 に示す選択肢について優先度の高い順に上位 3 つまでを選択するように求めた。その際、「あなたが専門とする分野もしくは良く状況をご存じの分野」について回答するように求めた。

1 位～3 位に選択された割合を見ると、大学の自然科学研究者の全体では、「総職務時間における研究時間の割合の増加」が 62%と最も高く、次いで「研究に専念できる研究者数の増加」が 55%であった。「研究費の使いやすさの向上」も 38%が選択した。

図表 2-44 (2025 年度深掘調査)大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきこと

	大学の自然科学研究者 大学グループ					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	マネジメント層			企業	俯瞰的な視点を持つ者
	全体	第1G	第2G	第3G	第4G				全体	大学マネジメント層	国研等マネジメント層		
総職務時間における研究時間の割合の増加	62%	61%	63%	58%	65%	54%	56%	76%	60%	61%	56%	27%	52%
研究に専念できる研究者数の増加	55%	62%	51%	58%	51%	66%	57%	49%	51%	51%	50%	43%	37%
研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	38%	38%	38%	36%	39%	30%	36%	35%	29%	29%	28%	52%	40%
研究者当たりの研究支援者数の増加	29%	38%	28%	30%	24%	21%	23%	11%	24%	28%	9%	10%	18%
高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究に専念できる環境の提供など)	28%	28%	28%	33%	26%	22%	37%	28%	23%	24%	19%	49%	24%
研究者の業績評価の見直し(論文数ではなく、質の面からの評価など)	26%	19%	31%	27%	23%	25%	22%	31%	19%	16%	33%	38%	36%
若手研究者の割合の増加	24%	17%	23%	27%	27%	23%	28%	19%	33%	32%	37%	25%	24%
研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制(リサーチアドミニストレーター体制)整備	13%	16%	11%	11%	14%	20%	20%	21%	35%	38%	24%	21%	30%
その他	9%	8%	11%	7%	8%	11%	8%	6%	5%	5%	7%	6%	11%
世界的な知のネットワークへの参画の促進(外国人研究者の受入、国際共同研究など)	5%	4%	6%	4%	5%	6%	4%	14%	12%	11%	15%	10%	19%
分からない	0%	0%	0%	0%	1%	5%	1%	0%	1%	0%	2%	5%	2%
現状で問題は無い	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

注 1: 回答割合は、「1 位～3 位のいずれかで選択した回答者のウェイト(重み付け係数)の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。2 位と3位を回答していない場合があるので、各選択肢の割合の合計は 300%にならない。
注 2: 回答者には、「あなたが専門とする分野もしくは良く状況をご存じの分野」について回答するように求めた。

大学グループ別において上記 3 つ以外の選択肢を見ると、第 1G では「研究者当たりの研究支援者数の増加」、第 2G では「研究者の業績評価の見直し」、第 3G では「高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与」、第 4G では「若手研究者の割合の増加」が上位に選択された。

国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者においても、「総職務時間における研究時間の割合の増加」、「研究に専念できる研究者数の増加」、「研究費の使いやすさの向上」の割合が高い点は大学の自然科学研究者と共通していた。重点プログラム研究者では「高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与」も 37%が選択した。

マネジメント層全体においては、研究者と同様に、「総職務時間における研究時間の割合の増加」と「研究に専念できる研究者数の増加」の回答割合が高かった。これに次ぐ選択肢は、「研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備」や「若手研究者の割合の増加」であり、研究者との認識の違いが見られた。

企業においては、研究者やマネジメント層と回答傾向が異なり、「研究費の使いやすさの向上」の回答割合が最も高く、これに続くのが「高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与」、「研究に専念できる研究者数の増加」であった。研究者やマネジメント層が上位に選択した「総職務時間における研究時間の割合の増加」は比較的低い回答割合であった。

俯瞰的な視点を持つ者は、「総職務時間における研究時間の割合の増加」が最も高く、これに続くのは「研究費の使いやすさの向上」、「研究に専念できる研究者数の増加」、「研究者の業績評価の見直し」であった。

3-3-2 大学の基礎研究を強化するために必要度の高い研究開発資金

次に、大学の基礎研究を強化するために必要度の高い研究開発資金について質問を行った(図表 2-45)。具体的には、「大学の基礎研究を強化するためにどの研究開発資金の拡充が必要ですか」と尋ね、必要度の高い順に上位 3 つまでを選択するように求めた。その際、「日本全体の基礎研究力向上の観点」から回答するように求めた。

1 位～3 位に選択された割合を見ると、大学の自然科学研究者の全体では、「基盤的経費による研究資金」の回答割合が 89%と最も高く、これに次いで「研究者個人やチームの自由な発想に基づく研究プロジェクトを対象とする競争的研究費」が 75%であった。大学グループ別では、大きな違いは見られないが、第 1G や第 2G では「大学を対象とした公募型経費」が、第 3G や第 4G と比べてやや高い傾向を示した。

国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者においても、「基盤的経費による研究資金」と「研究者個人やチームの自由な発想に基づく研究プロジェクトを対象とする競争的研究費」が高い点は共通した。国研等の自然科学研究者や人社研究者では、「組織・分野を超えた連携を対象とした公募型経費」が 3 番目に高い回答割合であった。重点プログラム研究者では、「大学を対象とした公募型研究」や「公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的研究費」が他の 2 つの属性と比較して高い傾向であった。

マネジメント層全体は、大学の自然科学研究者全体と同様の回答傾向を示したが、「大学を対象とした公募型経費」の割合が研究者と比べて高い傾向が見られた。企業では、「研究者個人やチームの自由な発想に基づく研究プロジェクトを対象とする競争的研究費」の回答割合が最も高かった。これに「組織・分野を超えた連携を対象とした公募型経費」が続いた。その一方で、「基盤的経費による研究資金」の回答割合は研究者やマネジメント層と比べて低かった。また、他の属性と比べると「政府主導の国家プロジェクト資金」の割合も比較的高かった。俯瞰的な視点を持つ者については、「研究者個人やチームの自由な発想に基づく研究プロジェクトを対象とする競争的研究費」が最も高く、これに「基盤的経費による研究資金」が続いた。

図表 2-45 （2025 年度深掘調査）大学の基礎研究を強化するために必要度の高い研究開発資金

	大学の自然科学研究者 大学グループ					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	マネジメント層			企業	俯瞰的な視点を持つ者
	全体	第1G	第2G	第3G	第4G				全体	大学マネジメント層	国研等マネジメント層		
基盤的経費による研究資金(国立大学運営費交付金、私立大学等経常費補助金など)	89%	94%	88%	90%	87%	89%	83%	90%	91%	91%	89%	45%	75%
研究者個人やチームの自由な発想に基づく研究プロジェクトを対象とする競争的研究費(科学研究費助成事業、創発的研究支援事業など)	75%	83%	78%	76%	69%	70%	78%	73%	77%	80%	65%	64%	83%
大学を対象とした公募型経費(国際卓越研究大学、地域の中核・特色ある研究大学)	35%	39%	38%	33%	33%	20%	32%	23%	44%	51%	15%	29%	22%
公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的研究費(各省などによる公募型研究費)	25%	25%	25%	25%	24%	20%	27%	9%	24%	26%	15%	35%	21%
組織・分野を超えた連携を対象とした公募型経費(大学共同利用機関や共同利用・共同研究拠点)	24%	24%	21%	26%	26%	29%	28%	35%	23%	19%	39%	48%	36%
拠点を対象とした公募型経費(WPIや共創の場形成支援等の拠点形成事業など)	12%	8%	11%	15%	13%	12%	17%	21%	17%	17%	13%	19%	23%
政府主導の国家プロジェクト資金(非公募型研究資金)	9%	6%	10%	9%	9%	11%	9%	2%	7%	5%	17%	28%	17%
その他	3%	4%	4%	2%	4%	3%	4%	0%	2%	2%	2%	1%	6%
分からない	1%	0%	0%	1%	1%	7%	1%	6%	1%	0%	4%	7%	1%

注 1： 回答割合は、「1 位～3 位のいずれかで選択した回答者のウェイト（重み付け係数）の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。2 位と3位を回答していない場合があるので、各選択肢の割合の合計は 300%にならない。
注 2： 回答者には、「日本全体の基礎研究力向上の観点」から回答するように求めた。

3-3-3 研究者個人やチームを対象とした政府の競争的研究費の配分方針

図表 2-45 で示した選択肢の中で、「研究者個人やチームの自由な発想に基づく研究プロジェクトを対象とする競争的研究費」や「公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的研究費」は、研究者個人やチームを対象とした政府の競争的研究費である。図表 2-46 では、「大学の基礎研究を強化するために、研究者個人やチームを対象とした政府の競争的研究費の配分方針をどのようにする必要があるか」を尋ね、必要度の高い順に上位 2 つまでを選択するように求めた。その際、「日本全体の基礎研究力向上の観点」から回答するように求めた。

1 位又は 2 位に選択された割合を見ると、大学の自然科学研究者の全体では、「研究者の裾野を広げるような競争的研究費を重点化する」が 77%と最も高く、次いで「トップ層の研究者を増やす(トップ層に続く研究者をトップ層に移行させる)ような競争的研究費を重点化する」や「次世代の研究者を対象とした競争的研究費を重点化する」の回答割合が高かった。大学グループ別においても同様の傾向を示したが、第 1G では「研究者の裾野を広げるような競争的研究費を重点化する」、第 4G では「トップ層の研究者を増やす(トップ層に続く研究者をトップ層に移行させる)ような競争的研究費を重点化する」の回答割合が、他の大学グループと比べて低い傾向が見られた。

国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者においても、「研究者の裾野を広げるような競争的研究費を重点化する」、「トップ層の研究者を増やす(トップ層に続く研究者をトップ層に移行させる)ような競争的研究費を重点化する」、「次世代の研究者を対象とした競争的研究費を重点化する」の 3 つの選択肢の回答割合が高い傾向は大学の自然科学研究者と同様の傾向であった。その中でも、「トップ層の研究者を増やす(トップ層に続く研究者をトップ層に移行させる)ような競争的研究費を重点化する」は重点プログラム研究者で、「次世代の研究者を対象とした競争的研究費を重点化する」は国研等の自然科学研究者と人社研究

者で比較的高い傾向であった。

マネジメント層、企業、俯瞰的な視点を持つ者においても、上記 3 つの選択肢が上位である点は共通したが、マネジメント層や企業では「次世代の研究者を対象とした競争的研究費を重点化する」の回答割合が研究者と比較して高かった。企業では「トップ層の研究者を対象とした競争的研究費を重点化する」も 22%が選択しており、他の属性と比べて高い回答割合であった。

図表 2-46 （2025 年度深掘調査）研究者個人やチームを対象とした政府の競争的研究費の配分方針

	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	マネジメント層			企業	俯瞰的な視点を持つ者
		大学グループ											
	全体	第1G	第2G	第3G	第4G				全体	大学マネジメント層	国研等マネジメント層		
トップ層の研究者を対象とした競争的研究費を重点化する	10%	13%	11%	11%	7%	15%	17%	13%	9%	9%	11%	22%	17%
トップ層の研究者を増やす(トップ層に続く研究者をトップ層に移行させる)ような競争的研究費を重点化する	44%	51%	48%	43%	37%	35%	51%	24%	47%	46%	48%	37%	54%
研究者の裾野を広げるような競争的研究費を重点化する	77%	65%	78%	82%	78%	66%	68%	60%	68%	69%	63%	55%	57%
次世代の研究者を対象とした競争的研究費を重点化する	40%	43%	37%	40%	41%	50%	44%	66%	65%	67%	54%	64%	53%
現状のままでよい	5%	6%	4%	3%	7%	2%	3%	9%	2%	1%	4%	1%	0%
分からない	2%	0%	2%	2%	2%	7%	1%	5%	2%	2%	4%	8%	2%
その他	5%	4%	4%	3%	8%	4%	3%	0%	2%	2%	4%	2%	6%

注 1： 回答割合は、「1 位と 2 位のいずれかで選択した回答者のウェイト（重み付け係数）の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。2 位を回答していない場合があるので、各選択肢の割合の合計は 200%にならない。
注 2： 回答者には、「日本全体の基礎研究力向上の観点」から回答するように求めた。

3-3-4 組織を対象とした政府の公募型経費の配分方針

図表 2-45 で示した選択肢の中で、「大学を対象とした公募型経費」や「拠点を対象とした公募型経費」は、組織を対象とした公募型経費である。図表 2-47 では、「大学の基礎研究を強化するために、組織を対象とした政府の公募型経費の配分方針をどのようにする必要があるか」を尋ね、必要度の高い順に上位 2 つまでを選択するように求めた。その際、「日本全体の基礎研究力向上の観点」から回答するように求めた。

1 位又は 2 位に選択された割合を見ると、大学の自然科学研究者の全体では、「中間層の大学を強化する」と「トップ層に続く大学を強化する」の回答割合が高く、現状配分率が高い順に 6 位から 50 位程度までの大学を重点化する必要性が示された。大学グループ別では、各々の大学に相当する選択肢が選択される傾向が見られたが、第 1G では「トップ層に続く大学を強化する」、第 2G では「中間層の大学を強化する」の回答割合も高く、回答者が属する大学に相当する選択肢よりも広い範囲の大学を強化する必要性が示されている。

国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者では、「トップ層に続く大学を強化する」の回答割合が最も高く、これに次いで「中間層の大学を強化する」が高かった。

マネジメント層全体においては、「中間層の大学を強化する」の回答割合が最も高く、これに「トップ層に続く大学を強化する」が続いた。企業や俯瞰的な視点を持つ者では、「トップ層に続く大学を強化する」の回答割合が最も高かった。これに続くのは「トップ層の大学を強化する」、「中間層の大学を強化する」であったが、企業では両者の回答割合は同程度であった。

図表 2-47 （2025 年度深掘調査）組織を対象とした政府の公募型経費の配分方針

	大学の自然科学研究者 大学グループ					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	マネジメント層			企業	俯瞰的な視点を持つ者
	全体	第1G	第2G	第3G	第4G				全体	大学マネジメント層	国研等マネジメント層		
トップ層の大学(現状配分率が高い順に5位程度までの大学)を強化する	25%	55%	30%	12%	14%	32%	33%	33%	22%	19%	37%	41%	48%
トップ層に続く大学(現状配分率が高い順に6位から20位程度までの大学)を強化する	48%	58%	63%	44%	33%	44%	57%	59%	50%	48%	61%	53%	69%
中間層の大学(現状配分率が高い順に21位程度から50位程度までの大学)を強化する	49%	21%	44%	70%	54%	35%	43%	43%	60%	66%	33%	40%	36%
裾野を形成する大学(現状配分率が高い順に51位程度以降の大学)を強化する	31%	19%	16%	42%	43%	26%	23%	21%	36%	40%	17%	22%	18%
現状のままでよい	8%	14%	7%	5%	10%	10%	9%	10%	4%	2%	13%	5%	3%
分からない	5%	3%	6%	4%	7%	8%	4%	7%	4%	3%	6%	12%	4%
その他	6%	2%	7%	5%	7%	11%	6%	6%	6%	6%	6%	5%	5%

注 1： 回答割合は、「1 位と 2 位のいずれかで選択した回答者のウェイト（重み付け係数）の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。2 位を回答していない場合があるので、各選択肢の割合の合計は 200%にならない。
注 2： 回答者には、「日本全体の基礎研究力向上の観点」から回答するように求めた。

3-3-5 大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきことの論点

大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきことについて自由記述形式で尋ねた。特に大学に所属している回答者には、「あなたの研究チームとあなたがライバルと考えている海外の研究チームを比較して、状況に大きな違いがあると考えられる点(研究チームの規模や構成、研究開発資金、支援体制、研究時間の確保など)」についての記述を求めた。主な論点を図表 2-48 にまとめた。

最も多くの意見が出されたのは、「研究時間」についてであった。日本の大学では、事務処理、書類作成、雑用が多いことや、研究以外の大学運営、教育負担が増加傾向にあることが多く記載されており、特に入試関連業務があることや学生対応を教員が自ら行う必要があることが海外の大学と大きく異なる点だと認識されていた。日本の大学では、教員と事務の役割分担、教員間の役割分担が進んでおらず、海外の大学では分業が全てにおいてなされているといった意見が目立った[1]。

「研究支援体制」についての意見としては、研究時間と関連しているが、日本の大学では、技術補佐員や技官が不足しており、研究者が研究に関わる全てを行う必要あることが海外の大学と大きく異なる点であると認識されていた。海外大学では、高度な技術職員・テクニシャンや研究支援スタッフが充実しており、ラボマネージャーが研究室運営を担っている場合が多いこと、その結果、研究者は創造的思考と論文執筆に集中できる環境にあるといった意見が見られた。

「研究チーム体制」については、日本と海外ではその規模感と構成員に大きな違いがある点を指摘しているものが多かった。特に、日本の大学では、学部・修士学生が研究チームの主体となっており、教員 1 人と学生のみで人数が少ないこと、人員の多様性も小さいことを指摘しているものが目立った。海外のライバルと考える研究チームは、博士課程学生・ポスドクが主体であり、教員と学生以外のスタッフが充実している点が指摘され

[1] 研究時間の確保については、NISTEP 定点調査 2023 で実施した深掘調査において詳細な分析を行っている。「科学技術の状況に係る総合的意識調査（NISTEP 定点調査 2023）報告書」, NISTEP REPORT, No. 201, 文部科学省科学技術・学術政策研究所. <https://doi.org/10.15108/nr201>

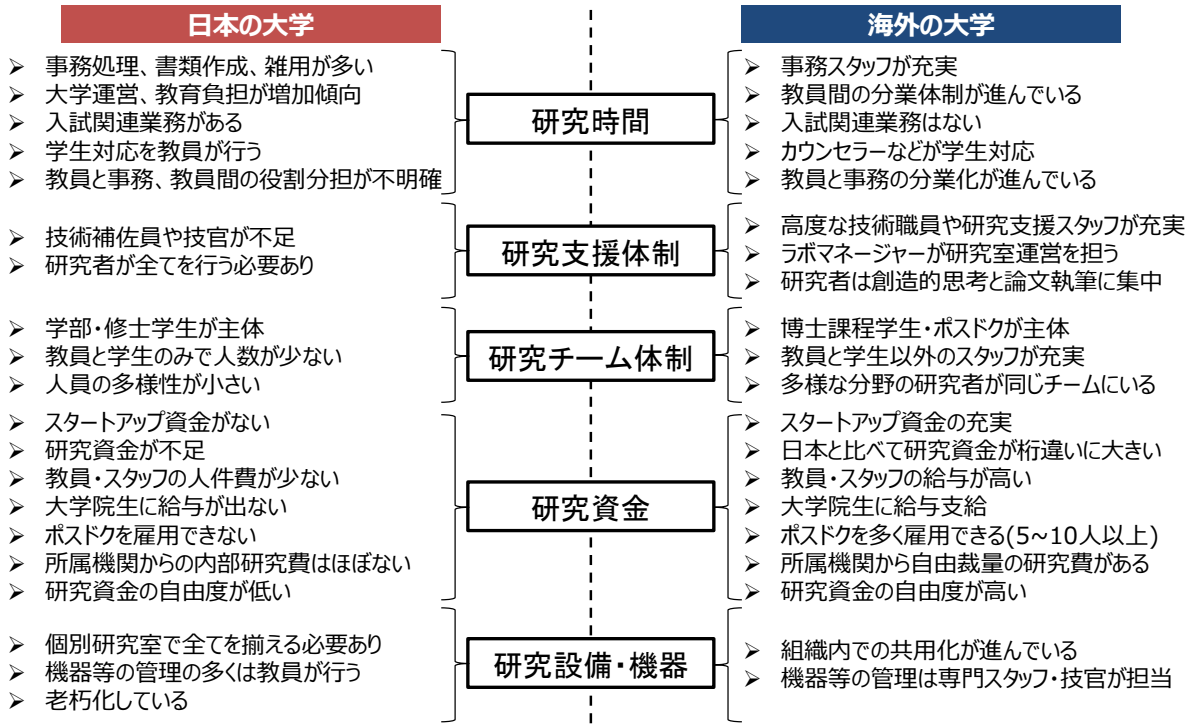
た。また、多様な分野の研究者が同じチームにいることも、海外の大学の強みである点が指摘された。

「研究資金」についても、日本の大学と海外の大学では、その規模が大きく異なることを記載しているものが目立った。また、日本の大学では、スタートアップ資金がないことや、外部資金などを獲得しても研究資金が不足している状態であることが指摘された。教員・スタッフの人件費が少なく、大学院生に給与が出ないこと、ポスドクも雇用できないことについて言及する記述も見られた。日本は、所属機関からの内部研究費はほぼない状態であることと、研究資金の自由度が低い点も指摘された。

「研究設備・機器」については、日本の大学では、個別研究室で全てを揃える必要があることや、機器等の管理の多くは教員自らが行う必要があること、老朽化が進んでいることを指摘するものが目立った。一方、海外の大学では、組織内での共用化が進んでおり、機器等を管理する専門スタッフやテクニシャンがいることが言及されていた。

上記の主な論点の自由記述例は図表 2-49 に掲載する。

図表 2-48 （2025 年度深掘調査）研究活動の日本の大学と海外の大学の比較のまとめ



図表 2-49 （2025 年度深掘調査）大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきことについての記述例（抜粋）

研究時間
• 研究時間の確保が必要.特に教務(入試,制度設計)に時間がとられすぎる.(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) • 「研究」といえる時間が違いすぎる.大学の教員は組織運営・学生教育・研究など様々な仕事があるが,研究に没頭できるのは土日くらい.つまり,日頃から「考える時間」が少なすぎる.一方,海外の研究者は,毎日のランチのあとにゆっくりと研究者同士が議論する時間がたっぷりあり,そこで新しいアイデアが出てきて,良い研究に発展するというケースをたくさんある印象.そもそも,日本のように学部と大学院の両方の仕事が一日中詰まっている大学教員は,海外にはほとんどいないと思う.つまり,圧倒的に研究時間を確保できないのが日本を弱くしている最大の理由であると思う.(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) • 大学の基礎研究力強化にむけて,教員の研究活動時間の確保が最優先して実行されるべきであると考える.研究所

における発展的な研究との住み分けが進み,基礎研究は大学でという意識が昨今強まっているように感じるが,その流れに反するように教員が研究に充てることができる時間は年々少なくなっているとも感じる.海外の大学(一時的に在籍していた経験がある)と比べても日本の大学における教員は研究活動以外に分類される時間が多すぎると感じる.特に学生対応は,年々学生の抱える問題が学業や研究に関わることのみならず複雑化かつ深化しており,学校教育を専門としていない大学教員が対応できるキャパシティーの上限に達しつつあるように思う.基礎研究力強化には,これらの業務に対して知識と経験を持つ専任教職員を置くなど,専攻教員が研究業務(及び学生への研究指導)に充てることができる時間を確保できる体制作りが急務ではないかと考える.(大学の自然科学研究者,第 1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

- 事務体制の強化.海外の大学では事務作業が完全に分業し,大学研究者の事務作業は極端に少ない.(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)
- 教育と研究の役割分担の明確化.学務の負担を減らさないと,基礎研究に専念する時間を増やすことが出来ない.海外の大学で Top レベルにいる教授は,共通テストの試験監督や入試問題の作成などしていない.(大学の自然科学研究者,第 2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 海外では,専任テクニシャンやバイオインフォマティシャンが研究基盤を支え,研究者は創造的思考と論文執筆に集中できる環境が整っている.これに対し日本では,研究費の短期化・事務負担の過多が大きな制約となっている.研究支援人材の拡充と,競争的資金を基礎研究基盤の恒常的支援へ転換する制度改革が不可欠である.(大学の自然科学研究者,第 2G,保健,助教、研究員クラス,女性)

研究支援体制

- 海外ではチームで研究する.ラボマネージャーなどがたくさんおり,機器の調整・測定なども担っている.研究者は立案と論文書きがメインとなっており,テクニシャンが実際の作業の多くを担う.日本ではそのようなことはなく,ひとりで,全て行う.機器の調整や分析もできて一人前,職人技,などといわれ,小規模の実験,繰り返しの少ない計画になりがちだと感じる.(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)
- 資金もさることながら,技官などの研究サポートを担う人材の増加.(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)
- 研究者一人当たりの研究に費やす時間が短すぎるために,優秀な研究者が集中して研究に取り組めない.これでは基礎研究のレベルは強化どころか維持さえ難しい.若手であっても研究以外の業務が多い.若手を育てる意味で様々な経験をさせてもらえるのはありがたいが,そのために割く時間を補うものと抱き合わせて若手を育てる必要である.たとえば,信頼できる研究助手を 1 名雇用できるような経済的支援,など.しかし,日本の多くの若手 PI が獲得を目指す科研費の基盤 B や C に,そのような経費を含めるのは現実的ではない.研究助手もフルタイムとして生計を立てるには年間 450 万円ほどの収入を得る必要がある.これは基盤 C の 1 課題あたりの予算額の 100%である.一方,海外(アメリカ,韓国,台湾など)では,医学系に留まらず PI には研究助手が付いていることが珍しくない.政府が研究助手の雇用を支援している,あるいは競争的資金が研究助手雇用を前提とした金額になっている.研究助手は,プロの研究助手を目指すことができる.(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)
- 研究支援に必要不可欠な,URA や技術補佐員,事務補佐員や,共通機器室の維持人材などの人的資源を安定的に確保できる仕組みづくりと研究費の確保が必要不可欠.(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)

研究チーム体制

- 研究者を雇用する現状の体制から,研究チームを雇用する体制への切り替えが重要だと思う.研究チームとは,教員のみならず,テクニカルスタッフや研究員を含んだ,実際の研究プレーヤー数を指す.このために,基盤資金として運営費交付金を増額する必要がある.(大学の自然科学研究者,第 2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 5 年間にわたる米国での国際共同研究活動を通じて日米を往来する中で強く感じたことは,海外の多くの研究チームでは,ポスドクや,大学院生であっても日本のポスドク相当の給与が支給され,厳しい選考を経て採用された優秀な人材がそろっているという点.一方,日本では博士課程の人数確保のため選抜圧が十分でない入学促進が行われ,またポスドクの安定した雇用が難しく,個々の研究室が取得している研究費に依存した研究室運営を余儀なくされている現状がある.これらを踏まえると,研究力に差が生じるのは当然であり,国際的に「競争する以前の問題」であると痛感する.さらに,日本の多くの研究室は修士,少数の博士学生主体で運営されているため,十分なデータの蓄積や研究レベルの維持が困難.研究開発資金の拡充に加え,高い専門性を持つプロフェッショナル研究者の育成・確保を強力に推進していく必要がある.(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)
- 研究体制が,教員と学生のみで,アンバランス.ポスドクがいない.個人で全ての解析を行う形が多い.研究チームの規

模や構成を変えないと,競争では勝てないと思う.(大学の自然科学研究者,第 2G,保健,助教、研究員クラス,女性)

- 教員一人で運営する研究室が増えたため,全てを一人で行うことによって時間がない.また,海外の方が研究チームの構成が大きく,教員クラスが一人ではなく数名に研究員も数名いるなどの状況で,スピード感が全く異なる.予算規模も海外の方が大きく,最先端の装置をライバルチームに導入されて,マンパワーも圧倒的であるため,トップジャーナルの研究結果で先を越されてしまった.(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- ライバルの海外の研究チームは,一人の PI,約 20 名のポスドク,約 20 名の大学院生で構成されており,研究スピードでとても追いつけない.少なくとも数名のポスドクを安定して雇える体制が欲しい.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

研究資金

- 海外の大学と比べると資金力に違いがありすぎて勝負にならない.(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)
- 私は JST の CREST など,日本における大型の研究プロジェクトを進めているが,海外の大型研究プロジェクトと比較すると,雇用できるポスドクの人数などに倍以上の差が開いている.実際,共同研究先のグループには数十人のポスドクが所属しているが,CREST で無理なく雇用できるのは 3～4 名程度である.また,給与にも大きな差があり,海外の優秀な研究者がいたとしても,ポスドクなどで雇用することは難しい.博士課程の学生への経済的な支援についても,圧倒的な差がある.研究支援体制や研究時間の確保についても先方は非常に充実している.(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)
- 海外の研究チームと比して,研究費が極めて少ない,給料は半額である,また研究に割ける時間が圧倒的に足りない.大学の共同研究設備,支援体制も大きく劣る.(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)
- 大学の自由裁量の予算を増やすことで,研究活動の土台を上げることが可能となる.現状,日本の大学には資金の余裕がなく,独自の支援策がとれなくなっている.競争的資金(外部資金)を取るまでの間,所属機関が一定の支援をすることで,研究資金獲得後の活動がスムースに始められる.米国の大学の多くは,研究者を採用した時点で一定額の研究立ち上げ費(スタートアップ費用)が支給され,基本的な整えがされている.開始時点での遅れは,我が国の科学力の低下に拍車をかけている.(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)

研究設備・機器

- 海外と比較して教育にかかる時間が圧倒的に多い.また海外では,大型機器に限らず共通機器が多く,立ち上げたばかりの研究チームや規模の小さな研究チームからも,トップクラスの研究成果が出やすい.(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)
- 研究スペース,勤務時間における研究時間の拡充が必要.また,海外の多くの大学は大型装置が共通機器として備わっているが,日本の大学では個人の研究室で揃える必要がある.(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)
- 日本では分析機器のプロフェッショナルであるテクニシャンの雇用などはほぼなされていないため,使用頻度の低い分析機器など,精度の担保されたデータ採取にも非常に時間がかかる.テクニシャンを雇用する予算を積極的につけるべきと考える.(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)
- 研究者がやる事務仕事や雑用が非常に多い.大講座制であることにより,機器管理,消耗品の管理,事務手続き等全てを個人でやる必要があるため,全てにおいて無駄が多いと感じる.(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)
- フランス,カナダ,ドイツの一流大学・研究所を訪問し,日本の効率の悪さを実感した.高額な機器を個人の研究室に持たせる現在の日本の資金分配は得策ではなく,その予算で充実した共通機器施設や支援体制を行うべきと考える.例えば 1 億円近くする高額な検出機器を同じ研究所の別研究室にそれぞれ設置されていたりしており,非常に無駄に感じる.(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

3-3-6 大学の基礎研究を強化するための競争的研究費の論点

また、大学の基礎研究を強化するための競争的研究費について自由記述形式で尋ねた。競争的研究費(研究者個人やチームの自由な発想に基づく研究プロジェクトを対象とする競争的研究費や公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的研究費)について、大学の基礎研究を強化するために解決すべき課題を、申請プロセスや配分された経費の使い勝手、実績・成果報告等の観点から、具体的な事

業を比較しながら記述を求めた。主な論点を図表 2-50 にまとめ、具体的な記述例を掲載した。

主な論点としては、「科研費の基金化によって経費の使い勝手が向上」している点が多く記載されているものの、「科研費の増額が必要」、「申請と審査に多大な労力が必要」といった課題点が指摘されている。また、改善点としては、「科研費の採択率及び充足率を上げる」、「競争的研究費の実施期間を長くする」、「中堅・シニア研究者への競争的研究費の拡充」といった意見も多く見られた。さらに、競争的研究費ではなく、「最低限の研究費を確保できるような仕組みが必要」といった意見も多くあった。科研費についての記述が多いが、これは大学の基礎研究を強化する上で、科研費が重要であるとの回答者の認識を示したものと考えられる。

図表 2-50 （2025 年度深掘調査）大学の基礎研究を強化するための競争的研究費についての記述例（抜粋）

科研費の基金化によって経費の使い勝手が向上
• 科研費の基金化は研究費の効率的な使用につながる非常によい制度なので,さらに範囲を広めてほしい.(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) • 科研費の基金化は非常に使い勝手を良くしており,全ての種目へ適用すべきだと感じている.(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
科研費の増額が必要
• 科研費(基盤研究)の増額が最も重要.申請プロセスや経費の使い勝手,成果報告のやり方は現状でも良いと考える.(大学の自然科学研究者,第 3G,農学,教授、部局長等クラス,男性) • 競争的研究費の額があまりにも少ない.基盤 C では研究ができない.倍増以上に増額が必要.また,基盤 S などは,採択数があまりに少ない.これではトップレベルの研究者も,裾野に広がる研究者も,能力があるにも関わらず見捨てられている.(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) • 科研費の配分総額が圧倒的に少ない.少なくとも現状の倍額への増額は必須であろう.欧米アジアの研究先進国が,研究費を増額してきた中で,本邦はほぼ変更無しであることは,異常事態である.貨幣価値の低下,物価の上昇を考えれば,本邦の研究予算は,現実的に減少傾向であるのは自明である.(大学の自然科学研究者,第 2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
申請と審査に多大な労力が必要
• 研究費を獲得,使用,報告するための時間と労力を全て研究に使った方が,基礎研究は強化できると思う.研究費は多少不足している方が,独創的なアイデアや発想が生まれると思う.(大学の自然科学研究者,第 2G,工学,教授、部局長等クラス,男性) • 科研費の配分は厳格に審査されるべきであるが,一方で,申請と審査に多大な労力が必要であり,研究時間が削られる.これを改善する必要がある.具体的には,現在の科研費は,予算申請は審査されるが,成果はあまり審査されない.成果を適切に評価し,成果が良い研究は別枠で,簡単な審査で配分するなどの仕組みがあると良い.科研費予算枠ごとに申請するが,基盤 A で落ちると良い研究でも翌年の研究費がない.別の区分に第二希望出せるようにしてほしい.(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,女性) • 競争的研究費の申請書作成,審査にかかる時間・労力の負担が大きいので,比較的少額の研究費(例えば科研費基盤 C)は運営費交付金として広く配分した方が日本の大学全体として研究時間が増えて基礎研究を強化できるのではないか.(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) • 基盤 C は採択率を 50～70％程度にあげ,実施可能な(まともな)研究計画であれば採択するようにし,研究費取得のための荷重な労力を低減させることで,研究者は研究時間を確保でき基礎研究の強化につながると思う.(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)
科研費の採択率及び充足率を上げる
• 大学からの基盤的研究費が現状のままであるとすれば,基盤 C のような基本となる競争的研究費の採択率を増やすべきである.その場合,申請が増えるのであれば,申請プロセスや審査プロセスも簡便化する必要があるように思う.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性) • 科研費のシステム自体はよいものだと思う.いろいろ種目を増やすのではなく,シンプルに,科研費の採択率があがるように予算を増やすべきと考える.競争的資金は,評価させる側もする側にも負担を強いており,いろいろと種目を増やしたり,新しい施策をするたびに,研究者の負担を増やす面があることを理解してほしい.(大学マネジメント層,学長等ク

ラス,男性)

- 申請書執筆に労力をかけなくても安定して研究費が手に入るようになれば,その時間で研究や論文執筆ができるので,研究に集中できる.このため運営費交付金の増加と,科研費の採択率の大幅アップをしてほしい.厳選された優秀な研究者に大きな資金を配分するのは,優秀な研究者が研究から離れて組織運営や予算配分に奔走すること,審査のために多数の研究者の労力が必要となること,その審査が異分野研究者によるものとなり信頼性が低くなること,選ばれなかったほとんどの研究者の労力が無駄になることなどにより,大きな無駄になるので避けたほうがよい.(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 科研費などの競争的資金の金額を物価高騰に合わせて増加する必要がある.または,採択率を上げ,基礎研究を行う研究者の層を厚くし,全体的な研究レベルの上層を図ることが必要である.(大学の自然科学研究者,第 4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

