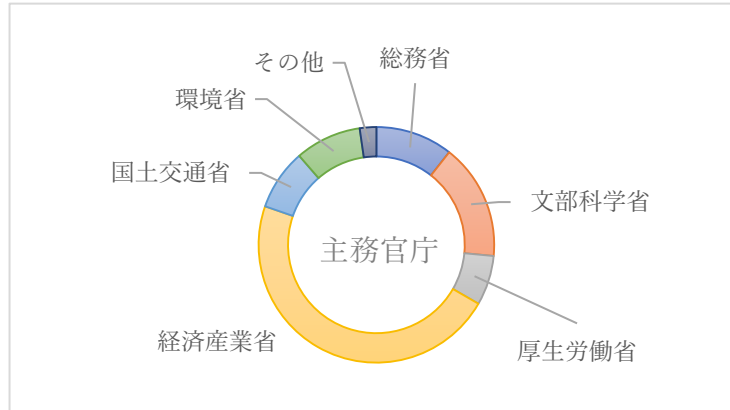


第 37 回国研集会 個人アンケート まとめ

回答総数：149（web 回答）+692(農林)=841 名

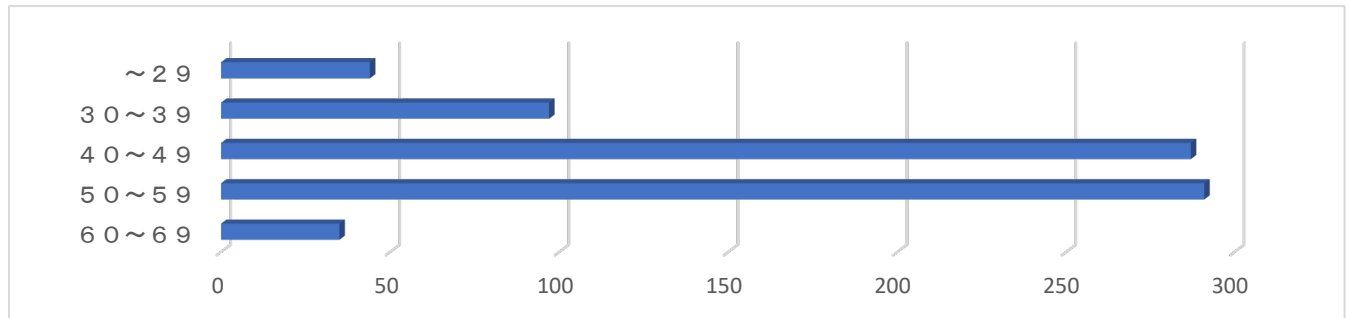
1. 一般質問

Q.1 あなたが所属する研究機関の主務官庁をお選びください。

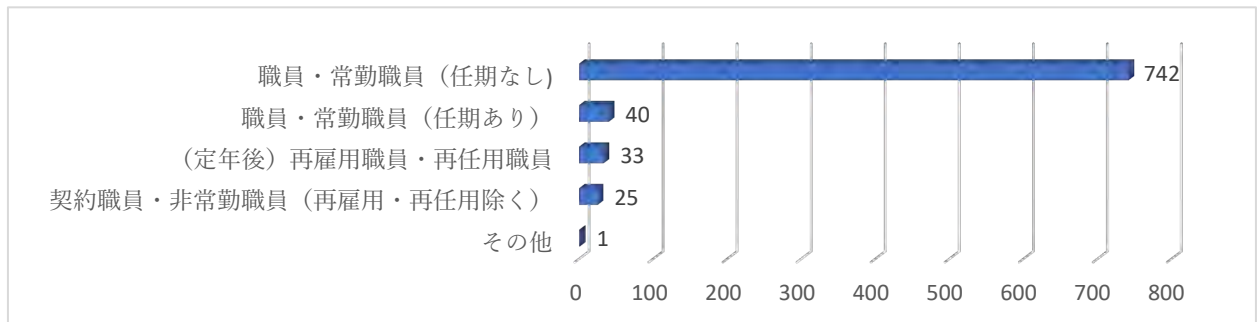


- その他：気象庁、独立行政法人

Q.2 あなたの年齢をお選びください。

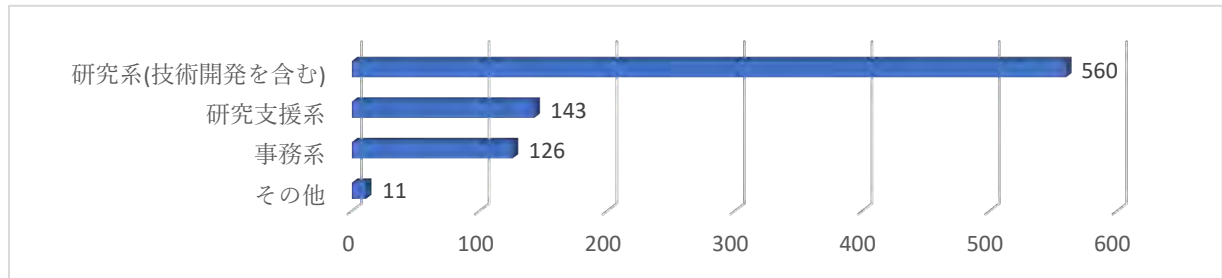


Q.3 あなたの現在の雇用形態をお選びください。



- その他：定年後のパート職員

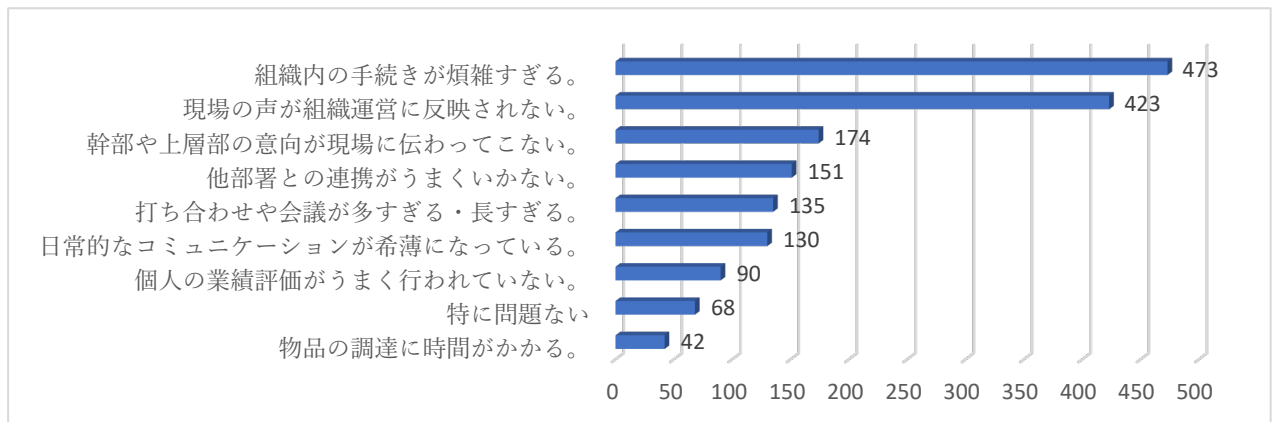
Q.4 あなたの現在の業務をお選びください。



- 研究職から管理部門（企画）に配置換え
- 事業開発
- 企画管理系と研究系の併任
- 1と2併任
- 製造製剤業務

2. 全員に対する質問

Q.5 あなた所属する研究機関では組織運営上でどのような傾向（または問題）があると感じていますか。（複数回答可）

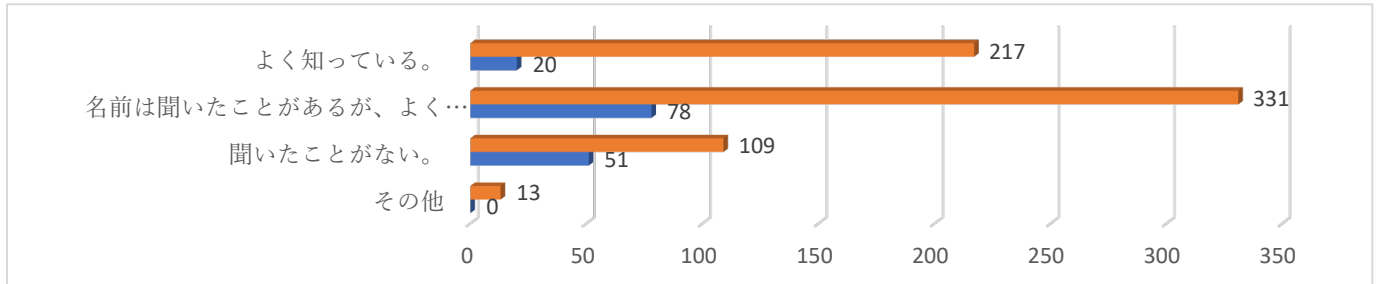


- 事務作業軽減が必須なほど組織的な雑務が年々増えているのも問題である。
- 上意下達的な組織となっており、現場の研究範囲が狭くなっている。
- 本省に振り回されて、研究に没頭できない。
- とにかくコミュニケーションが、縦も横も全く足りていないと感じています。
- ポスドクの立場の方の雇用があまりにも煩雑すぎる。期限付きポストが多すぎる。これでは、しっかり腰を据えて様々な業務や研究に没頭できず、次のポストを探す時間に現職時間を当てるしかなくなり、本末転倒である。せめて期限付きかそうでないのかを選択できる幅をもたせたシステムづくりをしてほしい。
- 契約職員の中でも、部署によって雇用形態が様々で不公平・不平等と感じることは否めない。
- 研究職の標準職務表に当てはまらない義務的業務が多くあり、そのような業務実績は、昇級昇格へ反映されていないという構造的な制度の問題がある。つまり、実際の業務が全く昇級昇格の人事評価に反映されない状況である。

- 予算の使い方
- 現場の意見を上げると意見に関連する雑務に追われるので意見を上げにくい。
- 現場の運営に関し幹部に意見するものは、露骨に冷遇される。
- 領域間の壁が厚い。
- 発注の意図や背景などに関する詳細な説明がないまま上意下達的に物事が下りてくること
- 「人材を育てる」意識が現場に無い。したがって組織の持続可能性が危ぶまれる。
- 職員安否確認の練習をたまにやるが、安否確認の連絡が100%、つまり登録者全員が回答できていないとおかしいと言っている。実際に有事の際には100%の回答を得られるはずがなく、むしろ回答していない人の状態を如何にして確認するかの方法をしっかりと検討することが重要ではないか。安否確認において100%の回答を得るために労力を使用するのは、元も子もなくなるような話ではないでしょうか。
- 新設部署で戸惑っている。
- 本部に研究資金が吸い上げられて研究に支障を来している。
- 職員への管理が厳しい(強い)。
- 特定の職員に仕事が集中しすぎている。エフォート 1.0 以上の仕事量になっている。
