

NISTEP REPORT No. 137

科学技術システムの課題に関する
代表的研究者・有識者の意識定点調査
(科学技術システム定点調査 2009)

データ集

2010年3月

科学技術政策研究所

2009 Expert Survey on Japanese S&T System, Data Book

March 2010

National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP)
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT)
Japan

本報告書の引用を行う際には、出典を明記願います。

目次

全問集計結果

データの見方.....	1
指数の計算方法.....	2

Part I 現時点での我が国の研究資金、施設・設備等の状況

【研究資金】

問 01 政府科学技術予算の充足度.....	3
問 02 世界トップレベルの成果を生み出すために必要な研究開発資金.....	5
問 03 研究資金についての全般的な意見.....	7

【施設・設備、知的基盤、研究情報基盤の整備】

問 04 知的基盤の充足度.....	11
問 05 研究情報基盤の充足度.....	12
問 06 施設、設備の充足度 ①大学の施設.....	13
問 06 施設、設備の充足度 ②大学の設備.....	14
問 06 施設、設備の充足度 ③公的研究機関の施設.....	15
問 06 施設、設備の充足度 ④公的研究機関の設備.....	16
問 07 施設・設備、知的基盤、研究情報基盤の整備についての全般的な意見.....	17

Part II 我が国の科学技術システムにおける、人材の育成・確保・活躍の促進の状況

【人材の生きる環境の形成】

[研究開発を志向する人材層の拡充について]

問 08 職業的魅力.....	20
問 09 高校生や大学生にとって研究や開発に関わる職業を魅力あるものとするのに重要なこと.....	22
問 10 大学の科学技術人材提供活動の充足度.....	31
問 11 研究開発を志向する人材層の拡充についての全般的な意見.....	32

[若手研究者の育成について]

問 12 博士課程後期を目指す人材.....	36
問 13 博士課程後期を目指す人材のための環境整備の充足度.....	38
問 14 多様なキャリアパスのための環境整備状況の充足度.....	39
問 15 若手研究者の自立性 ①大学.....	40
問 15 若手研究者の自立性 ②公的研究機関.....	41
問 16 若手研究者の自立支援のための環境整備の充足度 ①大学.....	42
問 16 若手研究者の自立支援のための環境整備の充足度 ②公的研究機関.....	43
問 17 若手研究者やポストドクターが海外研究機関で研究活動を行う機会の必要性.....	44
問 18 若手研究者の研究活動水準.....	46
問 19 若手研究者の育成についての全般的な意見.....	47

[研究開発人材の多様性について]

問 20 女性研究者の活躍状況.....	51
問 21 女性研究者活躍のための環境の改善、人事システムの工夫の充足度 ①環境の改善.....	52

問 21	女性研究者活躍のための環境の改善、人事システムの工夫の充足度 ②人事システムの工夫	53
問 22	優秀な外国人研究者の獲得活動状況 ①大学	54
問 22	優秀な外国人研究者の獲得活動状況 ②公的研究機関	55
問 23	優秀な外国人研究者の受け入れ体制の充足度 ①大学	56
問 23	優秀な外国人研究者の受け入れ体制の充足度 ②公的研究機関	57
問 24	外国人研究者数の充足度 ①大学	58
問 24	外国人研究者数の充足度 ②公的研究機関	59
問 25	優秀な外国人を受け入れる際に障害となることとその対策 ①大学	60
問 25	優秀な外国人を受け入れる際に障害となることとその対策 ②公的研究機関	65
問 26	研究開発人材の多様性についての全般的な意見	67

【研究開発人材の育成について】

問 27	後継者・専門家育成の充足度 ①大学	70
問 27	後継者・専門家育成の充足度 ②公的研究機関	71
問 28	大学及び公的研究機関の内部での流動性、企業との流動性の充足度 ①大学及び公的研究機関の内部での流動性	72
問 28	大学及び公的研究機関の内部での流動性、企業との流動性の充足度 ②大学及び公的研究機関と企業との流動性	73
問 29	分野間での人材流動性の充足度	74
問 30	公正で透明性の高い人事制度の充足度 ①大学	75
問 30	公正で透明性の高い人事制度の充足度 ②公的研究機関	76
問 31	能力主義に基づく人事が徹底されるために障害となることとその対策	77
問 32	研究開発人材の育成についての全般的な意見	82

【研究者にインセンティブを与える評価システム】

問 33	研究開発評価の効果の充足度	84
問 34	研究開発評価システムの効果的・効率的運営	85
問 35	研究者にインセンティブを与える評価システムについての全般的な意見	86

Part III 基礎研究

【基礎研究】

問 36	重点化が自由発想型研究の在り方に及ぼす影響	89
問 37	大学における基礎研究環境の充足度 ①研究資金	91
問 37	大学における基礎研究環境の充足度 ②研究スペース	92
問 37	大学における基礎研究環境の充足度 ③研究支援者	93
問 38	基礎研究についての全般的な意見	94

Part IV 絶えざるイノベーションの創出実現に向けた科学技術システムの強化

【イノベーションの創出を目指す研究開発】

問 39	研究資金配分方法からみた基礎研究の多様性の確保状況	97
問 40	基礎研究における国際級成果の充足度	98
問 41	自由発想型研究の成果活用のための活動状況	99
問 42	研究費制度からみた研究の多様な段階を切れ目無くつなぐ仕組みに対する充足度	100
問 43	我が国における研究開発の成果とイノベーションとのつながり状況の充足度	101
問 44	イノベーションの創出を目指す研究開発についての全般的な意見	102

【競争的資金制度】

【科学研究費補助金制度について】

問 45	科学研究費補助金制度の審査について公正さ・透明性の充足度	106
問 46	科学研究費補助金制度の中間・事後評価制度の有効性	107
問 47	科学研究費補助金制度における研究費の使いやすさ	108
問 48	科学研究費補助金制度についての全般的な意見	109

【科学技術振興調整費制度について】

問 49	科学技術振興調整費制度の審査について公正さ・透明性の充足度	112
問 50	科学技術振興調整費制度の中間・事後評価制度の有効性	113
問 51	科学技術振興調整費制度における研究費の使いやすさ	114
問 52	科学技術振興調整費制度についての全般的な意見	115