競争的研究費の実施期間を長くする

- 単純に採択率と研究費総額は増やしていただきたい.基盤研究費は基金化されてきたとはいえ,研究期間プラス 1 年で使い切る必要がある.創発の様により長い期間,支援してもらえるような研究費が増えたほうが良い.(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)
- 現在は多くの競争的研究費は期間が 5 年以下に設定されており,終了時には次の外部資金獲得のために申請書作成へ研究時間を割かざるを得ないのが現状である.業績が評価されるプロジェクトについては,期間を延長できる制度を設けてほしい.(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 期間が長い研究費がありがたい.単年度や 2 年程度の研究期間の場合,毎年申請書や報告書を書く必要があり,実験等にあてる時間が少なくなるし,すぐに成果がでるテーマとなりがちである.不採択の研究申請であっても質が高い場合,少ない金額ででも支給してもらえるとそれをもとに種を作ることができ,基礎研究のレベルが高くなると思う.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

中堅・シニア研究者への競争的研究費の拡充

- 日本は若手支援に偏りすぎており,若手を育成している中堅以上の研究者をないがしろにしている気がする.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 近年,若手向けの競争的資金は充実してきているが,若年期に波に乗れなかった中堅研究者が資金獲得に苦労しているようにも思える.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

最低限の研究費を確保できるような仕組みが必要

- 研究者全員が最低限の研究が行える程度の研究費(分野にもよるが学振 DC 程度の研究費)のサポートがあれば良いが,予算的に難しければ,現状の科研費審査の方式が最も良いと考える.(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)
- トップ層の研究者や大学に研究費が集中し,地方や中堅の大学への研究費配分が十分ではない.競争原理が行き過ぎている.非競争的に最低限の研究費が確保されるような配慮と仕組みが必要である.(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,男性)
- 科研費全体の予算が先進諸国に比べて極めて少ない.加えて,トップ研究者に過剰に資金が投入されている.基盤 C 等の最低限の科研費においても 1/3 弱しか科研費が採択されない現状は好ましくない.年間,当研究分野では 100 万円程度なければ最低限の研究や研究教育を行えない.最低限のセーフティーネットは必要.科研費なしでは研究ができない状況を認識してほしい.もしくは国立大学運営費交付金を大幅に増やすかである.(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)

3-3-7 国立大学運営費交付金や私立大学等経常費補助金の在り方についての論点

また、大学の基礎研究を強化するための国立大学運営費交付金や私立大学等経常費補助金の在り方について自由記述形式で尋ねた。国立大学運営費交付金や私立大学等経常費補助金の配分方針について、大学の基礎研究を強化するために改善すべき点や課題点等を、実績状況等に基づく配分が行われていることの是非も踏まえつつ、記述を求めた。

自由記述には、国立大学運営費交付金や私立大学等経常費補助金の増額を求める意見が散見された。ここでは、国立大学運営費交付金や私立大学等経常費補助金などによって基盤的経費が拡充されることで、ど

のようなことが実現できるのかの観点でまとめた。主な論点を図表 2-51 にまとめ、具体的な記述例を図表 2-52 に掲載した。

基盤的経費が拡充されることで、「人件費・物価高騰等への対応」、「基礎研究の強化」、「競争的研究費の機能強化」、「研究時間の確保」、「学生の教育研究環境の充実」に重要な役割を果たし、日本の大学の基礎研究の強化に向けて多方面からよい影響を与えることが示唆された。

図表 2-51 （2025 年度深掘調査）基盤的経費の拡充で実現できること

人件費・物価高騰等への対応

- 昨今の人件費・物価高騰等へ対応するための財源として運営費交付金が重要。光熱費・物価高騰により、このままでは研究そのものはおろか、研究環境に必要な最低限の物品さえ購入できなくなっている。

基礎研究の強化

- 探索的で挑戦的な基礎研究は安定的かつ長期的な財源が必要である。競争的研究費に応募する前の探索的な研究に必要。
- 競争的研究費が獲得できないと研究がストップするので、基礎研究の推進には、外部資金が獲得できなくとも、最低限必要な研究費が安定的に必要。

競争的研究費の機能強化

- 最低限の予算の確保ができると科研費などの応募数が減り、日本全体の申請と審査に多大な労力使われていることが軽減される。
- 本来、基盤的経費で支出すべきものに個人の競争的研究費が使われている。基盤的経費が増えれば、研究室の維持費に使え、競争的研究費は研究実施に必要な事項に使用できる。

研究時間の確保

- 現在は、教員が全ての事項を行っている状況であり、基盤的経費が増額されれば、事務スタッフ、技術職員の雇用財源も生まれ、教員の研究時間が確保できる。

学生の教育研究環境の充実

- 現在は、機関からの基盤的経費が少ないため、個々の教員の競争的研究費を学生の教育研究環境の整備に使っている。これでは、競争的研究費を確保している研究室とそうでない研究室で教育機会に格差が生じる。そのため、学生の教育研究環境の質の担保のためにも基盤的経費の充実が必要である。

図表 2-52 （2025 年度深掘調査）大学の基礎研究を強化するための
国立大学運営費交付金や私立大学等経常費補助金の在り方についての記述例（抜粋）

人件費・物価高騰等への対応

- 国立の大学運営費交付金は,最低限でも光熱費枠を価格の変動に合わせてカバーしてほしい.全てにしわ寄せが来る.(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)
- 実績に応じた配分を行うことは妥当だと思うが,実際の額が足りていない可能性がある.物価高騰も踏まえ,金額を検討する必要がある.(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)
- 物価高や円安などの現状を踏まえ,本来ならば増額にすべき資金が,実際に現場では減額となっており,修正が求められる.(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)
- 光熱費,物価高騰により,このままでは研究そのものはおろか,机,椅子,電気器具,PC といった研究環境に必要な物品さえ購入できなくなっている.せめて物価指数に応じた運営交付金が必要である.(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,女性)
- あらゆるものの物価高騰をうけて,大学の部局としての運営経費が不足しており,研究者個人の努力によって賄われることも多い.改善するためには,運営費交付金が必要である(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)
- 物価や人件費の上昇に連動した額にすべき.現在の額では最低限の固定費すらまかなえていない.そのため新規の

教員採用を見送ることになり,若手の常勤ポストの減少に拍車がかかっている.(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)

基礎研究の強化

- 国立大学運営費交付金や私立大学等経常費補助金は,大学の基礎研究を長期的に支える基盤的経費として不可欠.しかし年々減額が続き,研究環境が疲弊し,結果として競争的資金への依存が強まり短期的成果志向に偏っている点が大きな課題.基礎研究を強化するためには,まず運営費交付金の増額と安定化を図り,研究支援人材や技術職員を恒常的に雇用できる体制を整える必要がある.また,配分にあたっては私立大学も含めて地域性や特色ある研究を支える方向性が望ましい一方で,過度に私学偏重にならないようバランスが求められる.短期的成果や外部資金獲得だけでなく,長期的な学術的貢献や教育・人材育成の視点を評価に反映させることが重要だと考える.(大学の自然科学研究者,第 4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 国立大学運営費交付金が十分でないため,教員の給与や大学の施設の運営がままならないレベルまで追い詰められている.このような状況で大学の基礎研究を強化は不可能である.基礎研究を強化するのであれば,運営費交付金を強化して,多くの研究者が安定して研究を行える場を整えるべきである.また,長期的な視点で,かつ,数量ではなく質で評価する・される文化がなければ,基礎研究を行う動機が生まれにくいことを理解するべきである.残念なことに,現時点で,このような軸で評価して人事を行うことはほぼ不可能である.(大学の自然科学研究者,第 2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- テーマや目標に縛られずに研究できる運営費交付金を,少なくとも独法化以前のレベルに戻すべきである.日本のノーベル受賞者自身による受賞理由が,自由かつ長期間の基礎研究を支える研究資金があったからと答えていることからも,運営費交付金が基礎研究に大きな役割を果たしていることが明白である.(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)
- 以前に比べれば業績を見られることは少なくなっているかもしれないが,新しい研究分野での競争的研究費への応募は厳しい状況である.競争的研究費に申請するための最初の取っ掛かりを作るための研究を行うためにも,運営費交付金等は非常に重要な資金源であると言える.実績状況等に基づく配分も競争の活性化という意味では必要ではあると思うが,現状は競争的研究費が無ければ,最低限の研究を行うにも十分ではない状況と感じるので,運営費交付金等のベースを増額した上で,実績状況等に基づく配分を実施してほしいと考える.(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)
- 競争的資金を獲得しなければ研究が継続できないという状況は,若手や任期付きを含む研究者にとって厳しい.また,研究費やポスト獲得等のために,表面的・短期的に成果を出そうとする風潮がある.まずは運営費交付金の全体額が少なすぎる状況の改善,加えて,その配分に実績を考慮しすぎないようバランスの修正を図ることが,改善につながるのではないか.(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 運営費交付金が少なく,競争的資金が採択されない場合,実験系の場合,研究が滞る自体が生じている.少なくとも実験系の研究者に対しては一人あたり 50 万円程度は必要である.(大学の自然科学研究者,第 2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 1 研究室に降りてくる金額があまりに少ない.科研費が一つも当たらない場合,研究は完全にストップする.大学の研究者が研究できずにいることの方が無駄だ.このような資金不足から,地方国立の先生が学会に参加できなくなったり,連れてくる学生の数を減らしている.結果的に学会の規模が低下し交流が減っているので問題だ.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

競争的研究費の機能強化

- 国立大学運営費交付金は,基礎研究を担う研究者が研究に専念する時間を確保するために重要な役割を担っている.現状では多くの研究者は複数の競争的資金に応募するために書類作成に膨大な労力と時間を費やしている.運営費交付金によって研究活動に必要な最低限の予算の確保ができ,応募数を減らせるのが望ましい.(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)
- 運営費交付金は現状よりも厚くすべき.それにより,競争的研究費獲得に関連する時間的負担が削減され,研究に専念できる時間が増える.(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)
- 例えば研究室ごとに運営費が毎年 500 万円あれば,最低限の研究は進められると思うので,申請書にとらわれる時間が減る分研究が進むと思う.それ以上必要な研究を推進したい場合にのみ競争的研究費を獲得すればよいと思う.現状の運営費では電気代すら賄えないのはおかしいと思う.(大学の自然科学研究者,第 2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- ラボの備品や消耗品を維持できる程度の基盤研究費の支給が必要.それに加えて,公募資金で自由な研究を展開で

きると考える.現状では,公募資金の多くがラボの維持費に消耗されている.(大学の自然科学研究者,第 2G,保健,助教、研究員クラス,男性)

- ご存じと思うが,交付金が少ないおかげで,研究室の家賃,電気代,水道代を研究費から徴収する大学が急増した.交付金を増やしてほしい.あと,研究活動を阻害する使い方を禁止してほしい.(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)

研究時間の確保

- 運営費交付金は用途に自由度があるのも生産的で,たとえば競争的資金では一部でしか認められていない事務サポート人材の人件費にも使うことができ,それによって研究者の事務作業が軽減し研究時間を確保できる.現状では減らされる一方の運営費交付金であるが,その意義を見直し,増額すべきである.(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,女性)
- 運営費交付金は用途が制限されたもの,光熱費や人件費にしか使えない財源でよいため,もう少し増やしていただきたい.事務職員,技術職員を増やし,事務的な負担,装置の維持管理に対する負担を軽減するだけでも研究の時間を大幅に増やせる.(大学の自然科学研究者,第 1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 研究費の配分も重要であるが,研究時間を確保するための人件費への支援の強化も同時に必要である.研究費があっても研究時間がないことが多く,より多くの研究者を雇えるような状況を作る支援が行われることで,一人当たりの研究者の授業や学生の担当数,研究以外の業務を減らすことができ,その結果,研究時間の確保につながり,じっくりと腰を据えた基礎研究に取り組むことができると考える.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 国立大学運営費交付金が少なすぎて話にならない.構成員が退職したあと数年間後任を補充しないということになったので,大学運営業務等の負担が増して研究時間の確保が難しい.そのうえ,研究費の削減や昇進人事の制限もあり,物理的にも精神的にも研究に対する障壁となっている.法人化以前の状態に戻すべき.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

学生の教育研究環境の充実

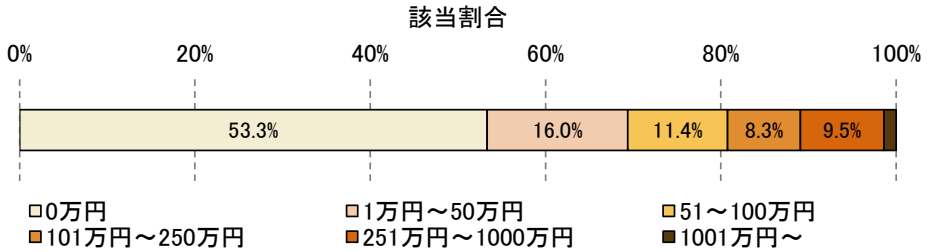
- 研究の自由度を上げるには「競争的資金を取らなくては卒業研究どころか学生実習すらまともにできない」という状況をある程度解消する必要があると思う.そのためには運営交付金を増やした方が良い.確かに研究室に配分される校費が増えると,研究をしているふりだけして実質何もしていない人間が増える恐れもあるが,少なくとも研究室の運営(研究室に配属される学生の卒業研究や担当の実習の円滑な遂行など)のために業績がある程度あるスタッフだけが頑張って競争的資金の獲得に走り回り,業績がないスタッフはその恩恵に与るのみという状況は緩和されると思う.(大学の自然科学研究者,第 2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- そもそも公教育を担う大学にあって,学生の研究指導に必要な研究費の殆どが,競争的資金によって賄われているという状況が健全ではなく,配属された研究室によって教育機会の大きな格差が生じてしまっている.運営費交付金等によって,最低限の研究指導が行える状況が実現されるべきである.(大学の自然科学研究者,第 4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 教授がお金を取れないので,学生が卒業研究できない,というような状況を作るのは国の怠慢である.私立大学はどこもそんなことは起こらない.この点は,よく考えて欲しい.(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)
- 最低限,学生一人の卒業研究をサポートできる金額を,研究室に渡すべきである.卒業研究が,競争的研究資金に支えられている現状は,おかしい.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

〈参考統計〉 研究室・研究グループのスタートアップ資金及び人員構成

科学技術・学術政策研究所(NISTEP)では、研究室・研究グループ単位での大学の研究活動の把握を目的として、2020 年度から 2024 年度にかけて「研究活動把握データベースを用いた研究活動の実態把握(研究室パネル調査)」を、約 3,600 名の自然科学系の大学教員を対象に実施した。ここでは、定量的な結果として、スタートアップ資金、研究室・研究グループのメンバーにおける学部・修士学生割合、について示す。

まず、スタートアップ資金について、日本の大学では 100 万円以下が 8 割を占め、無い場合も約半分を占めている(参考図表 5)。

参考図表 5　研究室・研究グループのスタートアップ資金(全分野)

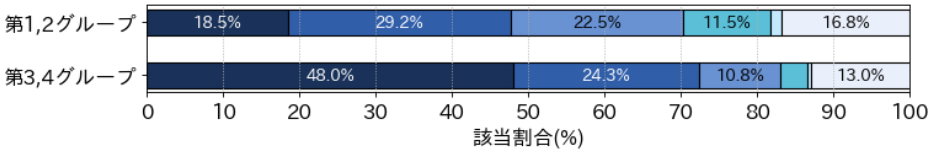


注 1: 該当質問の RS の有効回答(765)を用いて集計。母集団推計した結果。
(出典)松本 久仁子・山下 泉・伊神 正貫 (2021),「研究活動把握データベースを用いた研究活動の実態把握(研究室パネル調査 2020): 基礎的な発見事実, 調査資料-314, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

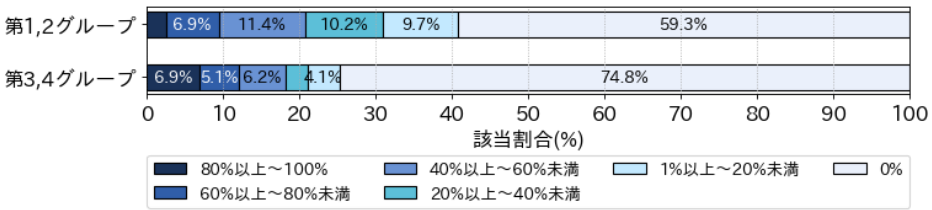
次に、日本の大学では、学部学生や修士課程学生が研究室・研究グループに所属し、メンバーの一定割合を占めている(参考図表 6)。また、研究プロジェクトの主要メンバーになる場合もある。なお、学部学生・修士課程学生が研究室・研究グループのメンバーに占める割合は、分野差や大学間での差がある。

参考図表 6　研究室・研究グループのメンバーにおける学部・修士学生割合
(分野別 × 自然科学系の論文数シェアに基づく大学グループ別)

(a) 理工農



(b) 保健



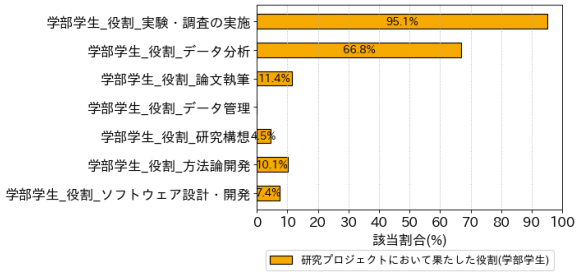
注 1: 該当質問の RS の有効回答(理工農 1,023, 保健 553)を用いて集計。母集団推計した結果。
(出典)伊神 正貫・山下 泉・村上 昭義 (2023),「研究室パネル調査定常報告 2022: 1)研究室・研究グループの研究力にかかわる指標群の提案, 2)研究室・研究グループの特性と注目度の高い論文の産出との関係」, 調査資料-333, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

続いて、研究室・研究グループから、輩出される人材の特徴はどのようなものか(研究プロジェクトにおいてどのような経験を積んでいるか)について調査した結果を参考図表 7 に示す。

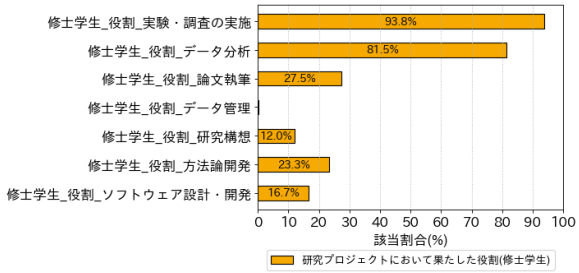
研究室・研究グループにおいて学生は、まず学部学生として「実験・調査の実施」や「データ分析」を実施している。修士学生については一部が「論文執筆」、「方法論開発」、博士学生では「論文執筆」を担うのに加えて、「研究構想」にもかかわるようになっている。このように、学生は高等教育の段階が上がるとともに、研究プロジェクトにおいて担う役割が拡大し、研究プロジェクトの実施を通じて多様な経験を積んでいくことが示されている。

参考図表 7　研究プロジェクトを通じた経験

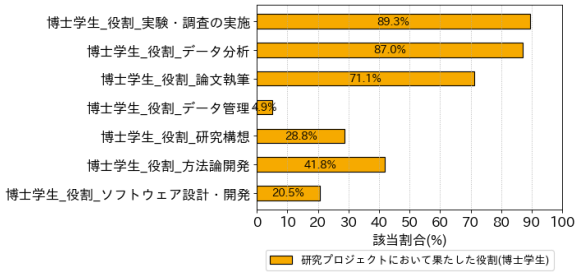
(a) 学部学生



(b) 修士学生



(c) 博士学生



注 1: 該当質問の RS の有効回答を用いて集計。母集団推計した結果。

（出典） 伊神 正貫・山下 泉・村上 昭義(2026),「研究室パネル調査定常報告 2023: 1）研究室・研究グループの活動における要素間の関係分析, 2）職位変化が研究室・研究グループの研究活動に与える影響」, 調査資料-351, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

3-4 (2025 年度深掘調査)日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係

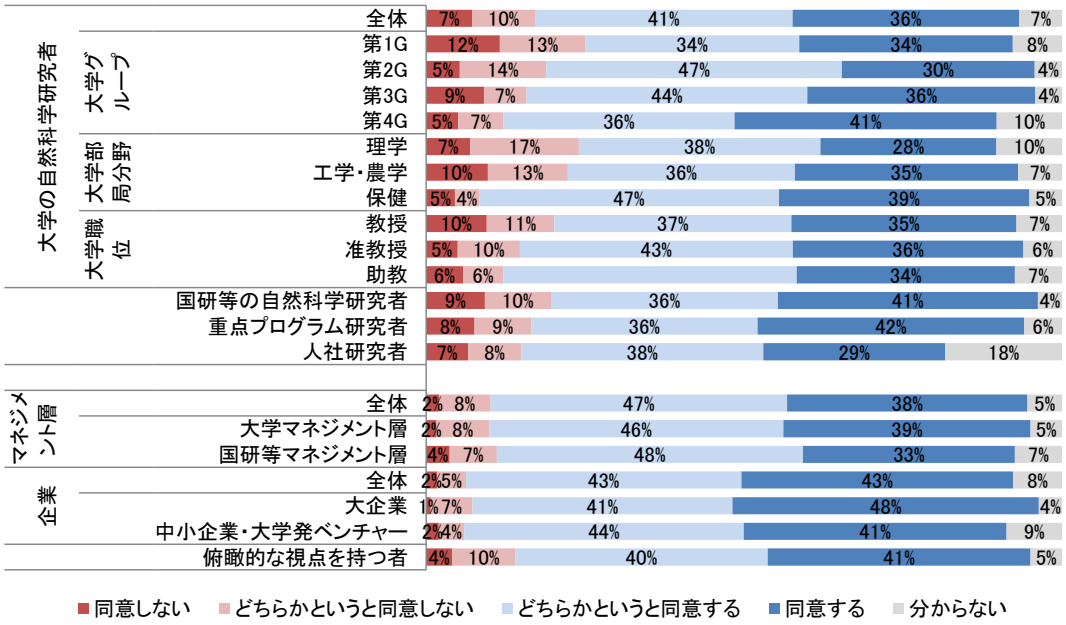
NISTEP 定点調査における「研究開発の成果のイノベーションへの接続(Q304)」の定常質問において、不十分との強い認識が継続して示されている。第 6 期科学技術・イノベーション基本計画では、これまでの「科学技術基本法」から「科学技術・イノベーション基本法」への改正が行われ、従来の「科学技術」に加えて「イノベーションの創出[1]」が柱の 1 つに据えられている。

これらを踏まえ、2025 年度深掘調査では、日本の基礎研究の成果とイノベーション創出との関係について詳細な調査を行った。調査対象者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層、企業、俯瞰的な視点を持つ者の全てである。

3-4-1 日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係についての認識

まず、NISTEP 定点調査で示されている「日本の基礎研究の成果が十分にイノベーションにつながっていないとの認識」について、どの程度同意するかを尋ねた(図表 2-53)。

図表 2-53 (2025 年度深掘調査)日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係についての認識:
日本の基礎研究の成果が十分にイノベーションにつながっていないとの認識にどの程度同意するか



注 1: 回答者は、研究者(大学及び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)、大学及び国研等のマネジメント層、企業、俯瞰的な視点を持つ者の全てである。

全ての属性において、「どちらかというと同意する」又は「同意する」の回答割合が多数を占めており、「日本の基礎研究の成果が十分にイノベーションにつながっていないとの認識」を産学官の回答者が共通して持っていることが確認された。

3-4-2 日本のイノベーション創出における大学の役割

次に、日本のイノベーション創出における大学の役割についての質問を行った。具体的には、図表 2-54 及び図表 2-55 に示す活動のうち、日本のイノベーション創出を強化する上で、大学に対して特に期待している

[1] 科学技術・イノベーション基本法では、「イノベーションの創出」を「科学的な発見又は発明、新商品又は新役務の開発その他の創造的活動を通じて新たな価値を生み出し、これを普及することにより、経済社会の大きな変化を創出すること」と定義している。

役割を上位 3 つまで選択するように求めた。

図表 2-54 には研究者の回答結果を示す。1 位～3 位に選択された割合を見ると、大学の自然科学研究者の全体では、「基礎研究の継続的な実施」が 79%と最も高く、これに「産業界と共同で課題解決に取り組む産学連携・共同研究」、「実用化につながる応用研究の実施」、「技術シーズや研究成果の可視化・発信による企業とのマッチング」が続いた。大学グループ別では、第 1G や第 2G では「国際的な研究ネットワークとの接続と国際共同研究の展開」が第 3G や第 4G と比べて高い傾向であった。大学部局分野別では、理学の「国際的な研究ネットワークとの接続と国際共同研究の展開」、工学・農学の「実践的なスキルを持つ大学院生や若手研究者の育成」、保健の「大学発ベンチャーの創出と支援体制の整備」の回答割合が他の大学部局分野と比べて高い傾向が見られた。大学職位別に見ると、教授では「企業との人材交流」、准教授では「大学発ベンチャーの創出と支援体制の整備」、助教では「大学における知的財産の戦略的管理と技術移転体制の強化」の回答割合が、他の大学職位と比べて高かった。

図表 2-54 （2025 年度深掘調査）日本のイノベーション創出における大学の役割【研究者】

	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
		大学グループ				大学部局分野			大学職位					
	全体	第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	教授	准教授	助教			
基礎研究の継続的な実施	79%	83%	82%	81%	73%	88%	81%	73%	79%	80%	79%	78%	79%	86%
産業界と共同で課題解決に取り組む産学連携・共同研究	35%	38%	33%	39%	32%	27%	37%	36%	37%	31%	44%	31%	28%	17%
実用化につながる応用研究の実施	31%	26%	33%	32%	31%	22%	29%	36%	27%	34%	34%	27%	35%	25%
技術シーズや研究成果の可視化・発信による企業とのマッチング	29%	30%	27%	30%	30%	28%	29%	31%	29%	29%	32%	27%	29%	12%
国際的な研究ネットワークとの接続と国際共同研究の展開	19%	25%	24%	18%	10%	27%	17%	17%	19%	20%	12%	38%	19%	53%
実践的なスキルを持つ大学院生や若手研究者の育成(社会や企業のニーズに応じた柔軟な教育カリキュラムの設計)	18%	19%	17%	19%	19%	16%	22%	15%	18%	19%	17%	20%	19%	22%
大学発ベンチャーの創出と支援体制の整備	16%	20%	10%	15%	19%	13%	12%	21%	11%	21%	14%	12%	19%	7%
大学における知的財産の戦略的管理と技術移転体制の強化	15%	19%	12%	15%	15%	18%	10%	20%	12%	15%	27%	7%	14%	13%
企業との人材交流(クロスアポイントメント・客員研究員など)	14%	14%	15%	14%	14%	12%	13%	17%	18%	11%	10%	17%	14%	9%
地域社会や地方自治体等との連携・共創の拠点	10%	3%	11%	10%	14%	7%	12%	11%	12%	9%	11%	10%	9%	32%
その他	4%	0%	6%	3%	4%	5%	5%	2%	3%	5%	3%	3%	5%	1%
分からない	2%	0%	1%	2%	5%	2%	3%	2%	4%	1%	2%	2%	1%	3%

注 1： 回答割合は、「1 位～3 位のいずれかで選択した回答者のウェイト（重み付け係数）の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。2 位と 3 位を回答していない場合があるので、各選択肢の割合の合計は 300%にならない。

国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者においても、「基礎研究の継続的な実施」の回答割合が最も高かった。国研等の自然科学研究者や人社研究者では「国際的な研究ネットワークとの接続と国際共同研究の展開」、重点プログラム研究者では「実用化につながる応用研究の実施」が 2 番目に回答割合が高かった。人社研究者においては、「地域社会や地方自治体等との連携・共創の拠点」も 32%が選択した。

図表 2-55 には研究者以外の結果を示す。マネジメント層、企業、俯瞰的な視点を持つ者に共通して、研究

者と同様に、「基礎研究の継続的な実施」の回答割合が最も高かった。

大学マネジメント層と国研等マネジメント層を比較すると、大学マネジメント層では、「産業界と共同で課題解決に取り組む産学連携・共同研究」や「実用化につながる応用研究の実施」が国研等マネジメント層と比べて高かった。また、国研等マネジメント層では「国際的な研究ネットワークとの接続と国際共同研究の展開」、「企業との人材交流」、「大学発ベンチャーの創出と支援体制の整備」が大学マネジメント層と比べて高い傾向であった。

企業では、大企業は「産業界と共同で課題解決に取り組む産学連携・共同研究」や「国際的な研究ネットワークとの接続と国際共同研究の展開」が中小企業・大学発ベンチャーと比べて高く、中小企業・大学発ベンチャーは「実用化につながる応用研究の実施」や「大学における知的財産の戦略的管理と技術移転体制の強化」が大企業と比べて高い傾向が見られた。

俯瞰的な視点を持つ者は「国際的な研究ネットワークとの接続と国際共同研究の展開」の回答割合がマネジメント層や企業と比べて高い傾向を示した。

図表 2-55 （2025 年度深掘調査）日本のイノベーション創出における大学の役割【研究者以外】

	マネジメント層			企業			俯瞰的な視点を持つ者
	全体	大学マネジメント層	国研等マネジメント層	全体	大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
基礎研究の継続的な実施	71%	71%	72%	63%	60%	64%	68%
産業界と共同で課題解決に取り組む産学連携・共同研究	47%	51%	31%	44%	57%	41%	36%
実用化につながる応用研究の実施	34%	37%	19%	37%	28%	40%	18%
技術シーズや研究成果の可視化・発信による企業とのマッチング	32%	32%	33%	35%	40%	33%	22%
国際的な研究ネットワークとの接続と国際共同研究の展開	17%	15%	26%	16%	28%	13%	33%
実践的なスキルを持つ大学院生や若手研究者の育成（社会や企業のニーズに応じた柔軟な教育カリキュラムの設計）	24%	23%	26%	23%	24%	23%	26%
大学発ベンチャーの創出と支援体制の整備	20%	18%	26%	23%	16%	25%	17%
大学における知的財産の戦略的管理と技術移転体制の強化	15%	14%	15%	13%	5%	15%	13%
企業との人材交流(クロスアポイントメント・客員研究員など)	15%	13%	22%	21%	24%	21%	22%
地域社会や地方自治体等との連携・共創の拠点	17%	18%	11%	7%	7%	7%	20%
その他	2%	2%	0%	3%	1%	3%	10%
分からない	1%	1%	0%	2%	2%	2%	2%

注 1： 回答割合は、「1 位～3 位のいずれかで選択した回答者のウェイト（重み付け係数）の合計」/「その属性の回答者のウェイトの合計」で集計した割合を示す。2 位と 3 位を回答していない場合があるので、各選択肢の割合の合計は 300%にならない。

最後に日本のイノベーション創出における大学と産業界への期待や役割分担等について自由記述形式で尋ねた。主な論点を図表 2-56 にまとめた。

産業界側から見た大学への期待には、「基礎研究の継続的な実施」、「人材育成」が多く指摘されている。特に、企業が大学に求めているのは、企業のタイムスパンでは取り組めない「基礎的な原理の解明」や「0 から 1

を生むような挑戦的な研究」であるといった意見や、「独創的な基礎研究成果を極めることを期待する」といった基礎研究のオリジナリティを重視する意見が見られた。

一方、大学側から見た産業界への期待には、「博士号を持つ研究者の雇用増加」、「社会実装」、「就職活動の長期化の是正」、「研究資金のサポート」が多く指摘されている。

大学と産業界の役割分担としては、「大学は基礎研究と人材育成、産業界は社会実装」を行うという意見が多勢を占めた。また、大学と産業界の「人的交流やコミュニケーションの増加」がイノベーション創出には重要であるという意見も多かった。さらに、「柔軟な形で協働すること」の重要性を指摘する意見も見られた。

なお、アンケートの回答欄に提示した「大学に社会実装を求めるあまり、基礎研究や人材育成を行う時間が阻害されている」という論点に賛同する意見が多く、大学が本来果たすべき役割に集中できるような仕組みの構築が重要であると回答者が認識していることが確認された。

図表 2-56 （2025 年度深掘調査）日本のイノベーション創出における大学と産業界への期待や役割分担等についての記述例（抜粋）

大学への期待

【基礎研究の継続的な実施】

- 「企業では手を出せない,腰を据えた原理原則の解明と人材育成」.最近の大学は,資金獲得のために「すぐに製品化できる研究」や「流行りのテーマ」に走りすぎている印象がある.企業が大学に求めているのは,我々のタイムスパンでは取り組めない「基礎的な原理の解明」や「0 から 1 を生むような挑戦的な研究」である.また,教育面では即戦力的なスキルよりも,現象を深く掘り下げて考える「論理的思考力」や「基礎学力」を徹底的に鍛えて送り出してほしい.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- まずは独創的な基礎研究成果を極めることを期待する.研究のステージゲート評価を徹底し,芽が出てきたら社会実装を求めるなどでも良いのではないか.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 大学は理論や基礎的な手法を確立すべき.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 経済学の世界では,基礎研究も実業研究も中途半端な認識がある.民間で研究を進められる分野に対して阻害をして欲しくない.新しい,世界で通用する最先端な理論研究で成果を出して欲しい.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 大学へは,ハイインパクトジャーナル掲載を目指し,基礎研究を継続実施することを期待する.その過程で,研究を志す学生を輩出できると期待する.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 大学は基礎研究に継続的に取り組み,民間企業からの具体的課題解決に向けた取組にも適宜対応していく体制により,応用力が磨かれるのかもしれない.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 大学には専門性の高い尖った研究を進めていただきたい.その知財を民間企業が使えるような仕組みを確立していただきたい.(大企業の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 近視眼的な研究よりも長期的視野を持ち,時代文脈沿った基礎研究を進めていくことを期待する.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)

【人材育成】

- 社会,産業界で役立つ人材を輩出してほしい.都合のいい話ではなく,芯のある教育を望みたい.(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)
- 大学は人材の育成をメインにするべきであり,学問や技術教育に加え,社会人としての人間教育にも力をいれるような専門機関を設けるべきだと思う.(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)
- 大学は教育に専念し,優秀な人材は研究機関に派遣できる推薦制度を設けるべき.(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)

産業界への期待

【博士号を持つ研究者の雇用増加】

- 博士号をもつ研究者の雇用の増加,教育・研究への財政や人的支援を期待したい.(大学の自然科学研究者,第 1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 博士号をもつ理系人材の活用を,一層進めてほしい.(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)
- 産業界で修士や博士を持った社員を多く雇用し,応用研究を企業内で実施できる体制を構築して欲しい.修士や博士号取得者が社会に増えることは,研究力向上に大きく貢献する.(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)
- 産業界が博士号取得者の採用比率を増やすことを期待する.大学では博士課程への進学者を増やすための努力をしているが,欧米企業に比較して,国内企業の博士号取得者の採用数がまだ非常に低いと感じる.博士号取得者の採用が企業で増えれば,大学と企業の繋ぎ役としても活躍が期待できるので,イノベーションの創出数も増えると考える.現在は,その繋ぎ役が圧倒的に少ないと思う.(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)
- 産業界にもっと博士号取得者人材が多ければ,大学との連携がスムーズにいくと思われる.(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)