- 研究費が少ない。
- フィードバックがうまく返ってこない。指示、要求などがそれぞれ一方通行。
- 人数と研究課題の量、お金が足りていない。上層部は責任を取るのだから、どのような方針でもよいと思うが、間違っているとき、ダメだったときは、適切にコメントや責任を取ってほしい。
- 業務量に対して要員が足りていない。業務の進め方で、業務システムの改善・導入等で効率的にできることは進めてほしい。お伺いを立てないといけない上司が多すぎる。それぞれの職員を信頼して任せる部分は任せてほしい。
- 組織が変わりすぎ（毎年行われている）。
- 大幅な組織改編を毎年のように行っている。それによる居室の移動、システムの改修が常に行われており落ち着かない。
- 公開セミナー等の開催が増えたが、参加者が少ないので動員がかかり業務に集中できない。勤務時間外に指示メールが多く、時間に追われる。
- 研究現場から人が減らされている。本部に人が吸い上げられているが、何をしているか不明。本部でやるべき仕事が研究部門に丸投げされてくる。役員が現状を十分に把握しないまま変革を一方的に進めるので大混乱に陥っている。
- 理事長が代わってから独断専行が著しい。企画・総務部門（本部の）と研究部門とのコミュニケーションが非常に希薄。
- 業務効率が重視されず、重複した作業だったり研究部門に本部での決定事項が実施の際には個別に運用が任されていたりする。
- 交付金が大幅に減らされ、重点課題以外の課題の実施が危ぶまれる。
- ムダな仕事が多い

- 業務の分担上の不公平感が大きい（労務管理者である領域長と課題責任者である PL が異なることが原因）。
- トップが明確な根拠・実績がないのに集中したがる。
- コンプライアンス対応の業務が多すぎる。
- 研究以外の業務に時間を取られる
- やりがいがなくなってきた。

Q.9-1 あなたは、ソサエティ 5.0 を知っていますか。

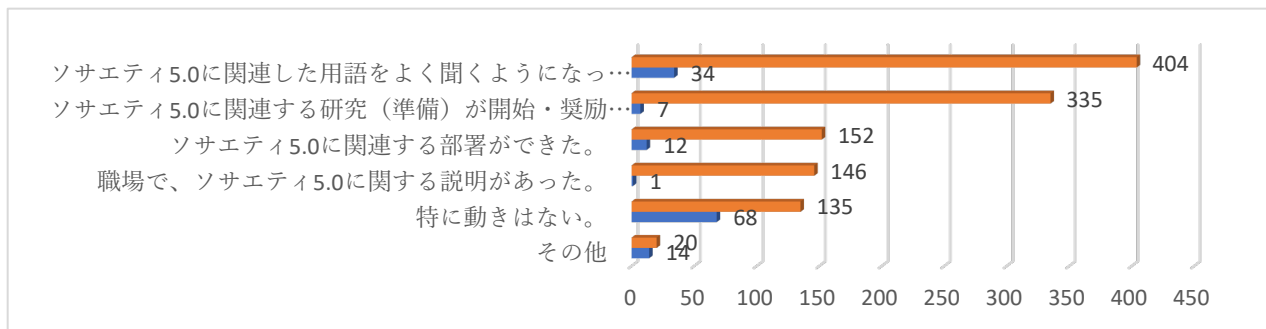


（上：農林、下：農林以外）

自由記述は農林より。

- むしろ日本は世界的に評価されている（ソサエティ 1.0 に戻るべき）
- 何回聞いてもよく分からない。世界標準になるとは思えない。
- 知ってはいるが違和感が大きい。よく知っているが重要性が理解できない。説明を聞いてもまいち理解ができない。よく知っているが興味があるわけではない。何度説明を聞いても意味がよく理解できない。
- ある程度知っている。良くではないが、知っている。知っているが、「よく知っている」とまでは言えない。
- これに関連しないとお金が付かないので、説明を聞いたがなんとなくしかイメージできない。理事長自体がちゃんと理解しているのか不明。
- 知っているが、内容が曖昧模糊として具体的イメージがわからない。現政権の「内容のないイメージ作り」戦略であり、中身の無いものに振り回されるのは迷惑でしかない。そもそも対応したところで予算はついてない。
- コンセプト自体に問題があるのであまりふれたくない

Q.9-2 あなたの職場で、ソサエティ 5.0 に関連した動きはありますか。（複数回答可）



（上：農林、下：農林以外）

農林以外

- わからない（3名）。知らない。聞いたことがないため、分かりません。
- ソサエティ 5.0 についてよくわからない。ソサエティ 5.0 が分からないのであるかないか不明。よく理解できていないので、動きがあるかどうかわからない。