【競争的資金制度について】

問 53	競争的資金制度について優れた研究の継続的支援の充足度	117
問 54	PO・PD 制度の充足度	118
問 55	PO・PD 制度の機能を十分に発揮させる際に障害となることとその対策	119
問 56	競争的資金配分機関における配分に係る運営の充足度	121
問 57	研究機関における適切な研究費運営のための体制整備の充足度	122
問 58	間接経費の使い方等についての全般的な意見	123
問 59	競争的資金制度についての全般的な意見	127

【大学の競争力の強化】

問 60	世界トップクラスの研究拠点を形成するうえで障害となることとその対策	129
問 61	大学の国際競争力の強化についての全般的な意見	135

【分野連携・融合領域研究への取組み】

問 62	分野連携や新領域創出に関し、我が国の科学技術振興の仕組みの機動的対応	139
問 63	分野連携や新たな融合領域の創出にかかわる活動に対する研究者の積極性	140
問 64	大学における分野連携や新たな融合領域の創出に対する研究者支援の積極性	141
問 65	人文・社会科学と自然科学の知の統合の現状と今後の必要性 ①現状について	142
問 65	人文・社会科学と自然科学の知の統合の現状と今後の必要性 ②今後の必要性について	143
問 66	分野連携・融合領域研究への取組みについての全般的な意見	144

【産学官連携】

問 67	民間企業から大学や公的研究機関に向けた技術的課題の発信活動の充足度 ①大学に対して	147
問 67	民間企業から大学や公的研究機関に向けた技術的課題の発信活動の充足度 ②公的研究機関に対して	148
問 68	民間企業の技術的課題への関心について ①大学	149
問 68	民間企業の技術的課題への関心について ②公的研究機関	150
問 69	産学官間での情報交流の機会や量の増加について	151
問 70	産学官共同研究時の知的財産運用の円滑さについて	152
問 71	産学連携が大学における研究開発活動・教育活動に与える効果 ①研究開発活動	153
問 71	産学連携が大学における研究開発活動・教育活動に与える効果 ②教育活動	154
問 72	日本企業の共同研究先としての日米大学比較 ①技術課題の解決能力	155
問 72	日本企業の共同研究先としての日米大学比較 ②契約の締結・実施等の実務能力	156
問 73	産学官連携において障害となることとその対策	157
問 74	産学官連携についての全般的な意見	161

【地域における科学技術活動】

問 75 大学における地域ニーズへの取組みについて ①地域ニーズに即した研究	163
問 75 大学における地域ニーズへの取組みについて ②地域ニーズに即した科学技術人材育成	164
問 76 大学における「地域の知の拠点活動」に対する国や自治体からの支援の充足度	165
問 77 地域における科学技術活動の活性化において障害となることとその対策	166
問 78 地域における科学技術活動についての全般的な意見	169

【イノベーションを創出し、社会・国民へ還元するために】

問 79 イノベーションを通じて社会的・経済的価値を生み出す際に障害となることとその対策	170
--	-----

Part V 科学技術と社会の関わり

【社会に開かれた科学技術】

問 80 我が国の研究機関や研究者からの研究開発の限界や善悪等を含めた情報の発信の充足度	173
問 81 政府における科学技術政策内容や得られる効果と限界等の説明の積極性	174
問 82 国や学会等における科学技術に関する倫理的・法的・社会的課題への対応の充足度	175
問 83 社会に開かれた科学技術についての全般的な意見	176

<2009 年度科学技術システム定点追加調査>	178
--	------------

参考資料

○ 第三期科学技術基本計画の概要	205
○ 2009 年度科学技術システム定点調査 調査票	206
○ 2009 年度科学技術システム定点調査 追加調査票	224
○ 回答者名簿	227
○ 謝辞	232

全問集計結果

(裏白紙)

〈データの見方〉

2009 年度科学技術システム定点調査の全問集計結果を以降に示す。定点調査の質問形式には、6 点尺度、順位付け、自由記述式の 3 種類がある。本データ集ではこれらの質問について、以下の(1)～(3)に示した情報を掲載した。また、追加調査についても、(4)に示した情報を掲載した。なお、各質問の集計表を科学技術政策研究所のホームページに掲載した。

(1) 6 点尺度の質問

- 各問について以下の情報を示した。
 - (2006 年度調査～2009 年度調査の変化)
 - 2006 年度～2009 年度調査の指数及び両端 4 分の 1 の値(第 1 四分位値、第 3 四分位値)
 - 2006 年度、2009 年度調査の指数差(〈2009 年度調査の指数〉－〈2006 年度調査の指数〉)
 - (2008 年度調査と 2009 年度調査の比較)
 - 2008 年度調査から評価を下げた回答者数(A)
 - 2008 年度調査と評価を変えなかった回答者数(B)
 - 2008 年度調査から評価を上げた回答者数(C)
 - $(A+C)/(A+B+C)$
 - $(C-A)/(A+B+C)$
- 指数は上から 2006 年度～2009 年度調査の値であり、2006 年度～2008 年度調査の値を黒丸、2009 年度調査の値を白丸で示している。指数計算には、それぞれの調査において実感有りとした回答者の回答を用いた。
- A、B、C の集計は、2008 年度調査、2009 年度調査とも実感有りとした回答者に対して行なった。
- 実感有りと実感無しの指数に 1 ポイント以上の差がある場合は実感無しの結果も含めた。実感無しの指数は 2006 年度～2008 年度調査の値を黒い四角で、2009 年度調査の値を白い四角で示している。
- 評価の変更理由については、原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、明らかな誤字については修正を加えた。また、大学等の具体名が出ている記述、明らかに質問の趣旨に合っていない記述、評価の変化のみを述べた記述については、削除または変更を加えた。

(2) 順位付けの質問

- 各項目について「実感有り回答の指数」及び「実感有り回答で必要度が 1 位とされた割合」(全回答及び所属機関別)を示した。

(3) 自由記述式の質問

- 原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、明らかな誤字については修正を加えた。また、大学等の具体名が出ている記述、明らかに質問の趣旨に合っていない記述については、削除または変更を加えた。