【社会実装】

- 大学と共同研究することで,大学のシーズをいち早く導入し,社会実装へつなげてほしい.産業界は社会実装へ向けて,大学と協力して研究をサポートしていただきたい.一方,研究は時間がかかるものであることを理解してほしい.(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)
- 応用研究,社会実装は産業界の命題であると考えている.(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)
- 産業界には,大学で生まれた知見や技術シーズを活用し,社会実装・事業化を通じて社会的価値・経済的価値を創出する役割を期待する.大学から生まれた知的財産について,大学 HP やプレスリリースなどを通じて産業界においても積極的に関心を持ち,面白い技術の芽があれば,社会実装に向けた共同開発や技術移転に参画していただきたい.(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,女性)
- 大学と連携しつつ,実証レベルの大規模な検証や社会実装への道筋をつける役割を担ってほしい.(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)

【就職活動の長期化の是正】

- 就職活動期間が長く,さらに内定を得た学生に課題を課す企業が多く,学生は大学での研究に集中できず,弊害になっていることがある.大学での研究者を育てるための環境の尊重を,産業界へ期待する.(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)
- 学生が就職活動に割く時間を減らすようにしてほしい.現在の大学院生は研究する時間を確保できず,大学の研究を阻害している.(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,男性)
- 学生の就職活動の期間が長すぎる.修士の二年間のうち一年間を就活にさかれる.十分な指導ができたか心配になる.そんな学生が欲しいのでしょうか.(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,女性)
- 大学院生が教育(研究を含む)を受ける時間を確保するために,就職活動システムを改める.(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

【研究資金のサポート】

- 大学への積極的な研究資金援助を求める.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 大学における基礎レベルの科学に注目して,早期の段階から長期的に資金提供を行うこと.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 大学は下請け機関ではないことを認識してほしい.価値に対する投資という考え方で,資金投入してほしい.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 産業界から見て,金銭的利益だけでなく人類のためとなる研究をしている大学にも資金援助をお願いしたい.(大学の自然科学研究者,第 3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 複数の企業体が合同で基金を設立するなどして基礎研究への競争的資金への出資を期待する.(大学の自然科学研究者,第 3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)

大学と産業界との役割分担等

【大学は基礎研究と人材育成、産業界は社会実装】

- 社会実装を産業界,基礎研究・人材育成を大学が基本であるが,その両者の連携において互いの担当部分を補助し合う仕組みが重要.(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)
- 役割分担:大学=基礎研究,産業界=その社会実装と,明確に区分すべきである.(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 大学は基礎研究を通じて次のイノベーションにつながるシーズを作る.産業界はシーズを育てて社会実装に結び付け,産業化する.その時に,場合によっては,シーズを育てて社会実装まで大学の教員と産業界が一緒に行うケースもある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

【人的交流やコミュニケーションの増加】

- 課題を共有し,人的交流を行いながら産業界と大学が連携する必要がある.大学では産業界での課題が分かりづらく,基礎研究の成果のどの部分が産業界と連携可能かが分かりづらい.産業界側から大学での基礎研究の成果を積極的に評価し,それを産業界のイノベーションにつなげるようにリードできるとよいのでないかと思う.(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)
- 役割分担を明確にすると窮屈だと思う.大学-企業間の人的交流を盛んにして,お互いがお互いに何を求めているのか,都度都度調整できるようにするのが良いと思う.(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)
- 産業界と大学は密にコミュニケーションを取り,将来的な長期にわたる日本や世界の発展の為に必要な次世代育成教育と制度を検討すべきである.(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)
- 産業界と大学間での日常的なコミュニケーションが重要だと考えており,地域毎にそのような対話ないしコミュニケーションのハブが形成されていくことを期待する.その場合のハブを形成する主体は地域毎に異なっていると思われるが,行政が一定の役割を担うことも考えられると思う.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

【柔軟な形で協働すること】

- IT 分野にいるため,研究と社会応用の差はあまりなく,価値があるものはすぐに産業化されている(生成 AI が典型)と思われる.一方で,これらの変化はあくまでも応用側での価値に依存しており,基礎的な理解(生成 AI のブラックボックス化に対する解析)が至らない部分も多い.従って,役割分担というよりは,相互に行き来できる(一人の人が企業にも属し,大学にも属す)環境の整備が強く求められていると思われる.それに伴い,現在の給与などについても,大学も含めて,さらなる柔軟性をもたせた方がよいかもしれない.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 基礎研究は大学,社会実装は産業界を基本の役割分担としながら,共同研究や人材交流を通じて,産学が柔軟に連携することが基本.大学の博士課程が,研究開発能力や課題解決能力の高い人材育成の場として産業界から認知されるための施策が,産学の役割分担を考える上でも重要.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 役割を限定せず,柔軟に自由に対話しながら,成果を出すことを一緒に目指して協力するのが良いと思う.(大学の自然科学研究者,第 3G,保健,助教、研究員クラス,女性)

4　産学官連携及び地域

産学官連携及び地域のパートは、「知識に基づいた価値創出」、「知財マネジメント」、「地域創生」、「イノベーション人材育成」の 4 つの中分類から構成される。ここで、「イノベーション人材育成」とは、「イノベーションの創出に資する人材の育成」を意味する。基本計画では、イノベーション・エコシステムの形成という文脈において、「産学官連携による新たな価値共創の推進」について言及している。

本パートでは、研究開発の成果を活用しつつ、それを産業や社会に応用するための取組の状況を把握することを目的としている。研究開発成果の産業・社会応用に取り組む人材育成の状況も、本パートの対象の範囲内である。

4-1　知識に基づいた価値創出

知識に基づいた価値創出の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」、「企業」を対象に、以下の 4 つの質問を行った。また、有識者のうち「俯瞰的な視点を持つ者」には、Q401、Q402、Q404 の 3 つの質問を行った。

- ○　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。
- ○　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。
- ○　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。
- ○　Q404: 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入れ、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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を、「企業」には自身が関連する日本の大学や公的研究機関の状況を、「俯瞰的な視点を持つ者」には日本の大学・国研等の全般的な状況を問うた。

知識に基づいた価値創出の中分類では、「民間企業と組織的な連携を行うための取組(Q401)」や「民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映(Q402)」については相対的に指数が高かったものの、「ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出(Q403)」や「民間企業との間の人材流動や交流(Q404)」では相対的に指数が低い状況であった。また、いずれの質問においても、論文数シェアが大きい大学グループの指数が相対的に高い傾向が見られた。さらに、企業においては、大企業と比較して中小企業・大学発ベンチャーの指数が全体的に低かった。この状況は、企業規模に応じて大学・国研等との関係性が異なる状況を反映している可能性がある。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「民間企業と組織的な連携を行うための取組(Q401)」及び「ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出(Q403)」の 2 つの質問では、国研等マネジメント層の指数が大きく上昇した。また、大学グループ別の第 1 グループにおいても、指数が上昇した質問が多かった。

前回調査から十分度を上げた理由としては、「民間企業と組織的な連携を行うための取組(Q401)」では「民間企業との共同研究の進展」や「産学官連携の部署の新設・強化」、「ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出(Q403)」では「大学発ベンチャー企業の増加」、「民間企業との間の人材流動や交流(Q404)」

では「クロスアポイント制度の進展」に言及する意見が多かった。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-57 民間企業と組織的な連携を行うための取組についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.7(−0.1)	5.6(+0.3)	4.9(−0.4)	4.7(0.0)	4.1(−0.1)	4.6(−0.1)	5.5(0.0)	3.9(−0.2)	4.8(−0.1)	4.3(0.0)	5.5(−0.2)	5.2(0.0)	4.2(+0.4)
2024調査	4.7	5.5	5.0	4.6	4.0	4.6	5.4	3.9	4.8	4.3	5.3	5.1	4.5
2023調査	4.7	5.5	4.9	4.6	4.1	4.8	5.4	3.9	4.8	4.3	5.5	4.9	4.0
2022調査	4.7	5.3	4.9	4.5	4.3	4.7	5.4	3.9	4.8	4.2	5.4	4.9	4.1
2021調査	4.8	5.3	5.3	4.7	4.2	4.7	5.5	4.1	4.9	4.3	5.7	5.2	3.8
上昇割合(2021調査比)	21%	20%	20%	19%	24%	15%	24%	20%	21%	25%	22%	28%	28%
下降割合(2021調査比)	25%	17%	28%	23%	29%	19%	22%	31%	25%	25%	25%	29%	5%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	5.3(+0.1)	5.6(+0.6)	3.8(−0.2)	4.8(−0.2)	3.5(−0.2)	4.0(+0.1)
2024調査	5.4	5.2	3.7	4.9	3.4	4.0
2023調査	5.3	5.3	3.8	4.9	3.6	4.0
2022調査	5.3	5.2	4.0	5.0	3.7	3.9
2021調査	5.2	5.0	4.0	5.0	3.7	3.9
上昇割合(2021調査比)	22%	47%	21%	24%	20%	23%
下降割合(2021調査比)	17%	13%	28%	27%	28%	24%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]民間企業との共同研究の進展.
- [多数の記述]産学官連携の部署の新設・強化.
- リサーチ・アドミニストレーターが民間企業との連携を推進してくれるようになってきたと思う.
- 盛んに交流会や人材交流を目指した取組が聞かれるようになってきた.
- 寄附講座の誘致や共同研究がかなり重要視されていると感じる.
- 企業から人材を積極的に採用することもある.
- 大型基金で民間との連携の増加が期待され,組織や規則を整備した.
- 職員からのニーズをくみ上げ,民間との連携を促進する制度の創設を推進している.
- 経済界でも問題意識をもって交流,連携を始めている.

十分度を下げた理由の例

- 新規参画者に対して参入障壁があり,既存参画企業が障害になっている.
- 実際に社会実装に進めようとしたが,あり得ない難しさで断念.
- スタッフの不足が影響している.
- 連携を支援するための事務部門がますます縦割り的になり,研究機関としての総合力発揮がなされていない.
- 一部で実施されているが,全学的には行われていない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 民間の人が研究に興味を持ってくれても,どう進めたらいいか組織運営方法が分からない.(1→1)
- 個々の教員は頑張っているが組織的ではない.(2→2)
- 大学では内発的な動機に基づき,独自性の高い研究は推進されているように感じるが,独自性は実用化に向けて応用する必要があるが,独自性を応用するアイデアの共有であったり,企業側がリスクを取る体制が全くない.(1→1)
- 民間企業の研究力が著しく低下しているので,連携がうまくいかない.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-58 民間企業との連携を通じた着想の研究開発への反映についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.4(−0.1)	5.4(+0.3)	4.7(−0.1)	4.1(−0.2)	4.0(−0.1)	4.6(0.0)	5.0(−0.2)	3.7(−0.1)	4.6(0.0)	3.8(−0.1)	4.8(−0.3)	4.7(−0.1)	4.0(+0.2)
2024調査	4.5	5.1	4.8	4.2	4.0	4.3	5.1	3.7	4.5	3.9	4.8	4.5	4.5
2023調査	4.5	5.1	4.7	4.2	4.2	4.8	5.0	3.8	4.6	3.8	5.1	4.5	4.0
2022調査	4.5	5.1	4.7	4.1	4.3	4.6	5.2	3.8	4.6	3.9	5.0	4.5	3.9
2021調査	4.5	5.1	4.8	4.3	4.1	4.6	5.2	3.8	4.6	3.9	5.1	4.8	3.8
上昇割合(2021調査比)	21%	20%	22%	18%	23%	19%	23%	19%	21%	21%	17%	18%	18%
下降割合(2021調査比)	24%	18%	26%	25%	25%	21%	23%	27%	24%	25%	25%	26%	9%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	4.7(−0.2)	4.6(0.0)	3.4(−0.3)	4.6(−0.2)	3.1(−0.3)	−
2024調査	4.7	4.4	3.4	4.6	3.1	−
2023調査	4.8	4.6	3.6	4.6	3.4	−
2022調査	5.0	4.9	3.6	4.8	3.3	−
2021調査	4.9	4.6	3.7	4.8	3.4	−
上昇割合(2021調査比)	13%	25%	19%	21%	19%	−
下降割合(2021調査比)	23%	15%	23%	26%	22%	−

十分度を上げた理由の例

- 本人次第だがサポートがある.
- 部局としては民間企業との連携は積極的に行っていると思う.
- 複数の分野で民間企業との連携が進展している.
- 新たに企業との共同研究を複数始められたため.
- 民間企業との共同研究が増加している.

十分度を下げた理由の例

- 民間もお金がないからから,こちらのアイデアに乗っかることや,一銭も出さずにあれこれ質問するだけの所があるため.
- 民間企業からの着想から市場の将来を見越した研究に繋げるような動きは少ない.
- 一部で実施されているが,全学的には行われていない.
- 分野により異なる.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 連携・協働をしても著作権などの侵害されるようなケースもあり,法律的な知識のない研究者は痛い思いをすることになる.(3→3)
- 企業のニーズ主導の場合には,イノベーションが少ないように思われる.(2→2)
- 研究者は独自性を尊重するあまり,研究開発への応用の着想について重要視していないように感じる.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-59 ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.4(0.0)	4.2(+0.1)	3.6(0.0)	3.4(+0.1)	2.9(+0.1)	3.5(−0.1)	3.8(+0.1)	3.0(0.0)	3.5(+0.1)	3.2(+0.1)	3.5(+0.1)	3.9(0.0)	2.4(+0.2)
2024調査	3.4	4.1	3.6	3.4	2.7	3.3	3.7	2.9	3.4	3.1	3.4	3.7	2.4
2023調査	3.3	4.0	3.4	3.3	2.7	3.5	3.6	2.8	3.3	2.9	3.5	3.6	2.2
2022調査	3.3	4.0	3.3	3.4	2.7	3.4	3.7	2.9	3.3	3.2	3.4	3.6	2.4
2021調査	3.4	4.1	3.6	3.3	2.8	3.6	3.7	3.0	3.4	3.1	3.4	3.9	2.2
上昇割合(2021調査比)	22%	12%	27%	25%	21%	12%	24%	24%	22%	21%	29%	27%	7%
下降割合(2021調査比)	23%	19%	25%	18%	26%	27%	21%	24%	22%	25%	25%	27%	8%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.5(+0.1)	3.8(+1.1)	3.4(+0.3)	3.8(0.0)	3.3(+0.3)	3.5(+0.3)
2024調査	3.6	3.3	3.1	3.8	3.0	3.6
2023調査	3.5	3.3	3.0	3.9	2.8	3.5
2022調査	3.5	2.9	3.1	3.8	2.9	3.3
2021調査	3.4	2.7	3.1	3.8	3.0	3.2
上昇割合(2021調査比)	25%	50%	31%	29%	32%	30%
下降割合(2021調査比)	22%	10%	23%	25%	22%	18%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]大学発ベンチャー企業の増加.
- 自らベンチャー企業を立上げるとともに,価値創出に取り組んでおり,部局とも連携している.
- 事業展開が積極的にできる仕組みが増えてきた印象があるため.
- 実現まで達成できたかという観点ではあまり改善はないと思うが,実現に向けた取組(セミナーの開催等)は積極的に開催されるようになったと感じる.
- 学生も含めて起業意識が高まっており,活動が活発化している.
- 大学発新産業創出基金事業などのベンチャー創出のための公的な支援が増え,ベンチャー企業の設立が活発になっている.
- アントレプレナー教育を実践する場を設け,実際に起業する大学生や教員が増えてきたため.
- ベンチャーに就職する若手は増えてきている.

十分度を下げた理由の例

- 制度がオーバーフロー気味になっており,価値の低いものまで事業展開に取り組ませる悪循環が始まっている.
- ベンチャー企業の設立を支援する社会システムが大変に弱い.
- 国のスタートアップエコシステム事業などにより,大学発スタートアップ支援体制が強化され,起業件数は伸びているものの,伸び率は芳しくない.
- 学生ベンチャーはそれなりにできているが,教員発のベンチャーが少ない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- ベンチャー企業の設立や事業展開などの推進を行う知財部がセミナーを行うなどしているが,実質的に進んでいる例は少ないように思う.(2→2)
- 大学発の特許がどのように生きているかは,必ずしも見えていないかと思われる.一方で,米国に見られるベンチャーを何度も立ち上げるサイクルが日本では確立しておらず,社会的・経済的に受け入れられる状況がまだ十分ではないと思われる.(2→2)
- ベンチャー企業の設立や事業展開を意識している院生や若手研究者が増えてきていると思われる.(4→4)
- 気運はあると思うが,十分に行うためのスタッフや人材が不足している.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-60 民間企業との間の人材流動や交流についての指数とその変化、意見の変更理由

Q404: 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入れ、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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	3.1(−0.1)	4.4(+0.4)	3.2(−0.3)	2.7(−0.3)	2.7(+0.1)	3.2(−0.2)	3.6(+0.1)	2.5(−0.3)	3.2(0.0)	2.8(−0.2)	3.8(+0.3)	3.3(+0.2)	3.3(+0.4)
2024調査	3.2	4.2	3.5	2.8	2.7	3.1	3.7	2.7	3.3	2.8	3.3	3.4	3.5
2023調査	3.1	4.2	3.4	2.7	2.6	3.5	3.5	2.6	3.2	2.7	3.7	3.2	2.9
2022調査	3.1	4.0	3.4	2.8	2.5	3.3	3.5	2.5	3.1	2.9	3.5	3.0	3.2
2021調査	3.2	4.0	3.5	3.0	2.6	3.4	3.5	2.8	3.2	3.0	3.5	3.1	2.9
上昇割合(2021調査比)	21%	22%	21%	18%	22%	14%	24%	19%	20%	21%	38%	32%	18%
下降割合(2021調査比)	25%	21%	26%	31%	20%	35%	21%	26%	25%	24%	20%	23%	16%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	2.9(−0.1)	3.0(−0.3)	2.7(+0.1)	3.4(+0.3)	2.6(+0.1)	2.8(+0.3)
2024調査	3.0	2.9	2.6	3.3	2.4	2.8
2023調査	3.0	2.9	2.5	3.3	2.4	2.7
2022調査	3.1	2.9	2.7	3.4	2.6	2.6
2021調査	3.0	3.3	2.6	3.1	2.5	2.5
上昇割合(2021調査比)	19%	28%	32%	29%	33%	23%
下降割合(2021調査比)	21%	25%	22%	21%	22%	16%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]クロスアポイント制度の進展.
- 企業からの教員採用が積極的に行われているため.
- 教員がベンチャーや企業との二足のわらじを履くケースは少なくない.
- 十分に行われているとは言い難いが,薬局や製薬企業との人材交流は少し増えたように思う.
- 十分な交流があるわけではないが,以前よりも企業の研究者が入ってきている.
- 社内でも昨年度から大学との間でクロスアポイント制度を活用して人材交流を行っている.
- 大学や公的研究機関から民間企業への人材転出は,ほぼ見られないし,逆も十分とは言えない.大学や公的研究機関は,学生の多様化を進めると同時に,教員・研究者の多様化を進めることが望ましい.
- JST 国家戦略分野の若手研究者及び博士後期課程学生の育成事業(BOOST)等の活用が始まりつつある.

十分度を下げた理由の例

- 機能させるルール作りをもう少し踏み込むべき.
- クロスアポイント制度を導入し実施したが想定したような結果は得られず,その後企業人材の受入等は行われていないため.
- 教員のクロスアポイントなどの制度は整っているが,活用数は十分とは言えない.
- 民間企業との賃金格差が拡大したため,研究者の転出が増え,クロスアポイントメントによる雇用も,より困難になってきた.
- 社会実装を見据えた基礎研究を評価する指標が不十分で,結局論文でしか評価できない状況では,アカデミア⇔企業を行き来する人材はこれ以上増えない.人材の流動性が重要であるならば,しっかりとした評価指標が必要.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 真に有効な交流になっているかはやや疑問に感じる.人材の多様性(特に,女性,外国人)を数値上達成するためにクロスアポイントが行われている面も多いにあるのでは.(3→3)
- 大学への企業出身者の関与や教員採用などが増えてきていることから,人材流動や交流はあると判断する.(5→5)
- 多少はやれているのは大手民間企業だけではないか.本当に必要なのは,中小企業なのではないかと思っている.しかしそれにはいろいろな壁があるのもまた事実.そのあたりを充実させる施策が求められる.(3→3)
- 半導体関係で少し進みつつある.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

4-2 知財マネジメント

知財マネジメントの中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者(人社研究者を除く)、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」、「企業」を対象に、以下の 2 つの質問を行った。

- ○ 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シング管理等)は十分に機能していると思いますか。
- ○ 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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を、「企業」には自身が関連する日本の大学や公的研究機関の状況を問うた。

知財マネジメントの中分類では、「研究開発から得られた知的財産のマネジメント(Q405)」については相対的に指数が高く、「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(Q406)」については相対的に指数が低かった。特に後者の質問では大学グループ別の第 3G と第 4G で指数が低い傾向にあった。また、「研究開発から得られた知的財産のマネジメント(Q405)」では、第一線で研究開発に取り組む研究者や大学・国研等マネジメント層の指数に比べ企業の指数が特に低かった。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「研究開発から得られた知的財産のマネジメント(Q405)」では、多くの属性で指数が低下した。「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(Q406)」では、大学部局分野別の理学、大学性別の女性、国研等の自然科学研究者の指数が低下した。一方、これらの 2 つの質問に共通して、国研等マネジメント層の指数は上昇した。

「研究開発から得られた知的財産のマネジメント(Q405)」の十分度を下げた理由としては、「欧米に加え、中国やインド、グローバルサウス等の大規模マーケットを視野に入れた知財マネジメントが必要になっているが、対応が難しい」といった意見が見られた。「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(Q406)」の十分度を下げた理由としては、「資金の問題というよりも、それをつなぐ人と時間の確保が不足」といった意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-61 研究開発から得られた知的財産のマネジメントについての指数とその変化、意見の変更理由

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シング管理等)は十分に機能していると思いますか。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.2(−0.3)	4.5(−0.4)	4.5(−0.4)	4.0(0.0)	4.0(−0.2)	4.1(0.0)	4.5(−0.3)	3.9(−0.3)	4.3(−0.2)	4.0(−0.5)	5.0(−0.3)	4.2(−0.2)	−
2024調査	4.3	4.4	4.8	4.0	4.0	3.9	4.5	4.1	4.3	4.1	5.0	4.2	−
2023調査	4.4	4.6	4.7	4.1	4.2	4.3	4.7	4.1	4.4	4.1	5.0	4.0	−
2022調査	4.4	4.8	4.8	3.8	4.3	4.1	4.7	4.2	4.4	4.3	5.1	4.1	−
2021調査	4.5	4.9	4.9	4.0	4.2	4.1	4.8	4.2	4.5	4.5	5.3	4.4	−
上昇割合(2021調査比)	16%	15%	17%	17%	14%	16%	18%	13%	16%	12%	14%	20%	−
下降割合(2021調査比)	23%	23%	26%	17%	26%	17%	22%	26%	23%	27%	24%	29%	−

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	4.6(−0.3)	5.0(+0.3)	2.9(−0.2)	3.6(−0.3)	2.7(−0.2)	−
2024調査	4.8	4.9	2.9	3.6	2.8	−
2023調査	4.7	4.9	3.0	3.6	2.9	−
2022調査	4.8	5.0	3.0	3.8	2.8	−
2021調査	4.9	4.7	3.1	3.9	2.9	−
上昇割合(2021調査比)	17%	32%	15%	15%	15%	−
下降割合(2021調査比)	21%	25%	24%	29%	23%	−

十分度を上げた理由の例

- 知的財産室の組織やマネジメントが強化されてきた.
- 知的財産についてのサポートが充実した.
- 学内で担当部署が作られており,時間を経て成果が出ると思われる.
- 権利化の判断が柔軟になった.

十分度を下げた理由の例

- 欧米に加え,中国やインド,グローバルサウス等の大規模マーケットを視野に入れた知財マネジメントが必要になっているが,対応が難しい.
- 知的財産の活用を推進する該当部署が設置されているか不明であるため.
- 本学では,法務部門(特に海外機関とのやり取り)が無いことから,知財に関して,海外機関との研究が進んだ段階での取組に問題がある.
- 出願後のフォローは専門人材の不足と,カバーする領域の広さから困難.
- 特許共同出願において学内手続きが遅く出願自体に支障を生じることがある.
- 専門の担当部署があるが十分に機能していないように見受けられる.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 自分個人は企業のサポートで特許を申請しているが,大学の知財戦略室はむしろサポートというよりは,特許にならないので,申請する意味がない,というような感じで,アイデアを伝えても却下される.(1→1)
- 知財の維持費を高専,大学,公的研究機関は免除すべき.PCT 出願も審査し助成すべきだと思う.(2→2)
- 知財部に相談すれば判断等を行ってくれる体制にはなっているように思う.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-62 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についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	2.8(−0.1)	3.4(−0.2)	3.1(−0.1)	2.3(−0.2)	2.5(0.0)	2.6(−0.3)	2.8(−0.2)	2.8(0.0)	2.8(−0.1)	2.5(−0.3)	2.5(−0.4)	3.0(0.0)	−
2024調査	2.7	3.2	3.2	2.4	2.4	2.3	3.0	2.6	2.8	2.3	2.3	2.9	−
2023調査	2.6	3.3	2.9	2.3	2.3	2.8	2.8	2.4	2.7	2.3	2.6	2.7	−
2022調査	2.7	3.5	3.0	2.3	2.4	2.9	2.9	2.5	2.7	2.6	2.8	2.7	−
2021調査	2.9	3.6	3.2	2.5	2.5	2.9	3.0	2.8	2.9	2.8	2.9	3.0	−
上昇割合(2021調査比)	19%	24%	31%	9%	15%	14%	23%	17%	20%	15%	16%	26%	−
下降割合(2021調査比)	18%	22%	19%	16%	17%	26%	19%	14%	17%	23%	21%	21%	−

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	2.7(−0.1)	2.4(+0.3)	2.0(−0.1)	2.5(−0.1)	1.9(−0.1)	−
2024調査	2.8	2.2	2.1	2.6	2.0	−
2023調査	2.8	2.3	2.0	2.7	1.8	−
2022調査	2.8	2.4	2.0	2.6	1.9	−
2021調査	2.8	2.1	2.1	2.6	2.0	−
上昇割合(2021調査比)	21%	24%	19%	14%	21%	−
下降割合(2021調査比)	18%	22%	20%	20%	20%	−

十分度を上げた理由の例

- そのための予算に応募し,実際採択されており,現在実現に向けて動いている.
- 本学独自のギャップファンドの制度があり,一定の効果をあげつつある.
- 大型基金でそのようなギャップを埋める機器の導入をすることになった.
- 資金の問題ではなく,気運が重要と思う.

十分度を下げた理由の例

- 資金の問題というよりも,それをつなぐ人と時間の確保が不足.
- 人件費,資材費等の高騰により必ずしも十分に確保できているとは言えない.
- 今後,検討予定であるが,現状では確保されていない.
- 民間投資が少ない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 企業任せであると感じる.(1→1)
- 知的財産の特許申請等の環境は非常に整備されている一方で,それを活用するための方策が欠けている.(1→1)
- 資金はともかく,コミュニティとしてのつながりは豊富.(3→3)
- ギャップファンド等,支援は充実しつつあるが,もう少し増加が必要ではないか.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

4-3 地域創生

地域創生の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のグループの全ての調査対象者に、以下の 2 つの質問を行った。

○ 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。
○ 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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を、「企業」には自身が関連する日本の大学や公的研究機関の状況を、「俯瞰的な視点を持つ者」には日本の大学・国研等の全般的な状況を問うた。

地域創生の中分類では、いずれの質問においても、大都市圏以外の大学が多く含まれる大学グループ別の第 2～4G において指数が高い傾向であった。また、大学部局分野別では工学・農学の指数が高い傾向にあり、大学部局分野別による特性が表れている。全体的に現場の研究者よりもマネジメント層の指数が高かった。企業や俯瞰的な視点を持つ者の指数は大学・国研等のマネジメント層と比較して低かった。大学・国研等においては地域創生に資する取組が行われていると認識されているものの、組織の外部からはそのようには認識されていない状況が示唆された。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「地域創生に資する人材の育成(Q407)」と「地域創生に資する研究やイノベーションの創出(Q408)」の両方の質問で、重点プログラム研究者の指数が上昇し、大学性別の女性で指数が低下した。これ以外では、「地域創生に資する人材の育成(Q407)」については、大学部局分野別の保健、人社研究者の指数が上昇した。「地域創生に資する研究やイノベーションの創出(Q408)」では、大学グループ別の第 3G、大学部局分野別の理学で指数が低下した。

これらの質問で十分度を下げた理由としては、「地方大学が凋落している」といった指摘や「地方国立大学の研究環境が、物価高などもあり厳しい状況となっている」といった意見が見られた。一方、十分度を上げた理由としては、「地方大学における人材育成の推進」に言及する意見が多く見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-63 地域創生に資する人材の育成についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.7(0.0)	4.1(+0.1)	4.6(−0.2)	5.1(+0.1)	4.9(0.0)	4.6(0.0)	5.1(−0.2)	4.4(+0.3)	4.8(+0.1)	4.2(−0.3)	3.7(+0.2)	4.8(+0.3)	5.7(+0.3)
2024調査	4.5	3.8	4.7	4.6	4.6	4.6	5.0	4.0	4.5	4.3	3.7	4.7	5.8
2023調査	4.5	4.0	4.5	4.7	4.6	4.6	5.0	3.9	4.5	4.3	3.8	4.4	5.5
2022調査	4.6	3.9	4.7	4.8	4.7	4.5	5.2	4.0	4.6	4.5	3.4	4.4	5.5
2021調査	4.7	4.0	4.8	5.0	4.9	4.6	5.3	4.1	4.7	4.5	3.5	4.5	5.4
上昇割合(2021調査比)	19%	21%	19%	23%	14%	14%	15%	25%	19%	19%	21%	26%	24%
下降割合(2021調査比)	25%	20%	34%	22%	22%	26%	25%	24%	24%	29%	14%	18%	19%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	5.6(0.0)	4.5(+0.1)	3.6(0.0)	4.3(+0.2)	3.5(0.0)	3.1(−0.1)
2024調査	5.7	4.2	3.3	4.2	3.1	3.4
2023調査	5.7	4.8	3.3	4.2	3.1	3.4
2022調査	5.8	4.5	3.5	4.2	3.3	3.4
2021調査	5.6	4.4	3.6	4.1	3.5	3.2
上昇割合(2021調査比)	21%	24%	26%	27%	26%	25%
下降割合(2021調査比)	17%	22%	26%	20%	28%	22%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]地方大学における人材育成の推進.
- 地域創生に資する取組は進んでいる.
- 地域医療に貢献する医師を輩出している.
- 自分自身が組織のアウトリーチの担当になり,活動をかなり活性化したため.
- 地域創生の観点では,ユニークな人材の育成が進んできている.
- 地方大学で地域創生に資する人材の育成に関わる研究プロジェクトなどが進められてきていると思われる.

十分度を下げた理由の例

- 地方大学が凋落している.
- 地方国立大学の研究環境が,物価高などもあり厳しい状況となっている.
- 地方中心の目線はさらに弱くなったように感じる.
- 大学,大学院のカリキュラムのレベルでは充実してきているが,教育内容の質の低下が著しい.
- 現在の所属の所在地が大都市圏であるためか,地域創生にあまり力を入れている印象がない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- ほぼ何もしていない.あるいは効果がない.このような取組に時間をさけるほど,多くの教員は全く余裕がない.(1→1)
- 取り組んではいるものの,成果は出ていない,という状況だ.(4→4)
- 地域の大学は積極的に取り組んでいると感じる.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-64 地域創生に資する研究やイノベーションの創出についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.6(−0.1)	4.1(0.0)	4.8(−0.2)	4.5(−0.3)	4.8(+0.2)	4.2(−0.3)	5.1(−0.2)	4.1(+0.1)	4.7(0.0)	4.1(−0.3)	4.3(+0.2)	4.7(+0.4)	5.1(−0.1)
2024調査	4.4	3.9	4.8	4.5	4.4	4.3	5.0	3.8	4.5	4.1	4.2	4.6	5.2
2023調査	4.4	4.1	4.6	4.6	4.2	4.2	5.0	3.7	4.4	4.1	4.3	4.3	5.3
2022調査	4.5	3.9	4.8	4.7	4.3	4.3	5.2	3.8	4.5	4.2	4.3	4.4	5.4
2021調査	4.7	4.1	5.0	4.8	4.6	4.5	5.3	4.0	4.7	4.4	4.1	4.3	5.2
上昇割合(2021調査比)	18%	20%	18%	20%	16%	20%	15%	22%	18%	19%	16%	29%	18%
下降割合(2021調査比)	27%	20%	35%	34%	19%	26%	23%	32%	27%	28%	19%	22%	18%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	5.6(−0.1)	4.7(−0.2)	3.7(0.0)	4.2(+0.1)	3.6(0.0)	3.3(−0.1)
2024調査	5.7	4.6	3.5	4.2	3.3	3.4
2023調査	5.8	5.1	3.5	4.2	3.3	3.3
2022調査	5.8	5.1	3.6	4.2	3.5	3.4
2021調査	5.7	4.9	3.7	4.1	3.6	3.4
上昇割合(2021調査比)	25%	18%	31%	22%	33%	21%
下降割合(2021調査比)	20%	27%	25%	17%	27%	19%

十分度を上げた理由の例

- 地域課題に関連した新たな組織を設立した.
- 昨年度から,内閣府の交付金をうけて地域発イノベーションの事業を開始した.
- 自治体による地域のスタートアップ支援に大学が協力する等の事例が増えてきている.
- 地方大学などで,地域創生を意識した活動が増えてきているものと判断する.
- 各大学の共同研究推進本部が地域創生への取組を増加させている.
- 内閣府の地方大学・地域産業創生交付金などは良い施策で,有効な取組が行われているように思う.