農林

- よく解らない（同様意見 16 名）
- 電力の無駄遣いばかり
- ソサエティ 5.0 をやらないと研究生活できない状況となっており、いきすぎと思う
- ソサエティ 5.0 に関連した研究でないとお金がもらえなくなった。
- 関連性が少ない分野に予算がつかない。研究分野の多様性が失われてきた。
- 理事長が Society5.0 が大好き。理事長自身が関わったらしくかなり一生懸命らしい。
- 名をつけただけの意味のない研究に振り回されている。まず理事長の教育からすべき。理事長はお金を取ってきてから人を動かすべき。
- AI 担当になった。
- ほぼ全ての課題がソサエティ 5.0 に関連づけられており、それに即しにくい基盤研究・長期的な研究の継続が予算・人材的に難しくなったと思います。
- Society5.0 の実現が組織目標になっている。
- SDG に即した動きとは、どう違うのか。
- もうやめよう、早くやめよう、いまずぐやめよう。
- 研究の多様性がなくなりつつある。
- 農研機構にうまく馴染めばいいが、、、 unnecessaryな部分は淘汰されていくと思う。
- わが国の問題を解決することには繋がらない概念であると考えている。
- やりたいことはわかるが、ビジョンや目標が不明瞭だと思う。
- ソサエティ 5.0 を推進するために他の研究ができなくなっているのではないか。

- 概念については理解できるが、科学技術や研究開発の現場にどう結びつくのかイメージできない。
- 自身のエフォートと関係ない業務として Society5.0 の業務があり、本来やるべき業務の支障となっている。
- ソサエティ 5.0 の方針が研究の方針を決めるべきではない。
- 業務量がさらに増えるのではなか非常に心配。
- 意味のある部分もあるが、これのみに傾注し、他の基盤的な分野を軽視することは、後々問題を生じる可能性があると思われる。
- その場しのぎでしょう。
- トップ（理事長）が代われれば止まると思う。
- 流行なのではない部分はあるが、すべてがこれに向かわないといけないというのはおかしい。何年かしたら忘れられているように思う。
- そのような研究も必要と思うが、実際に「もの」を作る研究事業があつてこそ、人間は生きていけるのでは。
- 道具として発展させるのは良いが、人間の未来社会として理想的だとは思っていない。
- この話に限らず、トレンドを追いかける研究に長期展望があるとは思えない。そのようなことに従事している方々が、ニーズに対応して活躍されるのは良いと思うけど、組織全体がそちらに向くのは異常。
- 事業であつて研究ではない。
- 日本の優位性を保てるコンセプトなのか疑問を感じる。
- Society4.0 から Society5.0 への飛躍が大きすぎて現実的ではない。
- バラ色の話を謳うが、すでに出現しているデメリットへの対応も考慮されねばならない。と思うが、目先のことしか考えられないようになったようで呆れるばかりです。
- このよううわべだけの時の政権の”方針”を安直に職場の運営に持ち込むべきではない。政権交代したら運営が急に変わる可能性があるわけで、安定した環境で仕事ができない。Society5.0 なんて監視社会を作ろうとしているだけである。
- メージ優先であり、現実性とかけ離れすぎ。科学技術基本計画にはふさわしくない。
- シンギュラリティが来る前に地球の許容量が足りなくなると思う。
- AI に何でも結びつけるよりも適切な基盤データの取得が重要であるのに、そこへの人員配置の意識が希薄である。
- 思い入れはどうなる？本末転倒、単なる役人の言葉遊び。
- 前を走ることはとても大変です。疲弊しないようにバランスを取ることが一番大事。
- 具体的なイメージがよくわからない。何を目指しているのかはっきりしてほしい。
- Society5.0 に関する内容でない交付金プロには応募できない。

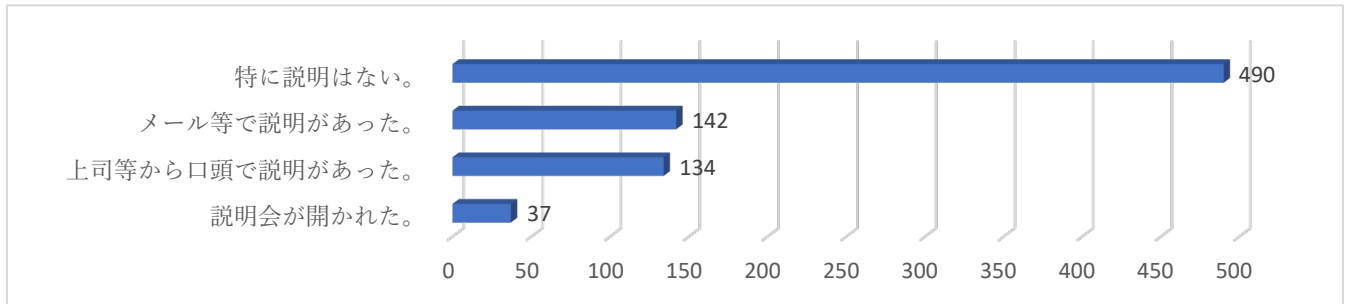
- 物造りを目的とする研究の推進のように感じるため、農業・基礎研究とのリンクがいまいち描けない。
- Society5.0 なんてふわふわした言葉。イメージだけでは？
- Society5.0 だけで農研機構があるのではない。理事長の好き勝手にされてはこれまでの農業研究の蓄積が失われてしまう。本当に！
- Society5.0 には産業界の意見がかなり反映されており、産業界の意向に偏りすぎている。
- 自分の研究にはあまり関係がないように思う。
- 日本の官僚機構にこんなことができるのかどうか難しいと思うし、そう考えると言葉が上滑りしていて空疎に感じる。
- 机上の空論だと思う。地道な研究が必要であることを政策決定者がわかっていない。
- 今、自分の研究所が Society2.0 なのか 3.0 なのかわかっていないので、そういう検討もしていない。
- Society5.0 は知っているがその重要性は理解できない、知れば知るほど今の日本社会がリアルに必要としているものと離れていると感じる。
- Society5.0 はまったくサステイナブルに思えない。何年後の未来を考えているのか不明だが、無駄にエネルギーを使う社会のように思えてならない。
- よく聞くし、プロジェクトもあるようですが、漠然としていて結局何がやりたいのかわからない。
- 意味不明である。
- 企業が実行できる研究を、国研が税金を使って行うのは問題だ。
- 民間ですでに開発されているものに国研が追随する必要はない！あせって舵をきっても、長い目でみれば基礎研究をおろそかにし自分の首を絞めることになる。
- バズワード。
- 取り組むべき課題の一つであると思うが今ある問題の全てがソサエティ 5.0 で解決できるわけではない。ソサエティ 5.0 一辺倒であってはならない。
- 高い目標を持つことは悪くはないがその前に低レベルの未達成事項を解決すべき。
- 基礎研究なしではソサエティ 5.0 は仮想空間になるので基礎研究にも研究資金を確保してほしい
- 研究現場とマッチしていない。
- ソサエティ 5.0 を深化させる部門があってもいいと思うが、全部門をソサエティ 5.0 適応させるのは無駄な努力（研究資金と人材の消耗の他ならない）。
- 科学的な論拠が全くなく、科学者の集団が使うには非常に不適切と感じる。また古臭い社会進化論もどきの思想が背景にあり、1次産業～3次産業に従事する人々に対して差別的であるとすら思う。