(4) 追加調査

- 問 1～問 4 の 6 点尺度の質問については、指数及び両端 4 分の 1 の値(第 1 四分位値、第 3 四分位値)を示した。
- 問 4 と問 5 の自由記述部分は原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、明らかな誤字につ

いては修正を加えた。また、大学等の具体名が出ている記述、明らかに質問の趣旨に合っていない記述については、削除または変更を加えた。

<指数の計算方法>

6点尺度による回答(定性的評価)を定量化し、比較可能とするために指数を求めた。計算方法は、まず6点尺度を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換した。次に、「1」から「6」までのそれぞれのポイントとその有効回答者人数の積を求め、次にそれぞれの積の値を合計し、その合計値を各指数の有効回答者の合計人数で除している。

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

i : 6段階のうち選択した「1」～「6」
 a_i : i の指数値 (単位: ポイント)
 b_i : i を選択した有効回答者数

順位付けの質問については、以下の方法で選択項目ごとに指数を求めている。順位付けの質問では、回答者は複数の選択項目から第1位から第3位を選択する。そこで、第1位→30/3ポイント、第2位→20/3ポイント、第3位→10/3ポイントに変換した。次に、選択項目ごとに、各順位のポイントとその有効回答者人数の積を求め、次にそれぞれの積の値を合計し、第1位の有効回答者数で除した。

$$\text{順位付けの回答の指数} = \frac{\sum_{j=1}^3 (c_j \times d_j)}{d_1}$$

j : 第1位→1、第2位→2、第3位→3
 c_j : j の指数値 (単位: ポイント)
 d_j : j を選択した有効回答者数

問01 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況を鑑みて充分と思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数											評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●	●	●	●	●	●	●	-0.36	13	152	24	0.2	0.06
大学					●	●	●	●	●	●	●	-0.38	9	106	12	0.17	0.02
公的研究機関					●	●	●	●	●	●	●	-0.73	1	17	4	0.23	0.14
民間企業					●	●	●	●	●	●	●	-0.24	3	22	8	0.33	0.15

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 補正予算により設備等の経費が認められ、研究の促進が期待される。(大学、学長等クラス、男性)
- 1 一部にかたよった配分がなされているが、総額としてはこの程度でよいのではないか。(公的研究機関、学長等クラス、男性)
- 1 H21補正予算において、2,700億円研究開発支援プログラム等が措置されたため。(公的研究機関、学長等クラス、男性)
- 1 競争的資金は増加している。(民間企業、学長等クラス、女性)
- 1 トップダウン型の予算が増えているのは確かだが、その準備と評価に多くの時間×人力を増やし、継続性も要求されるのでこのままでは足腰が弱くなってしまふ。(大学、学長等クラス、男性)
- 1 経済不況にともなう財政下で、相対的に配布率は高いから。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 補正予算により大幅増。(大学、学長等クラス、男性)
- 1 現時点での国の経済状況から。(その他、学長等クラス、男性)
- 1 科学技術基本計画のおかげで、科学、技術に関する政府予算は増えている。但し、本当に科学技術の重要性を認識している政治家がほとんどいないのではないか。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 補正等で増額されている。(その他、学長等クラス、男性)
- 1 国内外の所状況を鑑みて。(民間企業、無回答、男性)
- 1 最先端研究開発支援プログラムなど、補正予算に基づく予算が増加した。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)
- 1 配分方法に問題があるが、総額としては充分である。(大学、主任・研究員クラス、男性)
- 1 補正予算による増額は必要とところに配分されているとはいいがたい。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 iPS細胞研究など日本がリードしている基幹研究に重点的に研究者が増えている。(民間企業、学長等クラス、男性)
- 1 基盤的経費の減少は問題があるが、全体的に科学研究経費は増額されているため。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 補正予算による、ばらまきのよい影響がでてきている。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 科学技術に関する大型補正予算の実施。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 補正予算による増分はありがたい。継続的に科学技術への配慮をお願いしたい。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 2009年補正予算の効果。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)
- 1 補正予算により、国プロ関連予算が充実すると予想される。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)
- 1 補正予算にて戦略的投資がされた。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)
- 1 補正が行われた。しかし民主党政権になって差し押えが行なわれているので、結果は不明。(大学、主任・研究員クラス、女性)
- 1 科学用としては充分であるが、技術・産業用としては不十分である。(民間企業、学長等クラス、男性)
- 0 大学の状況について、定量的な把握ができたため。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 0 参考データでは2009年は2007年に比べて金額が増えたが、宣伝不足かまたは情報の流れが悪いせい、隅々まで浸透していない感じで、全員に知らされていない。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 0 短期的に成果の出るような研究または知名度の高い研究者のいるグループの研究に予算が集中しているように感じる。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)
- 1 研究を行うための研究費がない。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 予算の伸びが問題(公的研究機関、主任・研究員クラス、男性)
- 1 不足がより深刻になっている。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 欧米に比べて伸び率が小さい。(民間企業、無回答、男性)

- 1 焦点が絞れていない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 国全体の科学技術関係費に占める政府負担割合が諸外国に比べ低いという事実もあるが、昨今の経済情勢から、厳しい国の財政下でも政府投資を科学技術に向ける意義は大きい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 先進国に比べ、科学技術関連経費のGDP比率が低すぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 国立大学法人に対する運営交付金の削減が続いている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 特定の競争的資金に片寄っており、経常的研究費は不足している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 100年に1度と言われる不況を経験し、日本にとっての科学技術の重要性をこれまで以上に実感した。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 大型予算が減少、縮小する傾向がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 不況による縮小傾向が企業ベースで顕著。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 日本の対GDP比率は他の先進国と比べて著しく低い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問02 我が国の大学や公的研究機関において、世界トップレベルの成果を生み出すためには、現在、どの研究開発資金を拡充する必要がありますか。拡充の必要度が高い順に項目を3つ選び、その番号をご記入ください。

1. 政府主導の国家プロジェクト資金(非公募型研究資金)
2. 各省などによる公募型研究費
3. 研究者の自由な発想による公募型研究費(科研費など)
4. 基盤的経費による研究資金(運営費交付金など)
5. 民間からの研究資金

(2006～2009年にかけての指数の変化)

(分野ごと)