十分度を下げた理由の例

- 取り組む努力は続けられているがまだまだ今後の努力も必要と感じる部分もあるため.
- 思ったほど成果が出ていない.
- 取組数は増えてきているが質の低いものがマジョリティになってきており,全体的なレベルダウンが深刻である.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 少数の研究者による献身的な試みがある.(2→2)
- イノベーションの創出という大きな目標から評価すると難しいと感じる.どちらかというと,社会の活性化,自治体との長期にわたる連携,持続性などを評価したほうがよいかと思われる.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

4-4 イノベーション人材育成

イノベーション人材育成の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のグループの全ての調査対象者に、以下の 2 つの質問を行った。

- ○ 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。
- ○ 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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には所属部局の状況を、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を、「企業」には自身が関連する日本の大学や公的研究機関の状況を、「俯瞰的な視点を持つ者」には日本の大学・国研等の全般的な状況を問うた。

イノベーション人材育成の中分類では、「社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成(Q409)」よりも、「起業家精神を持つ人材等の育成(Q410)」の指数の方が低い傾向にあり、後者における課題が意識されている様子が示唆された。また、大学グループ別では、論文数シェアが大きい大学における指数の方が、論文数シェアが小さい大学における指数よりも高い傾向を示した。大学・国研等を外部から見る立場にある企業や俯瞰的な視点を持つ者の指数はいずれも低い傾向にあった。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成(Q409)」では、工学・農学の指数が特に大きく低下した。また、自然科学研究者全体、大学グループ別の第 1G 及び第 2G、大学部局分野別の理学、大学性別の男性、人社研究者の指数が低下した一方、国研等の自然科学研究者の指数が上昇した。「起業家精神を持つ人材等の育成(Q410)」では、大学グループ別の第 1G 及び第 3G、大学部局分野別の理学の指数が低下したが、国研等の自然科学研究者及び俯瞰的な視点を持つ者の指数は上昇した。

「社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成(Q409)」の十分度を下げた理由としては、「AI 技術の進化に代表される近年の環境変化に対して活用を進めるための技術者育成は不十分であると感じる」といった意見が見られた。「起業家精神を持つ人材等の育成(Q410)」の十分度を下げた理由としては、「経済的に厳しい状況にあると、人材育成とその後のベンチャー企業の発展に向けてのサイクルが止まってしまうように感じる」といった意見が見られた。一方、十分度を上げた理由としては、「ベンチャーを目指す研究者・学生の増加」に言及する意見が多く見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-65 社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.2(−0.3)	5.0(−0.5)	4.5(−0.5)	4.0(−0.2)	3.6(−0.2)	4.8(−0.4)	4.6(−0.6)	3.5(0.0)	4.3(−0.3)	3.9(0.0)	4.8(+0.4)	4.4(+0.1)	4.5(−0.3)
2024調査	4.2	4.8	4.6	3.9	3.6	4.7	4.8	3.3	4.3	3.7	4.3	4.3	4.8
2023調査	4.2	4.9	4.5	4.0	3.6	4.9	4.7	3.3	4.3	3.7	4.5	4.1	4.4
2022調査	4.3	5.3	4.5	4.0	3.6	5.1	4.9	3.3	4.4	3.8	4.5	4.1	5.0
2021調査	4.5	5.5	5.0	4.2	3.8	5.2	5.2	3.5	4.6	3.9	4.4	4.3	4.8
上昇割合(2021調査比)	18%	12%	21%	18%	18%	11%	15%	23%	18%	20%	30%	23%	9%
下降割合(2021調査比)	26%	22%	37%	23%	22%	23%	31%	22%	26%	27%	21%	29%	23%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	5.0(−0.2)	5.4(+0.1)	3.2(−0.1)	4.1(−0.1)	3.0(−0.1)	3.2(−0.1)
2024調査	5.2	5.5	3.1	4.1	2.8	3.3
2023調査	5.2	5.4	3.2	4.3	2.9	3.2
2022調査	5.3	5.7	3.2	4.2	3.0	3.1
2021調査	5.2	5.3	3.3	4.2	3.1	3.3
上昇割合(2021調査比)	17%	26%	22%	19%	23%	24%
下降割合(2021調査比)	21%	19%	30%	26%	32%	27%

十分度を上げた理由の例

- 起業や AI 人材の育成を積極的に行っている.
- 技術者養成のための新たなコースを検討している.
- AI の活用,社会での需要が高まっている社会的問題・事柄を扱う人材の育成を行なっている.
- 地域産業特化型のイノベーション・エコシステムを駆動するための地域の産業を学ぶ教育コースを設置して運用するようになるため.
- 大学で理工系や情報系の新学部創設や定員増が行われている.
- データサイエンスや地域産業振興に関わるような研究開発人材の育成は多くの大学等で必須となりつつある.
- 社会や産業のニーズに応えるべく技術教育が多様化してきていると認識している.

十分度を下げた理由の例

- AI 技術の進化に代表される近年の環境変化に対して活用を進めるための技術者育成は不十分であると感じる.
- 社会や産業の変化に応じた研究開発を行うことよりも,相変わらず学界内において評価される研究開発を行うことが重視される価値体系の下で人材育成が行われていると思う.
- イノベーション経験がなく理解しない育成担当者が増えてきており,全体的な質の低下を招いている.
- 博士後期課程の学生が減っていることは課題である.学位取得者に対する評価やニーズを高める努力が必要.
- 社会や産業の変化に応じた研究開発人材は特に十分には行われていない.
- 現在いる人員が変化に応じられていないのに,育成ができるわけがない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 学部・学科・専攻としてはそういう教育はしていない.むろんそういう現代的な教育を工夫している教員個人はいる.(3→3)
- 自分の関与する分野で十分かと思われれるが,データサイエンスの人材は不足しているものと思われる.(3→3)
- 挑戦的な或いは新しい領域に乗り出すことを想定した人材育成がない.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-66 起業家精神を持つ人材等の育成についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	3.4(−0.2)	3.9(−0.4)	3.8(−0.1)	3.1(−0.3)	3.2(+0.2)	3.4(−0.5)	3.8(−0.2)	3.0(0.0)	3.5(−0.2)	3.0(0.0)	4.2(+0.5)	3.7(+0.1)	4.1(0.0)
2024調査	3.4	3.8	3.8	3.1	3.0	3.4	3.7	3.0	3.5	2.9	3.7	3.6	4.3
2023調査	3.4	4.0	3.7	3.1	2.9	3.7	3.7	2.9	3.4	2.9	4.0	3.4	3.9
2022調査	3.4	4.2	3.7	3.1	2.8	3.9	3.7	2.8	3.5	3.0	3.7	3.4	4.1
2021調査	3.6	4.3	3.9	3.4	3.0	3.9	4.0	3.0	3.7	3.0	3.7	3.6	4.1
上昇割合(2021調査比)	20%	21%	23%	18%	19%	17%	19%	21%	20%	20%	27%	28%	13%
下降割合(2021調査比)	23%	24%	28%	26%	17%	18%	27%	21%	24%	19%	16%	25%	15%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	4.3(−0.1)	3.9(+0.1)	2.7(−0.1)	3.5(+0.2)	2.6(0.0)	3.0(+0.3)
2024調査	4.5	3.7	2.5	3.3	2.2	3.1
2023調査	4.5	3.8	2.6	3.4	2.4	3.0
2022調査	4.4	3.9	2.5	3.5	2.3	2.8
2021調査	4.4	3.8	2.8	3.3	2.6	2.7
上昇割合(2021調査比)	24%	28%	27%	26%	28%	27%
下降割合(2021調査比)	19%	23%	27%	22%	28%	23%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]ベンチャーを目指す研究者・学生の増加.
- 起業する人材が複数現れてきたため.
- ベンチャーの事例が出てきた.
- ベンチャー設立支援などを積極的に行い始めた.
- アントレプレナーシップ教育(セミナーの開催,情報誌など)のプログラムが始まっている.
- 実際に起業経験のある教員が増えアントレプレナーシップの実践的教育も始まりつつある.
- 大学発新産業創出基金事業などのベンチャー創出のための公的な支援が増え,育成の取組が活発になっている.
- 博士学生支援などではアントレプレナーシップ教育なども進められているため.

十分度を下げた理由の例

- 経済的に厳しい状況にあると,人材育成とその後のベンチャー企業の発展に向けてのサイクルが止まってしまうように感じる.
- 認定ベンチャーでも廃業することがある.
- 共同研究先の担当者が辞めた事例があったため.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 起業家精神を持つ人材の育成は十分ではない.(2→2)
- 米国とは税制が違い,日本は政府の統制が厳しいと思う.寄付の税控除を比較するべきでは?(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

5　大学の機能拡張と戦略的経営

大学の機能拡張と戦略的経営のパートは、「大学経営」と「大学の機能拡張」の 2 つの中分類から構成される。基本計画では、「大学改革の促進と戦略的経営に向けた機能拡張」として、国立大学法人の真の経営体への転換、戦略的経営を支援するための規制緩和、10 兆円規模の大学ファンド創設等が具体的な取組として挙げられている。

これを踏まえて、本パートでは「大学経営」と「大学の機能拡張」の状況について質問を行う。前者では主に自己改革や多様な財源の確保に向けた大学の活動の状況について質問し、後者では社会から見た大学、大学の経営を支援するための規制緩和について質問する。

5-1　大学経営

大学経営の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者(国研等に所属するものを除く)、有識者のうち「大学マネジメント層」を対象に、以下の 3 つの質問を行った。また、有識者のうち「企業」、「俯瞰的な視点を持つ者」には、Q502 と Q503 の 2 つの質問を行った。

- ○　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。
- ○　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。
- ○　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。

  ※「ESG 投資」:投資するために企業の価値を測る材料として財務情報に加え、非財務情報である ESG(環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance))要素を考慮するもの。

  「インパクト投資」:ESG 投資のうち、経済的なリターンをもたらすとともに、ポジティブで測定可能な社会的及び環境的なインパクトをもたらすもの。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者(国研等に所属するものを除く)及び有識者のうち「大学マネジメント層」には所属組織の状況を、有識者のうち「企業」については自身が関連する日本の大学の状況、「俯瞰的な視点を持つ者」には日本の大学の全般的な状況を問うた。

大学経営の中分類では、「自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力(Q501)」、「自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組(Q502)」、「多様な財源を確保するための取組(Q503)」のそれぞれにおいて、大学グループ別の認識の違いが顕著であることが確認された。特に第 1G ではいずれの質問においても十分との認識が示されており、大学グループによって大学経営に関する各種取組の進展度合いが異なることを示した結果と考えられる。また、「自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組(Q502)」、「多様な財源を確保するための取組(Q503)」では、大学マネジメント層と企業や俯瞰的な視点を持つ者の認識の違いが大きかった。これについては、大学の経営改善にかかる各種取組が大学の外部からはっきりと見えていない、企業等の経営と比較して大学経営に関する各種取組は改善の余地が大きいといった可能性が考えられる。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力(Q501)」では、指数が低下した属性が多かった。「自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組(Q502)」及び「多様な財源を確保するための取組(Q503)」の両方の質問では、指数が低下する属性がある中で、大学グループ別の

第 1G と俯瞰的な視点を持つ者の指数が上昇した。第 3G では、全ての質問で指数が大きく低下した。前年度 2024 調査からの指数変化を見ると、これらの 3 つの質問において第 1G の指数が上昇した一方、第 2G の指数は低下しており、この 1 年間の変化においても大学による状況の違いが示唆される。

前回調査から十分度を下げた理由としては、「自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力(Q501)」では「経営に関する情報を収集・分析する能力は十分とは言えない」といった意見、「自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組(Q502)」では「国立大学は資金不足により、再配分する原資が足りない」という意見、「多様な財源を確保するための取組(Q503)」では「鋭意、努力している大学もあるが、格差が大きい」といった意見が見られた。一方、「多様な財源を確保するための取組(Q503)」の十分度を上げた理由としては、「資金の運用や活用面での多様性が急速に増している」や「ネーミングライツなども含めよく取り組んでいると思う」といった意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-67 自らの教育研究や経営情報を収集・分析する能力についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	5.0(−0.4)	6.7(−0.2)	5.1(−0.5)	4.2(−0.7)	4.6(−0.1)	5.1(−1.0)	5.1(−0.3)	4.9(−0.3)	5.0(−0.4)	5.0(−0.4)	−	5.1(−0.1)	5.3(−0.5)
2024調査	5.1	6.3	5.4	4.4	4.8	5.2	5.1	5.1	5.2	5.0	−	5.0	5.6
2023調査	5.1	6.7	5.2	4.5	4.5	5.6	5.0	5.0	5.1	5.0	−	4.8	5.2
2022調査	5.2	6.8	5.3	4.7	4.6	5.7	5.1	5.2	5.2	5.1	−	4.9	6.1
2021調査	5.4	6.9	5.6	4.9	4.7	6.1	5.4	5.2	5.4	5.4	−	5.2	5.8
上昇割合(2021調査比)	19%	21%	26%	17%	14%	10%	21%	20%	20%	13%	−	24%	13%
下降割合(2021調査比)	27%	16%	30%	34%	25%	35%	26%	25%	26%	32%	−	35%	22%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	5.1(−0.3)	−	−	−	−	−
2024調査	5.2	−	−	−	−	−
2023調査	5.4	−	−	−	−	−
2022調査	5.4	−	−	−	−	−
2021調査	5.4	−	−	−	−	−
上昇割合(2021調査比)	17%	−	−	−	−	−
下降割合(2021調査比)	25%	−	−	−	−	−

十分度を上げた理由の例

- 全学としての取組が見えてくるようになったと感じている.
- 教育研究の時間を減らす要因となることを調査し改善が進んでいる.
- IR 機能はやや向上した.
- IR 関係組織が整備され,教育研究,法人経営に関する情報収集・分析等が行われている.法人の経営,教育研究における戦略等において一部成果をあげている状況である.

十分度を下げた理由の例

- 経営に関する情報を収集・分析する能力は十分とは言えない.
- 学内議論が不十分な状態で情報共有もなされないまま,理事(予算執行役員)たちによるトップダウン型の大学経営が進み,財政悪化とガバナンス機能の低下を生んでいる.
- 学長が変わり,独断的な事業再編があり,これまで行えた教育活動に支障の恐れがある.
- 学長選出において全ての候補が問題点を認識していないことに驚きを覚える.
- 経営に関する情報収集・分析力はあるが,研究力や教育力に対する情報収集・分析を行うスタッフ数の不足が生じているため.
- 経営上の課題の増加,多様化に対応し切れていない.
- 大学を教員だけで成り立たせようとしすぎている.
- 研究者が部局長となっており,経営の柔軟性,スピードがないように感じる.
- 分析に関しては教員任せの部分が多くなっている印象を受けたため.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 学生の希望・気質などが,あまり把握されていないため,大学院への進学率が減少していることへの有効な手を打てていない.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-68 自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	5.3(−0.2)	6.5(+0.3)	5.5(−0.4)	4.3(−0.8)	5.2(+0.1)	5.4(−0.2)	5.1(−0.5)	5.4(0.0)	5.3(−0.3)	4.9(−0.2)	−	5.4(+0.1)	5.2(−0.7)
2024調査	5.2	5.8	5.8	4.3	5.1	5.2	5.2	5.3	5.3	4.8	−	5.2	5.7
2023調査	5.2	6.1	5.6	4.4	5.1	5.5	5.1	5.3	5.3	4.8	−	5.1	5.1
2022調査	5.4	6.2	5.8	4.6	5.2	5.4	5.4	5.4	5.5	5.0	−	5.0	5.6
2021調査	5.5	6.2	5.9	5.1	5.1	5.6	5.6	5.4	5.6	5.1	−	5.3	5.9
上昇割合(2021調査比)	22%	25%	26%	19%	20%	24%	19%	26%	22%	23%	−	28%	22%
下降割合(2021調査比)	29%	18%	31%	33%	31%	27%	30%	30%	28%	35%	−	28%	30%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	5.6(+0.1)	−	3.7(0.0)	4.6(+0.2)	3.5(0.0)	4.2(+0.3)
2024調査	5.7	−	3.5	4.5	3.3	4.1
2023調査	5.8	−	3.7	4.6	3.4	4.0
2022調査	5.7	−	3.7	4.6	3.4	3.8
2021調査	5.5	−	3.7	4.4	3.5	3.9
上昇割合(2021調査比)	25%	−	30%	23%	32%	25%
下降割合(2021調査比)	21%	−	20%	22%	20%	15%

十分度を上げた理由の例

- 文科省からの指示により,必要十分以上に行っているように産業界からは見える.
- やや改革を見せるための改革・組織変更という面は否めないが,積極的な発信が見られるようになったと感じる.
- 研究所を増やすなどの取組をしており,一定程度有効と思われる.
- 組織体制が変わり,新たな取組が多数展開されるようになった.
- 大学全体としては,学内競争資金の項目の見直しや,施設の統合など,取組がなされているように思う.
- 国立大学改革・研究基盤強化推進補助金「国立大学経営改革促進事業」を受けて,自己改革をしている.
- 若手教員による教育改革検討チームを発足させた.

十分度を下げた理由の例

- 国立大学は資金不足により,再配分する原資が足りない.
- 学内組織の見直しや大学のブランディングは盛んに行なわれているが,理事によるトップダウン型の改革であり,大学構成員との対話に基づく意思決定と課題・成果の見える化が十分に行なわれているとは思われない.
- 努力はしているようだが,大学の立地や特性からの戦略的な配分やブランディングはできていない.全国どこでも取り組んでいるような分野(例えば DX や GX など)への集中投資でよいのか疑問に感じる.
- 人件費の負担や物価高により,大学の予算はますます厳しくなり,それが組織の運用の柔軟性を様々な面で脅かしていると感じる.
- 大学のブランディングに際し,教員の努力に頼りすぎていると感じることが多々あるため.
- 事務方の考え方が現在の社会情勢から乖離しつつあり,そのために教員との意識とのギャップが大きい.
- 研究資金の配分について,他の部局の情報などがよりわかるようになり,適切な配分をしているのか疑問を持つようになった.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 学内改組は何度もしているが,研究や授業がやりづらくなり,仕事量が増えることもあるため,適切な改組とは思えない.(1→1)
- 行える大学とそうではない大学との間に差が出てきているかと思われる.大きな大学は資金的な余裕もあり,身動きしやすいが,現状,特に地方大学は自己改革資金を得ることも難しいかもしれない.(3→3)
- トップグループの大学は改革が進んできていると判断する.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-69 多様な財源を確保するための取組についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

※「ESG 投資」:投資するために企業の価値を測る材料として財務情報に加え、非財務情報である ESG(環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance))要素を考慮するもの。

「インパクト投資」:ESG 投資のうち、経済的なリターンをもたらすとともに、ポジティブで測定可能な社会的及び環境的なインパクトをもたらすもの。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.8(−0.2)	6.7(+0.3)	5.1(−0.2)	4.1(−0.6)	4.1(+0.1)	5.2(−0.1)	4.8(−0.3)	4.7(−0.1)	4.9(−0.1)	4.7(−0.4)	−	4.9(−0.2)	5.4(−0.2)
2024調査	4.8	6.0	5.4	4.2	3.9	5.0	4.8	4.7	4.9	4.5	−	4.8	5.7
2023調査	4.7	6.3	5.2	4.2	3.8	5.3	4.7	4.5	4.8	4.5	−	4.8	5.3
2022調査	4.9	6.3	5.2	4.3	4.1	5.1	4.9	4.8	4.9	4.8	−	4.9	5.6
2021調査	5.0	6.4	5.3	4.7	4.0	5.3	5.1	4.8	5.0	5.1	−	5.1	5.6
上昇割合(2021調査比)	20%	27%	28%	18%	12%	20%	21%	19%	21%	16%	−	23%	26%
下降割合(2021調査比)	26%	19%	29%	30%	24%	27%	26%	26%	26%	28%	−	32%	22%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	4.7(−0.1)	−	3.5(−0.1)	4.2(+0.1)	3.3(−0.1)	3.8(+0.3)
2024調査	4.9	−	3.4	4.2	3.2	3.7
2023調査	4.9	−	3.6	4.1	3.5	3.6
2022調査	4.9	−	3.7	4.3	3.5	3.5
2021調査	4.8	−	3.6	4.1	3.4	3.5
上昇割合(2021調査比)	26%	−	22%	18%	23%	26%
下降割合(2021調査比)	25%	−	25%	21%	26%	18%

十分度を上げた理由の例

- 資金の運用や活用面での多様性が急速に増している.
- ネーミングライツなども含めよく取り組んでいると思う.
- 基金を設立し資金確保に努めている.
- 資産運用等の財源を拡大している.
- 寄付金活動や企業との共同研究資金などが改善しつつある.
- 大学運営経費の不足から,寄付金・ネーミングライツ・駐車場料・学生収容定員のフル活用等々,工夫を始めている.
- 国際卓越研究大学や J-PEAKS 等の取組によりベターな方向に向かっている.
- 一部の大学で自主財源の工夫が見られる.
- 少子高齢化を意識した危機感情勢もあり取組は進みつつあると考える.

十分度を下げた理由の例

- 鋭意,努力している大学もあるが,格差が大きい.
- 新しい学長になりまだ期間が短いのもあるいが,そういった財源確保の取組や成果が聞こえてこない.
- 特定の大学だけの事情かもしれないが,大型案件にのみ意識が集中している.
- 寄附金の確保増大が伸び悩む.資産運用も既存手法に限定される.
- ESG 投資,インパクト投資はほとんどなく,取組が遅れている.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 地方大学は,周辺の企業の数や多様性が,都市部と比較し少ないため,大学の取組や努力にも限界があると考える.(2→2)
- 通常業務は,競争的資金を取得していない研究者と平等に担わねばならず,外部資金を獲得すればするほど,忙しくなり,手続きや書類も増え,研究費確保以外で利点を感じないため.時間が潤沢にあればこのような不満は感じないが,通常業務に割かねばならない時間が長すぎる.(1→1)
- 税制が関係していると思う.大学として寄付が集め難いと思う.(2→2)
- 大学における取組だけでなく企業のマインドへのアプローチも必要である.(3→3)
- 新しい授業料収入の仕組みの開発なども含め,まだまだやることはあると思う.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

5-2 大学の機能拡張

大学の機能拡張の中分類では、有識者のうち「大学マネジメント層」、「俯瞰的な視点を持つ者」を対象に、以下の 2 つの質問を行った。また、有識者のうち「企業」には、Q504 について質問を行った。

○ 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組を十分に行っていると思いますか。

○ 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。

※ 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

いずれの質問においても、「大学マネジメント層」には日本の全般的な状況を、有識者のうち「企業」については自身が関連する日本の大学の状況、「俯瞰的な視点を持つ者」には日本の全般的な状況を問うた。

大学の機能拡張の中分類では、「多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組(Q504)」については、大学マネジメント層と企業や俯瞰的な視点を持つ者の認識の違いが継続して見られた。企業や俯瞰的な視点を持つ者は、多様な者との共創を通じた社会変革に向けた一層の取組が大学に必要であると認識していると考えられる。また、「柔軟な大学経営を行うための制度整備(Q505)」については、大学マネジメント層に加えて、俯瞰的な視点を持つ者も、不十分との強い認識が示された。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「柔軟な大学経営を行うための制度整備(Q505)」では大学マネジメント層の指数が低下した。

前回調査から意見の変更理由を見ると、「多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組(Q504)」の十分度を上げた理由としては、「新たに産学連携推進本部を立ち上げ、大学内外の多様なステークホルダーとの連携・共創を目的とした活動を強化している」との意見が見られた。一方、十分度を下げた理由としては、「最近、大学と企業との対話、共創が不足していると感じる」という意見もあった。「柔軟な大学経営を行うための制度整備(Q505)」の十分度を上げた理由としては、「複数の大学で授業料アップが実施されてきており、改善傾向にあると考える」という意見も見られた。一方、十分度を下げた理由としては、「大学自身にはそこまでの自由度がないことを認識することが多くなった」という意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-70 多様な者との共創を通じた社会変革に向けた取組についての指数とその変化、意見の変更理由

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組を十分に行っていると思いますか。

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	4.5(+0.1)	–	3.3(0.0)	4.1(+0.1)	3.0(−0.1)	3.6(+0.1)
2024調査	4.6	–	3.1	3.9	2.8	3.5
2023調査	4.6	–	3.2	3.9	3.1	3.5
2022調査	4.5	–	3.2	4.1	3.0	3.5
2021調査	4.4	–	3.3	4.0	3.1	3.5
上昇割合(2021調査比)	25%	–	27%	24%	28%	24%
下降割合(2021調査比)	15%	–	23%	17%	24%	20%

十分度を上げた理由の例

- 新たに産学連携推進本部を立ち上げ,大学内外の多様なステークホルダーとの連携・共創を目的とした活動を強化している.
- 文科省からの指示により,必要十分以上に行っているように産業界からは見える.
- 努力されているケースはある.
- 自助努力でできる範囲での取組自体は増えており,前向きな成果も出ている印象.ただし,持続性が出せるかは,現在の財政状況では難しいと感じる.
- 一部ではその動きを感じる.

十分度を下げた理由の例

- 最近,大学と企業との対話,共創が不足していると感じる.
- あまり取組が進んでいない面を感じる.
- 意識はあるが的確な対応ができてない.
- 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すら,まだ十分に整理できていないのではないか.したがって,大学に対するそれぞれの期待やニーズを整理し,対話し,さらに共創するところまでには至っていないのではないか.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- いろんなディスカッションの機会は増えていると思う.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-71 柔軟な大学経営を行うための制度整備についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

※ 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

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.0(−0.3)	−	−	−	−	2.5(+0.1)
2024調査	3.1	−	−	−	−	2.7
2023調査	3.1	−	−	−	−	2.6
2022調査	3.2	−	−	−	−	2.5
2021調査	3.3	−	−	−	−	2.4
上昇割合(2021調査比)	17%	−	−	−	−	22%
下降割合(2021調査比)	22%	−	−	−	−	13%

十分度を上げた理由の例	十分度を下げた理由の例
• 複数の大学で授業料アップが実施されてきており,改善傾向にあると考える.	• 大学自身にはそこまでの自由度がないことを認識することが多くなった. • 柔軟な大学経営を阻害する制約が年々大きくなっている. • 手続きがまだ簡素化されていない感がある.承認されないこともある. • 経営陣の経営能力の制約から的確でタイムリーな対応はほぼ皆無だと思う. • 国立大学法人の学生定員の変更,授業料設定の弾力化,組織の再編手続きは簡素になっているとは思えない. • あまり取組が進んでいない面を感じるので.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 国公私立大学間の連携を推進するための現行制度(大学等連携推進法人など)は,まだ使いにくい部分がある.(2→2)
- 学生定員,特に新学部,新学科創設に対して,諸外国と同様に素早くトレンドを押さえ,必要な人材を育成することが求められると思われる.(2→2)
- 大学に対する統制が厳しくて,大学の自発的な取組や努力をそいでいる.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

6　科学技術・イノベーションと社会

科学技術・イノベーションと社会のパートは、「社会との関係」、「『総合知』の活用」、「イノベーションシステムの構築」、「オープンイノベーションの推進」、「国際連携」、「研究インテグリティ」の 6 つの中分類から構成される。

基本計画では、「国民の安全と安心を確保する持続可能で強靭な社会への変革」を実現するために、様々な社会課題を解決するための研究開発・社会実装の推進と総合知の活用、また、価値共創型の新たな産業を創出する基盤となるイノベーション・エコシステムの形成の必要性について言及している。

本パートを構成する中分類のうち、「社会との関係」と「『総合知』の活用」は前者に関係する質問であり、基本計画において提示された「総合知」の進展状況を定性的に把握することを目的とする。

また、「イノベーションシステムの構築」と「オープンイノベーションの推進」については、後者に関連する質問であり、規制の導入や緩和、実証実験のための場の構築、金融財政支援、標準化を進めるような体制といったイノベーション政策を中心に質問を行う。

さらに、研究活動を実施する上で国際化は重要な視点であること、科学技術情報等の流出等の懸念が近年高まっていることから、「国際連携」と「研究インテグリティ」の状況についても本パートにおいて質問を行う。

6-1　社会との関係

社会との関係の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のグループの全ての調査対象者に、以下の 3 つの質問を行った。

- ○　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。
- ○　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。
- ○　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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には自身の研究分野における日本の全般的な状況を、有識者には日本の全般的な状況を問うた。

社会との関係の中分類では、研究者とそれ以外で認識に差異が見られた。具体的には、「研究コミュニティ(学会等)による科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動(Q601)」、「研究コミュニティ(学会等)による多様な主体と共創した研究活動(Q602)」、「研究者による社会的な意義・価値を考慮した研究活動(Q603)」のいずれにおいても、第一線で研究開発に取り組む研究者は十分又は概ね十分との認識を示した。一方で、大学・国研等のマネジメント層、企業全体、俯瞰的な視点を持つ者では相対的に十分との認識が低かった。この傾向は初年度調査(2021 年度調査)から継続している。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「研究コミュニティ(学会等)による科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動(Q601)」では、多くの属性で指数が低下した。「研究者による社会的な意義・価値を考慮した研究活動(Q603)」については、人社研究者の指数が大きく上昇した。

前回調査から十分度を下げた理由として、「その余裕も資金力もなくなりつつある」といった指摘が見られた。一方で、十分度を上げた理由として、「社会発信に力を入れ始めている」、「市民参画企画等やや見受けられ

るようになった」といった意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-72 科学技術・イノベーションへの国民の理解の促進活動についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	5.5(−0.3)	5.7(−0.3)	5.5(−0.3)	5.5(−0.5)	5.5(−0.2)	5.5(−0.3)	5.6(−0.3)	5.4(−0.4)	5.6(−0.3)	5.3(−0.4)	5.8(+0.2)	5.2(−0.3)	5.2(+0.2)
2024調査	5.6	5.6	5.7	5.6	5.5	5.3	5.8	5.5	5.6	5.4	5.7	5.2	5.2
2023調査	5.6	5.8	5.6	5.6	5.6	5.5	5.8	5.5	5.7	5.5	5.5	5.2	4.9
2022調査	5.8	5.8	5.6	5.8	5.8	5.7	5.9	5.6	5.8	5.5	5.5	5.1	5.2
2021調査	5.8	6.0	5.8	6.0	5.7	5.8	5.9	5.8	5.9	5.7	5.6	5.5	5.0
上昇割合(2021調査比)	15%	22%	13%	13%	15%	21%	19%	9%	15%	14%	24%	17%	14%
下降割合(2021調査比)	29%	16%	26%	35%	34%	22%	28%	33%	28%	33%	24%	28%	14%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	4.2(−0.2)	4.7(+0.3)	2.9(−0.4)	3.4(−0.4)	2.8(−0.4)	3.8(−0.3)
2024調査	4.2	4.5	2.9	3.4	2.8	3.8
2023調査	4.3	4.3	2.7	3.5	2.5	3.8
2022調査	4.4	4.5	3.0	3.7	2.8	3.8
2021調査	4.4	4.4	3.3	3.8	3.2	4.1
上昇割合(2021調査比)	14%	27%	23%	19%	25%	16%
下降割合(2021調査比)	20%	15%	29%	30%	29%	32%

十分度を上げた理由の例

- 社会発信に力を入れ始めている.
- 様々な取組を行っている学会が増えてきた.
- 見学などの受入れをかなり行っている.
- 広報活動がより見えやすくなったと感じている.
- 日常動線上で市民講座を行うなど工夫して促進活動を行っているのを見たため.
- 環境省などの研究では,国民の理解を促進する活動を求めている例もあり,研究者もホームページや成果公表を,社会を意識して行うようになってきているものと思われる.
- 最近はこの点に力が入っているように感じる.

十分度を下げた理由の例

- その余裕も資金力もなくなりつつある.
- 大学におけるアウトリーチは研究者に任されていて,法人としての積極的な取組が十分ではないように思う.ファンディング機関や公的研究機関は定期的に広報誌を発行する等しており評価できる.
- いわゆる就職氷河期の世代が 40 代になり,この世代の人数が非常に少ないため,活動が継続的にできなくなっている側面が強まっている.
- 学会などは頑張っていると思っていたが,実は活動の質があまり高くないことがわかってきたから.
- 類似分野の学会の「国民の理解を促進する活動」が,この数年大変積極的であり,評価されるため,私が所属する分野の努力は,やや足りないと感じるため.
- 対象が特定の分野に興味を持つ市民に限られており,国民の理解が得られているとは言えない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 国民に対して積極的に成果のアピールや説明をすることが望ましい.(1→1)
- ないとは言わないが,国民の理解の観点では表面的な取組ばかりに思える.一方で,企業向けセミナーなど,カネになることはやっている印象(それはそれで評価されるべきだが).一方で,国民のどのような理解を充実させるべきかはきちんとした議論が必要と思う.社会的な影響の場合もあるだろうし,仲間や応援者を増やす目的で実施することも考えられる.後者は,新たな研究の投資を呼び込む可能性もあり,真面目に考えてもよいだろう.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-73 多様な主体と共創した研究活動についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.8(−0.1)	4.7(0.0)	4.6(−0.2)	4.8(−0.2)	4.9(−0.2)	4.8(+0.1)	4.7(−0.2)	4.9(−0.2)	4.8(−0.1)	4.8(−0.2)	4.8(+0.2)	4.5(0.0)	4.8(0.0)
2024調査	4.8	4.5	4.7	4.8	5.1	4.6	4.8	4.9	4.8	4.9	4.7	4.5	5.1
2023調査	4.8	4.7	4.6	4.7	5.0	4.6	4.8	4.8	4.7	5.0	4.7	4.4	4.8
2022調査	4.9	4.8	4.6	4.7	5.3	4.9	4.8	4.9	4.9	5.0	4.6	4.2	5.0
2021調査	4.9	4.7	4.8	5.0	5.1	4.7	4.9	5.1	4.9	5.0	4.6	4.5	4.8
上昇割合(2021調査比)	18%	23%	18%	17%	15%	20%	18%	17%	18%	19%	25%	21%	17%
下降割合(2021調査比)	26%	19%	23%	29%	29%	18%	23%	31%	25%	26%	21%	22%	14%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	3.8(−0.2)	4.2(+0.2)	2.9(−0.4)	3.5(−0.3)	2.8(−0.4)	3.2(+0.1)
2024調査	3.9	4.0	2.9	3.5	2.8	3.3
2023調査	3.9	3.9	2.9	3.6	2.7	3.2
2022調査	4.0	4.1	3.0	3.7	2.9	3.1
2021調査	4.0	4.0	3.3	3.8	3.2	3.1
上昇割合(2021調査比)	15%	25%	11%	12%	10%	17%
下降割合(2021調査比)	20%	19%	30%	20%	34%	26%

十分度を上げた理由の例

- 市民参画企画等やや見受けられるようになった.
- 学会を運営する委員になったことで少しその仕組みが見えてきた.
- 市民公開講座などが増えた.