- 超高齢社会を迎える日本にとって、魅力的な社会像だとも思う。しかし、社会の維持コストは現在よりも増大する可能性が高いため仮に税金を投入のであれば、納税者＝労働者の確保が必須となる。したがって高齢者が永く健康的に働き続けられる社会を実現させないかぎりソサエティ 5.0 社会は破たんすると思う。このコンセプトにはこの点に対する対策が不足していると考ええる。
- 内容的にソサエティ 4.1 くらいにしておけばいいのに 5.0 とはおこがましいにも程がある。日本人の美德である謙虚を忘れた愚策とって良い。遠からずスクラップになるだろうから、こんな泥舟には理事長だけ残して他は逃げだす手段を考えておくべきだ。
- ソサエティ 5.0 はそもそも SDGs を達成するためのものなのでソサエティ 5.0 の実現を目標にするのではなく SDGs を達成を目標にすべき。
- 農研機構理事長（AI おじさん）が旗振り役だが我々の基礎研究（経常研究費）をかすめとるようなやつにわたしはついていけないよ！！
- 通常業務（特に事務手続き）の効率化をソサイエティ 5.0 で実現して、効果を実感してから研究に展開すべき。
- 農業技術にはソサイエティ 5.0 になじまない分野があるが、トップダウンでソサイエティ 5.0 に関連する研究課題を奨励していることに違和感がある。
- すべての分野が 5.0 の状態にあるわけもなく、分野の背景や現状を見極めて適したバージョンで推し進めていくべきだ。言葉だけが先行して実態のない空虚なもの。そもそも幹部連中は IT、AI に最も疎い人種だ。方向性が間違っている。
- Society5.0 が現実となった社会で大規模災害による大規模停電が起こったら、社会機能が完全にマヒするんじゃないかと思って怖い。
- シーズがないのにこんな高度な応用ができるわけない。絵空事。
- 実態のない空虚な言葉遊び。
- ソサエティ 5.0 はあくまでも標語であり、データを活用する研究はすべて、その推進に資するものと考えている。しかし我々の組織では、上層部がソサエティ 5.0 の実現に貢献する課題に予算を重点配分するとしている。本来、この標語の実現に貢献していることをうまく説明することが重要であるのに、従来の研究を廃して取り組むことはおかしいのではないか。
- ビックデータがすでにある、あるいは収集しやすい分野では取り組みやすい研究テーマかもしれない。しかし、そのような研究基盤となるものが分野ごとで大きく異なるので、流行だと言って一斉に取り組むようなものではないと考える。
- わかるようでよくわからない。農研機構で 5.0 の導入が適しているか甚だ疑問。これに縛られてはいけないと思う。基盤研究の重要性が失われている。

- 将来の禍根。若い人をつぶすな。農業は現実そのもの。何がサイバー空間だ。仮想空間で米でも作って食わせるのか。これまでの農業 IT でなぜいけない。貴重な研究資源（職責）を浪費する前に、RPA 等を先に導入すべき。
- この間までは第 4 次産業革命といていたのでは、単なる言葉遊びに見える。
- これに集中しすぎると失敗したときに危険”。
- コンセプト自体に問題があるのであまりふれたくない。
- 制度に至る過程での議論などが不明で、目標として妥当なのか疑問。
- 大事なのはわかる。十分にサポートすべきと思う一方で、すべての研究がフィットするとは思えない。
- 米国、中国での IT 分野の発展に追いつくために慌てて設定された政府主導の方針であると感じている。こういう研究も一部必要なのかもしれないが、モノマネで中途半端に終わる危険性も高いと思う。もう少し地に足がついたオリジナリティ尊重のマネジメントはできないものか？
- 研究は多様性が重要と考える。AI や本部ばかりに人員や予算を多く割いて、先がどうなるか不安。
- 理念先行で中身がよくわからない、が実感。3 年経過したが、今までどのような成果が出ているのか？
- 「Society5.0 に関連する研究に厚く投資する」ならばよいが、「Society5.0 に関連しない研究を禁止する」となれば問題。
- 研究として、「AI を使うだけ」にならないよう配慮が必要。
- 一つの方向性としては良いが、それ以外にも大切なことはたくさんあるので、Society5.0 ばかりではよくないと思う。
- 農研機構が目指すすべて姿ではない、と思っている。
- 組織目標となっているのに、指している内容が不明瞭。特に組織としての説明もない。
- 電気メーカーと金持ちの陰謀では？ エネルギー消費は減らず、電子部品は消耗品で資源浪費型社会であることに変わりがない
- 内容に関して概略的な説明がされるばかりで具体性がまるでない。現在の組織構成では殆どの研究者は自分の事しか考えられない。もっと研究そのものを個人ではなく組織でニーズに応える必要があるのでは？
- 国の施策としてやるなら国研としてやっていくのは良いと思う。ただし、現状で進行している研究をうまく発展してあてはめる、という段取りを戦略的に上層部が考えてほしい。現場に投げないで。
- 情報社会（4.0）のマイナーチェンジなので Society4.1 だと思う。

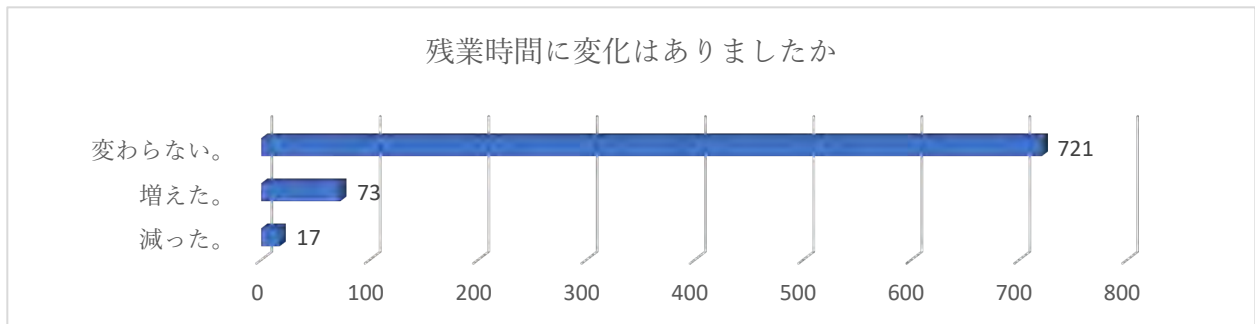
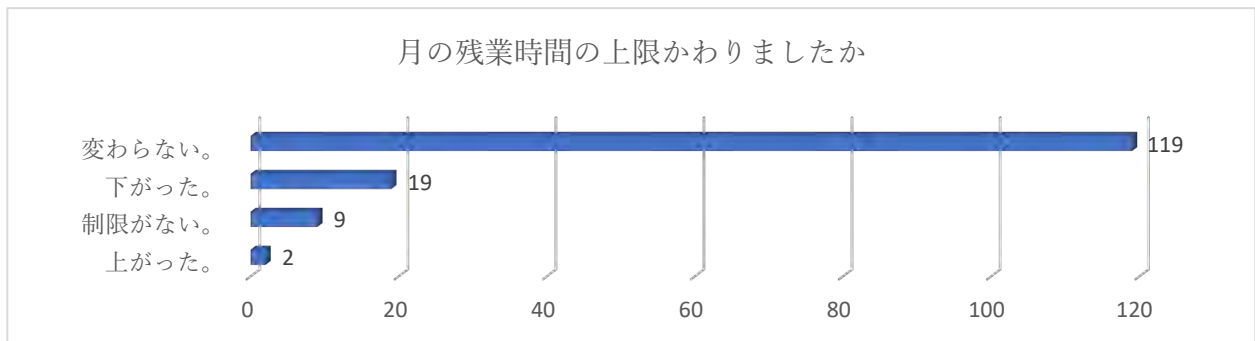
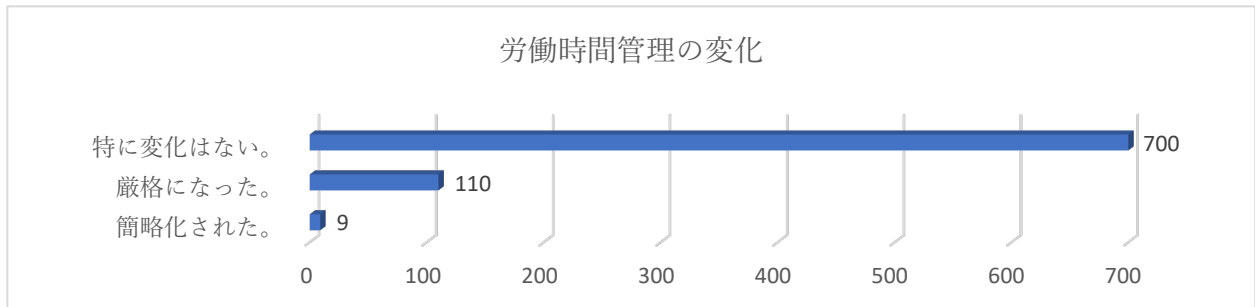
- 技術の高度化に必要な基盤が失われつつあり、目標の達成は以前より困難になったと感じる。
- 研究は取り組んでから成果が出るまでに時間がかかる。現在 Society5.0 の重要なのはわかるが、研究者育成をめざすならその次の重点化領域ができる人材を考えるべき。10 年前に AI 研究ができる人を育てるなら意味があったと思うが、今から行うのは流行遅れの研究者を量産するだけで極めて愚かである。
- 人類には早すぎる。
- 別に何とも思わない。機構の IT 化が不十分なのに、実現できるのか？
- かけ声だけで内容がまったく具体性のない感じ。
- Society5.0 との親和性や距離感は現場ごとに異なるため、導入に必要なコストや実現のあり様についてもっと地に足がついた建設的な議論が必要。目標ありきで実装されても現場には定着しない。
- 基盤の研究があってこそそのソサイエティ 5.0。
- 情報弱者に配慮しつつ、経済発展のためにはそのような報告が必要であろう。
- 研究対象分野はソサイエティ 4.0 レベルにも至っていない。将来ソサイエティ 5.0 に対応するための下地作り(4.0 レベル)にも研究開発予算の一部をふりむけて欲しい。
- 政府の提唱がどうあれ我々の研究分野では、詳細で多量の観測データの収集やビッグデータの解析などソサイエティ 5.0 に盛り込まれていることは今後の研究の進め方を大きく変えていくことになると思う。
- ICT が進むというイメージしかない。研究の場ではそれほど関係があるとは思えない。
- 研究は息の長いもので、数年ごとにトップダウンで提示される「目玉」に集中的に金をつけても研究の発展にはつながらない。はっきりいってくだらない。
- 腹が立つ。
- イメージ先行、よく分からない指示が多い
- インターネットの普及は、社会を変化させた。だが、全ての課題は残っている。ソサイエティ 5.0 も同様。影響を受けることは必至だが、全てということではない。
- 経済・社会問題の解決にサイバー空間が役に立つとは思いますが、情報セキュリティ(ハッキングや悪用)が心配である。
- よいテーマではあると思うが、本当にキャッチフレーズでしかない。SDGs とあわせてよく宣伝されるが、その組織内周知が「紙のパンフレット」で行われたのが、身についていないことをよく示していると思った。率直に言えばバカではないのだろうか。
- 否定も肯定もない。ただ受け入れるだけ。
- 推進すべき。
- プロジェクトに応募している。