		指数					1位の割合				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		政府 プロ	各省 公募型	自由 発想	基盤 経費	民間 資金	政府 プロ	各省 公募型	自由 発想	基盤 経費	民間 資金
全回答	2006	3.4	3.4	7.3	4.7	1.2	18.6	6.6	46.5	25.2	3.1
	2007	3.1	3.2	7.4	5.1	1.2	16.1	5.5	50.0	26.1	2.3
	2008	3.0	3.4	7.3	5.4	1.0	15.4	6.3	43.9	32.1	2.3
	2009	3.1	3.3	7.6	5.4	0.7	16.7	5.9	47.3	29.3	0.9
大学	2006	2.5	3.2	8.0	5.2	1.1	9.5	5.8	52.6	29.2	2.9
	2007	1.8	2.9	8.2	6.1	1.0	4.8	4.0	57.9	31.7	1.6
	2008	2.2	3.0	8.0	6.1	0.7	8.6	3.6	52.1	34.3	1.4
	2009	2.0	3.2	8.2	6.0	0.5	7.6	4.1	55.2	33.1	0.0
公的研究機関	2006	3.8	3.9	6.8	5.1	0.4	20.0	13.3	40.0	26.7	0.0
	2007	4.0	3.2	6.1	5.6	1.0	21.9	12.5	28.1	37.5	0.0
	2008	2.6	3.9	6.5	6.2	0.9	12.5	12.5	29.2	45.8	0.0
	2009	3.4	3.5	6.3	6.1	0.7	25.0	8.3	33.3	33.3	0.0
民間企業	2006	5.6	3.7	5.8	2.9	2.0	43.1	5.9	31.4	13.7	5.9
	2007	5.8	4.1	6.0	2.7	1.4	41.7	4.2	41.7	8.3	4.2
	2008	5.6	3.9	6.1	3.0	1.5	34.9	9.3	30.2	18.6	7.0
	2009	5.9	3.6	6.2	3.2	1.2	37.8	11.1	31.1	15.6	4.4

(2008年度調査から意見を変えた理由)

自由記述	2008	2009
非公募型の場合に、公開性と納得出来る支援組織の選択手法が不明確である。(大学, 学長等クラス)	1 4 3	4 3 2
基盤的経費が減少のため。(大学, 学長等クラス)	3 2 4	3 4 2
基盤的経費の充実と公募型研究費の組合せによって足腰の強い研究体制が生み出される。(大学, 学長等クラス)	3 4 1	3 4 2
民間には余裕がない。(大学, 所長・部室長クラス)	3 5 2	3 4 2
公募型は増えており、逆に国家戦略が不在になりつつある。(大学, 所長・部室長クラス)	2 3 1	1 2 3
基盤資金の不足で、全体の力が低下している。(大学, 所長・部室長クラス)	1 3 4	1 4 3
研究規模の大型化などにより、国家主導型の研究開発が必要になってきている。(大学, 所長・部室長クラス)	2 3 5	2 1 5
運営費交付金が減り、基礎研究の衰退が懸念される。(大学, 所長・部室長クラス)	2 1 3	2 1 4
トップダウンによる研究費が十分に活用されていない思いがある。(大学, 所長・部室長クラス)	3 1 5	3 4 5
今日、明日のことと考えること乍ら、10年20年後の事を考えると運営交付金の削減は研究者のすそ野を著しく狭くする。(大学, 所長・部室長クラス)	3 4 5	4 3 2
文科省の学術政策に基づく研究費の支給が重要。(大学, 所長・部室長クラス)	3 4 2	2 3 4
もの作り分野における技能伝承が急がれるような、国際競争にさらされている分野、問題に対しては国家プロジェクトとするべきだと考える。また、公募型研究による新しい発想の研究テーマの発掘が、今日では重要。(大学, 所長・部室長クラス)	4 3 1	3 1 4
4は額が少なく、消耗品や旅費に使うことが多いから。5は民間財団の公募を意味する。(大学, 所長・部室長クラス)	3 2 4	3 2 5
①1、2の充実に対して3、4の割合の低下。②国立大学運営費交付金の減少(1%/年)の影響が無視できない。③1、2では世界トップレベルの研究の芽をうまくひろえない。(目的が固定化される)(大学, 所長・部室長クラス)	2 3 4	3 4 2
大学の基盤経費の不足が問題になっている。特に地方大学において。(大学, 主任・研究員クラス)	3 4 1	4 3 1
基本となる資金も必要なため。(大学, 所長・部室長クラス)	3 2 5	3 2 4
自由な発想で広く薄く分散させる方が、先々に芽が出てよい。(大学, 主任・研究員クラス)	4 3 0	3 4 2
国が強いリーダーシップを発揮してある分野を引張るのも重要かと思いましたが、3だと個性は出るかもしれませんが、トップレベルの成果に至るのは難しそうです。(大学, 主任・研究員クラス)	2 3 1	2 1 3
民間資金が閉鎖的になった。(大学, 所長・部室長クラス)	3 5 1	3 1 5
公募型はある程度充足(公的研究機関, 主任・研究員クラス)	1 2 4	1 4 0
科研費の間接経費が運営に使われている現実があるため。(公的研究機関, 所長・部室長クラス)	4 3 2	3 4 2
現経済状況下、民間からの資金増は難しく、政府主導プロジェクトに産業側の役割を期待する。(民間企業, 学長等クラス)	1 5 2	1 2 3
09年度補正で組まれた先端研究支援プロジェクト(2700億)の様な仕組みの大型公募は有効。(民間企業, 学長等クラス)	1 2 5	1 3 5
これからの時代を何をもって立国するのが不可欠。国としての収益モデル、競争力モデル。(民間企業, 主任・研究員クラス)	3 1 2	1 2 3