十分度を下げた理由の例

- その余裕がなくなりつつある.
- 研究コミュニティ(学会等)は,以前よりは取り組んでいるが十分とはいえない.
- 産学連携は進んでいるように思うが,市民へ門戸が開かれているとは思えない.
- コロナ以前と比べてやや後戻りした感がある.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 特段,大きな変革がなされているとは思われない.(3→3)
- 一部の研究コミュニティでは多様なステークホルダーとの研究の共創を行っているが,その様な活動への資金が不足している.(2→2)
- もっと地域に密着するような取組などがあって良いと思う.日本は NPO 等が弱いという話もあるので,学会の地域支部などはもっと活用できるのではないか.やり方を知らないというのもあると思うが,それをやれる人的資源が圧倒的に不足しているとも言える.そういうところを支援するのも国の役目ではないか.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-74 社会的な意義・価値を考慮した研究活動についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	5.6(−0.2)	5.6(−0.1)	5.5(−0.2)	5.7(−0.2)	5.8(−0.2)	5.2(−0.1)	5.7(−0.2)	5.7(−0.2)	5.6(−0.1)	6.1(−0.2)	6.4(+0.2)	5.3(−0.1)	6.4(+0.6)
2024調査	5.7	5.6	5.7	5.8	5.8	5.2	5.9	5.7	5.7	6.2	6.4	5.4	6.5
2023調査	5.8	5.7	5.7	5.8	5.9	5.4	6.0	5.7	5.7	6.3	6.0	5.4	5.7
2022調査	5.9	5.7	5.7	6.0	6.1	5.3	6.0	6.0	5.8	6.4	6.2	5.1	6.1
2021調査	5.8	5.7	5.7	5.9	6.0	5.3	5.9	5.9	5.7	6.3	6.2	5.4	5.8
上昇割合(2021調査比)	19%	26%	22%	16%	14%	23%	22%	13%	19%	16%	27%	24%	26%
下降割合(2021調査比)	23%	18%	20%	27%	26%	18%	20%	29%	23%	27%	19%	24%	12%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	4.9(−0.1)	5.2(+0.3)	4.0(−0.2)	4.7(−0.2)	3.9(−0.1)	4.0(−0.4)
2024調査	4.9	5.0	3.9	4.7	3.6	4.2
2023調査	5.0	5.0	3.9	4.8	3.6	4.3
2022調査	5.0	5.1	4.2	4.9	4.0	4.2
2021調査	5.0	4.9	4.2	4.9	4.0	4.4
上昇割合(2021調査比)	17%	37%	22%	21%	23%	20%
下降割合(2021調査比)	17%	21%	28%	28%	28%	36%

十分度を上げた理由の例

- 社会課題解決という視点は強化されている.
- 医療分野での活動を目にすることが多くなっている.
- 社会課題の解決を目標とする研究課題,目的意識が増えていると思うため.
- 気候変動等との関係性は進展を見せている.
- コロナ禍により意識が変化した.
- 社会課題との接続の重要性は認識されてきた.
- 状況は少しずつ改善されているように感じる.

十分度を下げた理由の例

- 社会的なインパクトの大きさから研究テーマを考える傾向がますます弱くなっているように感じる.
- 組織ではなく,研究者が個人的にSNSなどで発信することが増えたように感じる.
- 流行りの研究に流されているように感じる.
- 研究のための研究が増えているように思う.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 基礎研究なので意義を持たせること自体ナンセンス.これを推奨すると日本の強みの基礎研究が衰退する.日本のノーベル賞受賞者は皆同じことを言ってると思うので耳を傾けてほしい.(4→4)
- 社会的課題と関係づけて自らの研究の意義や価値を提示しないと,そもそも研究費が獲得できない.(5→5)
- 社会課題の解決に資する研究の重要性を学内で浸透する活動を始めており,特に「総合知研究」の意義を具体的なテーマに絞り検討を開始した.効果は来年度以降になると考える.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

6-2 「総合知」の活用

「総合知」の活用の中分類[1]では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のグループの全ての調査対象者に、以下の 2 つの質問を行った。

- ○ 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。
- ○ 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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には自身の研究分野における日本の全般的な状況を、有識者には日本の全般的な状況を問うた。

「総合知」の活用の中分類では、「異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)(Q604)」、「異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の実施時)(Q605)」の両方の質問において、第一線で研究開発に取り組む研究者とそれ以外で認識に差異が見られた。具体的には、研究者と比較して、企業や俯瞰的な視点を持つ者では不十分との認識が相対的に強かった。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、国研等マネジメント層において、いずれの質問でも指数が大きく上昇した。それ以外では、「異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)(Q604)」において、大学グループ別の第 2G、大学部局分野別の理学の指数が低下したが、大学部局分野別の保健と人社研究者の指数は上昇した。また、「異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の実施時)(Q605)」では、企業全体と中小企業・大学発ベンチャーの指数が低下した。

前回調査から十分度を上げた理由としては、「異分野との連携や学際領域の研究などが推進されていると感じたため」といった意見や、「AI の発達が人文社会系の課題解決に情報学を援用するのを後押していると感じる」といった意見も見られた。一方で、十分度を下げた理由として、「特に文系との協働が不十分。文系の意識改革が必要」との指摘や「交流自体も低下している。特に若手のレベルでの余裕がなく、他分野との交流の機会がないように感じる」といった意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

[1] ここでは、「総合知」の活用について、異分野の協働の側面から尋ねている。

図表 2-75 異分野の協働(社会的課題に基づいた研究課題の設定時)についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	4.5(+0.1)	4.8(+0.2)	4.3(−0.3)	4.3(+0.2)	4.6(+0.2)	4.4(−0.3)	4.6(−0.2)	4.3(+0.4)	4.5(+0.1)	4.5(0.0)	5.0(+0.1)	4.6(+0.1)	5.5(+0.3)
2024調査	4.4	4.6	4.6	4.2	4.4	4.4	4.6	4.2	4.4	4.6	4.8	4.4	5.5
2023調査	4.4	4.8	4.4	4.3	4.3	4.8	4.6	4.1	4.4	4.4	4.7	4.4	5.2
2022調査	4.4	4.7	4.5	4.2	4.4	4.8	4.7	4.0	4.5	4.4	4.8	4.4	5.3
2021調査	4.4	4.6	4.6	4.1	4.4	4.7	4.8	3.9	4.4	4.5	4.9	4.5	5.2
上昇割合(2021調査比)	22%	23%	19%	30%	17%	18%	18%	29%	22%	22%	22%	25%	17%
下降割合(2021調査比)	22%	15%	25%	25%	21%	20%	24%	21%	22%	22%	23%	25%	17%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	3.6(+0.1)	4.5(+0.7)	2.6(−0.2)	3.3(0.0)	2.4(−0.2)	3.3(+0.2)
2024調査	3.7	4.0	2.5	3.3	2.3	3.3
2023調査	3.7	4.0	2.5	3.3	2.3	3.2
2022調査	3.7	4.0	2.7	3.3	2.5	3.1
2021調査	3.5	3.8	2.8	3.3	2.6	3.1
上昇割合(2021調査比)	24%	38%	31%	27%	33%	30%
下降割合(2021調査比)	20%	17%	24%	23%	24%	23%

十分度を上げた理由の例

- 異分野との連携や学際領域の研究などが推進されていると感じたため.
- 以前は,異分野融合研究の話をしても,興味を持つ人がいなかったが,最近は,潮流に乗り,異分野融合に好意的な視点を持つ人が増えた.
- プラスチックによる海洋汚染問題に関連して,ムーンショット型研究開発事業での異分野融合がかなり進んでいる.
- これまでにない異分野協働型の研究(人文系教員が PI になり工学系の教員が参加する等)が生まれている.
- 異分野との共同研究報告が少し増えてきたように感じる.
- 地域中核・特色ある研究大学関連事業の取組により,学際融合による研究テーマが立ち上がってきている.
- 人文社会学の手法が多少変化して,自然科学系の人たちも取り組むようになっている.
- 人文・社会科学と自然科学の協働を促進する共創プロジェクトの活動が活発になっていると感じるため.

十分度を下げた理由の例

- 特に文系との協働が不十分.文系の意識改革が必要.
- 必要性は認識しているが連携の難しさがある.
- 異分野が協働する取組は十分ではないように思う.
- 社会的課題に基づいた研究課題の設定も重要であるが,その促進により,基礎研究レベルが落ちているよう見受けられる.
- 人文・社会と自然科学の協働は,それ自体が目的化している感がある.官や産が問題指向で問題単位に主導する形にすべき.
- 学際的な活動はトーンダウンしている.
- 総合知を掲げる研究室は一部にとどまっていると思われる.
- 自分の専門分野での資金集めに忙しく異分野への取組への余裕のなさを感じる.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 人文・社会科学系で連携を視座とした研究人材育成が十分ではないため連携をしたくても,その研究テーマを扱っている人がいない.(1→1)
- 過剰な異分野融合は促進すべきでない.(1→1)
- 人文・社会科学の研究者は自然科学と協働しようとは思っていない.(1→1)
- 近年異分野間の共同研究に資金が提供されるなど,積極的な取組が増えているため.(3→3)
- 継続して,人文・社会科学と自然科学の協働を進める研究助成制度が増えてきているものと思われる.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-76 異分野の協働(社会的課題に基づいた研究開発の実施時)についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.3(+0.1)	4.6(+0.1)	4.1(0.0)	4.1(+0.1)	4.4(0.0)	4.3(−0.1)	4.4(−0.1)	4.1(+0.2)	4.3(+0.1)	4.2(−0.2)	5.0(+0.2)	4.4(0.0)	4.6(−0.2)
2024調査	4.3	4.4	4.3	4.0	4.3	4.2	4.4	4.1	4.3	4.2	4.8	4.2	4.8
2023調査	4.2	4.7	4.1	4.1	4.1	4.6	4.3	3.9	4.2	4.1	4.7	4.3	4.6
2022調査	4.2	4.6	4.1	4.1	4.3	4.5	4.4	3.9	4.3	4.2	4.7	4.4	4.8
2021調査	4.2	4.5	4.1	4.0	4.4	4.4	4.5	3.9	4.2	4.4	4.8	4.4	4.8
上昇割合(2021調査比)	19%	22%	18%	21%	17%	19%	16%	23%	19%	20%	30%	25%	16%
下降割合(2021調査比)	23%	14%	24%	23%	26%	17%	23%	24%	22%	25%	24%	26%	19%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	3.5(+0.1)	4.3(+0.6)	2.6(−0.3)	3.2(−0.2)	2.4(−0.3)	3.0(+0.1)
2024調査	3.6	4.0	2.5	3.2	2.3	3.1
2023調査	3.6	3.9	2.6	3.3	2.4	3.0
2022調査	3.5	3.8	2.8	3.2	2.7	3.0
2021調査	3.4	3.7	2.9	3.4	2.7	2.9
上昇割合(2021調査比)	24%	37%	21%	21%	21%	28%
下降割合(2021調査比)	18%	13%	20%	23%	20%	19%

十分度を上げた理由の例

- AI の発達が人文社会系の課題解決に情報学を援用するのを後押していると感じる.
- 医工連携や理工連携は増えつつある.
- 学会で周辺諸科学との連携が増加.
- 一部では,課題のソリューションのために異分野の連携が進んでいる.
- 人文・社会科学と自然科学の協働を促進する共創プロジェクトの活動が活発になっていると感じるため.
- 当該課題を意識した課題取組は進みつつあるとは考える.

十分度を下げた理由の例

- 交流自体も低下している.特に若手のレベルでの余裕がなく,他分野との交流の機会がないように感じる.
- 他分野との共同研究は不十分.
- それが有効に作用するかどうかわからない.
- 総合大学はともかく,研究所だとなかなか異分野連携のきっかけが少ない.
- すでに長く取組を進めてきたはずにもかかわらず,顕著な成果が見えてこない.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 徐々に異分野交流や連携が進んできていると思われる.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

6-3 イノベーションシステムの構築

イノベーションシステムの構築の中分類では、有識者のうち「企業」、「俯瞰的な視点を持つ者」を対象に、以下の 4 つの質問を行った。また、「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」、「俯瞰的な視点を持つ者」には、Q607 と Q608 の 2 つの質問を行った。

- ○ 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。
- ○ 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)は十分だと思いますか。
- ○ 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。
- ○ 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。

いずれの質問においても、日本の全般的な状況を問うた。

イノベーションシステムの構築の中分類では、「イノベーションを促進するための制度等の充実(Q606)」、「科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(Q607)」、「最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大(Q608)」、「金融財政支援を通じた企業の研究開発投資の促進(Q609)」のいずれの質問においても不十分との強い認識又は著しく不十分との認識が示された。大企業と中小企業・大学発ベンチャーを比べると、中小企業・大学発ベンチャーにおいて不十分との認識が強く出ている。これらの結果を踏まえると、イノベーションシステムの構築に際しては、大企業のみでなく、中小企業・大学発ベンチャーにも利用しやすいような仕組み等の構築が必要であると考えられる。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、「イノベーションを促進するための制度等の充実(Q606)」は、企業全体、中小企業・大学発ベンチャーの指数が低下した。「科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(Q607)」では、国研等マネジメント層の指数が大きく上昇し、企業全体、中小企業・大学発ベンチャー、俯瞰的な視点を持つ者の指数も上昇した。国研等マネジメント層は「最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大(Q608)」においても指数が大きく上昇した。

前回調査から十分度を上げた理由として、「科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(Q607)」において、「スタートアップエコシステムの整備、アントレプレナーシップ教育の充実が図られつつあると感じた」といった意見が見られた。「最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大(Q608)」では、「スマートシティの取組は広まっている気がする」といった意見も見られた。一方で、十分度を下げた理由として、「イノベーションを促進するための制度等の充実(Q606)」については、「制度自体が十分効果的でない」との指摘が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-77 イノベーションを促進するための制度等の充実についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	–	–	2.5(−0.3)	3.2(0.0)	2.3(−0.4)	3.0(+0.1)
2024調査	–	–	2.5	2.9	2.4	3.1
2023調査	–	–	2.5	3.1	2.3	3.1
2022調査	–	–	2.6	3.1	2.5	2.9
2021調査	–	–	2.8	3.2	2.7	2.9
上昇割合(2021調査比)	–	–	17%	22%	15%	17%
下降割合(2021調査比)	–	–	28%	26%	28%	14%

十分度を上げた理由の例	十分度を下げた理由の例
• 経産省におけるイノベーション・環境局の新設など効果が認められる.	• 制度自体が十分効果的でない. • 新技術・革新技術普及のためのルールメイキングに関して,日本はほとんどリードできていないと感じるため.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 大学の支援体制も十分でないのだから伝達手段も弱いと思う.ルールの開示の仕方にも課題があるという意識で点検必要.(2→2)
- 制度の充実などは,大学関係者にはあまり見えていないかもしれない.(2→2)
- 次世代医療基盤法や AI 関連のガイドラインなどに期待したい.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-78 科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援についての指数とその変化、意見の変更理由

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)は十分だと思いますか。

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	2.9(+0.1)	3.1(+0.7)	2.2(+0.3)	2.8(+0.2)	2.1(+0.3)	2.9(+0.4)
2024調査	2.9	2.8	2.0	2.6	1.8	2.9
2023調査	2.8	2.8	1.8	2.5	1.7	2.6
2022調査	2.8	2.7	2.0	2.6	1.8	2.5
2021調査	2.8	2.4	1.9	2.6	1.8	2.5
上昇割合(2021調査比)	20%	39%	26%	29%	25%	29%
下降割合(2021調査比)	14%	12%	12%	18%	11%	21%

十分度を上げた理由の例

- スタートアップエコシステムの整備,アントレプレナーシップ教育の充実が図られつつあると感じた.
- かなり改善されてきているように思う.
- 多大な公的資金が投入されている.
- 日本でもスタートアップファイナンスが徐々に拡大している.
- ベンチャーの起業事例が増えてきていることから,事例を反映した起業・経営が増えてきていると思われる.

十分度を下げた理由の例

- ベンチャー関連は一段落している感じがする.
- 大都市と地方では大きな差がある.地方都市は支援不足であると感じる.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 指導する側にグローバルに通用するベンチャー経験者がいない.(1→1)
- 社会的な理解,受容はあまり進んでいないと感じる.(2→2)
- ディープテックは大学教員が中心になるものが多く,そもそも失敗を許容するものになりにくいように思う(失敗すると,自身のもともとの研究の継続にも影響が出うるからである).それも含めて,チャレンジを促すにはもうひと工夫必要に思う.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-79 最先端技術の実証実験を行うことのできる場の拡大についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	2.5(−0.1)	3.0(+0.7)	2.5(+0.2)	2.9(+0.1)	2.3(+0.1)	2.9(+0.2)
2024調査	2.7	2.8	2.2	2.9	2.0	2.8
2023調査	2.7	2.7	2.1	2.9	1.9	2.8
2022調査	2.7	2.7	2.2	2.9	2.0	2.6
2021調査	2.6	2.3	2.3	2.8	2.2	2.7
上昇割合(2021調査比)	15%	38%	31%	27%	32%	23%
下降割合(2021調査比)	15%	9%	17%	23%	15%	19%

十分度を上げた理由の例	十分度を下げた理由の例
• スマートシティの取組は広まっている気がする. • 一部ではあるが,情報や宇宙など予算が大きく投入されている分野では実証実験が始まっている. • (特定企業)のスマートシティを考慮.	• 成功例に乏しく,拡大には方法論の抜本的見直しが必要. • 制度自体の認知が低いように思う. • 実験場を拡大すること自体にやや疑問を感じる.地域課題に即した技術開発を地産地消型で実施すべき. • 規制が多く,実施までに時間がかかる. • 実証フィールドに対して,前向きな市町がある一方,県は積極的でないため,拡大が困難.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 地域連携などで進んでいるところもあるが,やはり,最先端技術を用いたテストベッドの環境と実応用との間にへだたりがあることは多いと感じる.(2→2)
- (特定企業)の実験都市の事例があるが,必ずしも実証実験を行うことのできる場が増えているとは思われない.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-80 金融財政支援を通じた企業の研究開発投資の促進についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	–	–	2.3(0.0)	2.8(0.0)	2.2(0.0)	2.7(+0.2)
2024調査	–	–	2.3	2.9	2.1	2.5
2023調査	–	–	2.2	2.8	2.0	2.4
2022調査	–	–	2.4	3.0	2.3	2.3
2021調査	–	–	2.3	2.8	2.2	2.5
上昇割合(2021調査比)	–	–	26%	19%	28%	22%
下降割合(2021調査比)	–	–	21%	24%	20%	16%

十分度を上げた理由の例	十分度を下げた理由の例
• GX 投資が機能し始めている予感がある. • カーボンニュートラルなどの分野では進められていると思われる. • 最近,情報収集する機会があったが,国が意識的に施策を打っていることがよくわかった.	• 大企業に対しては十分,中小企業に対しては不十分. • 大学が多すぎて支援が分散してしまって効果的な支援になっていない. • 大阪関西万博展示を積極的に行ったものの,資金・人的コスト負担を全て自社で賄った為.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例
• GI(グリーンイノベーション)基金等,努力を認識しているが,技術,社会が変わる今の断面では不十分である.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

6-4 オープンイノベーションの推進

オープンイノベーションの推進の中分類では、有識者のうち「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」を対象に、以下の 2 つの質問を行った。

○ 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。

○ 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。

※ フォーラム標準:特定の技術分野に関心を持つ企業や団体が自主的に形成したフォーラム(業界団体)によって策定される標準(例:DVD、Bluetooth)

デファクト標準:市場競争の結果として広く普及し事実上の標準となったもの(例:Microsoft Windows、PDF)

デジュール標準:ISO 等の国際標準化機関によって正式に制定された公的標準(例:USB 規格、ISO9000 シリーズ)

いずれの質問においても、日本の全般的な状況を問うた。

オープンイノベーションの推進の中分類では、「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(Q610)」において、大学マネジメント層、国研等のマネジメント層、大企業は十分ではないとの認識、企業全体と中小企業・大学発ベンチャー、俯瞰的な視点を持つ者は不十分との強い認識を示した。「産学官連携による、標準化推進体制の整備(Q611)」では不十分との強い認識が多くの属性で示されており、国研等マネジメント層は十分ではないとの認識、中小企業・大学発ベンチャーは著しく不十分との認識であった。これら 2 つの質問に共通して、大企業と中小企業・大学発ベンチャーを比べると、イノベーションシステムの構築の中分類と同じく、中小企業・大学発ベンチャーにおいて指数が低かった。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、2 つの質問で共通して、企業全体、中小企業・大学発ベンチャーの指数が低下した一方、国研等マネジメント層の指数は上昇した。特に「産学官連携による、標準化推進体制の整備(Q611)」の国研等マネジメント層の指数は大きく上昇した。

前回調査から十分度を上げた理由として、「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(Q610)」では、「少しずつではあるが、意識の高まりとともに取組も増えてきているように感じる」といった意見が見られた。「産学官連携による、標準化推進体制の整備(Q611)」については、「NEDO プロジェクトが良い方向に進んでいる」といった意見が見られた。一方で、十分度を下げた理由として、「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(Q610)」では、「取組姿勢は評価するが成果(具体的、効果的な取組)に結びついていない」という意見も見られた。「産学官連携による、標準化推進体制の整備(Q611)」については、「海外の試験研究機関・大学と比較して、国際標準となる知財の創出に向けた体制整備は全く不十分」といった意見も見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-81 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についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	3.5(+0.1)	3.8(+0.3)	2.9(−0.3)	3.8(0.0)	2.7(−0.4)	3.3(+0.1)
2024調査	3.6	3.7	2.9	3.8	2.7	3.5
2023調査	3.4	3.8	3.0	3.8	2.8	3.3
2022調査	3.5	3.7	3.0	3.8	2.8	3.2
2021調査	3.4	3.5	3.2	3.8	3.1	3.2
上昇割合(2021調査比)	20%	26%	21%	23%	20%	21%
下降割合(2021調査比)	17%	9%	30%	24%	31%	24%

十分度を上げた理由の例

- 少しずつではあるが,意識の高まりとともに取組も増えてきているように感じる.
- 蓄電池システム産業と自治体の活動に政府機関が協力して,地域人材の育成定着と安全な街作りを目指す取組が始まっている.地方モデル都市としての展開を期待する.
- J-イノベ制度(地域オープンイノベーション拠点選抜制度)等へのアプローチが安定的に推移している.
- 複数の事例が出てきている.
- 大学が積極的に取り組んでいる.

十分度を下げた理由の例

- 取組姿勢は評価するが成果(具体的,効果的な取組)に結びついていない.
- 産業界にメリットになるものになっていない.
- 事業支援への対応に右往左往しており,全般的に息切れをしてきている.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 継続して整備の取組が進められていると思われる.(4→4)
- 現実的な話として,学を中心に OI(オープンイノベーション)拠点を創るのには限界を感じる.どういう企業を連れてきて行うのかが鍵.地域性を出すのかどうかで成否が決まるのかもしれない.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-82 産学官連携による、標準化推進体制の整備についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

※フォーラム標準:特定の技術分野に関心を持つ企業や団体が自主的に形成したフォーラム(業界団体)によって策定される標準(例:DVD、Bluetooth)

デファクト標準:市場競争の結果として広く普及し事実上の標準となったもの(例:Microsoft Windows、PDF)

デジュール標準:ISO 等の国際標準化機関によって正式に制定された公的標準(例:USB 規格、ISO9000 シリーズ)

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	2.8(−0.2)	3.5(+0.7)	2.5(−0.3)	3.1(−0.1)	2.3(−0.4)	2.5(0.0)
2024調査	3.0	3.3	2.5	3.2	2.4	2.5
2023調査	2.9	3.2	2.6	3.2	2.4	2.5
2022調査	3.0	3.2	2.7	3.2	2.5	2.3
2021調査	3.0	2.8	2.8	3.2	2.7	2.5
上昇割合(2021調査比)	13%	30%	19%	16%	21%	18%
下降割合(2021調査比)	17%	5%	28%	21%	30%	22%

十分度を上げた理由の例	十分度を下げた理由の例
• NEDO プロジェクトが良い方向に進んでいる.	• 海外の試験研究機関・大学と比較して,国際標準となる知財の創出に向けた体制整備は全く不十分. • 欧州の Industrie4.0→GAIA-X などの動きに比べて,政府の取組はきわめて劣っている. • このレベルまで到達する研究成果が急速に減ってきているように感じる. • 標準化に積極的な中国の動きと比較すると体制整備は劣っていると考えるため. • 世界に目を向けた標準化は弱い.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例
• 参加が企業の自己負担では限度がある.(1→1)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

6-5 国際連携

国際連携の中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のグループの全ての調査対象者に、以下の 2 つの質問を行った。

- ○ 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。
- ○ 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。

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者には自身の研究分野における日本の全般的な状況を、有識者には日本の全般的な状況を問うた。

国際連携の中分類では、「科学技術における国際連携(Q612)」と「国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性(Q613)」について、第一線で研究開発に取り組む研究者と企業で認識に差異が見られた。これらの差異の原因については、大学・国研等の研究者は科学における国際連携を想定しているのに対して、主に企業の調査対象者は技術における国際連携を想定している可能性も考えられる。属性別の違いを細かく見ると、「科学技術における国際連携(Q612)」では大学部局分野による状況の違い、大学マネジメント層と国研等マネジメント層との認識の違いが見られた。また、「国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性(Q613)」については、大学の自然科学研究者全体と比較して重点プログラム研究者において指数が低くなっており、重点プログラム研究者において、日本の研究資金の利用ルール等を国際的な慣行に合わせていく必要があるとの認識が強く出ている。これらの傾向は、第 4 期 NISTEP 定点調査期間中に大きな変化はなかった。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、これら 2 つの質問に共通して、大学部局分野別の工学・農学、俯瞰的な視点を持つ者の指数が低下した。それ以外では、「科学技術における国際連携(Q612)」において、大学グループ別の第 3G の指数が低下した。また、「国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性(Q613)」では、大学グループ別の第 1G 及び第 2G、大学性別の男性、人社研究者、企業全体、中小企業・大学発ベンチャーの指数が低下した中で、国研等マネジメント層の指数は上昇した。

前回調査から十分度を下げた理由に注目すると、「科学技術における国際連携(Q612)」では、「経済安全保障関係への対応が求められている」という意見が多く見られた。「国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性(Q613)」については、「研究資金以外の運営資金の使用ルール(例えば、海外出張時の使用ルール等)を改善しないと、国際的な慣行に対応できない」といった意見が見られた。一方で、十分度を上げた理由としては、「科学技術における国際連携(Q612)」では、「ASPIRE(先端国際共同研究推進事業)により情報分野における国際共同研究は一気に増えたように思う」といった意見が見られた。「国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性(Q613)」では、「日本は、国際的に見ても特徴的な、国際共同研究の促進と技術流出防止のバランスを取った知財取扱ルールを、国の資金による研究開発のほとんどで敷いているため」という意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-83 科学技術における国際連携についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	5.0(−0.2)	5.5(−0.1)	5.3(+0.1)	4.8(−0.3)	4.8(−0.2)	6.2(−0.2)	5.0(−0.4)	4.6(0.0)	5.1(−0.1)	5.0(−0.1)	5.9(+0.2)	4.8(−0.1)	4.9(−0.1)
2024調査	5.0	5.2	5.4	4.9	4.6	6.1	5.1	4.5	5.0	4.9	5.8	4.8	5.0
2023調査	5.0	5.5	5.0	5.0	4.6	6.2	5.1	4.4	5.0	4.9	5.8	4.7	4.9
2022調査	5.0	5.4	5.1	5.0	4.7	6.3	5.3	4.3	5.1	4.9	5.7	4.7	5.0
2021調査	5.2	5.6	5.2	5.1	5.0	6.4	5.4	4.6	5.2	5.1	5.7	4.9	5.0
上昇割合(2021調査比)	16%	20%	17%	14%	15%	17%	15%	17%	16%	20%	25%	22%	13%
下降割合(2021調査比)	24%	29%	22%	24%	21%	18%	26%	23%	23%	27%	17%	21%	14%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	3.3(−0.1)	4.7(+0.1)	3.0(0.0)	3.6(+0.1)	2.8(−0.1)	3.2(−0.4)
2024調査	3.4	4.6	3.0	3.5	2.8	3.3
2023調査	3.4	4.6	2.8	3.6	2.6	3.3
2022調査	3.4	4.7	2.7	3.6	2.5	3.3
2021調査	3.4	4.6	3.0	3.5	2.9	3.6
上昇割合(2021調査比)	13%	21%	16%	17%	16%	14%
下降割合(2021調査比)	17%	19%	20%	21%	20%	26%

十分度を上げた理由の例

- ASPIRE(先端国際共同研究推進事業)により情報分野における国際共同研究は一気に増えたように思う.
- これからであるが海外の研究機関との連携を検討しており,国際補助金の活用も視野に活動中.
- 米国の政策によって活動が困難となる研究者を積極的に受け入れようとしている.
- AMED 予算に基づき,国際共同研究を進めている.
- 新しく国際的なネットワークを支援するプログラムが始まったため.
- 全体的に,よりグローバル化した研究が行われるようになったと感じている.
- 内閣府グローバルスタートアップキャンパス構想の取組に期待する.

十分度を下げた理由の例

- [多数の記述]経済安全保障関係への対応が求められている.
- 日本から海外に出る研究者は,他国に比べて急減している.
- 人的ネットワークは若い時代に長期に海外に滞在,あるいは海外からの若手人材受入れが基本である.しかし昨今の日本だけでなく世界の状況はそのハードルを高くしている.
- 昨今の安全保障対応(研究セキュリティ,研究インテグリティへの対応)や円安などの問題もあり,より厳しい状況になっている気がする.J-RISE initiative に期待したい.
- 学生らへの国際的支援がもっとあって良い.短期留学は増えたが,最近飛行機代の高騰に伴い,学生が国際学会に行く機会が高すぎて減っている.
- コロナ禍により分断されたまま復旧できていない.
- 特に若い研究者の内向き傾向が増大しつつある.
- 研究予算の削減により国際会議への参加が困難.
- セキュリティの厳格化にともない,外国人の受入れ,海外との共同研究がやりにくくなりつつある.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 海外に居る日本人研究者を支援するなどは将来につながるのでは.特に若手.(3→3)
- JST などで国際連携を推進する研究プログラムが進められていると思われる.(4→4)
- 分野による.共通原理・共通言語で情報共有できる分野が容易に連携できるが,人文社会科学のような文化的価値,感性が多様な価値を持つ場合には,実質的な連携は容易でないし,成果到達にも時間を要する.(2→2)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-84 国際共同研究にあたっての日本の制度の適切性についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	4.2(−0.2)	4.0(−0.3)	4.1(−0.4)	4.3(0.0)	4.3(−0.2)	4.3(−0.2)	4.2(−0.3)	4.2(0.0)	4.2(−0.3)	4.0(−0.2)	4.5(0.0)	3.4(−0.1)	3.8(−0.4)
2024調査	4.2	4.0	4.5	4.4	3.9	4.3	4.1	4.2	4.2	3.9	4.4	3.4	4.0
2023調査	4.2	4.1	4.2	4.4	4.1	4.6	4.1	4.1	4.2	4.0	4.4	3.4	3.9
2022調査	4.2	4.1	4.2	4.4	4.0	4.4	4.3	4.0	4.2	4.1	4.6	3.3	4.1
2021調査	4.4	4.3	4.5	4.3	4.5	4.5	4.5	4.2	4.5	4.2	4.5	3.5	4.2
上昇割合(2021調査比)	16%	13%	14%	20%	15%	16%	13%	18%	16%	16%	26%	20%	10%
下降割合(2021調査比)	26%	32%	25%	18%	29%	24%	25%	27%	24%	35%	14%	17%	20%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	3.2(−0.1)	3.8(+0.3)	2.6(−0.3)	3.4(−0.2)	2.4(−0.3)	3.0(−0.3)
2024調査	3.4	3.6	2.5	3.1	2.3	2.9
2023調査	3.4	3.5	2.6	3.3	2.5	3.0
2022調査	3.3	3.6	2.7	3.4	2.5	3.2
2021調査	3.3	3.5	2.9	3.6	2.7	3.3
上昇割合(2021調査比)	16%	24%	17%	21%	16%	14%
下降割合(2021調査比)	15%	14%	23%	27%	22%	27%

十分度を上げた理由の例

- ここ数年で政府系予算からの国際活動用の予算が大分増えたと思う.
- 適当な頻度で周知が行われている.
- 主要な外国と大きくは違わない.
- 日本は,国際的に見ても特徴的な,国際共同研究の促進と技術流出防止のバランスを取った知財取扱ルールを,国の資金による研究開発のほとんどで敷いているため.
- 改善したとしたのは,相対的なもので,日本のやり方に世界が近くなってきている.

十分度を下げた理由の例

- 研究資金以外の運営資金の使用ルール(例えば,海外出張時の使用ルール等)を改善しないと,国際的な慣行に対応できない.
- 海外研究者との共同研究では,資金提供団体によるゴールド・オープンアクセスでの公開義務が増えている.日本の大学も,海外大学に倣い出版社との機関契約を拡大し,国際共同研究を支える体制を整備する必要がある.
- 海外から見ると使いにくいし,金額が小さい.
- 入札制度や出張手続き等研究者の時間を削ぐような作業が多すぎ,不満の声も強い.
- 円安で当初予定していた金額では足りないことが多い.
- 日本の特に国公立大学は研究資金の利用ルールが厳しすぎてシンガポール・中国・台湾においていかれている印象.
- どんどん煩雑になっている.相手国側にお願いして出してもらう情報量が多く,双方の事務コストが多い.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 以前に比べると自由度や柔軟性も高まってきているようだが,まだ,科研費などでは研究予算の繰り越しや前倒しが可能であるが,他の予算では必ずしも実施されていないようで,あるとしても申請の複雑なことから改善の余地があるものと思われる.(3→3)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

6-6 研究インテグリティ

研究インテグリティの中分類では、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のグループの全ての調査対象者に、以下の 2 つの質問を行った。

○ 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。
※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：外国機関の身分を保有すること等

○ 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。
※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

いずれの質問においても、第一線で研究開発に取り組む研究者、有識者のうち「大学マネジメント層」、「国研等マネジメント層」には所属組織の状況を、有識者のうち「企業」には自身が関連する日本の大学や公的研究機関の状況を、「俯瞰的な視点を持つ者」には日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を問うた。

研究インテグリティの中分類では、「研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識(Q614)」と「研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組(Q615)」において、第一線で研究開発に取り組む研究者や大学・国研等のマネジメント層と、有識者のうち企業や俯瞰的な視点を持つ者で継続して認識の差異が見られた。これらの違いの原因については、安全保障等への懸念に対する認識の相違が関係している可能性が考えられる。

2021 年度の調査結果と指数を比べると、これら 2 つの質問で共通して、多くの属性で指数が上昇した。特に、「研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識(Q614)」では、大学グループ別の第 1G 及び第 2G、大学部局分野別の理学、国研等の自然科学研究者、国研等マネジメント層の指数が大きく上昇した。「研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組(Q615)」では、大学グループ別の第 1G 及び第 3G、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、国研等マネジメント層の指数が大きく上昇した一方、大企業の指数は低下した。

前回調査から十分度を上げた理由に注目すると、両方の質問で、「利益相反・責務相反の研修・講習・教育の機会の増加」に関する意見が多く見られた。十分度を下げた理由には、「リスクに関する認識が十分でないケースが散見される」、「経済安全保障関連の研究に関する研究インテグリティという観点からは、欧米に比べ日本の制度は極めて不十分」、「複雑化する利益相反等に関して、専門家やマネジメント経験が不足している」といった意見が見られた。

個別の指数とその変化、及び前回調査からの意見の変更理由の例は、以下の図表のとおりである。

図表 2-85 研究活動の国際化に伴うリスク要因への研究者の意識についての指数とその変化、意見の変更理由

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。

※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：外国機関の身分を保有すること等

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査 指数(2021調査との差)	6.0(+0.5)	6.6(+0.8)	6.2(+0.7)	5.8(+0.5)	5.8(+0.2)	6.8(+0.6)	5.9(+0.3)	5.8(+0.5)	6.1(+0.5)	5.5(+0.1)	6.5(+0.7)	5.5(+0.5)	6.1(+0.4)
2024調査	5.8	6.1	6.2	5.6	5.6	6.4	5.8	5.7	5.9	5.5	6.3	5.4	6.0
2023調査	5.6	6.3	5.7	5.2	5.5	6.5	5.4	5.5	5.7	5.3	6.1	5.2	5.8
2022調査	5.6	5.8	5.6	5.2	5.6	6.3	5.5	5.3	5.6	5.4	6.3	5.0	5.5
2021調査	5.5	5.8	5.5	5.3	5.6	6.2	5.6	5.3	5.6	5.4	5.8	5.0	5.7
上昇割合(2021調査比)	32%	40%	39%	29%	24%	32%	34%	29%	32%	30%	28%	33%	36%
下降割合(2021調査比)	16%	10%	14%	14%	21%	13%	14%	18%	15%	21%	13%	20%	12%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査 指数(2021調査との差)	4.9(+0.4)	5.6(+0.7)	3.5(+0.2)	3.9(−0.1)	3.4(+0.3)	3.8(+0.5)
2024調査	4.8	5.5	3.3	3.7	3.2	3.9
2023調査	4.8	5.0	3.5	4.1	3.4	3.8
2022調査	4.5	5.1	3.2	4.0	3.0	3.6
2021調査	4.5	4.9	3.3	4.0	3.1	3.3
上昇割合(2021調査比)	31%	33%	26%	17%	29%	30%
下降割合(2021調査比)	19%	15%	20%	24%	18%	19%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]利益相反・責務相反の研修・講習・教育の機会の増加.
- 利益相反の意識はできてきたと思う.
- 研究者同士の情報交換によって認識は深まっているように思う.
- 研修の機会やチェックリストが整備され,意識は向上していると思われる.
- 利益相反・責務相反のリスクに対する注意喚起と意識改革が,組織として継続的に行なわれるようになった.
- 国際研究における注意点が定着しつつある.
- 利益相反・責務相反に係る調査を毎年行い,学内で共有するとともに,啓発活動に取り組んでいるから.