Q.10-1 あなたの職場では、「働き方改革」に関連する法令・就業規則等の改正について説明がありましたか。（複数回答可）



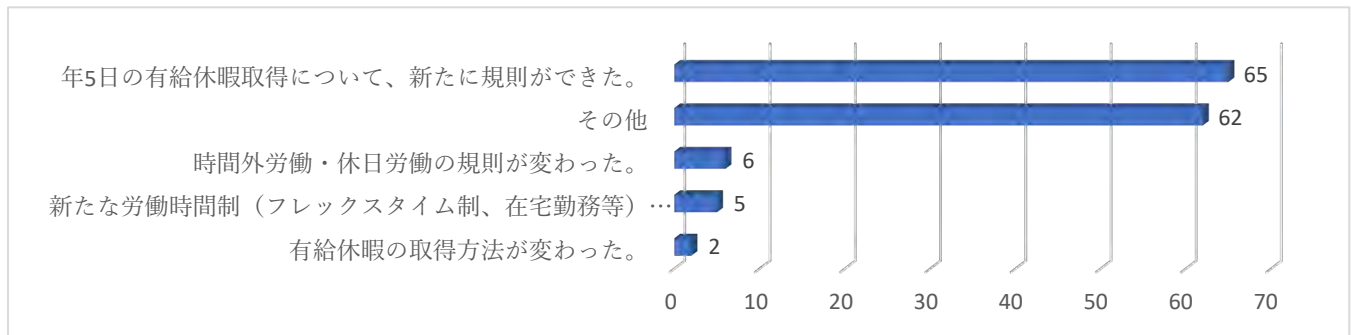
- 説明会があったかどうか覚えていない。（同様意見 7 名）
- 裁量労働制について 2019 年 6 月頃に全所説明会が開催予定。
- 全研究職員の出席する会議において報告事項として実際の運用面についてのみ説明された。
- 説明会というほどではないが、全体会議で年 5 日の年休取得義務について説明があった。
- 4 月採用のため、研修時の説明が新規の内容か不明。
- 年休 5 日取得についてはメールでのアナウンス。労働時間管理については複数年にわたる勤務時間管理システム導入手続きについての説明会。
- 知らないし、あっても関係ない。
- 休暇の計画に関連して言及(4/1 異動者)
- 運営会議報告等で令和 2 年からの 5 日間年休取得の義務化の説明とそれを受けた今年度の対応について話があった。
- 有給の取得義務推進？
- 5 日の年休を取得するようというアナウンスがあった。
- 組合から説明があった
- 特に説明が無い。これは問題だ。
- 年休取得については、別に連絡があった。
- 管理職職員が出席する会議において担当部署から説明があり、上司からその内容について室内の会議で話があった。特に休暇の取得についてきちっと取るよう指導されている。
- 上司と話すようにしている
- 自分の研究の自由な残業なら問題ない。雑用だらけだ。時間管理だけ厳しくなって自分の研究の残業まで管理されたら大問題だ。

Q.10-2 今年の4月以降、職場の労働時間（管理）について変化はありましたか。選択肢から一つお選びください。



- 実態調査が行われているようだ。
- 法に従って、残業時間の季節変動制限理由が厳しくなった。実質的に、年残業時間が減少するはずである。
- なお、残業時間が増えたのは、たまたま論文や報告書の締切り時期であったためである。
- 有給の消化が義務化。届けは出しても通常業務をしている。
- 出退勤時刻の打刻システムで、時刻修正が原則として上長の承認要となった。
- 勤務時間報告等、余計な事務仕事が増えている。
- 一月の残業時間の上限が変わったかどうか知らない
- 研究系に関しては、来年度から始まるようだ。
- 管理するためのシステム入力等の手間が増えた
- 産業医面談となる基準が下がった。

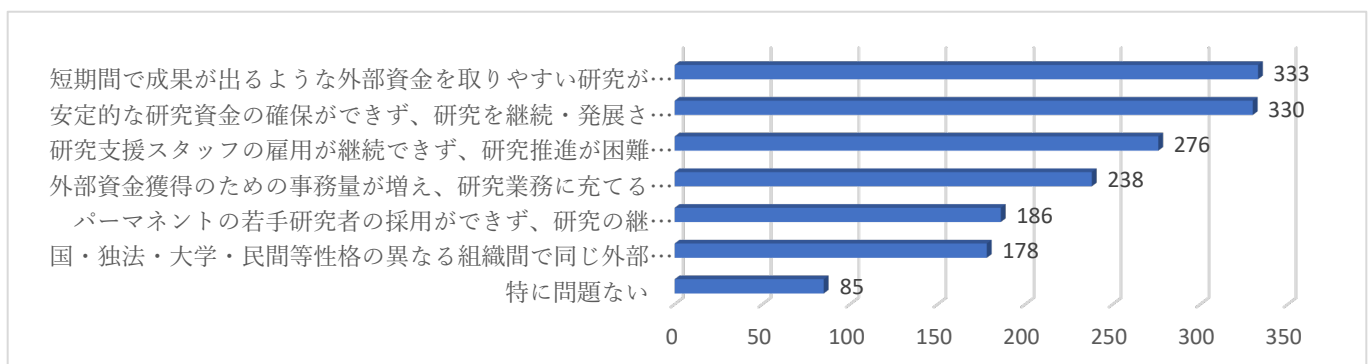
Q.10-3 職場の労働環境について、今年の4月以降何か変化はありましたか。（複数回答可）