大学の独立法人化に伴い、研究室運営資金の枯渇対応に追われ研究に専念できない先生が多い。(民間企業, 所長・部室長クラス)	1 2 3	1 2 4
国立大の法人化により、むやみなTLOの活動に疑問。(民間企業, 所長・部室長クラス)	1 4 3	1 3 4
1については具体的な政策が導入された為。(民間企業, 学長等クラス)	4 3 2	4 3 1
欧米に比べて、日本はまだ政府主導のプロジェクト規模が小さい。(民間企業, 所長・部室長クラス)	3 1 2	1 3 2
各国が技術革新に努力している今日、その競争に勝つためには、各研究者の自由な発想による研究成果を集結する必要がある時期になっている。そのような場を、国家プロジェクト資金に基づいて行うべきと考える。各国の技術革新への取り組みが増大した。(民間企業, 所長・部室長クラス)	3 4 5	1 3 5
基礎研究に集中できる研究機関へのリソース拡充が必要と感じる。民間企業は短期成果に重心を置かなければならない状況のため、トップレベルの成果を出し続けていく土台作りとして研究者を育てる大学への投資は必須。(民間企業, 主任・研究員クラス)	4 3 1	4 3 1
各省が行う大型プロよりも全体のスコープがある方がよく見える。国民注視の中で大型プロが行われる方が得策。(その他, 学長等クラス)	4 3 2	4 3 1
基盤的経費が少ないために、独創性を育む素地が乏しくなった。(その他, 学長等クラス)	4 3 2	3 4 1
かつての人当経費のようなものをしっかり配分し、その上に上記の予算を○るべき。(その他, 無回答)	4 1 3	4 1 3
民間資金が減少している為。(その他, 学長等クラス)	3 1 5	3 1 2
景気後退などの影響を受け、民間からの資金調達は難しくなっている。(その他, 学長等クラス)	1 5 3	1 3 2

問03 研究資金についての全般的な意見

【問1に関して】我が国の科学技術予算は科学技術基本法の策定などを契機として増加してきているが、主要な競争相手である米国・EUと比べた場合、科学技術関係の政府予算が多いとは言いがたい。特に高等教育研究機関である大学に対する政府支出は他の先進国と比べ低い水準にある中で、財政再建に向けた画一的な方針により、国立大学の運営費交付金や私学助成費が一律削減されることは、科学技術立国を標榜する我が国として極めて問題である。また、国等の公的研究資金については、単年度主義や資金によって使途制限が異なる等、使い勝手が悪く制度的かつ運用上の課題も多い。このような研究活動の特性と国の予算制度の不整合に関する問題を解決することも極めて重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

世界を先導する研究は、独創的発想に基づくものであり、課題や出口が示された研究は、その分野を開拓した先達が存在している。我国は、前者に力を注ぐ必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

問1: 未来を担う人材育成及び学術の振興を使命とする国立大学法人において、運営交付金に対する「効率化係数1%」の撤廃をお願いしたい。問2: 大学の施設、設備の充実及び研究者の自由な発想に基づく研究への支援が十分でなければ、将来にわたる持続的な発展は望めない。全体: 第3期に掲げられた政府研究開発投資の目標総額約25兆円は確実に達成されるべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

・まず、基盤的経費が確保されないと、将来的な発展のためのシーズが育たない。最近の中国などに比べて研究費が極めて少ない。・人、金、もののうちの人の手当も必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

現在進められている世界最先端…の政策は、全くの愚策であろう。トップダウンの弊害が顕在化している。(大学, 学長等クラス, 男性)

プロジェクトの期間が短かすぎる。(大学, 学長等クラス, 男性)

優れた研究、研究者を選び出す能力を国として付けることが重要。(大学, 学長等クラス, 男性)

公募型研究費の配分結果に相当な偏りがあり、是正すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

競争的資金が拡大する一方で、基盤的経費が縮小する方向性は、我国の大学の経営基盤を危うくし、科学技術立国・教育立国である日本の将来を危うくする。基礎科学分野の若手研究者のために安定した職を創出することも重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

競争的資金の充実が結構な事であるが、その申請、評価etcのために教職員のかなりの時間がとられ、落ち着いて教育、研究をできる状況ではなくなっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究費の獲得は、日頃より外部資金の導入を図るべく努力しているところであるが、継続的な施設整備・管理運営のための基盤的経費を工面するのが困難となっている。優れた研究については、事後評価等によって継続的に基盤経費を措置することも考慮したい。(大学, 学長等クラス, 男性)

国家プロジェクト予算では透明性が重要である。今回(H21年度)の景気対策の補正予算ではあまりに早急すぎて透明性に欠けている感がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎的な研究に研究費の配分が少なすぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

世界トップレベルの成果は短期集中型の投資だけで生み出される訳では無い。現状ではトップレベルの成果を生み出す芽となる基盤的研究への支援が手薄であると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

政府主導の国家プロジェクト資金の配分については、プロジェクト支援サイドの声の大小ではなく、中長期の戦略性の重要度を重要視すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

今回の特定研究費への2700億円もの研究費のバラマキは大変問題ではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

時代に変革をもたらすような成果の芽は政府が先導して作り出せるものではなく、予測のつかないところから出るものだ。競争的環境だと、目先のこと、少なくとも予測できる範囲外のものを見つける精神的余裕は、現場の研究者には持てない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多様な民間資金も重要。但し、日本では金額が小さい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

米国のNIHやNASAのような研究資金の出し方が望ましい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基盤的経費による研究資金が不十分なことは充分承知している。しかし、体力のない国立大学が落ちこぼれることはやむをえない。生き残った大学に十分な手当てを行い、その中から少数の“スーパー”大学を育てるべきと考えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

市場原理に振り回されることのない、確たる基礎研究の推進支援が必須。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

環境分野においては、海外との共同研究に資金が必要。特に荒地などの修復は、海外のフィールドが重要な役割をもつ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の配分が基礎科学よりも応用科学、技術分野に傾いている気がする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問2: 各省で類似テーマでの公募があるが、テーマやキーワードですみ分けを図る方がよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

老朽化著しい施設設備をだましまし使っている大学の実情を何とかしてほしい。研究費以前に基盤的経費を充実させないと、研究費も有効に生かせず、科学の進歩はないだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

政府の他の予算と同様に「ばらまき」型の研究費が多すぎる。総額では(回答者の所属するライフサイエンスに限っては)十分。偏在が問題。勝ちそうな馬にだけみんなが投資するのは面白くなく、そのうち業界が下向く。(若い人にとって魅力がない)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の経常的資金(運営交付金)を減じて、その分を競争的資金へまわすことは、30年前に日本の大学が非常に貧弱であり、一部の優秀な研究者にも資金が回らなかった時代の考えの遺物であると思います。今は逆に、優れた研究者に資金がだぶつき、大学全体の研究力が低下する一方です。この流れはすみやかに改めるべきと考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の額も問題だが、配分が偏りすぎ。「(1億/教室/年)・5年」よりも「(1千万/教室/年)×10教室・5年」の方が良い。(国家プロジェクトは別として)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