十分度を下げた理由の例

- リスクに関する認識が十分でないケースが散見される.
- 経済安全保障関連の研究に関する研究インテグリティという観点からは,欧米に比べ日本の制度は極めて不十分.
- 必ずしも,全ての研究者がこれらのリスクを意識している状況ではないかもしれない.
- 研究インテグリティ・セキュリティ確保に関する外部的要請の高まりが急速なため.
- 教育制度は進んできているが,形骸化しつつある.
- 昨今,経産省の安全保障の制約が非常に複雑で,十分な意識はもっているが,何をすればよいのかが明確ではないと感じる.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 大学,公的研究機関の国益に関する意識は企業に比べて極端に低い.(1→1)
- 十分かはわからないが,意識的に対応しているので,研究活動に影響がある,と思っている人が多いのだと思う.(4→4)
- FD 研修などがあるため,十分な意識が醸成されているように思う.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。

注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

図表 2-86 研究活動の国際化に伴うリスク要因への組織的な取組についての指数とその変化、意見の変更理由

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。
※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

第一線で研究開発に取り組む研究者	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*1	人社研究者
	全体	大学グループ別				大学部局分野別			大学性別				
		第1G	第2G	第3G	第4G	理学	工学・農学	保健	男性	女性			
2025調査													
指数(2021調査との差)	6.0(+0.4)	6.6(+0.6)	6.1(+0.2)	5.8(+0.6)	5.7(+0.2)	6.7(+0.5)	5.9(+0.2)	5.8(+0.5)	6.1(+0.5)	5.5(0.0)	6.7(+0.8)	5.6(+0.6)	6.2(+0.7)
2024調査	5.9	6.2	6.3	5.5	5.7	6.4	5.9	5.6	5.9	5.5	6.5	5.4	6.2
2023調査	5.7	6.6	5.8	5.1	5.5	6.6	5.6	5.4	5.8	5.4	6.4	5.2	5.8
2022調査	5.6	6.2	5.8	5.2	5.5	6.4	5.7	5.3	5.7	5.5	6.3	5.0	5.7
2021調査	5.6	6.0	5.9	5.2	5.5	6.2	5.7	5.3	5.6	5.5	5.9	5.0	5.5
上昇割合(2021調査比)	31%	40%	23%	36%	29%	29%	31%	31%	31%	27%	35%	33%	33%
下降割合(2021調査比)	18%	12%	19%	17%	20%	12%	16%	21%	17%	21%	10%	16%	8%

有識者	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
			全体	企業タイプ別		
				大企業	中小企業・大学発ベンチャー	
2025調査						
指数(2021調査との差)	5.4(+0.5)	6.3(+1.2)	3.3(−0.1)	3.5(−0.3)	3.2(−0.1)	3.7(+0.4)
2024調査	5.3	6.1	3.4	3.4	3.3	3.8
2023調査	5.1	5.3	3.4	3.8	3.4	3.7
2022調査	5.0	5.6	3.2	3.8	3.1	3.6
2021調査	4.9	5.1	3.4	3.8	3.3	3.3
上昇割合(2021調査比)	35%	40%	18%	12%	20%	30%
下降割合(2021調査比)	17%	8%	23%	23%	23%	18%

十分度を上げた理由の例

- [多数の記述]利益相反・責務相反の研修・講習・教育の機会の増加.
- 外国人の受入れ時あるいは海外出張前の事前のチェックが厳しく行われるようになった.
- 研究者のみならず職員も含めた受講必須の研修の機会が増えている.
- 研究インテグリティに対する学内体制を整理するとともに,新たに相談窓口を設置した.

十分度を下げた理由の例

- 経済安全保障関連の研究に関する研究インテグリティという観点からは,欧米に比べ日本の制度は極めて不十分.
- 大学が講習等はするものの,内容が難解すぎる.結局研究者に伝わっていないのではないか.
- 複雑化する利益相反等に関して,専門家やマネジメント経験が不足している.
- 確認リスト等はアップデートされているが,形骸化している.また,研究室主催者の意識によるが,自身の利益(成果や実績として認められるかどうか)を優先しているように見える.
- 主義思想の異なる国の留学生を,経営維持を理由に大量に受け入れており,情報漏洩等を防止するそもそもの環境が構築されていないため.

十分度に変更はないが記載のあった意見の例

- 何かあっても結局個人で対処するしかないのではないかと思う.(1→1)
- 単に周知,報告義務だけではなく,グローバルかつ変化の激しい観点からの問い合わせ窓口については,各大学で維持するのは難しいのではないかと感じることが多い.(3→3)
- まじめに対応している分,e-ラーニングや書類が増えているのだと思う.(4→4)

注 1: 重点プログラム研究者は自然科学分野の研究者である。大学の自然科学研究者と国研等の自然科学研究者とは、別個に選定した。
注 2: セル内の数字は各属性の指数(6 点尺度の回答を 0 から 10 ポイントに変換した値の平均値)と 2021 調査との差異(カッコ内)である。2021 調査より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。
注 3: 上昇(下降)割合とは、各属性において 6 点尺度の回答を 2021 年度と比較して上昇(下降)させた者の割合(%)である。2021 調査と本年度調査の両方に回答し、かついずれの時点でも当該属性に所属していた者を対象に、両調査のウェイト(重み付け係数)の平均を用いて計算した。また、回答を大きく上昇(下降)させた場合も小さく上昇(下降)させた場合も同等の重みで計算した。

7 NISTEP 定点調査からの示唆

これまで紹介した結果を踏まえ、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画期間中(2021 年度から 2025 年度)に実施した NISTEP 定点調査のうち、特に NISTEP 定点調査 2025 の結果から得られた示唆について述べる。

7-1 第 6 期基本計画中において十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項

本年度の NISTEP 定点調査 2025 は、第 4 期 NISTEP 定点調査の最終年度の調査であった。本調査の主な調査対象者である大学の自然科学研究者全体において、開始年度の NISTEP 定点調査 2021 と NISTEP 定点調査 2025 の指数を比較すると、「研究資源」、「学術研究・基礎研究」、「政府の研究費マネジメント」に関連する質問では十分度が低くかつ低下していた。また、望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数、研究施設・設備の程度においても厳しい認識が示された。つまり、これらについては第 6 期基本計画中において、十分な課題解決に至らなかったと認識されていると言える。十分度を下げた理由として、円安、人件費・光熱費・物価高騰を挙げる意見が多く、第 6 期基本計画中においては、社会情勢の変化が研究活動等に影響を与えたことが示唆された。

2026 年度から開始される第 7 期科学技術・イノベーション基本計画[1]の検討においても、これまでの NISTEP 定点調査の結果は活用されており、上記の問題意識は政策当局にも共有された。第 7 期基本計画の第 1 の柱には、「知の基盤としての『科学の再興』」が位置づけられている。上記の「研究者を目指す若手人材」、「研究資源」、「研究施設・設備」、「学術研究・基礎研究」、「政府の研究費マネジメント」の中分類に含まれる質問項目については、第 7 期基本計画の実行においても状況改善が求められる事項と言える。

7-2 物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響

NISTEP 定点調査の意見の変更理由や自由記述において、ここ数年、物価高騰等の単語の出現回数が急増していることを踏まえ、2025 年度調査では、「物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響」について深掘調査を実施した。本深掘調査によって、物価高騰等が研究者の研究活動や、マネジメント層の研究マネジメント業務に大きな影響を与えていることが改めて確認された。

研究者は、消耗品費、旅費、設備備品費において、マネジメント層は、光熱費・設備維持費、人件費等において、特に物価高騰等の影響を実感すると回答した。具体的な状況として、消耗品等の高騰で従来の研究水準を維持することが困難であることや、海外旅費の高騰により国際学会への発表・参加を断念・躊躇することなどが研究者の意見から示された。また、光熱水費の高騰によって研究活動が実施困難になっていること、人件費の高騰(人事院勧告への対応)は自己努力等では対応困難であるといった意見がマネジメント層の意見に多く見られた。このように、近年の物価高騰等が研究活動や研究マネジメント業務の多様な側面に影響を与えており、日本全体の研究活動の停滞を引き起こしている可能性が示唆された。

物価高騰等の影響に対する緩和策には、物価高騰等に連動した基盤的経費(運営費交付金等)の追加配分や、物価高騰等に連動した競争的研究費(科学研究費助成事業等)の追加配分が上位に選択された。特に、基盤的経費や競争的研究費が一定のままでは、数年前と同様の研究活動の水準を維持できなくなっているこ

[1] 「第7期科学技術・イノベーション基本計画」(令和 8 年 3 月 27 日閣議決定)〈https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/7honbun.pdf〉

とが示唆された。このことは、これまでのデフレ時代における研究活動から、インフレ時代における研究活動へと移行しつつあることを示している。

こうした状況を踏まえ、令和 7 年度(2025 年度)補正予算(令和 7 年 12 月 16 日成立)において、「物価・人件費の上昇等を踏まえた国立大学の教育・研究基盤維持等」として、総額 486 億円（うち国立大学法人運営費交付金 421 億円）が計上されるなど政府における対応もなされた。このような政府の対応により、研究活動や研究マネジメント業務における物価高騰等の影響を緩和することが期待される。これに加えて、物価高騰等に連動した形の予算配分の仕組みの構築が今後も求められると考えられる[1]。

7-3　日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係

NISTEP 定点調査における「研究開発の成果のイノベーションへの接続」の定常質問において、不十分との強い認識が継続して示されている。また、第 6 期基本計画においてもイノベーション創出が 1 つの柱に据えられていることを踏まえ、2025 年度深掘調査では、日本の基礎研究の成果とイノベーション創出との関係について詳細な調査を行った。

NISTEP 定点調査の定常質問と同様に、日本の基礎研究の成果が十分にイノベーションにつながっていないとの認識が改めて確認された。日本のイノベーション創出を強化する上で、大学に対して特に期待している役割については、産学官の全ての属性で「基礎研究の継続的な実施」であった。特に、イノベーション創出の主な担い手である大企業や中小企業・大学発ベンチャーの回答者において、「基礎研究の継続的な実施」が上位に選択された。イノベーション創出のための基盤となる大学における基礎研究を強化する政策・施策の方が、産業界側からも求められていると言える。基礎研究の成果をイノベーション創出につなげるには、大学の基礎研究を強化することが重要であることが示唆された。

これに加えて、大企業では、「産業界と共同で課題解決に取り組む産学連携・共同研究」の回答割合が、「基礎研究の継続的な実施」とほぼ同じであり、産学連携や共同研究といった基礎研究を社会実装するための仕組みの構築にも期待していることが示唆された。

7-4　大学の基礎研究の強化

上記のとおり、基礎研究の成果をイノベーション創出につなげる上で、大学の基礎研究を強化する重要性が産学官の共通認識として示されたが、2025 年度深掘調査では、日本の大学の基礎研究の強化についても深掘調査を実施した。

大学の基礎研究を強化するために優先的に実施すべきことは、研究時間割合の増加や、研究に専念できる研究者数の増加であるとの認識が、大学の自然科学研究者や大学マネジメント層から示された。研究時間の確保については、NISTEP 定点調査 2023 で実施した深掘調査[2]において、大学教員の約 8 割が研究時間の不足を認識し、その結果、論文等の成果物の作成・公表、実験・分析等の実施などを犠牲にする傾向が見ら

---

[1] これに関連して、「国立大学法人運営費交付金等についての文部科学省の基本的考え方」では、「令和 10 年度からの第 5 期中期目標期間に向けては、教育研究をベースとした経費について物価等の変動に対応させる観点も含め、安定性をより向上させた仕組みとするなど、運営費交付金の在り方を見直したいと考えております。」とされている。
〈https://www.mext.go.jp/content/20260129-mxt_hojinka-100001048_08.pdf〉

[2] 「科学技術の状況に係る総合的意識調査（NISTEP 定点調査 2023）報告書」, NISTEP REPORT, No. 201, 文部科学省科学技術・学術政策研究所. 〈https://doi.org/10.15108/nr201〉

れた。その背景には、構造的な課題が示唆され、その解決策の案として、基盤的経費の拡充などが提案された。

本調査においても、大学の基礎研究を強化するために必要度の高い研究開発資金の上位に「基盤的経費による研究資金」が選択されており、NISTEP 定点調査 2023 の結果と整合的である。これに加えて、基礎研究を担う研究者の数自体を増やしていく必要性も本調査から示唆された。

自由記述を確認すると、基盤的経費の拡充によって、人件費・物価高騰等にも対応できることが多く記載されている。基盤的経費の拡充で実現できることについての自由記述をまとめると、「競争的研究費が獲得できないと研究がストップするので、基礎研究の推進には、外部資金が獲得できなくとも、最低限必要な研究費が安定的に必要(基礎研究の強化)」、「本来、基盤的経費で支出すべきものに個人の競争的研究費が使われている。基盤的経費が増えれば、研究室の維持費に使え、競争的研究費は研究実施に必要な事項に使用できる(競争的研究費の機能強化)」、「現在は、教員が全ての事項を行っている状況であり、基盤的経費が増額されれば、事務スタッフ、技術職員の雇用財源も生まれ、教員の研究時間が確保できる(研究時間の確保)」、「現在は、機関からの基盤的経費が少ないため、個々の教員の競争的研究費を学生の教育研究環境の整備に使っている。これでは、競争的研究費を確保している研究室とそうでない研究室で教育機会に格差が生じる(学生の教育研究環境の充実)」といった論点が得られた。このように現場からの意見では、基盤的経費が拡充されることで、「人件費・物価高騰等への対応」、「基礎研究の強化」、「競争的研究費の機能強化」、「研究時間の確保」、「学生の教育研究環境の充実」に重要な役割を果たし、日本の大学の基礎研究の強化に向けて多方面からよい影響を与えることが示唆された。

したがって、日本の大学における基盤的経費の拡充や、研究に専念できる研究者を雇用するための安定的な財源確保は、大学の基礎研究を強化するために優先すべき事項であると考えられる。

7-5 NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と直近 1 年間の状況変化

NISTEP 定点調査の継続質問を用いた長期的な状況変化の試行的な分析結果(コラムを参照)からは、「若手研究者の自立・活躍のための環境整備」、「博士後期課程進学に向けた環境整備」、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備」などで過去 15 年間に長期的な相対順位の上昇が見られた。十分度を上げた理由には、創発的研究支援事業や次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)等が多く挙げられ、各種事業等の取組を通じて長期的に改善傾向が見られる事項と言える。

大学グループ別の直近 1 年間の状況変化においては、「優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組」、「(大学が)自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組」、「(大学が)多様な財源を確保するための取組」などにおいて、第 1G の指数が大きく上昇した。十分度を上げた理由には、国際卓越研究大学に言及するものも多く見られ、改善の兆しが示唆されている。他にも若手研究者、女性研究者などの中分類の質問でも指数の上昇が見られた。

一方、長期的な相対順位の低下が見られた質問は、「基礎研究における国際的に突出した成果」、「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数」、「研究施設・設備の程度」、「研究開発の成果のイノベーションへの接続」の 4 問であった。さらに、「基盤的経費の確保」、「研究時間を確保するための取組」、「研究マネジメントの専門人材の育成・確保」は、継続して低い相対順位であった。これらの質問項目については、NISTEP 定点調査において継続的な問題意識が把握されている事項と言える。また、直近 1 年間の状況変化では、大学グ

ループ別の第 2G において指数が低下した質問が最も多かった。「研究環境」に関連する質問で指数の低下が多く見られており、第 2G の研究環境がこの 1 年間で悪化した可能性が示唆された。

上記を踏まえると、長期的な状況改善や直近 1 年間で改善の兆しが見られているものには、各種事業等によって改善に向けた取組がなされているものが多い。一方、基盤的経費や研究時間の確保は、これまでの取組だけでは解決が難しいものとも言える。

7-6 最後に

第 4 期 NISTEP 定点調査の 2021 年度から 2025 年度の 5 年間は、コロナ禍を経て、物価高騰等など、社会情勢が急変した時期であった。

過去の NISTEP 定点調査で継続的な問題意識が把握されてきた事項においては、近年の社会情勢の変化によって、さらに状況が悪化する可能性がある。この状況を反転させるのは容易なことではないが、政府や各大学・機関等において各種の取組が進められている。

第 7 期基本計画には、「基盤的経費の確保と研究大学におけるマネジメント改革」の中に、基盤的経費について「国立大学法人等の基盤的経費である国立大学法人運営費交付金について、物価・人件費の上昇等を踏まえつつ、基礎研究の充実等を行うため、大幅な拡充を図る」ことが明記されており、本報告書で明らかになった事項にも関係している。令和 8 年度予算(令和 8 年 4 月 7 日成立)において、国立大学法人運営費交付金は、各大学の安定的・継続的な教育研究活動を支える基盤的経費として、過去最大の増額(対前年度比 188 億円増)となる 1 兆 971 億円が計上された。令和 7 年度補正予算においても、「科研費・創発事業による若手研究者の国際的・創発的研究等への支援」として総額 433 億円が計上された。加えて、先端研究基盤刷新事業(EPOCH)として総額 530 億円が計上され、技術職員や URA 等の人材を含めたコアファシリティを戦略的に整備し、先端的な研究設備・機器の整備・共用・高度化を推進する事業が動き始めている。

これらに加えて、大学・機関独自の取組にも進展が見られる。具体的には、「大学の機能拡張と戦略的経営」の定常質問のパートにおいて、十分度を上げた意見の変更理由として、「資金の運用や活用面での多様性が急速に増している」、「ネーミングライツなども含めよく取り組んでいると思う」といった意見も記されている。また、「研究時間を確保するための取組」の十分度を上げた理由には、「会議時間の短縮など研究時間を確保」といった意見も多く記載されており、大学・機関のマネジメントを通じて、教員・研究者の研究時間を確保しようとする取組もなされ始めている。このように、大学・機関独自の基盤的経費の拡充や研究時間の確保に向けた取組が進展している様子も示唆された。

これらの政策的動向や各大学・機関等の取組等を踏まえて、第 7 期基本計画の実施段階においては、改善の兆しが見られている事項については継続した取組をさらに進めていく必要がある。また、問題意識が継続している事項については、基本計画等に基づく政策的な対応や各大学・機関等の取組等が、研究現場において有効な形で機能しているかを確認しつつ、日本の科学技術・イノベーション創出の状況改善に向けた更なる取組を実施していくことが、全ての関係者に求められている。

コラム: NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と直近 1 年間の状況変化

ここでは、NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化と、大学グループ別の直近 1 年間の状況変化についてまとめた。

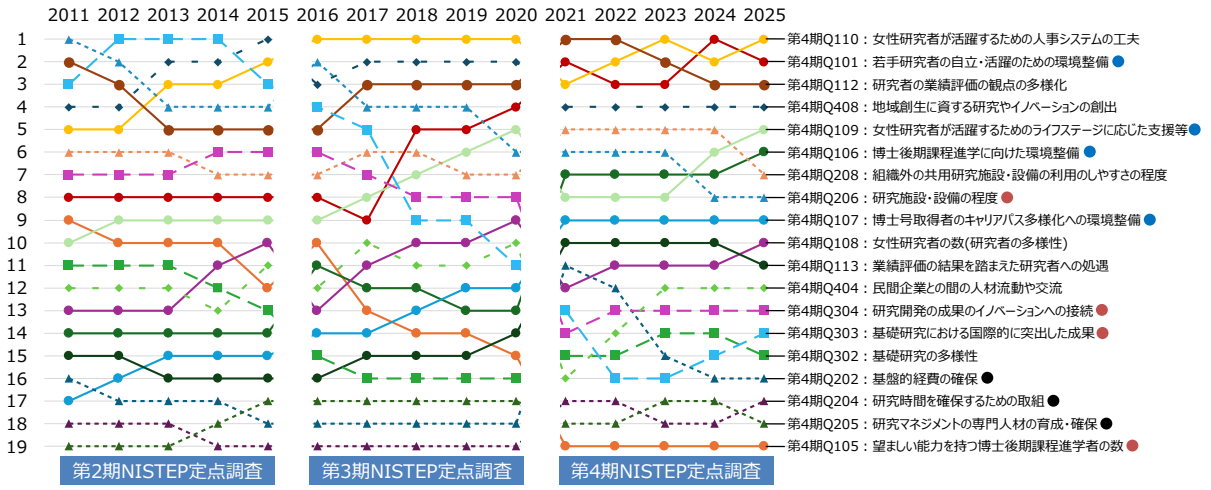
① NISTEP 定点調査により示される長期的な状況変化

NISTEP 定点調査は、2006 年度から 4 期 20 年間にわたって実施しているが、基本計画の 5 年ごとに、調査対象者と質問項目の更新を行っている。そのため、今期の第 4 期 NISTEP 定点調査の結果を、過去の結果と単純に比較することは難しい。しかしながら、科学技術やイノベーション創出の状況変化については、長期的な状況把握が不可欠である。そこで、調査の不連続性を踏まえつつ、これまでの NISTEP 定点調査において継続して質問を行っている定常質問について、長期的な状況変化を試行的に確認することとした。

具体的には、第 2 期 NISTEP 定点調査(2011-2015 年度)[1]～第 4 期 NISTEP 定点調査(2021-2025 年度)の 3 期において、質問項目が継続している 19 の継続質問に注目した[2]。これらの継続質問においても、質問文の微修正が行われるとともに、調査対象者も更新されていることから、指数の絶対値の比較ではなく、19 の継続質問の中での相対的な順位(相対順位)の変化を調べた。なお、第 2 期と第 3 期 NISTEP 定点調査では大学・公的機関グループの大学回答者、第 4 期 NISTEP 定点調査では大学の自然科学研究者全体の指数を用いて順位を調べた。第 2 期と第 3 期の大学・公的機関グループの大学回答者には、大学の自然科学分野の研究者に加えて、学長等のマネジメント層も含まれている。また、第 2 期と第 3 期は単純集計を行っているのに対して、第 4 期では母集団推計を行っている違いがある。

コラム図表 1 には、第 2 期 NISTEP 定点調査から第 4 期 NISTEP 定点調査にかけての各質問項目の相対順位の変動を示す。

コラム図表 1 第 2 期 NISTEP 定点調査から第 4 期 NISTEP 定点調査にかけての各質問項目の相対順位の変動



注 1: 第 2 期と第 3 期 NISTEP 定点調査では大学・公的機関グループの大学回答者、第 4 期 NISTEP 定点調査では大学の自然科学研究者全体の指数を用いて相対順位を調べた。
注 2: 第 2 期と第 3 期において大学・公的機関グループの大学回答者には、大学の自然科学分野の研究者に加えて、学長等のマネジメント層も含む。
注 3: 第 2 期と第 3 期は単純集計を行っているのに対して、第 4 期では母集団推計を行っている。
注 4: 各期をこえた変化(2015→2016 及び 2020→2021)については、注 1～注 3 の調査方法が異なることによる影響も含まれている可能性がある。

---

[1] 第 1 期 NISTEP 定点調査については、第 2 期 NISTEP 定点調査以降と調査対象者の選び方が大きく異なるので、ここでは分析対象から除外している。

[2] NISTEP 定点調査 2021 では、本コラムと同様に、この 19 問について、過去の結果との試行的な比較を行っている。
<https://doi.org/10.15108/nr194>

長期的に相対順位が上昇傾向にある質問(過去 15 年間で相対順位が 5 位以上上昇した質問)は、「博士後期課程進学に向けた環境整備(Q106)」、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」、「若手研究者の自立・活躍のための環境整備(Q101)」、「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(Q109)」の 4 つの質問(コラム図表 1 中の青丸印)であり、長期的な改善傾向が示唆されている。

「若手研究者の自立・活躍のための環境整備(Q101)」は、第 3 期 NISTEP 定点調査において、相対順位が上昇したが、十分度を上げた意見の変更理由には、「スタートアップ資金の提供」、「テニュアトラック制度の導入」、「若手を対象とした研究費支援制度の導入」といった意見が多く記載されていた。第 4 期 NISTEP 定点調査においても、「創発的研究支援事業[1]」に言及しているものが多く、そうした若手研究者を対象とした制度や事業が相対順位の上昇に関連している可能性が高い。「博士後期課程進学に向けた環境整備(Q106)」や「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」の相対順位は、特に 2020 年度から 2021 年度に順位が上昇した。第 3 期 NISTEP 定点調査から第 4 期 NISTEP 定点調査の切り替えのタイミングではあるが、その後高い相対順位を維持している点で、これらの状況の改善が示唆される。その要因としては、意見の変更理由として多く見られた、「大学フェローシップ創設事業(2020 年度補正で準備事業、2021 年度～)」や「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)(2021 年度補正～)」との関連性が考えられる。

長期的に相対順位が低下傾向にある質問(過去 15 年間で相対順位が 5 位以上低下した質問)は、「基礎研究における国際的に突出した成果(Q303)」、「望ましい能力を持つ博士後期課程進学者の数(Q105)」、「研究施設・設備の程度(Q206)」、「研究開発の成果のイノベーションへの接続(Q304)」の 4 つの質問(コラム図表 1 中の赤丸印)であった。特に、「基礎研究における国際的に突出した成果(Q303)」については、第 2 期 NISTEP 定点調査の 2012 年度から 2014 年度にかけて相対順位が 1 位であったが、第 4 期 NISTEP 定点調査の 2022 年度及び 2023 年度では 16 位まで相対順位が低下した。この状況を定量データと比較すると、日本の注目度の高い論文数(Top10％補正論文数、分数カウント法)の世界順位が、2011-2013 年の第 7 位から 2021-2023 年の第 13 位まで低下したことと整合的である[2]。

さらに、「基盤的経費の確保(Q202)」、「研究時間を確保するための取組(Q204)」、「研究マネジメントの専門人材の育成・確保(Q205)」の 3 つの質問(コラム図表 1 中の黒丸印)においては、継続して低い相対順位であった。Q202 については、第 4 期の切り替えのタイミングで順位上昇が一時見られたが、その後は大きく下降した。これらの 7 つの質問については、これまでの NISTEP 定点調査において継続的な問題意識が把握されている事項と言え、本報告書で明らかにした第 6 期基本計画中においても十分な課題解決に至らなかったと認識されている事項と多くが一致している。そのため、これらについては、第 7 期科学技術・イノベーション基本計画においても重点を置くべき課題と考えられる。

② 大学グループ別の直近 1 年間の改善の兆し

定常質問の中には、大学グループ別に前年度(2024 調査)からの指数変化を見ると、改善の兆しが見られたものがある。そこで、大学グループ別に直近 1 年間の指数変化を調べた。具体的には、大学グループ別に指数変化と対応する質問項目数をコラム図表 2 にまとめた。

まず、大学の自然科学研究者全体では、前年度(2024 調査)から指数が上昇した質問は、「博士号取得者の

---

[1] 特定の課題や短期目標を設定せず、多様性と融合によって破壊的イノベーションにつながるシーズの創出を目指す「創発的研究」を推進するため、既存の枠組みにとらわれない自由で挑戦的・融合的な多様な研究を、研究者が研究に専念できる環境を確保しつつ原則 7 年間(途中ステージゲート審査を挟む、最大 10 年間)にわたり長期的に支援する事業である。
〈https://www.jst.go.jp/souhatsu/outline/index.html〉

[2] 「科学技術指標 2025」調査資料 349、文部科学省科学技術・学術政策研究所. 〈https://doi.org/10.15108/rm349〉

キャリアパス多様化への環境整備(Q107)」、「女性研究者の数(研究者の多様性)(Q108)」、「女性研究者が活躍するための人事システムの工夫(Q110)」、「優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組(Q111)」の 4 つであった。

大学グループ別では、第 1G において大きく上昇した質問が 5 つあり、上記の「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」、「優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組(Q111)」のほかに、「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(Q109)」、「(大学が)自らの個性や特色を生かし、自己改革を進める取組(Q502)」、「(大学が)多様な財源を確保するための取組(Q503)」であった。「優秀な外国人研究者の受入れ・定着の取組(Q111)」における十分度を上げた理由を確認すると、「国際卓越研究大学を通じた採用の改善」に言及する意見が多く見られた。また、「大学の機能拡張と戦略的経営」に関連する Q502 及び Q503 も国際卓越研究大学によって状況が改善している可能性が示唆された。他にも 21 の質問で指数が上昇したが、これらの質問は若手研究者、女性研究者などの中分類の質問であった。

一方、第 2G では 23 問で指数が低下しており、大学グループ別の中では最も多かった。23 問の内訳は、「研究人材」が 3 問、「研究環境」が 8 問、「研究活動及び研究支援」が 5 問、「産学官連携及び地域」が 2 問、「大学の機能拡張と戦略的経営」が 3 問、「科学技術・イノベーションと社会」が 2 問であった。「研究環境」に関連する質問が最多であり、直近 1 年間において第 2G の研究環境が悪化した可能性が示唆された。

第 3G や第 4G においては、低下した質問よりも上昇した質問が多く、第 3G と第 4G に共通して、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備(Q107)」、「地域創生に資する人材の育成(Q407)」の指数が上昇した。特に「地域創生に資する人材の育成(Q407)」における十分度を上げた理由には、「地方大学における人材育成の推進」に言及する意見が多いことから、直近の 1 年間においても第 3G や第 4G における地方大学の取組が進展していることが示唆された。

なお、大学の自然科学研究者全体及び全ての大学グループにおいて、直近 1 年間で指数が大きく低下した質問はなかった。

コラム図表 2 大学グループ別の直近 1 年間の指数変化に対応する質問項目数

指数変化	大学グループ別の前年度(2024調査)からの指数変化				
	全体	第1G	第2G	第3G	第4G
大きく上昇 (0.6以上の上昇)	0	5	0	0	0
上昇 (0.3以上0.6未満の上昇)	4	21	1	6	7
横ばい (0.3未満の変化)	53	31	33	49	46
低下 (0.3以上0.6未満の下降)	0	0	23	2	4
大きく低下 (0.6以上の下降)	0	0	0	0	0

注: 前年度(2024 調査)より指数が 0.3 以上 0.6 未満上昇した場合にセルの背景を薄い青色とし、0.6 以上上昇した場合に青色としている。また、0.3 以上 0.6 未満下降した場合に薄い橙色、0.6 以上下降した場合に赤色としている。

第3部 調査方法の詳細

（裏白紙）

1　第 3 部について

第 3 部の「調査方法の詳細」では、調査の設計・実施の詳細に関する以下の項目について述べる。

○　調査設計・実施の体制

○　調査対象者の選定方法の詳細

○　質問票の詳細

○　NISTEP 定点調査 2025 の実施

○　集計方法

2　調査設計・実施の体制

本調査の設計・実施にあたって専門的な助言を行う定点調査委員会を 2021 年度から設置した。この委員会では調査の設計(調査項目、調査対象者の選出等)及び調査結果のとりまとめについて議論を行った。2025 年度は、2026 年 2 月 25 日に第 6 回定点調査委員会を開催し、NISTEP 定点調査 2025 の報告書案について議論した。

〈定点調査委員会メンバー〉

	射場　英紀	トヨタ自動車株式会社　先進技術開発カンパニー 先端材料技術部　CPE(チーフプロフェッショナルエンジニア)
	川合　眞紀	自然科学研究機構　機構長 科学技術振興機構　研究開発戦略センター長
	川端　和重	新潟大学　理事・副学長
	北本　朝展	ROIS-DS 人文学オープンデータ共同利用センター　センター長 国立情報学研究所　コンテンツ科学研究系　教授
	杉山　将	理化学研究所　革新知能統合研究センター　センター長 東京大学大学院　新領域創成科学研究科　教授
	関山　和秀	Spiber 株式会社　取締役兼代表執行役
	高橋　修一郎	株式会社リバネス　代表取締役社長 COO
	玉城　絵美	琉球大学　工学部　教授
◎	豊田　長康	鈴鹿医療科学大学　学長
	林　隆之	政策研究大学院大学　教授
	福山　満由美	株式会社日立製作所　研究開発グループ　技術戦略室　技術顧問
	宮田　満	株式会社宮田総研　代表取締役
	柳沢　正史	筑波大学　国際統合睡眠医科学研究機構　機構長・教授

(◎委員長、五十音順、敬称略、2026 年 3 月末時点)

3 調査対象者の選定方法の詳細

本調査の調査対象者は、次の 8 つの回答者グループから構成される。「1. 大学の自然科学研究者」、「2. 国研等の自然科学研究者」、「3. 重点プログラム研究者」、「4. 人社研究者」、「5. 大学マネジメント層」、「6. 国研等マネジメント層」、「7. 企業」、「8. 俯瞰的な視点を持つ者」である。以下、各回答者グループの調査対象者の選定方法を述べる。

3-1 大学の自然科学研究者の選定方法

大学の自然科学研究者の選定にあたっては、論文数シェアに基づく大学グループや大学部局分野別の集計が可能となるように、まずは研究者の選定元の大学・部局の選定を行った。具体的には、図表 3-1 に示した方針で調査対象候補の大学部局を抽出した。ここで示した論文シェアは、自然科学を対象とした分析の結果である。また、大学部局の抽出にあたっては、分野が理学、工学、農学、保健に分類される部局を対象とした。さらに、所属研究者数が 20 名以上の部局の中から無作為抽出した。