- 変化なし。わからない。（同様意見 19 名）
- もともと裁量労働、フレックスなどが導入されているので変わりはない
- 超過勤務時間の記録をつけることが必須となった。
- 管理職も含め時間外労働の記録管理が厳しくなった。
- 有給休暇の取得が義務化された。
- 勤務内容を報告することになった。
- 年5日の有給休暇取得の案内があったような気もするが、認識していない。
- シニアスタッフの研究ユニットへの配属が可能となった
- 代休・振休の取得手続きが厳格になり、現実的に取得しにくくなったのみ。
- 所属研究室の所属機関が長くなってきているため、成果を強く求められるようになりつつある（裁量労働制）。
- まもなく、研究系職員に対する裁量労働制が開始する予定である。
- 裁量労働制、テレワーク制度が8月にも導入される予定。
- 労働時間管理をしようとする動きが出てきた。
- 超勤が対象外の職員に対しても勤務時間を帳簿管理することになった。
- 年5日の有給取得について、メールによるお知らせがあった程度である。

3. 研究系の方への質問

Q.6 経常研究費が毎年削減されていますが、どのような弊害を感じていますか。あてはまるもの全てお答えください。



- まさに上記にチェックした通りである。日々の糧を失えば、その資金繰りに没頭させられ、本来の業務、研究に当てる時間は減り、さらに安定した人たちの雇用ができない。優秀な人でも安い賃金では申し訳なくて雇いたくても雇えない。質より生きるために仕事を選ばざる得なくなる。目的ありきの研究ばかり行っていてどうするのか。研究とは本来日々の培われ

ていく過程の中で生まれるものが多く、目的ありきの研究ばかりが研究や学術分野ではない。それはごく一部の分野だけである。それが目立つためなのか、それがわかりやすいためだからなのか、職場でもそうした風潮がある。もちろんただ机に座っては何も始まらないことは皆重々知っている。それでも目的や結果が先にくる研究ばかりが評価されることは非常に疑問を抱く。

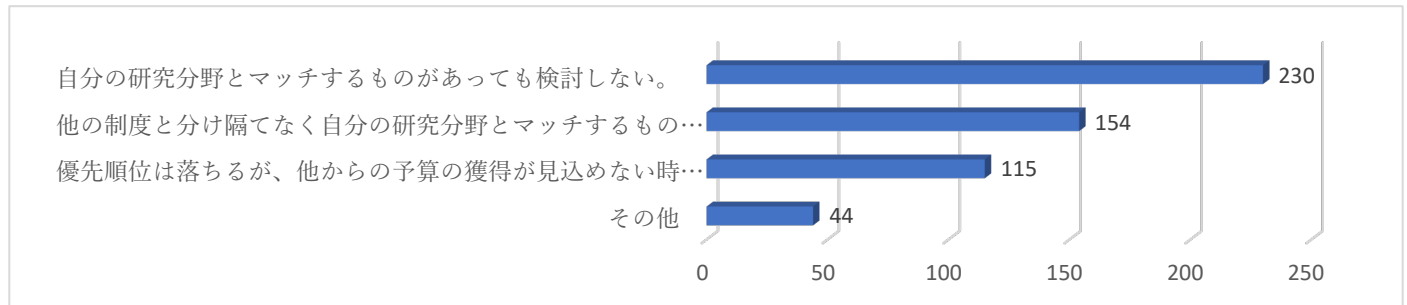
- 資金獲得そのものが目的となっている。
- 基礎的な研究を行おうとすると、幹部から冷遇される。
- 外部資金で購入しにくいパソコンや研究所に普通に存在する研究機器類が更新できない。
- 研究を遂行するための人手が少なく、獲得した外部資金が人件費に回る率が高くなっている。従って外部資金を獲得すればするほど人件費確保に追い回されることになり、基礎的な研究がおろそかになりつつある。
- 外部資金、特に民間資金の場合においても評価軸が見えるかたちで、しっかり策定していただきたい。
- 更新時期にかかった設備・施設の更新ができず研究に支障がでている。
- 施設（建物や付随する電気・水道等のインフラ）維持が困難になっている。
- 仕事をしなくて良いという雰囲気が蔓延している。
- まだよくわかっていないが、自分の興味ある研究にはエフォートが分配できず、業務専念が辛い。研究職は少しは自分の興味にエフォートが割けると考えていた。
- 机や文具など新設部署で用意するときに困る。
- そういうものだと受け止め、実施できる範囲に課題を縮小したり、外部資金を取ったりしている。
- 設備の修理更新に支障あり。
- 汎用品は交付金でしか買えないことが多いので、これ以上削減されるとかなりの弊害が生じる（予算が研究者個人に割り当てられる科研費でも、実験に使用する物品を購入する際に理由書を提出し、審議・承認されないと購入できない）。
- ジーンバンクのような経常基盤業務が軽視・継続大変。
- 内部資金の配分でも少ない予算を競争的に配分するようになっているが、応募書の作成や審査にかかる手間と時間が大変に多く無駄である。以前のように無条件定額配分の方が研究に時間を割けるし計画も立てやすく良かった。
- 公的研究機関としての機能が低下している。研究効率の大幅な低下を招いておりマスコミでも取り上げられているのに是正どころか逆方向なのは大問題。
- 内部資金獲得のための業務量が増え、研究業務に充てる時間が減ってきている。
- 外部資金で調達できないもの（パソコンやゴミ袋などの日用品）はすべて交付金、また航空運賃のキャンセル料などもすべて交付金、いくらあっても足りない。
- 今年は大丈夫だが来年はわからない。
- 毎年先が見えない。自分の研究だけではなく、雇用者の雇用も約束できず不安な思いをさせてしまう。またせっかく育った技術者を手放すことになり徒労感ばかりである。
- 機構の繰越金について大々的に説明会をして繰り越しできると（その部署に戻すと）言っておきながら、すべて没収というのは驚きました。上層部と現場の信頼関係は完全に破壊されたと言っているでしょう。上層部の言うことは今後信用しません。
- 事業の継続が困難！
- 再雇用職員は（少なくとも主体的には）競争的研究賃金持っていないこともあり、経常研究費も配分されないので研究の継続が困難。
- 大型競争資金が獲得しても、見返りの還えがなく配分交付金も減らされるため、3月の賃金は負担するのに年度初めから赤字になる。本部からセンターへの予算配分はそれを考慮しないと、競争資金は取れば取るほどセンターが貧苦になっていくのはおかしい。