最先端研究開発支援の公募にも示されたように、分野を限定しなくても良い研究が自発的に考えられ、提案される。あまりトップダウンの「戦略」テーマでがんじがらめにしない方が良い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究業績に反映させた資金配分を拡充して欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費申請に関する審査に原理的に限界があり、採択率を上げて、明らかに不採択とすべきものをはじく機能とすべきである。研究費の用途は広く民間にゆきわたるので、景気回復の有効な手段となる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基盤的経費による研究資金の減少は、世界トップレベルの成果を生む可能性の高い若年者の独創的かつ創造的研究を阻害する可能性がある。しかし、そのような状況下で誕生した成果は国家プロジェクトとして積極的に支援すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

運営交付金を手厚くするとともに、ポストを用意すべき。定員としての組織の充実を国立大学に付与して、その運用を委ねるべき。競争的資金の過度の導入より基礎を整備すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問2について: 科学の発展は予想しがたいことが多く、政府主導で世界トップレベルの成果を生み出す確率は非常に低い。ボトムアップの方が確率が高い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在の指導的研究者は、実質上トップダウン予算で育てられていない。(過去のJSTなどは実質的にボトムアップ支援型だったと考える) 現在、イノベーションとうたったトップダウンが多く、比較してボトムアップ研究のサポートが少なくなっている。このままでは近い将来、トップダウンでサポートするべきアイデア、人材が減るだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在の予算配分は競争的資金に重点がおかれつつあり、やがては、すぐに“成果”のでない分野を壊滅させることになるであろう。基盤的資金の拡充につとめるべきと考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

海外では、日本に比べてはるかに巨額の民間の研究助成があり、基礎研究への研究助成に対しては税制上の優遇措置があると聞いているが、同様の優遇措置は日本にあるのか。なければ導入すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

トップの大学の大学院からの博士号取得者がすべて出身大学に職を得られる訳ではありません。幅広く優秀な研究者を育成し、ユニークなアイデアによる研究の芽を生むには、よりすそ野の広い研究土壌が必要と思い、そのための支援が必要と感じます。特定の戦略目標(例えば環境)にはトップダウンの研究費の有効な活用もあると思います。その受け皿の育成も必要かと思えます。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

問2において、1の国家プロジェクト資金を第1位に選んだが、必要性が高いのは研究者の自由な発想に基づく基礎研究に対するプロジェクト資金である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

世界トップレベルを目指すのは良いが、それを支える基盤が崩れている。教育・研究現場では二極分解が起っており、破産同様の研究室、教育用のコピー代に事欠く研究者、教育者も出て来ている。また大きなプロジェクトがあたった場合は使い切れないような状況もある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

猫も杓子ではなく、教育、教育と研究、研究重点のような分類、区別下に大学を仕分けることによって、研究費の集中、重点配分が必要となるのでは。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

COEは無意味でしたね。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

ちゃんとした研究テーマの科研費でやっと数百万、一方ちゃんと審査していると思えない補正予算で数億円、おかしくないですか？(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

補正予算で金額が増えるのはけっこうだが、選別が従来のやり方に比べ安易だと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究で生活ができない若者が多く存在することは大損失である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

運営費交付金の削減は、大学の運営にとっても痛みを伴います。学生が勉強できる場としての大学の役割をもっと大切にもらえていただきたいと思えます。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大型予算が集中する研究者からは、何も新しいものは出て来ない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

政府(省)は政府主導で大きな資金を出すことで、意に沿った方向に研究者が研究成果を出すと考えているのかもしれないが、優秀な研究者は、自らの方向性をしっかりもっているので、形の上で提示されてきたプロジェクトに迎合するような申請を提出したとしても、主たる研究は自らのライフワークが中心であろう。教授選などを見ていると、自らの研究の方向性がぶれない人が評価が高く、いくらメジャーな論文があっても、その時々ではやりの研究にテーマを変えている人は評価が低い。(この様な評価に私も賛成である。)しかし現実には研究資金の調達には必須なので、迎合することも必要な現状である。最近科研費が減らされているのではないだろうか。もちろん、大型プロジェクトのせいのみではないと思うが。研究者には非常に優秀な人が多いので、彼らの志を十分生かすような研究費配分が長い目で見れば良い成果を上げることになるはずである。そのためには、科研費のような性格のもの(研究の自由度が高い)を何倍にも充実させるべきだと思う。iPSのようにすばらしい研究には、特別推進で十分ではないだろうか。役所主導をほとんどなくし、科研費S〜Cをそれぞれ2倍〜3倍の額にしたらどうでしょう。(実際、C1年100万円の研究ができる人がいるのでしょうか。)(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

目標達成型あるいは国家主導型では自由な研究の発展が阻害される。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

科研費の総額が他の経費と比べてあまりにも少なすぎる。今の国家プロジェクトに独創的な研究を生む可能性があるものはむしろ少ないのではないか。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学の運営交付金が減額されている状況では、実績のないところから研究を開始する事が困難(特に自由発想型の研究)。自由発想型の研究に意欲と能力のある研究者を如何に見出し、支援していくかは大きな課題。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

トップレベルの成果のクライテリアが人によってちがう。私は教科書に残るような、かつ生命現象の本質の解明もトップレベルを走る日本にすべきだと思う。最近の傾向として、応用的な役に立つ研究に資金配分がかたよっていると感じる。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

現在有望な研究にのみ厚く資金を出しても、基礎的な力のレベルは上がらないし、研究の芽も生まれてこない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

予算額が増加していることは良いことであるが、次はそれらの資金をオリジナルな研究育成・加速へスムーズに向けるシステム(ソフトに対応するもの、ハードを予算というPCに例えたときの)が必要である。(大学、主任・研究員クラス、男性)