図表 3-1 日本における論文シェアにもとづく大学分類と部局抽出の方針

大学G	論文数シェア(日本の大学中)	大学数	第4期NISTEP定点調査
1	1%以上のうち上位4大学	4(4, 0, 0)	全て
2	1%以上(上位4大学を除く)	14(11, 0, 3)	全て
3	0.5～1%	26(16, 4, 6)	2/3程度を抽出
4	0.05～0.5%	137(37, 18, 82)	理工農分野については1/2程度 保健分野については1/3程度を抽出
全体	–	181(68, 22, 91)	181

注１ クラリベイト社 Web of Science XML (SCIE, 2020 年末バージョン)を基に、2015 年から 2019 年の日本の大学中における論文数シェア(自然科学系、分数カウント)を科学技術・学術政策研究所が集計し、分類を行った。
注２ カッコ内は、国立大学，公立大学，私立大学の該当数。

対象となる部局を選定した上で、各部局に対し、以下の要領で調査対象者の選定を依頼した。まず、「第一線で研究開発に取り組む研究者」の調査上の定義に当てはまる所属教員・研究者の一覧作成を依頼した。次に一覧化された教員・研究者を教授相当、准教授・講師相当、助教相当に分類し、その中から部局ごとに指定した職位・性別の者を無作為に抽出することを依頼した。この方法により、調査対象者の職位の偏りを軽減するとともに、日本の研究者全体に占める割合が相対的に低い女性研究者について、オーバーサンプリング(標本抽出率を高める抽出法)を実施した。また、一覧化された「第一線で研究開発に従事する研究者」の職位・性別ごとの人数について各機関に情報提供を依頼し、これらの情報を後の母集団推計のためのデータとして使用した。

上記の「第一線で研究開発に取り組む研究者」とは、以下の A)又は B)に該当する教員・研究者(本務者を対象とし、任期の有無は問わない)である。

A) 過去 5 年程度の間に、所属組織外からの研究資金(政府・民間財団等の資金、産学連携を通じた企業からの資金等)を獲得した経験がある。
B) 査読付き論文を公表している等、所属組織の研究評価の基準に照らして継続的に研究成果を公表していると判断される。

ただし、本調査が 5 年間の継続調査であるため、5 年以内に研究終了が予定されている者については調査

対象から除外した。また、別枠での調査実施のため、重点プログラム研究者に該当する方も対象外とした。

なお、図表 3-1 に示した大学の内訳は、図表 3-2 のとおりである。

図表 3-2 対象大学一覧(大学グループ別・国公私立ごとの五十音順)

グループ	名称
1	大阪大学
1	京都大学
1	東京大学
1	東北大学
2	岡山大学
2	金沢大学
2	九州大学
2	神戸大学
2	千葉大学
2	筑波大学
2	東京医科歯科大学
2	東京工業大学
2	名古屋大学
2	広島大学
2	北海道大学
2	慶應義塾大学
2	日本大学
2	早稲田大学
3	愛媛大学
3	鹿児島大学
3	岐阜大学
3	熊本大学
3	群馬大学
3	静岡大学
3	信州大学
3	東京農工大学
3	徳島大学
3	鳥取大学
3	富山大学
3	長崎大学
3	新潟大学
3	三重大学
3	山形大学
3	山口大学
3	大阪市立大学
3	大阪府立大学
3	東京都立大学
3	横浜市立大学
3	北里大学
3	近畿大学
3	順天堂大学
3	東海大学
3	東京女子医科大学
3	東京理科大学
4	秋田大学
4	旭川医科大学
4	茨城大学
4	岩手大学
4	宇都宮大学
4	大分大学
4	お茶の水女子大学
4	帯広畜産大学
4	香川大学
4	北見工業大学
4	九州工業大学
4	京都工芸繊維大学
4	高知大学
4	埼玉大学
4	佐賀大学
4	滋賀医科大学
4	島根大学
4	総合研究大学院大学
4	電気通信大学
4	東京海洋大学
4	東京学芸大学
4	豊橋技術科学大学
4	長岡技術科学大学
4	名古屋工業大学
4	奈良女子大学
4	奈良先端科学技術大学院大学
4	浜松医科大学
4	弘前大学
4	福井大学
4	福島大学
4	北陸先端科学技術大学院大学
4	宮崎大学
4	室蘭工業大学
4	山梨大学
4	横浜国立大学
4	琉球大学
4	和歌山大学
4	会津大学
4	秋田県立大学
4	北九州市立大学
4	岐阜薬科大学
4	九州歯科大学
4	京都府立大学
4	京都府立医科大学
4	県立広島大学
4	高知工科大学
4	札幌医科大学
4	滋賀県立大学
4	静岡県立大学
4	富山県立大学
4	名古屋市立大学
4	奈良県立医科大学
4	兵庫県立大学
4	福島県立医科大学
4	和歌山県立医科大学
4	愛知医科大学
4	愛知学院大学
4	愛知工業大学
4	青山学院大学
4	麻布大学
4	岩手医科大学
4	大阪医科大学
4	大阪工業大学
4	大阪歯科大学
4	大阪薬科大学
4	岡山理科大学
4	沖縄科学技術大学院大学
4	学習院大学
4	神奈川大学
4	金沢医科大学
4	川崎医科大学
4	関西大学
4	関西医科大学
4	関西学院大学
4	京都産業大学
4	京都薬科大学
4	杏林大学
4	久留米大学
4	工学院大学
4	甲南大学
4	神戸学院大学
4	神戸薬科大学
4	国際医療福祉大学
4	埼玉医科大学
4	産業医科大学
4	自治医科大学
4	芝浦工業大学
4	城西大学
4	上智大学
4	昭和大学
4	昭和薬科大学
4	成蹊大学
4	聖マリアンナ医科大学
4	摂南大学
4	創価大学
4	崇城大学
4	千葉工業大学
4	中央大学
4	中部大学
4	鶴見大学
4	帝京大学
4	東京医科大学
4	東京工科大学
4	東京歯科大学
4	東京慈恵会医科大学
4	東京電機大学
4	東京都市大学
4	東京農業大学
4	東京薬科大学
4	同志社大学
4	東邦大学
4	東北医科薬科大学
4	東洋大学
4	徳島文理大学
4	獨協医科大学
4	豊田工業大学
4	新潟医療福祉大学
4	日本歯科大学
4	日本獣医生命科学大学
4	日本医科大学
4	聖路加国際大学
4	兵庫医科大学
4	福岡大学
4	福岡工業大学
4	福岡歯科大学
4	藤田医科大学
4	法政大学
4	星薬科大学
4	北海道医療大学
4	武庫川女子大学
4	明治大学
4	明治薬科大学
4	名城大学
4	酪農学園大学
4	立教大学
4	立命館大学
4	龍谷大学

3-2 国研等の自然科学研究者の選定方法

国研等の自然科学研究者の選定にあたっても、まずは研究者の選定元の組織・部局の選定を行った。具体的には、大学共同利用機関法人については、人間文化研究機構を除いた 3 機構の 13 研究所・施設を抽出した(図表 3-3)。人間文化研究機構については、最終的に選定した調査対象者の所属先を踏まえ、人社研究者の選定元組織として位置づけたため、図表 3-3 には含まない。国立研究開発法人については、専ら資金配分を行っている 3 法人を除いた 24 法人を抽出した(図表 3-4)。

図表 3-3 調査対象とする大学共同利用機関法人(3 機構の 13 研究所・施設)

法人・機構	研究所・施設	対象数
自然科学研究機構	国立天文台	5
	核融合科学研究所	
	基礎生物学研究所	
	生理学研究所	
	分子科学研究所	
高エネルギー加速器研究機構	素粒子原子核研究所	4
	物質構造科学研究所	
	加速器研究施設	
	共通基盤研究施設	
情報・システム研究機構	国立極地研究所	4
	国立情報学研究所	
	統計数理研究所	
	国立遺伝学研究所	

図表 3-4 調査対象とする国立研究開発法人(24 法人)

法人・機構		対象数
情報通信研究機構	国立国際医療研究センター	24
物質・材料研究機構	国立成育医療研究センター	
防災科学技術研究所	国立長寿医療研究センター	
量子科学技術研究開発機構	農業・食品産業技術総合研究機構	
理化学研究所	国際農林水産業研究センター	
宇宙航空研究開発機構	森林研究・整備機構森林総合研究所	
海洋研究開発機構	水産研究・教育機構	
日本原子力研究開発機構	産業技術総合研究所	
医薬基盤・健康・栄養研究所	土木研究所	
国立がん研究センター	建築研究所	
国立循環器病研究センター	海上・港湾・航空技術研究所	
国立精神・神経医療研究センター	国立環境研究所	

注: 専ら資金配分を実施している日本医療研究開発機構、科学技術振興機構、新エネルギー・産業技術総合開発機構については、調査対象としない。
(出典) https://www.soumu.go.jp/main_content/000679614.pdf (2021 年 6 月 9 日アクセス)

対象機関の選定後、各部局等に対して大学の自然科学研究者と同様の方法で「第一線で研究開発に取り組む研究者」の選定を依頼した。この「第一線で研究開発に取り組む研究者」の定義及び選定条件について

も、大学の自然科学研究者と同一基準を適用した。

日本の研究者全体に占める割合が相対的に低い女性研究者について、オーバーサンプリングを実施した。また、一覧化された「第一線で研究開発に従事する研究者」の職位・性別ごとの人数について各機関に情報提供を依頼し、これらの情報を後の母集団推計のためのデータとして使用した。

3-3 重点プログラム研究者の選定方法

重点プログラム研究者とは、基本計画中で言及されているプログラムに研究代表者又は責任者として採択されている大学又は国研等の研究者と定義した。対象となる重点プログラムは、戦略的イノベーション創造プログラム第 2 期(SIP2)、ムーンショット型研究開発制度、COI 若手連携研究ファンド、創発的研究支援事業である。

これらの条件を満たす者を対象として無作為抽出を行った。

3-4 人社研究者の選定方法

人社研究者の選定にあたっては、大学の自然科学研究者と同様に、まずは対象部局の選定を行った。具体的には、人社分野における科研費(大区分 A)について、2018 年度以降の採択数上位 26 大学を 2021 年 7 月 27 日時点で抽出した。また、上述のとおり、国研等のうち、人間文化研究機構から選定した研究者もこの区分に含めた。対象大学は、科研費(大区分 A)の採択数順で次のとおりである。

東京大学	早稲田大学	京都大学	大阪大学	立命館大学
東北大学	九州大学	神戸大学	名古屋大学	広島大学
慶應義塾大学	北海道大学	同志社大学	一橋大学	金沢大学
関西大学	法政大学	関西学院大学	東京外国語大学	日本大学
千葉大学	立教大学	中央大学	上智大学	信州大学
東洋大学				

また、人間文化研究機構において選定対象とした研究所・施設は図表 3-5 に示すとおりである。

図表 3-5 人間文化研究機構の研究所・施設

法人・機構	研究所・施設	対象数
人間文化研究機構	歴史民俗博物館	6
	国文学研究資料館	
	国立国語研究所	
	国際日本文化研究センター	
	総合地球環境学研究所	
	国立民族学博物館	

対象となる大学・国研等を選定した上で、その部局等ごとに、大学の自然科学研究者の場合と同様に第一線で研究開発に取り組む研究者の選定を依頼した。その定義は大学の自然科学研究者の場合と同一とし、その他の条件も同一とした。日本の研究者全体に占める割合が低いと想定される女性研究者のオーバーサンプリングも行った。また、一覧化された「第一線で研究開発に従事する研究者」の職位・性別ごとの人数について各機関に情報提供を依頼し、これらの情報を後の母集団推計のためのデータとして使用した。

3-5 大学及び国研等マネジメント層の選定方法

上記 3-1、3-2 で対象となった大学・国研等の長とともに、それらの機関のマネジメント実務担当者 1 名を調査対象者とした。マネジメント実務担当者とは、リサーチ・アドミニストレーター(URA)、インスティテューショナル・リサーチ(IR)部署の課・室長相当又は経営企画部門長等であり、各機関の長により選定された者である。

3-6 企業の選定方法

企業については、大企業、中小企業、大学発ベンチャーの別に、NISTEP 企業名辞書[1]から選定を行った。まず、大企業の母集団は、特許出願数又は特許出願数増加率で NISTEP 企業名辞書に収録された大企業から、過去 5 年間に 101 件以上の特許出願をした企業(831 社)である。中小企業の母集団は、NISTEP 企業名辞書において、中小企業又は小規模企業者に分類されている企業(分類がないものの、資本金額が 1 億円を超えないものも含む)のうち、11 件以上の特許出願をした企業(1,085 社)とした(ただし、以下の大学発ベンチャーを除く)。大学発ベンチャーの母集団は、NISTEP 企業名辞書において、登録事由に「大学発ベンチャー」が含まれている企業(2,240 社)のうち、大企業者及び資本金額が 10 億円以上の企業に該当しないもの(2,182 社)とした。

なお、調査対象者の選定は、企業の規模に応じて以下のように行った。大企業及び従業員数が 300 名以上の中小企業では、研究開発の責任者(研究開発担当の執行役員等)を選定した。一方、従業員数が 300 名未満の中小企業及び大学発ベンチャーでは、代表取締役を選定した。

3-7 俯瞰的な視点を持つ者の選定方法

俯瞰的な視点を持つ者については、科学技術・イノベーションに関連する政府の 35 の審議会等のメンバー(670 名)及び、政府の研究開発プログラム(重点プログラム・国際的な共同研究にかかるもの)の PD 等(264 名)を母集団とした。上記に当てはまる者の名簿を作成し、その中から無作為に調査対象者を選定した。対象とした委員会及び政府の研究開発プログラムは以下の図表 3-6 のとおりである。

[1] NISTEP 企業名辞書とは、以下の 6 つのいずれかの観点から選ばれた企業を収録した辞書であり、産業セクターのイノベーション分析・研究に活用されている。①特許出願数累積 100 件以上、②株式上場企業、③特許出願数の伸び率大、④NISTEP 大学・公的機関名辞書掲載企業、⑤意匠・商標登録数、⑥大学発ベンチャー企業。

図表 3-6 俯瞰的な視点を持つ者の抽出もとの委員会等

文科省関連の委員会
科学技術・学術審議会
総合政策特別委員会
研究計画・評価分科会
学術分科会
産業連携・地域支援部会
生命倫理・安全部会
人材委員会
第10期国際戦略委員会
情報委員会
第10期研究費部会
人文学・社会科学特別委員会
第9期学術情報委員会
大学院部会
研究環境基盤部会
内閣府関連の委員会
総合科学技術・イノベーション会議基本計画専門調査会
制度課題ワーキンググループ
科学技術イノベーション官民投資拡大推進費 ターゲット領域検討委員会
評価専門調査会
生命倫理専門調査会
重要課題専門調査会
経産省関連の委員会
産業構造審議会
産業構造審議会知的財産分科会
産業構造審議会地域経済産業分科会
産業構造審議会製造産業分科会
産業構造審議会産業技術環境分科会研究開発・イノベーション小委員会
産業構造審議会産業技術環境分科会
産業構造審議会成長戦略部会
産業構造審議会2050経済社会構造部会
その他の委員会
健康・医療戦略推進専門調査会
高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部
高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部医療情報化に関するタスクフォース
情報通信審議会
厚生科学審議会
厚生科学審議会科学技術部会
農林水産技術会議の構成メンバー
政府の研究開発プログラム
JST-SATREPS(PD及び研究主幹)
JST-SICORP(PD及び研究主幹)
SIP2(PD)
ムーンショット型研究開発制度(PD・PM)
JST創発的研究支援事業(PO・アドバイザー)

3-8 調査対象者の 2 年目以降の変化

初年度 2021 年度に選定した調査対象者の 2 年目以降の異動等による取扱いの状況を以下に示す。

3-8-1 調査対象者に交代・異動・転勤・退職等の状況変化があった場合の対応

調査対象者に交代・異動・転勤・退職等の状況変化があった場合、回答者グループによって異なる対応方法を適用した。研究者(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)及び俯瞰的な視点を持つ者については、個人を対象として調査協力を依頼しているため、異動後も調査依頼を継続した。一方、大学マネジメント層、国研等マネジメント層、及び企業の回答者については、その職位・地位にある者を対象としているため、交代があった場合は後任者に調査依頼を継続した。

研究者の異動・退職については、状況に応じた対応を実施した。研究者が、他の大学・国研等に異動し、研究開発に従事する場合は、調査協力依頼を継続した。しかし、大学・国研等から、民間企業へ異動した場合(「異動・退職(企業)」)、海外機関へ異動した場合(「異動・退職(海外)」)、病院等の医療機関へ異動した場合(「異動・退職(病院)」)、上記以外の研究開発と無関係の組織等へ異動した場合(「異動・退職(非研究者・その他)」)においては、以降の調査で調査対象外として取り扱った。また、異動・退職後の所属先が不明となった場合も調査対象外とした(「異動・退職(不明)」)。

大学マネジメント層と国研等マネジメント層については、各機関において大学・国研等の長とそれら機関のマネジメント実務担当者 1 名の 2 名を調査対象者としているが、機関によっては調査票を 1 つに統合することを希望する場合があった。その場合は、一方の ID の調査協力依頼を停止する手続きを行った(調査票統合)。また、企業の回答者においては、所属企業が廃業している場合(廃業)や、後任者への調査継続依頼がなされなかった場合(後任者不明)において、調査対象外の手続きを行った。

なお、調査対象者が属性間で重複した場合(例えば、同一人物が大学マネジメント層と俯瞰的な視点を持つ者の両方で重複)は、どちらか一方の ID を調査対象外とする処理を行った(回答者の重複)。また、回答者本人のご都合により回答辞退の申し出があった場合も、その時点で調査依頼を停止した(回答辞退)。

上記の手続きの多くは、調査対象者からの交代・異動・転勤・退職等の状況変化に関する連絡をメール又は電話で受けた際に、事務局が判断を行った。また、各年度の調査開始前に、調査業務支援の委託業者が WEB 等の情報を用いて調査対象者の所属先調査を実施し、明らかとなった状況を踏まえ、上記の基準に基づき、調査対象外及び調査依頼の停止を事務局が判断した。

3-8-2 調査対象者の変化まとめ(2021 調査から 2025 調査への変化)

2021 調査から 2025 調査にかけて、前述の基準に基づく調査対象者の変化を図表 3-7 にまとめる。調査対象者の全数は、2021 調査(2,262 件)から 2022 調査(2,259 件)で 3 件、2022 調査から 2023 調査(2,234 件)で 25 件、2023 調査から 2024 調査(2,204 件)で 30 件、2024 調査から 2025 調査(2,154 件)で 50 件、それぞれ減少した。調査初年度の 2021 調査から最新の 2025 調査にかけては、総計では 108 件が調査対象外となった。

その内訳は、異動・退職が 47 件(企業 5 件、海外 15 件、病院 5 件、非研究者・その他 12 件、不明 10 件)、調査票統合 4 件、企業廃業 5 件、後任者不明 6 件、属性間の回答者重複 4 件、回答者本人からの回答辞退連絡 42 件であった。2021 調査時点と比較した各属性の減少率では、国研等の自然科学研究者及び俯瞰的な視点を持つ者が比較的高かったが、調査対象者全体の変化率は 5%であり、調査の継続性は確保されている。

図表 3-7 調査対象者の変化まとめ(2021 調査から 2025 調査への変化)

2021調査→2022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	人社研究者	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	計
異動・退職(企業)									0
異動・退職(海外)									0
異動・退職(病院)									0
異動・退職(非研究者・その他)									0
異動・退職(不明)									0
調査票統合									0
廃業									0
後任者不明									0
回答者の重複					−1			−1	−2
回答辞退		−1							−1
大学の自然科学研究者から国研等の自然科学研究者へ異動	−1	1							0
国研等の自然科学研究者から大学の自然科学研究者へ異動									0
計	−1	0	0	0	−1	0	0	−1	−3

2022調査→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	人社研究者	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	計
異動・退職(企業)	−1		−1						−2
異動・退職(海外)	−2								−2
異動・退職(病院)	−3								−3
異動・退職(非研究者・その他)	−1	−3	−1						−5
異動・退職(不明)		−2	−1						−3
調査票統合					−3	−1			−4
廃業							−2		−2
後任者不明									0
回答者の重複						−1		−1	−2
回答辞退	−1							−1	−2
大学の自然科学研究者から国研等の自然科学研究者へ異動	−2	2							0
国研等の自然科学研究者から大学の自然科学研究者へ異動	5	−5							0
計	−5	−8	−3	0	−3	−2	−2	−2	−25

2023調査→2024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	人社研究者	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	計
異動・退職(企業)	−1								−1
異動・退職(海外)	−2	−2	−2						−6
異動・退職(病院)	−1		−1						−2
異動・退職(非研究者・その他)	−1		−2						−3
異動・退職(不明)			−1						−1
調査票統合					0				0
廃業							−3		−3
後任者不明							−6		−6
回答者の重複									0
回答辞退	−1			−1		−1	−2	−3	−8
大学の自然科学研究者から国研等の自然科学研究者へ異動	−2	2							0
国研等の自然科学研究者から大学の自然科学研究者へ異動	4	−4							0
計	−4	−4	−6	−1	0	−1	−11	−3	−30

2024調査→2025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	人社研究者	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	計
異動・退職(企業)	−1		−1						−2
異動・退職(海外)	−1	−2	−3					−1	−7
異動・退職(病院)									0
異動・退職(非研究者・その他)	−2	−2							−4
異動・退職(不明)	−5	−1							−6
調査票統合									0
廃業									0
後任者不明									0
回答者の重複									0
回答辞退	−10	−1	−1	−3	−3		−3	−10	−31
大学の自然科学研究者から国研等の自然科学研究者へ異動	−4	4							0
国研等の自然科学研究者から大学の自然科学研究者へ異動	2	−2							0
計	−21	−4	−5	−3	−3	0	−3	−11	−50
2021調査→2025調査の合計	−31	−16	−14	−4	−7	−3	−16	−17	−108
2021調査時点の調査対象者の減少率	−3%	−10%	−5%	−4%	−3%	−4%	−5%	−10%	−5%

注: 2023 調査から 2024 調査において、大学マネジメント層では、1 機関で 2 名分の調査票を 1 名分に統合する要望が 1 件あった一方、別の 1 機関では 1 名分の調査票を 2 名分に分割する要望があったため、結果として調査票数に変化はなかった。

4 質問票の詳細

NISTEP 定点調査 2025 の質問票は、「1. 定常調査質問票」と「2. 深掘調査質問票」から構成される。

定常調査質問票の設計にあたっては、以下のような過程を経た。まず、当研究所で原案を作成し、定点調査検討委員会において 2 回の検討を行った(2021 年 3 月 2 日、2021 年 3 月 26 日)。その後、定点調査委員会委員への個別ヒアリングや文部科学省及び総合科学技術・イノベーション会議事務局への意見照会・個別ヒアリングを踏まえて質問票の再検討を行った。再検討の結果について、第 1 回定点調査委員会(2021 年 9 月 10 日)において再度議論を行い、そこでの指摘を踏まえて質問票を更新・確定した。

深掘調査質問票の設計にあたっても、まず当研究所で原案を作成した。その後、定点調査委員会委員、文部科学省、総合科学技術・イノベーション会議事務局への意見照会を行った。意見照会の結果を踏まえて再検討を行い、質問票を確定した。

4-1 定常調査質問票の詳細な構成

第 6 期基本計画に基づき、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況を把握するという目的のもと、①科学技術・イノベーション創出において普遍的に重要な事項、及び②基本計画において特に重点が置かれている事項という視点から質問票を作成した。この質問票は、全部で次の 6 つのパートから構成される。「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」、「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」である。質問票の設計にあたっての基本的な考え方については第 1 部でも述べたが、以下に再掲する。

研究人材のパートは、「若手研究者」、「研究者を目指す若手人材」、「女性研究者」、「外国人研究者」、「研究者業績評価」の 5 つの中分類から構成される。基本計画では、「多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築」のために、若手研究者や女性研究者の活躍促進、頭脳循環の推進等を目的とした取組について言及している。本パートでは、上述したような属性を持つ研究者の置かれた環境について把握することを目的としている。加えて、研究者業績評価については、特定の属性に限定せず全般的な状況を把握する。

研究環境のパートは、「研究資源」、「研究施設・設備」、「研究活動の変容」の 3 つの中分類から構成される。基本計画では、「多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築」のために、研究時間確保のための取組や研究施設・設備の充実を進めようとしている。また、「新たな研究システムの構築(オープンサイエンスとデータ駆動型研究等の推進)」のために、AI やバーチャル技術等の新しい技術の発展に伴う研究活動の変容を支えるインフラ整備や環境構築に関する取組について言及している。本パートでは、大学・国研等の研究者の置かれた研究環境について、研究基盤、研究資金、研究時間、研究施設・設備といった研究を実施するために普遍的に重要な側面から、また現在急速に進展している研究活動の変容についての側面から状況を把握する。

研究活動及び研究支援のパートは、「学術研究・基礎研究」、「政府の研究費マネジメント」の 2 つの中分類から構成される。基本計画では、「多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築」のために、学術研究・基礎研究の振興のための取組について言及している。本パートでは、学術研究・基礎研究の推進状況について把握するとともに、それを支援する政府の資金配分の取組についての状況を把握することを目的としている。後者に関連して、基盤的経費による支援については研究環境のパートにおける「研究資源」の中分類で問うているため、ここでは主に資金配分機関を通じた支援に焦点を当てる。

産学官連携及び地域のパートは、「知識に基づいた価値創出」、「知財マネジメント」、「地域創生」、「イノベ

ーション人材育成」の 4 つの中分類から構成される。基本計画では、イノベーション・エコシステムの形成という文脈において、「産学官連携による新たな価値共創の推進」について言及している。本パートでは、研究開発の成果を活用しつつ、それを産業や社会に応用するための取組の状況を把握することを目的としている。そのような活動に取り組む人材育成の状況も、本パートの対象の範囲内である。

大学の機能拡張と戦略的経営のパートは、「大学経営」と「大学の機能拡張」の 2 つの中分類から構成される。基本計画では、「大学改革の促進と戦略的経営に向けた機能拡張」として、国立大学法人の真の経営体への転換、戦略的経営を支援するための規制緩和、10 兆円規模の大学ファンド創設等が具体的な取組として挙げられている。これを踏まえて、本パートでは「大学経営」と「大学の機能拡張」の状況について質問を行う。前者では主に自己改革や多様な財源の確保に向けた大学の活動の状況について質問し、後者では社会から見た大学、大学の経営を支援するための規制緩和について質問する。

科学技術・イノベーションと社会のパートは、「社会との関係」、「『総合知』の活用」、「イノベーションシステムの構築」、「オープンイノベーションの推進」、「国際連携」、「研究インテグリティ」の 6 つの中分類から構成される。基本計画では、「国民の安全と安心を確保する持続可能で強靭な社会への変革」を実現するために、様々な社会課題を解決するための研究開発・社会実装の推進と総合知の活用、また、価値共創型の新たな産業を創出する基盤となるイノベーション・エコシステムの形成の必要性について言及している。本パートを構成する中分類のうち、「社会との関係」、「『総合知』の活用」は前者に関係する質問であり、基本計画において提示された「総合知」の進展状況を定性的に把握することを目的とする。また、「イノベーションシステムの構築」、「オープンイノベーションの推進」については、後者に関連する質問であり、規制の導入や緩和、実証実験のための場の構築、金融財政支援、標準化を進めるような体制といったイノベーション政策を中心に質問を行う。また、研究活動を実施する上で国際化は重要な視点であること、科学技術情報等の流出等の懸念が近年高まっていることから「国際連携」、「研究インテグリティ」の状況についても本パートにおいて質問を行う。

定常調査質問票の詳細な構成は以下の図表 3-8 のとおりである。

図表 3-8　質問票の構成と質問のスコープ

パート	中分類	質問番号	質問内容(回答グループによって前提や表現が異なる)	質問方式	質問のスコープ							
					第一線で研究開発に取り組む研究者				有識者			
					大学-自然科学	大学-人文・社会科学	国研等-自然科学	国研等-人文・社会科学	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
1. 研究人材	若手研究者	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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	日本の大学・国研等
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	－
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	－
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	日本の大学・国研等
	研究者を目指す若手人材	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。	6点尺度	部局	部局	－	－	組織	－	－	－
		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。	6点尺度	部局	部局	－	－	組織	－	－	日本の大学
		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。	6点尺度	部局	部局	－	－	組織	－	－	日本の大学
	女性研究者	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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	－
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	日本の大学・国研等
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	－
	外国人研究者	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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	－
	研究者業績評価	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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	－
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	－
	－	Q114	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)。	自由記述	○	○	○	○	○	○	○	○
2. 研究環境	研究資源	Q201	研究基盤※の状況は十分だと思いますか。 ※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	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	－
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	日本の大学・国研等
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	日本の大学・国研等
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	－
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	－
	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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	－
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	－	－
		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(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)は十分だと思いますか。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	－
	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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	－
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	－
		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。※機関におけるデータポリシーの策定、データリポジトリの構築・活用、データ・成果の公開支援等	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	－	－	－	－
	－	Q214	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)。	自由記述	○	○	○	○	○	○	○	○

パート	中分類	質問番号	質問内容(回答グループによって前提や表現が異なる)	質問方式	質問のスコープ							
					第一線で研究開発に取り組む研究者				有識者			
					大学-自然科学	大学-人文・社会科学	国研等-自然科学	国研等-人文・社会科学	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
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。※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	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
	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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	－	日本
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	－	－
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	－	－
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	－	－
		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。 ※ 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	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	－	日本
	－	Q310	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)。	自由記述	○	○	○	○	○	○	○	○
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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	日本の大学・国研等
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	－
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	日本の大学・国研等
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	日本の大学・国研等
	知財マネジメント	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シング管理等)は十分に機能していると思いますか。	6点尺度	部局	－	部局	－	組織	組織	関連	－
		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。	6点尺度	部局	－	部局	－	組織	組織	関連	－
	地域創生	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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	日本の大学・国研等
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	日本の大学・国研等
	イノベ人材育成	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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	日本の大学・国研等
		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。	6点尺度	部局	部局	部局	部局	組織	組織	関連	日本の大学・国研等
	－	Q411	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)。	自由記述	○	○	○	○	○	○	○	○

パート	中分類	質問番号	質問内容(回答グループによって前提や表現が異なる)	質問方式	質問のスコープ							
					第一線で研究開発に取り組む研究者				有識者			
					大学-自然科学	大学-人文・社会科学	国研等-自然科学	国研等-人文・社会科学	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
5. 大学の機能拡張と戦略的経営	大学経営	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。	6点尺度	組織	組織	–	–	組織	–	–	–
		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。	6点尺度	組織	組織	–	–	組織	–	関連する大学	日本の大学
		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。	6点尺度	組織	組織	–	–	組織	–	関連する大学	日本の大学
	大学の機能拡張	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。	6点尺度	–	–	–	–	日本	–	関連する大学	日本
		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。※ 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	6点尺度	–	–	–	–	日本	–	–	日本
	–	Q506	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)。	自由記述	○	○	○	○	○	○	○	○
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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
	「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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
	イノベーションシステムの構築	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。	6点尺度	–	–	–	–	–	–	日本	日本
		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)は十分だと思いますか。	6点尺度	–	–	–	–	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	–	–	–	–	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	–	–	–	–	–	–	日本	日本
	オープンイノベーションの推進	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は十分に行われていますか。	6点尺度	–	–	–	–	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	–	–	–	–	日本	日本	日本	日本
	国際連携	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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
		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。	6点尺度	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本・分野	日本	日本	日本	日本
	研究インテグリティ	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。※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:外国機関の身分を保有すること等	6点尺度	組織	組織	組織	組織	組織	組織	関連	日大研
		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。※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	6点尺度	組織	組織	組織	組織	組織	組織	関連	日大研
	–	Q616	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)。	自由記述	○	○	○	○	○	○	○	○
質問数(自由記述質問を除く)					58	56	52	50	64	56	49	46

注:　質問のスコープで「部局」とある質問については回答者が所属する部局の状況を、「組織」とあるのは組織の状況を、「日本」とあるのは日本全体の状況を、「日本・分野」とあるのは回答者が所属する分野の日本全体の状況を質問した。また、「関連」については、回答者が知る大学・国研等の状況について質問した。質問票では回答条件よって質問の表現を変えている。

4-2 深掘調査質問票の詳細な構成

深掘調査は、過去の調査結果や現在の政策動向から抽出した重要事項について、その状況を詳細に把握することを目的としている。本年度の深掘調査質問票では、次の 3 つのテーマに焦点を当てた。具体的には、①物価高騰等が研究活動及び研究マネジメント業務に与える影響、②大学の基礎研究の強化、③日本の基礎研究の成果とイノベーション創出の関係、について調査を行った。

①については、NISTEP 定点調査の定常質問の多くの質問において、前回調査から十分度を下げた理由として、円安、人件費・光熱費・物価高騰が指摘されたことを受けた質問である。具体的には、近年の物価高騰等が研究活動や研究マネジメント業務に与える影響等について詳細な調査を実施した。

②については、基礎研究に関連する定常質問(Q301、Q302、Q303)において、不十分との強い認識が継続して示されたことを受けた質問である。具体的には、2025 年度深掘調査では、日本の学術研究・基礎研究の主要な実施部門である大学部門に焦点を当てて、日本の大学の基礎研究の強化について詳細な調査を行った。

③については、研究開発の成果のイノベーションへの接続についての定常質問(Q304)において、不十分との強い認識が継続して示されたことを受けた質問である。第 6 期科学技術・イノベーション基本計画では、これまでの「科学技術基本法」から「科学技術・イノベーション基本法」への改正が行われ、従来の「科学技術」に加えて「イノベーションの創出[1]」が柱の 1 つに据えられている。これらを踏まえ、2025 年度深掘調査では、日本の基礎研究の成果とイノベーション創出との関係について詳細な調査を行った。

なお、深掘調査は定常調査に付加的な調査であることから、回答者負担の軽減を考慮し、質問内容の精選と回答者グループの最適化を図った。

深掘調査質問票の詳細な構成については、「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2025)データ集」に掲載している。

[1] 科学技術・イノベーション基本法では、「イノベーションの創出」を「科学的な発見又は発明、新商品又は新役務の開発その他の創造的活動を通じて新たな価値を生み出し、これを普及することにより、経済社会の大きな変化を創出すること」と定義している。

5 NISTEP 定点調査 2025 の実施

5-1 ウェブアンケート実施の準備

調査対象者が、ID 番号とパスワードによってアンケートページにログインして回答する方式を採用した。システムには、調査対象者の連絡先等属性情報の表示・修正機能、回答の一時保存機能、回答全体の一覧確認・印刷機能等を実装した。また、調査対象者が記入した電子メールアドレスに対し、回答受領メールを自動送信する機能を開発した。アンケートページでは、まず連絡先等の属性情報欄が表示され、続いて質問票が表示される構成とした。各回答グループの回答パターンに応じて質問内容や前提条件が変化するよう、ウェブアンケートのシステムを設計した。

5-2 ウェブアンケートの実施及び回収

調査対象者に対し、アンケート用ウェブページへのアクセス方法、ID 番号、パスワード等を記載した案内状及び操作マニュアルを送付し、アンケートへの回答を依頼した。フリーダイヤルによる専用電話回線を設置し、調査対象者からの各種照会に対応するとともに、希望者には紙媒体の質問票を送付した。