- 獲得した資金で購入したものは「自分のもの」という思いが強くなるため、今までのようにおおらかに機器を共有するのではなく囲い込む風潮が出てきている。チーム間の壁が厚くなっている。
- 理事長のせいで交付金がついに30万円になった（一人当たり）。何故、減らされている交付金を奪って理事長プロ（1千万）を設けるのか？業界に幅広く顔がきくなら、ロビー活動して理事長が外部資金をとるべし。
- 年度前半に設備投資できず困っている。
- 研究支援部分が余計な事、無駄な事を要求するなど組合員に亀裂が生じている。
- 基礎研究がおろそかになる。
- 交付金が少ないため外部資金獲得を目指す、獲得した外部資金について、科研費以外の資金について、達成義務や報告の業務に多くの時間が割かれるケースが多い。人も時間も少ないので発展性に欠ける問題あり。
- 運営費交付金をもらうための事務量まで増加し、研究業務に充てる時間が減少している。
- 外部資金を獲得すると、今度はそのマネジメント・会議・書類作成（とりわけ研究代表者）に追われて研究に時間を取れなくなる。
- 国からの配分予算の削減はもちろん問題だが、裁量経費への振り替えの歯止めない増大の方が近々の問題としては深刻である。重点化の必要性や意義は認識しているが、ユニットやチームの日常的な（最低限の）運営がどのようなもので、そのためには最低限これくらいの予算の配布は必要といった根拠をもって判断して欲しい。現状をわかっているとはとても思えない。
- 理事長裁量、理事裁量、PD・PL裁量がふえたが結局上がもとめるもの（研究）しか採用されず、研究キカンとしてのポテンシャルが急げきに低下している。自由な発想でのキソ的研究がまったく行えない。
- PCや新しい機械の購入、機械修理の費用捻出が困難になり、最新の研究を行う場ではなくなっている。
- 研究室で共通に使える予算がなく、例えば事務補助者が雇えない。
- 4月、新年度になってから、今までの30%の交付金しかもらえないという話が出た。何の準備もできず困惑している。
- 予算が減っても業務が減らない。
- 削減の結果、「選択と集中」に追い込まれた。しかも「選択と集中」対象を選定する上層部が出たところで判断するため、年度がはじまっても総予算が示されず、安心して仕事ができない。
- 本年度採用のため特に弊害を感じていない。
- 上記設問のような単純なものではない。交付金が減らされているなか努力して工夫している人は多い。しかし 1)それらの人の中での競争激化,2)外部資金を取る苦勞、使う苦勞, 3)交付金を呑気に使って危機意識のない人達のトリプルパンチにさらされている。
- 新たな研究を始めるときの物品購入・旅費等資金が少なくなる。（外部資金では買えない）
- 廊下の照明を落とすなど光熱費抑制のために労働環境が軽視されている。研究者間のコミュニケーションが希薄になりモチベーションも下り気味になると感じる。
- 再雇用なので外部資金の研究は認めてもらえるが、本務は事務系（研究支援）なので、それが優先され、研究へのエフォートが不十分。
- 研究者の独想革新性を担保する意義が重要。
- 施設の維持にあてる交付金が減って修繕等が遅くなる一方、新しい高額機器の購入は減り、全体に老朽化が進行しつつある。このまま、ゆっくり国研は死んでいくのかなという感じ。
- 伝わってはくるが、味付けされていて意味が違っていることがよくある。
- 理事長の声が大きすぎ。一言ですべてがひっくり返るような体制になっている。
- ”研究管理”のための作業（月報作成、研究課題報告書など）が多すぎる。

- 業務過多。
- 業務評価は不要である。
- 当局側が説明や約束を反故にすることが多い。
- トップによる研究予算の吸い上げで現場裁量によるシーズ創出が破綻している。
- 交付金が不足している。幹部（理事長）が独断的、民主的運営ではなくなっている。
- 予算用途がこの一年で不明瞭になり、配分が東京偏重化している。
- セグメントの壁。
- 理事長が新しい部署を次から次へと繁殖させているが、その新部署の業務内容を誰も把握していない。
- インフラが経年劣化している。
- ラインがたくさんあって、キングギドラかヤマタノオロチのようである。よって、作業依頼や書類がひたすらに重複。
- 組織の改革が頻繁すぎる。
- 理事長のトップダウン。
- 上意下達の度合いがひどくなっている。トップによるマネジメント自体は否定されるべきではないが、現場の意見を集約していない。または聞き入れてないため、机上の空論で無理のある方針が実施されてしまう。
- 組合組織力の低下。
- 雑用が多すぎる。
- 人事評価が適切に行われておらず、無能な人間が昇進し部下を持つような状況が見られる。このことによって組織の運営に支障をきたし、また無能な人間の部下になった者が精神疾患を発症している。
- 予算（交付金）配分の偏在化。しかも、幹部は実情を把握していない。
- 上からのメールが多い。
- 恣意的。
- 部門は機構の下部にあるので幹部、上層部の方針がきちんと機構の方針なのか。また聞きの伝言ゲームのように変わっていったのか職場ではわからない。
- コンプライアンスの対策で個人の負担が過剰で研究の足かせとなっている。昇給の基準が厳しくなり、いつまでたっても昇給できない（成果をあげても）。
- 法律等を守るのは当然であるが、守るためにどうしたらよいかではなく、守らせるためにまず制度をかけるという考え方は困ります。
- 紙ベースの申請が多い。電子化できないのか。
- ボトムアップの完全否定のトップダウンであるため、下した指示が現場にどのような影響を及ぼすかに上層部が無頓着すぎる。結果として、幹部の調整業務が大幅に増加し、従来の幹部スペックではまともな調整ができず、パワハラ的な処理におちいってしまう。にもかかわらず、人材が不足し、まとめる幹部教育も行われていない。
- 部門幹部から流れてきた情報（例えば、社会実装の考え方、必要書類の様式 etc）が、すぐに変更になる。
- 話合いの時の話題や問題背景の説明が少なく理解に時間や手間がかかる。業界などでの暗黙の了解などがあるのだろうが、把握できないことが多いので、まずは背景の説明からして欲しいと思うことが多いです。
- コンプライアンス重視のためやむを得ないとは思いますが、全てが官僚的お役所的なやり方になったように感じる。
- 上層部が理事や理事長の顔色ばかりうかがっており自分の意見を持っていない。研究を軸にしたビジョンがない。
- 研修が多すぎる。
- トップダウンで無理（無謀）なことが現場に押しつけられる。

- パワハラがある。パワハラがあり、改善されない。
- 契約職員に対して無期雇用逃れのクーリングをしている。
- 社会実装の研究テーマが多く、新たな改革となる研究が出にくい環境である。
- 作業依頼や諸手続きのメールが多すぎる。

Q.7 経常研究費が毎年削減されている一方で、防衛装備庁における安全保障技術研究推進制度予算は、(中略) あなたはこの制度の予算獲得を検討しますか。あてはまるものを一つだけお答えください。