欧米(特に米国)と比べて、まだまだ予算は少ないと考える。自由な発想の研究はすぐには科学技術として応用されるものはないかも知れないが、長期的に見れば極めて重要である。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

健闘しているが、もっと拡大すべき。増分の主たる使用用途は人件費。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

科学技術が知的にも経済的にも国の力を支える基盤になっていることを考えると、現在の予算の額はまだ十分とは言えない。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

基盤的経費を増額し、大学等で長期的な視点にたったプランをたてやすくすべきである。(公的研究機関、所長・部室長クラス、女性)

各省庁縦割りであること、また仲良しクラブ的なテーマ応募の仕方についてはすぐにでも改めるべき。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

政府主導の国家プロジェクト資金、各省などによる公募型研究費が多過ぎて創造性をスポイルしている。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

戦略を持った効率的投資が求められている。国の政策としての研究開発を進めるべき。及びそれらを補完する多くの基礎研究を展開する場を確保する。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

公募を多くしていかないと新しい人材発掘につながらないと思います。(公的研究機関、主任・研究員クラス、女性)

全般的に企業では収益が悪化し、研究開発費、特に中長期の収益につなげる研究開発投資が充分に行えなくなっている。国による投資増を期待する。(民間企業、学長等クラス、男性)

巨費を投ずる研究テーマを否定するものではないが、現在は「選択と集中」に行き過ぎている。新たな発想を適宜サポートすることをもっと充実すべきである。(民間企業、学長等クラス、男性)

研究者が競争的資金の獲得で疲弊している。短期成果主義のため、独創性の高い研究がやりにくくなっている。(民間企業、学長等クラス、男性)

09年度は「最先端研究開発支援プログラム」を始めとして、多額の補正予算が研究開発に配布されたが、十分な検討時間がなく、バラマキの感がある。成果はきちんとフォローし、効果の有無をチェックすべきである。(民間企業、学長等クラス、男性)

概して、我が国におけるリソース投入額は欧米に比し、不十分。(民間企業、学長等クラス、男性)

大学に対して、研究成果のみを求め過ぎている。研究と教育の2つの機能が重要。この内、教育に対する大学の評価が必ずしもきちんとして評価されず、大学が教育のための予算を十分に確保できていないと思われる。教育体制のしっかりした大学には、教育の予算を付けることが重要。教育には時間も金もかかると思う。(民間企業、学長等クラス、男性)

全般的に短期的成果を指向する傾向が強くなって来ている様に思う。この点をとると、国家的プロジェクトによる研究推進の必要性が高くなると思うが、国のプロジェクトは単年度で区切れ、非効率な感じを持つのが従来の傾向。大学、研究機関をもっと競わせ、推進することが必要ではないか。(民間企業、学長等クラス、男性)

大型研究支援プログラム等の施策の陰で新たな研究のネタ探しの活動が助成されにくくなっている。(民間企業、学長等クラス、男性)

つかみ金的発想による資金提供が目には余る。(民間企業、学長等クラス、男性)

国立大学運営費交付金の自動的な年度毎の削減は、大学に対するダメージが大きすぎ、直ちに廃止すべきである。(民間企業、学長等クラス、男性)

問1については量から質を問われる時代になりつつあるのではないかと。問2について、大学の基盤研究を支援する施策も重要だが、実用化を目指すものについては、国から企業へ、企業から大学への研究資金の流れが必要ではないか。また、日本的なイノベーション創出の手段として、大型の国家プロジェクトが有効である。国として産業の競争力を回復するために、再度、長期的戦略に基づいた大型プロジェクトの推進を図ってはいかがか。(民間企業、学長等クラス、男性)

第3期科学技術基本計画では、H18年度～H22年度の5年間の科学技術関係経費を25兆円としているが、H21年度までの累計は17.3兆円に留まり、当初計画に対して乖離感がある。基本計画の達成を要望するとともに、基本計画との乖離の理由、今後の方針について国民へ明確な説明を希望する。内容としては、国際競争に勝ち世界トップレベルの研究成果を生み出すためには、今回の補正予算で計画中の最先端研究開発支援プログラムのような制度を時限的措置ではなく定常的に設定し、我が国として重要なテーマの選定の下、達成目標を明確にした、国家プロジェクトの推進が必要である。また、競争的資金は欧米に比べまだ不十分、大学の基礎的講座維持費用も不十分であり、より一層の充実が必要である。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

現在、実施中の1グループ90億円のプロジェクトについては、その実効性について疑問がある。代表者からのバラマキになる可能性あり。それぞれの研究テーマ、組織にあった研究費など、支援の仕方を変えるのが好ましい。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

大型国家プロジェクトにありがちな“一度予算がついた以上、修正はできない”という状況は改善してゆく必要がある。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

国際社会や日本の利益につながらず、特定の個人や組織に多くの予算が流れているように感じます。研究者は、論文を書いて終わりと考えているので、社会への還元が行われているかどうかでの評価を行うべきでしょう。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

①研究成果を出すための投資と、②研究環境を整える投資の両方を考えていくべき。②がやや不足しているのではないかと思う。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

将来の日本の姿を明示し、活力と競争力のある日本を目指してやるべき研究により重点化すべし。(民間企業、無回答、男性)

科研費は3倍にすると日米欧が自発的自由な基礎研究がほぼ同レベルになり(人件費を考慮すれば)、「研究者」のかなりが研究費にありつける(現行は25%以下)。一方戦略的創造研究は「目的基礎研究」に属するお金であるが、科研費の第二段目打上げロケット的役割を果たしており、研究者を国際的一流の環境に押し上げ、その中から〇〇氏、〇〇氏が出た。この分野指定があまりに狭すぎ、3倍位に拡大しないとまったく無関係になる研究者が多過ぎる。(その他、学長等クラス、男性)

世界トップクラスの教育研究拠点とは、次代を担う有能な若者が世界中から集まり、研鑽する「場」を構築するという大きな夢への挑戦であるから100年(3世代)継続できるような明確なビジョンを掲げる必要がある。科学技術立国を目標に掲げた今日でも、理工系を目指す若者が減少し続け、博士課程修了後、ポスドクと呼ばれる高度な教育を受けた人材が活躍の場に恵まれないう現状を放置したままでは有効な長期ビジョンも立てにくいであろう。世界的な教育・研究拠点には、世界に開かれた政治・経済・社会システム等の存在が不可欠で、どれが欠けていても拠点形成の障害になる。(その他、学長等クラス、男性)