調査は 2025 年 9 月 16 日から 2026 年 1 月 6 日に実施した。なお、回答期限前に 1 回、期限後に 1 回の郵送による督促を行い、その後も未回答者に対して電話による催促を実施した。

5-3 NISTEP 定点調査 2025 の回答率と大学の自然科学研究者の詳細

図表 3-10 に各回答者グループにおける回答率を示す。調査全体での送付者数 2,154 名に対して、1,826 名から回答があり、全体の回答率は 84.8%であった。

大学の自然科学研究者の詳細を図表 3-11 に示す。大学グループ別では第 3 グループの回答者数が最も多く、第 2 グループ、第 4 グループがほぼ同じ回答者数で続き、それに次いで第 1 グループの順となる。大学部局分野別では、工学の回答者数が最も多く、次いで保健、理学、農学の順であった。

大学の自然科学研究者について、大学グループと大学の国公私立分類とのクロス集計結果を図表 3-12 に示す。第 1 グループは全て国立大学から構成され、第 2 グループも国立大学の比率が高かった。第 3 グループでは私立と公立の比率が相対的に高まり、第 4 グループでは私立の比率が最も高かった。

図表 3-9 【参考】これまでの NISTEP 定点調査の実施状況

調査年	調査期間	発送数	回答数	回答率
NISTEP 定点調査 2021	2021 年 11 月 29 日～2022 年 2 月 28 日	2,262	2,128	94.1%
NISTEP 定点調査 2022	2022 年 9 月 16 日～2022 年 12 月 31 日	2,259	2,081	92.1%
NISTEP 定点調査 2023	2023 年 9 月 15 日～2023 年 12 月 31 日	2,234	1,972	88.3%
NISTEP 定点調査 2024	2024 年 9 月 17 日～2025 年 1 月 6 日	2,204	1,891	85.8%
NISTEP 定点調査 2025	2025 年 9 月 16 日～2026 年 1 月 6 日	2,154	1,826	84.8%

図表 3-10 各回答者グループの回答率

グループ	送付者数	回答者数	回答率
大学の自然科学研究者	883	744	84.3%
国研等の自然科学研究者	143	122	85.3%
重点プログラム研究者	282	236	83.7%
人社研究者	94	72	76.6%
大学マネジメント層	260	242	93.1%
国研等マネジメント層	64	54	84.4%
企業	276	235	85.1%
俯瞰的な視点を持つ者	152	121	79.6%
全体	2,154	1,826	84.8%

図表 3-11 大学の自然科学研究者についての、大学グループと大学部局分野とのクロス集計(回答者数)

	大学部局分野				
大学グループ	理学	工学	農学	保健	全体
第1グループ	43	69	10	31	153
第2グループ	35	54	25	77	191
第3グループ	37	63	40	68	208
第4グループ	27	74	24	67	192
全体	142	260	99	243	744

図表 3-12 大学の自然科学研究者についての、大学グループと大学の国公私立分類とのクロス集計(回答者数)

	大学の国公私立分類			
大学グループ	国立	公立	私立	全体
第1グループ	153	0	0	153
第2グループ	162	0	29	191
第3グループ	132	22	54	208
第4グループ	55	21	116	192
全体	502	43	199	744

5-4 回答者の属性

5-4-1 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 3-13 から図表 3-16 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、属性情報を整理した。

図表 3-17 と図表 3-18 には、これらの研究者を対象に、2025 年度に所属機関から配分を受けた個人研究費の額と外部資金(公募型資金や民間企業等からの受入研究費等)の額をまとめた。大学の自然科学研究者については、国公私立の別、大学グループ別、及び職位別の内訳も示した。

なお、全ての図表について、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 3-13 大学の自然科学研究者の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	409	55%
	女性	330	44%
	未回答	5	1%
年齢	39歳以下	117	16%
	40～49歳	279	38%
	50～59歳	276	37%
	60歳以上	72	10%
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	344	46%
	主任研究員、准教授クラス	307	41%
	研究員、助教クラス	93	13%
	その他	0	0%
雇用形態	任期あり	145	19%
	任期なし	599	81%
大学種別	国立大学	502	67%
	公立大学	43	6%
	私立大学	199	27%
大学グループ	第1グループ	153	21%
	第2グループ	191	26%
	第3グループ	208	28%
	第4グループ	192	26%
大学部局分野	理学	142	19%
	工学	260	35%
	農学	99	13%
	保健	243	33%

図表 3-14 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	60	49%
	女性	57	47%
	未回答	5	4%
年齢	39歳以下	24	20%
	40～49歳	45	37%
	50～59歳	46	38%
	60歳以上	7	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	44	36%
	主任研究員、准教授クラス	57	47%
	研究員、助教クラス	21	17%
	その他	0	0%
雇用形態	任期あり	20	16%
	任期なし	102	84%

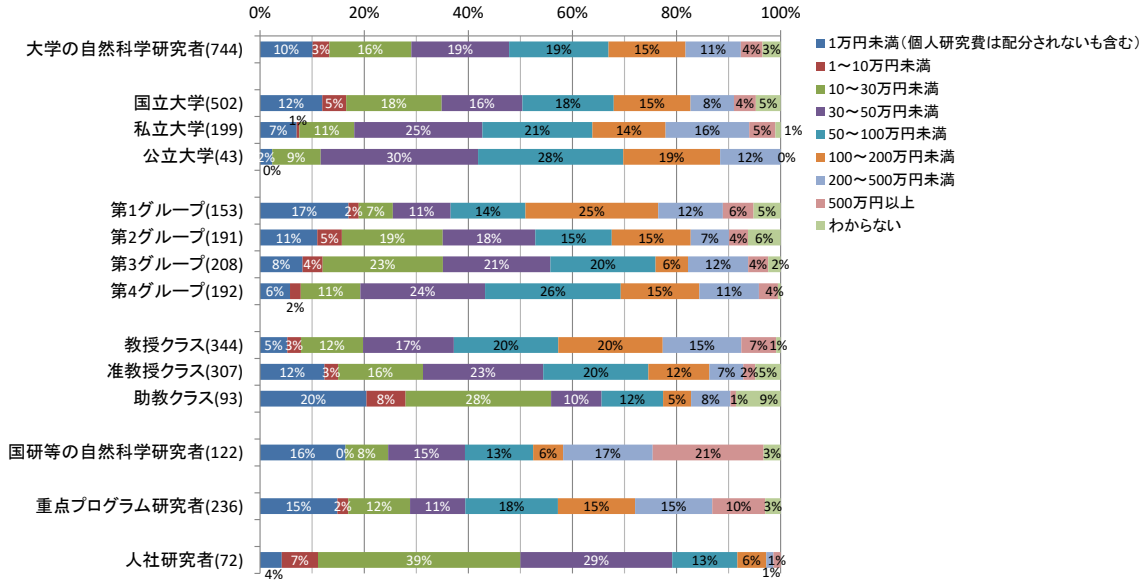
図表 3-15 重点プログラム研究者の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	199	84%
	女性	35	15%
	未回答	2	1%
年齢	39歳以下	33	14%
	40～49歳	149	63%
	50～59歳	35	15%
	60歳以上	19	8%
職位	社長・役員、学長等クラス	2	1%
	部・室・グループ長、教授クラス	105	44%
	主任研究員、准教授クラス	111	47%
	研究員、助教クラス	17	7%
	その他	1	0%
雇用形態	任期あり	66	28%
	任期なし	170	72%
組織種別	大学	211	90%
	国研等	24	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)	21	9%
	ムーンショット型研究開発制度	12	5%
	COI若手連携研究ファンド	66	28%
	創発的研究支援事業	137	58%

図表 3-16 人社研究者の回答者属性

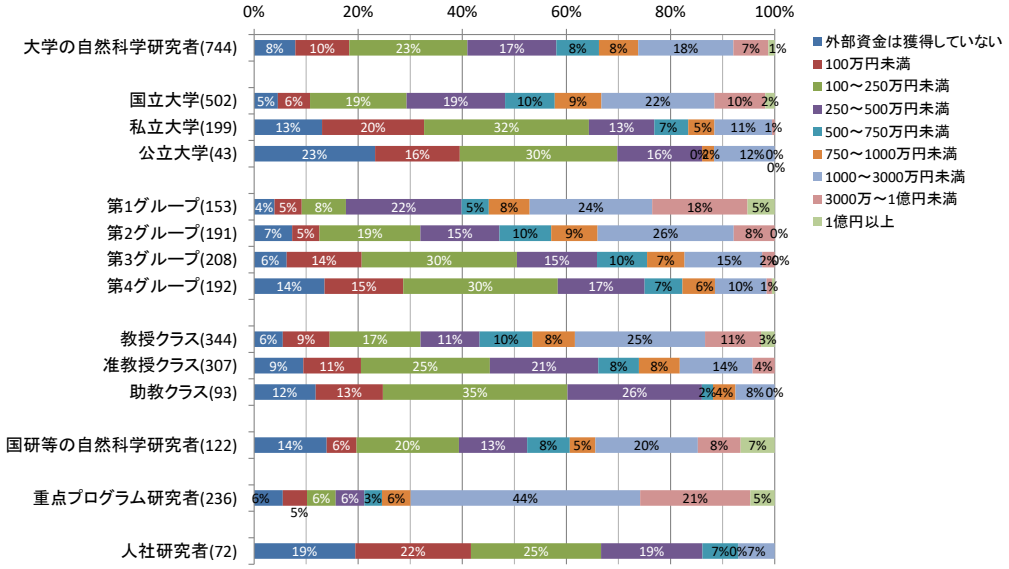
		実数	割合
性別	男性	31	43%
	女性	40	56%
	未回答	1	1%
年齢	39歳以下	8	11%
	40～49歳	25	35%
	50～59歳	26	36%
	60歳以上	13	18%
職位	社長・役員、学長等クラス	2	3%
	部・室・グループ長、教授クラス	40	56%
	主任研究員、准教授クラス	20	28%
	研究員、助教クラス	9	13%
	その他	1	1%
雇用形態	任期あり	4	6%
	任期なし	68	94%
組織種別	大学	64	89%
	国立大学等	(42)	(58%)
	公立大学	(1)	(1%)
	私立大学	(21)	(29%)
	国研等	8	11%
大学部局分野	文学	13	18%
	法学	6	8%
	教育学	5	7%
	経済学	12	17%
	その他	28	39%
	人間文化研究機構	8	11%

図表 3-17 所属機関から配分を受けた個人研究費の額(2025 年度、外部資金は除く)



注: カッコ内の数字は回答者数(母集団推計に用いたウェイト(重み付け係数)を適用していない結果)である。

図表 3-18 外部資金(公募型資金や民間企業等からの受入研究費等)の額(2025 年度、直接経費のみ)



注: カッコ内の数字は回答者数(母集団推計に用いたウェイト(重み付け係数)を適用していない結果)である。

5-4-2 有識者の回答者属性

有識者の回答者属性を図表 3-19 から図表 3-22 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、全ての図表について、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 3-19 大学マネジメント層の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	221	91%
	女性	21	9%
	未回答	0	0%
年齢	39歳以下	1	0%
	40～49歳	11	5%
	50～59歳	65	27%
	60歳以上	165	68%
職位	社長・役員、学長等クラス	171	71%
	部・室・グループ長、教授クラス	56	23%
	主任研究員、准教授クラス	7	3%
	研究員、助教クラス	0	0%
	その他	8	3%

図表 3-20 国研等マネジメント層の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	46	85%
	女性	7	13%
	未回答	1	2%
年齢	39歳以下	0	0%
	40～49歳	6	11%
	50～59歳	17	31%
	60歳以上	31	57%
職位	社長・役員、学長等クラス	28	52%
	部・室・グループ長、教授クラス	16	30%
	主任研究員、准教授クラス	6	11%
	研究員、助教クラス	1	2%
	その他	3	6%

図表 3-21 企業の回答者属性

		回答者数	割合
企業タイプ	大企業	137	58%
	中小企業	45	19%
	大学発ベンチャー	53	23%
性別	男性	226	96%
	女性	9	4%
	未回答	0	0%
年齢	39歳以下	3	1%
	40～49歳	34	14%
	50～59歳	105	45%
	60歳以上	93	40%
職位	社長・役員、学長等クラス	147	63%
	部・室・グループ長、教授クラス	63	27%
	主任研究員、准教授クラス	9	4%
	研究員、助教クラス	5	2%
	その他	11	5%
産学官連携活動	あり(過去3年間)	160	68%
	なし	75	32%
大学・公的機関等の知財活用	あり(過去3年間)	143	61%
	なし・わからない	92	39%
	未回答	0	0%

図表 3-22 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	77	64%
	女性	44	36%
	未回答	0	0%
年齢	39歳以下	0	0%
	40～49歳	4	3%
	50～59歳	18	15%
	60歳以上	99	82%
職位	社長・役員、学長等クラス	35	29%
	部・室・グループ長、教授クラス	57	47%
	主任研究員、准教授クラス	5	4%
	研究員、助教クラス	4	3%
	その他	20	17%
組織種別	大学	71	59%
	国研等	13	11%
	民間企業	19	16%
	その他	18	15%

6 集計方法

6-1 母集団推計

6-1-1 初年度の母集団推計

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(調査結果を母集団全体に一般化するための統計的処理)を実施した[1]。本節では初年度の母集団推計の手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では、部局からの研究者の選定の際に収集した第一線で研究開発に取り組む研究者の職位・性別構成データを基にウェイト(重み付け係数)を算出し、母集団推計を実施した。本調査では、職位ごとに 1 名ずつ選定するとともに、女性研究者についてはオーバーサンプリングを実施している。そのため、職位別・性別の調査対象者数と母集団規模の関係を補正して集計を行った。

なお、本調査では、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算出する必要がある。しかし、この手法では計算が過度に複雑になり、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所属人数に含まれる極端な値の影響も受ける恐れもある。そのため、調査対象者の性質が類似すると考えられる、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)を組み合わせた 96 層を設定し、層ごとの母集団規模を推計する手法を採用した[2]。なお、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数には欠損値が含まれていたため、96 層ごとの平均値による補完を行った。本報告書では、96 層を縮約した 10 の属性区分で分析を行うため、10 属性の母集団情報を示す。

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様の手法で母集団推計を実施した。ただし、これらのグループでは、対象とした組織数が少なく大学グループや分野に相当する区分を設けなかったことと、第一線で研究開発に取り組む研究者数の情報が限定的であったことから、より簡略な 6 層(職位別・性別)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無作為抽出用に作成した母集団の一覧を基準とし、回答者数と母集団の比率をウェイトとして母集団推計を実施した。

6-1-2 母集団推計の 2 年目以降の手法

前述のとおり、初年度(2021 年度)では、大学の自然科学研究者について、各大学・部局からの研究者の選定の際に収集した第一線で研究開発に取り組む研究者の職位・性別構成データを基に、大学グループ・大学部局分野・職位・性別による 96 層区分でウェイトを算出し、母集団推計を実施した。2021 年度における、層xの母集団N_x^{2021}、調査対象者数n_x^{2021}、固有ウェイトw_x^{2021}の関係は以下の式で表される。

---

[1] 本調査の調査対象者の選定、欠損値の補完、母集団推計については、横浜市立大学データサイエンス学部土屋隆裕 教授と検討を行った。参考文献は次のとおりである。土屋隆裕(2009)「概説 標本調査法」朝倉書店。

[2] ウェイト計算に用いた層の設定時には、総務省の科学技術研究調査に基づき大学部局分野を 4 つに分けたが、集計の際は、集計時に設定した最小単位の層(大学グループ別、大学部局分野別、性別、職位別)ごとの回答数を踏まえ、工学と農学を統合している。また、性別が未回答のレコードについては、いずれかの性を割り当ててウェイトを計算した。

$$N_x^{2021} = w_x^{2021} \times n_x^{2021}$$

また、2021 年度における実際の回答者数を$n_x'^{2021}$とすると、回収率を反映したキャリブレーションα_x^{2021}を用いて、層xの母集団N_x^{2021}は、以下の関係式で表される。

$$N_x^{2021} = \alpha_x^{2021} \times w_x^{2021} \times n_x'^{2021}$$

以降では、この母集団推計手法の 2 年目以降の手法について説明する。

大学の自然科学研究者の 2 年目以降の母集団推計では、初年度(2021 年度)の母集団を基準として計算を行った。具体的には、初年度の推計で確定した各調査対象者の固有ウェイトw_x^{2021}を用いた。2 年目以降は、調査対象者が層間を移動する際も、初年度の固有ウェイトを保持したまま移動し、移動先の層で集計される。

この仕組みを簡潔に説明するため、層xと層yの 2 層が存在する場合を想定する。2021 年度から 2022 年度にかけて、調査対象者において、層xから層yに$\sigma_{x\to y}$、層yから層xに$\sigma_{y\to x}$の移動があった場合、2022 年度の層xの母集団推計N_x^{2022}は以下のように計算される。

$$N_x^{2022} = N_x^{2021} - w_x^{2021} \times \sigma_{x\to y}^{2022} + w_y^{2021} \times \sigma_{y\to x}^{2022}$$

第 1 項は 2021 年度における層xの母集団N_x^{2021}である。第 2 項では、層xから層yに移動した$\sigma_{x\to y}$が、固有ウェイトw_x^{2021}を保持したまま、層xの母集団から減算される。第 3 項では、層yから層xに移動した$\sigma_{y\to x}$が、元の層yの 2021 年度の固有ウェイトw_y^{2021}を保持したまま、層xの母集団に加算される。なお、層xの 2022 年度の調査対象者数は以下の式で表される。

$$n_x^{2022} = n_x^{2021} - \sigma_{x\to y}^{2022} + \sigma_{y\to x}^{2022}$$

次に、実際の回答者数の状況を説明する。ここで、r_x^{2022}は 2021 年度調査から継続して層xに属する回答者数、$r_{y\to x}^{2022}$は層yから層xに移動した調査対象者$\sigma_{y\to x}$の回答者数とする。この場合、キャリブレーション前の母集団規模$N_x'^{2022}$は、以下のように計算される。

$$N_x'^{2022} = w_x^{2021} \times r_x^{2022} + w_y^{2021} \times r_{y\to x}^{2022}$$

なお、層xの 2022 年度の回答者数は以下の式で表される。

$$n_x'^{2022} = r_x^{2022} + r_{y\to x}^{2022}$$

2022 年度の層xの母集団推計N_x^{2022}とキャリブレーション前の母集団規模$N_x'^{2022}$を用いて、層xにおける回収率を反映した 2022 年度のキャリブレーション値α_x^{2022}は以下の関係式で計算される。

$$\alpha_x^{2022} = N_x^{2022} / N_x'^{2022}$$

このように、層xのキャリブレーション値α_x^{2022}は、層xの全ての回答者に同一の値が適用される。以上により、2022 年度の層xの母集団推計N_x^{2022}は以下の関係式で表される。

$$N_x^{2022} = \alpha_x^{2022} \times w_x^{2021} \times r_x^{2022} + \alpha_x^{2022} \times w_y^{2021} \times r_{y\to x}^{2022}$$

この関係式から、2022 年度において同じ層xの回答者であっても、各回答者が初年度(2021 年度)でのそれぞれの所属層により、2022 年度のウェイトが異なることがわかる。すなわち、2021 年度から継続して層xに所属する回答者のウェイトは$\alpha_x^{2022} \times w_x^{2021}$であり、2022 年度に層$y$から層$x$に移動した回答者のウェイトは$\alpha_x^{2022} \times w_y^{2021}$である。

この手法を 96 層に適用すると、全ての層の総和である母集団総和N^{2022}は、以下の数式で表される。

$$N^{2022} = \sum_{j=1}^{96}\left(\alpha_j^{2022} \times w_j^{2021} \times r_j^{2022} + \sum_{i=1}^{96} \alpha_j^{2022} \times w_i^{2021} \times r_{i\to j}^{2022}\right)$$

ここでは 2022 年度の状況を説明したが、2023 年度以降も同様の手法を用いた。なお、大学の自然科学研究者から調査対象者外となった場合は推計から除外したが、大学から国研等の自然科学研究者への移動については、2021 年度の固有ウェイトを保持したまま国研の母集団推計に組み込んだ。属性間移動の反映は、大学と国研等の自然科学研究者間のみで実施した。

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様の手法で 2 年目以降の母集団推計を実施した。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、初年度と同様の手法を用いた。

以上に述べた、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の 2025 年度調査における回答者数と母集団規模の関係を図表 3-23 に示す。

図表 3-23 属性別の回答数・母集団の規模(2025 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		744	31,924
	大学グループ別	第1G	153	5,673
		第2G	191	8,473
		第3G	208	7,880
		第4G	192	9,898
	大学部局分野別	理学	142	4,851
		工学・農学	359	14,665
		保健	243	12,409
	大学性別	男性	410	27,035
		女性	334	4,890
国研等の自然科学研究者			122	5,914
重点プログラム研究者			236	800
人社研究者			72	2,036
大学マネジメント層			242	263
国研等マネジメント層			54	64
企業	全体		235	4,098
	企業タイプ別	大企業	137	831
		中小企業・大学発ベンチャー	98	3,267
俯瞰的な視点を持つ者			121	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(重み付け係数)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、無作為抽出を実施するにあたって用いた一覧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。

6-1-3 母集団推計の変化(2021 調査から 2025 調査への変化)

上記の手法に基づく母集団推計の 2021 調査から 2025 調査にかけての変化を図表 3-24 にまとめる。2021 調査から 2025 調査の増減率を見ると、大学の自然科学研究者全体で 4%減少、国研等の自然科学研究者全体で 13%減少、人社研究者全体で 5%の減少が見られた。

いずれの属性においても、母集団推計の内訳に大きな変化が見られるのは、職位であった。教授の母集団推計は拡大し、助教の母集団推計は縮小していた。これは、2021 調査から 2025 調査の 5 年間に、調査対象者が昇進したためである。

図表 3-24 母集団推計の変化まとめ(2021 調査から 2025 調査への変化)

属性			母集団推計					
			2021調査	2022調査	2023調査	2024調査	2025調査	2021調査から2025調査への増減率
大学の自然科学研究者	全体		33,085	33,044	32,764	32,556	31,924	−4%
	大学G	第1G	6,276	6,310	6,244	5,949	5,673	−10%
		第2G	9,403	9,116	8,926	8,868	8,473	−10%
		第3G	8,318	8,300	8,130	8,051	7,880	−5%
		第4G	9,089	9,317	9,463	9,688	9,898	9%
	部局分野	理学	4,858	4,867	5,050	4,923	4,851	0%
		工学・農学	14,670	14,661	14,627	14,731	14,665	0%
		保健	13,558	13,515	13,086	12,902	12,409	−8%
	職位	教授	10,816	11,534	12,627	14,380	15,588	44%
		准教授・講師	12,542	13,620	14,013	13,388	13,136	5%
		助教	9,727	7,890	6,124	4,788	3,201	−67%
	性別	男性	27,871	27,830	27,649	27,502	27,035	−3%
		女性	5,214	5,214	5,115	5,054	4,890	−6%
国研等の自然科学研究者	全体		6,781	6,823	6,393	6,297	5,914	−13%
	職位	教授	2,050	2,400	2,765	2,870	2,925	43%
		准教授・講師	2,394	2,722	2,348	2,290	2,062	−14%
		助教	2,337	1,701	1,280	1,138	927	−60%
	性別	男性	5,970	6,012	5,629	5,591	5,186	−13%
		女性	811	811	764	706	728	−10%
人社研究者	全体		2,145	2,145	2,145	2,141	2,036	−5%
	職位	教授	1,131	1,154	1,246	1,392	1,345	19%
		准教授・講師	852	885	806	690	632	−26%
		助教	163	106	93	59	59	−64%
	性別	男性	1,567	1,567	1,567	1,567	1,473	−6%
		女性	578	578	578	574	563	−3%

注: 国研等の自然科学研究者の職位においては、教授クラスに「部局長」、准教授・講師クラスに「主任研究員」、助教クラスに「研究員」を、それぞれ例示して回答を求めた。

6-2 指数の集計

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。計算手法は、以下のとおりである。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、各ポイント(0 から 10 まで)とその回答者数の積を求め、その合計値を各属性の回答者数で除した。なお、指数の計算に際しては、母集団の規模と回答者数から算出したウェイトを適用した。

6-3 指数の解釈と表示

① 調査設計上からの考察

NISTEP 定点調査は、現場の研究者や科学技術やイノベーション創出の状況を俯瞰的に把握し判断できる有識者を対象とし、科学技術やイノベーション創出の状況について、回答者の主観を集約する調査である。現在の状況が満足すべき状況かどうかについて、回答者自身による相対的な判断を捉えることに主眼を置いている。このため、回答方法に、あえて「不十分から十分」という満足度を問う形式を採用している。この調査設計上の特徴により、回答者が相対的な判断をする際、その比較相手は、国内の類似の制度や機関との比較になることもあれば、他国との比較になることもある等、様々なケースがあると思われる。

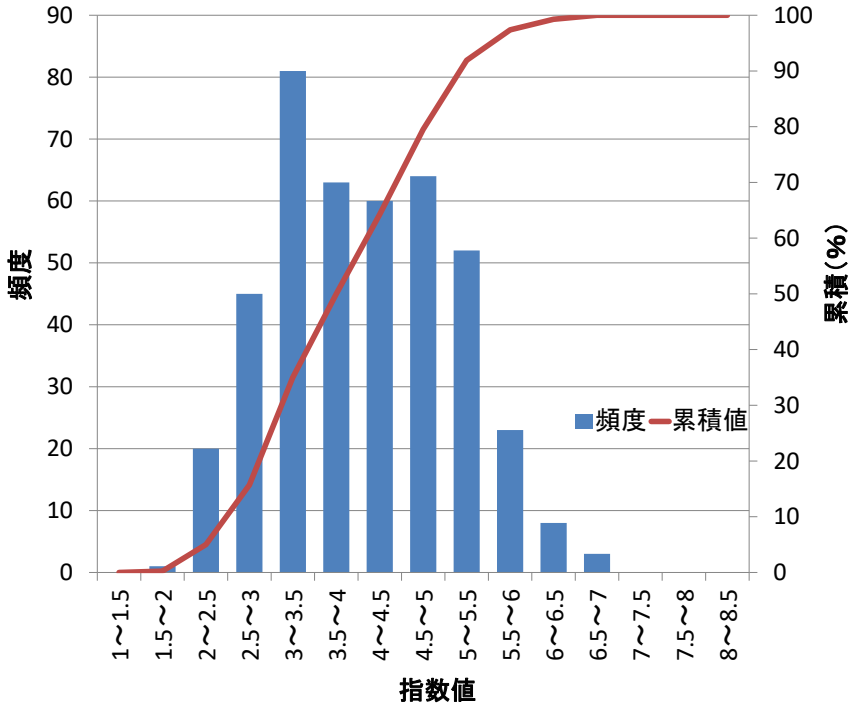
② 今回調査の結果について

NISTEP 定点調査には 6 点尺度の質問が 65 問ある。これらは全て、評価軸が「不十分から十分」というように左右対称であり、かつマイナスの評価を左側に、プラスの評価を右側に配置している(左右対称軸質問)。

左右対称軸質問における指数分布を図表 3-25 に示す。指数頻度のピークは、指数が 3 以上 3.5 未満の範囲に現れている。また、回答の約 92%で、指数の値が 5.5 未満となっている。

上記①のとおり、指数はあくまで相対的な判断に基づくと考えられるため、本報告書における指数の解釈にあたっては、その指数の相対的な位置づけを判断材料とすることとした。ただし、上述のように指数の分布はやや低い側に偏っているため、その点も考慮した。具体的には、指数が全体の概ね上位 20%に含まれる 4.5 以上のものについて「相対的に十分との認識」であると解釈し、4.5 未満のものを「相対的に不十分との認識」であると解釈した。また、前者を 2 つの区分に、後者を 3 つの区分に細分化した。

図表 3-25 NISTEP 定点調査 2021 における左右対称軸質問における指数の分布



注: 左右対象軸質問に対する回答を、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、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属性別に指数を集計し、その指数の分布を示した。

③ 指数の表示方法について

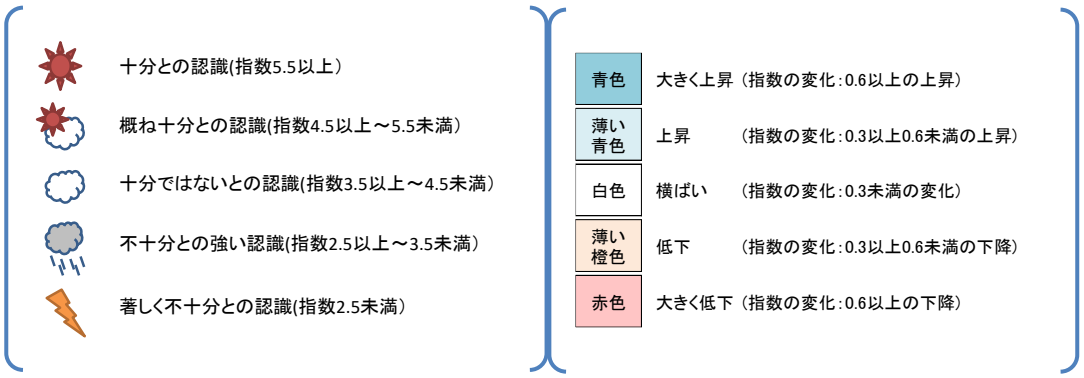
以上の考察と結果から、本報告書では、指数を次のように解釈することとした。指数が 5.5 以上の質問は「十分との認識」、指数が 4.5 以上 5.5 未満の質問は「概ね十分との認識」、指数が 3.5 以上 4.5 未満の質問は「十分ではない」、指数が 2.5 以上 3.5 未満の質問は「不十分との強い認識」、指数が 2.5 未満の質問は「著しく不十分との認識」と表現する。なお、この解釈は、第 3 期 NISTEP 定点調査とは若干異なるものである。

本報告書では、比較を行う 2 つの属性間の指数に 0.8 以上の差がある場合を、差を論じる際の目安としている[1]。また、本年度は、質問ごとかつ集計を行った属性ごとに、2021 年度の同一の属性との指数の比較を行い、

[1] 2 つの属性間の比較を行う際に、95%の信頼水準のもと、±7%の誤差を許容する前提で調査対象者数を設計したことによる。一部の属性の回答数が少ないことを加味して若干の余裕を持たせた結果、0.8 の差を目安とした。この目安以上の差について述べる際は「指数が高い・低い」といった表現を用い、この目安以上ではないものの注意喚起すべきと考えられる差について述べる際には「指数が高い傾向・低い傾向」といった形で「傾向」という言葉を用いている。なお、質問ごと・属性ごとの指数の標準誤差をデータ集に示した。

時系列的な指数の変化を分析した。その際、±0.3 以上の指数の変化が見られた場合を、差を論じる目安とした[1]。これに加えて、年数を経るにつれて一部の質問にてより幅の大きな変化が生じているため、図表上は、±0.6 以上の指数の変化があった場合に、±0.3 以上の変化があった場合とは異なる色を付すこととした。図表 3-26 に報告書中における指数の表示方法をまとめる。

図表 3-26 報告書中における指数の表示方法



6-4 6 点尺度の回答の上昇割合・下降割合の集計

質問ごとかつ集計を行った属性ごとに、2021 調査時点の同一の属性との 6 点尺度の回答の上昇・下降の割合を計算した。その際の方法は以下のとおりである。

まず、対象とする回答者について、2021 調査と 2025 調査の両方に回答し、かついずれの時点においても同一の集計対象の属性に属する者とした。例えば、大学の自然科学研究者の第 1G に属する回答者については、2 時点のいずれの調査にも回答をし、かついずれの時点でも第 1G に属していた者を対象とした。2025 調査の第 1G には、2021 調査に回答しなかった回答者や第 2G 等の他の集計層から異動をした回答者が存在する可能性がある。各属性の指数はそのような回答者の回答も含めた値となっているため、指数と指数の時系列的な変化に用いた回答データは、完全には一致しない場合がある。異動者や 1 時点の調査のみに回答した回答者の割合は低いため、この方法でも時系列的な変化の大勢を把握するには有用であると考えられる。

次に、6 点尺度の回答の上昇・下降割合を計算する際に用いたウェイトは、2021 調査時点のウェイトと 2025 調査時点のウェイトの平均値とした。これは、各属性における 2 時点での回答率の相違による指数の変化値に対する影響を軽減するためである。

6-5 意見の変更理由・自由記述の整理

NISTEP 定点調査 2025 では、質問ごとに前回調査から回答を変化させた場合に「意見の変更理由」を尋ね、各質問パートの最後で自由記述質問も実施した。本文中では、複数の記述を総合し、論点を整理して提示した(同様の記述が 3 つ以上ある場合は[多数の記述]と表記)。論点の抽出にあたっては、多数の記述がなされている論点又は多様な視点からの論点を重視したが、本報告書の執筆者の主観による影響を完全に排除することはできない。全ての記述回答を「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2025)データ集」に掲載している。

[1] 変化の度合いが概ね全体の上位 10%程度であること、及び意見の変更理由から変化に意味があると考えられること、という 2 つの基準から NISTEP 定点調査 2022 において±0.3 以上という水準を決定した。この目安以上の差について述べる際は「指数が上昇・下降」といった表現を用い、この目安以上ではないものの注意喚起すべきと考えられる差について述べる際には「指数が上昇傾向・下降傾向」といった形で「傾向」という言葉を用いている。

謝辞

NISTEP 定点調査の実施にあたり、貴重な時間を割いて調査にご協力いただいた研究者及び有識者の皆様に心より感謝申し上げる。なお、謝辞への掲載をご承諾いただいた方々については、データ集の謝辞セクションに掲載している。

また、本調査の実施及び本報告書の作成においては、以下の方々より多大なご支援・ご指導を賜った。ここに改めて深謝申し上げる。

本調査の設計・実施・結果の取りまとめの過程において、定点調査委員会の委員各位より専門的見地から貴重なご指導・ご助言を賜った。詳細は本編第 3 部「調査方法の詳細」に記載のとおりである。

調査対象者の選定、欠損値の補完、母集団推計の検討においては、横浜市立大学データサイエンス学部 教授 土屋隆裕氏より的確なご指導を賜った。

本報告書の校正においては、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 中島彩氏にご協力いただいた。

調査担当

NISTEP 定点調査の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

（深掘調査設計、調査実施、集計実施、報告書全般執筆）

村上　昭義　　科学技術予測・政策基盤調査研究センター　主任研究官

（調査設計、深掘調査設計、調査実施補助、報告書確認）

伊神　正貫　　科学技術予測・政策基盤調査研究センター　センター長

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

（2026 年 3 月時点）

NISTEP REPORT No. 209

科学技術の状況に係る総合的意識調査（NISTEP 定点調査 2025）報告書

2026 年 4 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

Analytical Report of Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in Japan
(NISTEP TEITEN Survey 2025)

April 2026

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/nr209

NATIONAL
INSTITUTE OF
SCIENCE AND
TECHNOLOGY
POLICY

https://www.nistep.go.jp