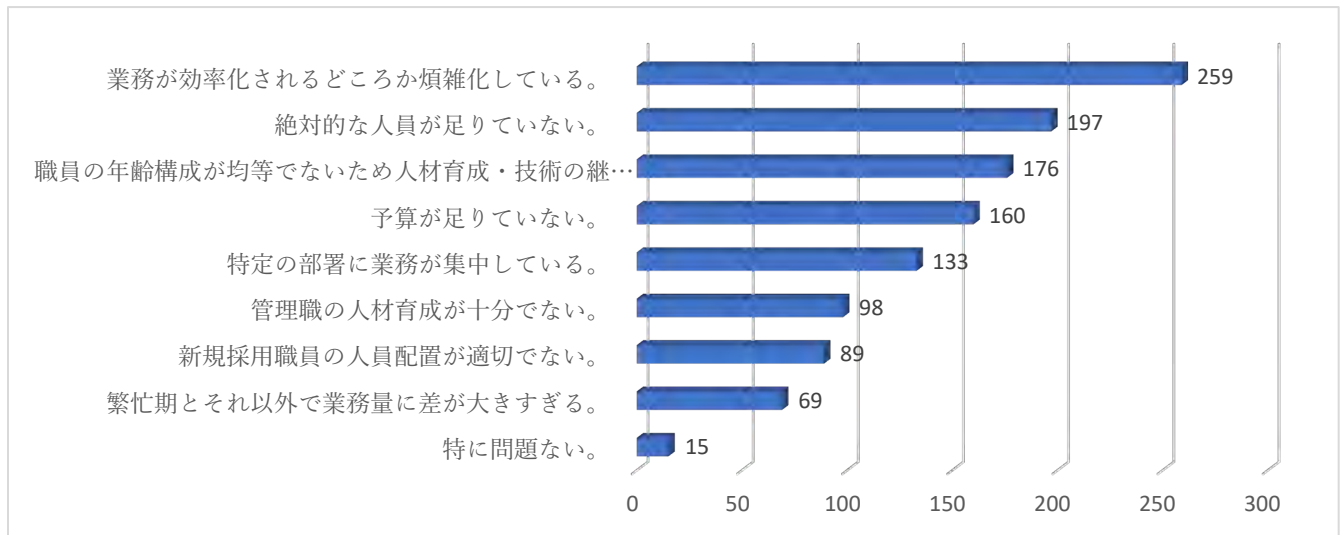


- 分からない。(同様意見 3 名)
- これ自身がどのような分野が該当するのかわからない。自然史研究も当てはまるのか? 国はある分野に集中して予算を配分する傾向がある。こうしたことは広く周知していただきたい。
- 中身・内容・意図による。(同様意見 2 名)
- 検討の必要はない。
- non-aggressive の域を出ないのはもちろん aggressive の域に応用されないような研究内容を検討する。(そうすると採用されにくいのかもかもしれないが。)
- 事務系からすると、その制度を予算を使用すると、研究が軍事に利用されたり、制限があるように感じます。研究の成果があった場合に、特許権等、問題が生じてしまうと思います。
- 検討はするが、組織として応募可能かどうか別の論理体系で動いている。
- 機構の方針に従う。
- 自分の研究分野とマッチしない。(同様意見 16 名)
- 軍事研究のスピンオフの数字は無駄ではないか? 積極的に関与する気は無い。
- 人を殺すための研究はしたくない。
- 組織、個人の評価に繋がるなら検討する。
- 軍事研究がオープンであることは民主主義においては重要なので良心の自由を侵害しないという条件付きで公募もありと思う。
- 研究成果公表後、軍事利用を歯止めするべきがない。
- どのような角度から見ても自分の分野は武力的開発にはかかわらず、平和的戦略にしかかなり得ないので(精神的幸福感の upregulate 等) 仮にそのような研究なら検討の可能性はある。
- 2017 年に急増したことは知らなかった。本研究費の配分実態について知りたい(HP で知りうる?)
- 日本学術会議では、軍事目的の研究はやらないことになっているので、上記予算の中で、軍事目的でなく、かつ自分の研究分野とマッチすれば応募を検討します(ないと思いますが)。
- 軍事利用されないという保障があるなら考えるかもしれない。
- 研究開発予算総額を論ずべき。
- 研究者の発意が活かされることが重要。

- A)所内手続、B)所内審査。現状最大の問題は、A,B共に独創性、革新性の高いものは受け入れられないということ。
- 私の分野はこの予算の内容とかけ離れているので検討すらしたことはない。ただこの種の研究のニーズ自体は理解できる。
- 以前、レーション（糧食）関係で助言したことあり。
- 私は、防衛研究に対して無条件で悪と決めつけるようなことは致しません。しかし、増額が多いとは感じる。某国の軍事的挑発と米国の負担軽減を望む動きが影響していると感じている。
- 民生につながる、直結する防衛装備開発も多いので、一律に批判的対応は思考停止と思われる。内容の精査が必要。
- 軍事研究自体は、日本の安全確保のために大切なものである。そのためには、機密を十分に確保した環境で行う必要がある。その意味で、大学・研究法人で軍事研究を行うことは危険である。十分な予算を確保したうえで、クローズドな環境でしっかりと研究を行ってほしい。
- もっと国防費を増やすべき。
- 有事の国内食料生産など考えても良い。兵器を嫌う気持ちはわかるが、それほど平和で内ことを自覚すべき。
- 兵站の研究など自国軍の人命保護のための研究であれば行っても良いと思う
- 他国による農作物の病原体散布などの危険にさらされた際の防衛的研究には農研機構は積極的に関わるべきではないか？

4. 研究系の方への質問

Q.8 あなたの所属する研究機関で業務をすすめるにあたって、どのような問題を感じていますか。あてはまるもの全てお答えください。



- 年度末から会計業務の6月末頃にかけて、会計課など管理部門での業務量が膨大となり、多くの超過勤務が発生している。一方、業務効率化に対する意識・取り組みは低いままであり、深刻な問題だと考えている。
- パーマネント職員補充がなく、定年による減で施設維持継続が困難となっている。
- 本省のくだらない事務仕事に振り回されて、研究が進まない。
- 毎年の様に担当者が変わるため、経験が蓄積されない。似た様な失敗を繰り返す。

- 機関ごとに適材適所があるわけで、大学、博物館、美術館、その他ではその中を構成する人員、必要とされる人の質、年齢、構成は様々である。それを横一列に一緒にしてしまうと、その不具合が生じることが多々ある。それが、新規採用職員の配置や管理職の質の悪さになる。そしてある特定の部署、人に仕事が集中し、そこだけがモーレツ忙しくなる、ならざる得なくなる。現場の声をもっと聴いて欲しいし、効率化するとはどういうことなのか、現場の判断をもっと信用してほしい。
- 外勤時の超過労働時間があまり考慮されていない気がします。
- 予算が切れるなどして一旦閑職に追いやられたが最後、一線に戻れない。
- なにをするにもオーバーコンプライアンスではないかと考える。それに対するあらゆる「コスト」は相当なものになっているのではないと思われる。細部にこだわる・規則に縛られすぎで、なにをするにしてもとにかく時間がかかる。それでいて「スピード感」を組織として求められており、上層部が現場の実態を把握しないままに業務を押し進めようとし、一方で慢性的な人員不足と考えられ、結果として職員がどこかで帳尻合わせのための超過勤務をせざるを得ず…、そんな状況が常態化している、そんな組織はかなり多いのではないだろうか？ 特に事務系職員がそんなだから、研究職が事務も行い、本来業務の研究を行うための時間が削られている。研究は、もちろん競争することは大切と思うが、一方で十分に時間的な余裕がないと本当の意味での「いい研究」というのはできないような気がする。時間や経済的な面も含めて、切羽詰まった心の余裕も一切ないような状態で、本当に研究なんてできるのでしょうか？
- 研究支援系業務に対する評価が低いために、専門的な人材が育たない。安直に外部人材に頼るため、職場内の連携に問題を起こしがちである。
- 研究機関は研究が種であるとの意識があり、管理部門への人的、予算的な手当が少なくなる傾向にある。また管理部門側も研究部門に対して遠慮が感じられる。
- 非常に小さな例では、研究部門ではPCを頻繁に更新できるが、管理部門では予算がなく更新がままならない。
- コンベンショナルな技術であっても研究のネタはたくさんある。こういうところの重要性を管理職が認知すべきだし、さらにその上の省庁へ提言すべき。
- 大学より研究環境は良い。手続きが多いが、国研なので仕方ないと思っている
- すべての事業について理事長を通す型では作業が止まってしまう。
- 作業フロー等の様々な手続きが一方向的に拙速に変更される。組織改革のやりすぎで担当窓口が分からなくなり案内もない。
- 特定の部署というより、特定の人に業務が集中している
- コンプライアンス遵守は重要だが制約が大きくサポートが少なすぎて負担が重い。
- 放射線施設管理は研究者だけがメインでやるべきではないと思う。
- スタッフは増えないのに新たな業務がどんどん増えてこなせない。
- キメラ職場なので直接の所属だけですむときと、事業場全体に諮らなくてはいけないときとが区別できず手間がかかる。
- 担当者と業務内容が一致せず、単に人数合わせに使われている。
- 組織運営ができていない。
- 上記設問に加えて、職員の間で業務の集中格差がひどすぎる。
- 研究職との連携が足りていない。
- 際限なく、成果の短期間化、質の向上を求められる。