大学の研究者の絶対数が多すぎて、1人あたりの配分が少なく見えるとも考えられる。学生数、国力を考えれば、「数を減らすことによる利得」を先生方に配分すべき時かと思う。(その他、所長・部室長クラス、男性)

国全体の財政状況が厳しいので、トータルの予算としては相当、厚遇されていると思う。但し、今般の2700億円のように、思いつきの予算や研究活動を維持する最低限の予算を削って、行政主導の競争的予算を増やしている状況が見える。つまり、科学技術の推進の仕方が、政治・行政ベースになっており、これを直すことが極めて重要である。(その他、無回答、男性)

iPS細胞の海外情報に接すると、日本発の技術がどんどん遅れてくることを実感し、残念です。(その他、無回答、男性)

問04 我が国における知的基盤の状況(数量、品質・精度、サービス体制、使い勝手、等)は充分と思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●							-0.08	12	133	14	0.16	0.01
大学					●							-0.12	8	93	6	0.13	-0.02
公的研究機関					●							-0.61	1	12	3	0.25	0.13
民間企業					●							0.26	3	25	4	0.22	0.03

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 知的基盤は「ある」に関わらず、アクセス方法が浸透していないことが分かったため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 ○○ではNMR等先端研究施設の外部利用体制が整備できた。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 1 関連データベースの統合化など、質、サービスの向上が図れている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 すでに世界のトップレベルにある。ただしメンテナンスは不十分。(その他, 無回答, 男性)
- 1 先端的機器の整備は改善されつつある。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
- 1 この不景気で、評価試験サービスやサービス費の見直しがされてわずかに利用しやすくなった。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 特にデータベースの遅れ。共通実験動物の提供サービス制度の遅れ。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 図書館電子ジャーナル購読誌数の減少(予算不足に伴う)。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 機器は導入されてもそれをオペレートする人材が必ずしも充分でない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 新しい研究の展開を支援する制度が不足(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 社会ビジョン、イノベーション創出とのミスマッチ拡大。(民間企業, 無回答, 男性)
- 1 この分野の国策がないことに泣きたいくらいだ。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 名目だけのつじつま合わせのために使いにくくなっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 特定の大学や特定の研究所にばかり先端的機器が集中している。外部からの利用が可となっているが、実際には知り合い等のつてが無いと利用しづらい。一方地方大学の基盤機器は更新されず、最悪化している。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 知的基盤整備計画(平成13年)が叫ばれても、今なお当該知的基盤の効率的な整備と利用促進の体制構築が遅れている。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 各種科学技術情報のインフラ整備が米国だけでなく、EU、中国、韓国と比較しても劣勢、国が真剣に取り組む課題。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 2 時代の流れに対する遅れ。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 先端的機器の導入、更新が困難になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問05 我が国における研究情報基盤の状況(スペック、サポート体制、使い勝手、利用者ニーズへの対応、等)は充分と思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数											評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●	●	●	●	●	●	●	-0.04	16	129	12	0.18	-0.03
大学					●	●	●	●	●	●	●	-0.15	12	87	10	0.2	-0.02
公的研究機関					●	●	●	●	●	●	●	-0.14	2	14	1	0.18	-0.06
民間企業					●	●	●	●	●	●	●	0.49	2	25	1	0.11	-0.04

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 データベースが充実しました。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 高速ネットワークは整備されてきた。しかし電子ジャーナル等の購入は地方大学には困難など、ソフト面の問題は大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 情報量が多すぎて現状で充分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 オンラインジャーナル等、改善が見られる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 無料で読める学術雑誌が地方大では極端に少ない。国全体でオンライン購読ができないか？(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 論文の検索システムが発展してきた。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 国としての「情報基盤作り」の精神が欠けている国である。欧米、特に米に圧倒的な差をつけられている。文献情報の電子化など。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 情報量の爆発的増加についていけない。新しい技術開発でそれを克服するための研究環境を整える余裕がない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 国費で作られたデータベースを集約することすらできない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 機関リポジトリの整備が必要。電子ジャーナルの高騰。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 老朽化(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 論文等の掲載雑誌の価格が国際的に上っているため、必要な論文にアクセスできないことが増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 海外の優れたサービスと比べると不十分に感じることがある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 貧しいと感ずるから。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 不便な点が多い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 ○○社関連の文献検索の为一括契約は大学予算を圧迫しており、近い将来、継続は難しくなるかも知れません。これは他大学の図書館に依頼して文献のcopy等お願いせざるをえなくなります。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 使い勝手はあまりよくない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 地方大学予算の削減、オンライン・ジャーナルの費用の高騰により大学間で情報格差が広がっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 時代の流れに対する遅れ。電子図書の高騰。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 電子ジャーナル等の経費が増加し、対応出来なくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 交付金減少で、電子雑誌数がかなり減少。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 大学によってはまともに論文、PDFをおとせない所があり、最近大きな問題になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

問06 現在の大学や公的研究機関の研究の施設・設備の程度は、優れた人材の育成や創造的・先端的な研究開発を行うのに充分と思いますか。①大学の施設

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数											評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)	
全回答				●	●	●	●	●					-0.09	12	153	22	0.18	0.05
大学			●	●	●	●	●						-0.23	8	115	13	0.15	0.04
公的研究機関			●	●	●	●	●						0.38	2	8	3	0.38	0.08
民間企業			●	●	●	●	●	●	●				0.35	2	27	6	0.23	0.11

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 FC、H2エネルギー関連の施設、設備が近年(2008～2009)充実してきた。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 国策による将来を見据えた費用配分、民間企業からのニーズに基づいた委託研究により、今後の国際競争力を高めるべき。分野への費用の重点配分が進んだ。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 大学訪問時の印象として、施設充実の傾向が見うけられる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 有力大学と地方大学との違いが大きすぎるので、どこを見るかによって答は著しく変わる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 国立大学の研究施設、設備は改善されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学間の偏りはあるが、整備がある程度進んできたように見受けられる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 耐震等を機会に施設の改良が行われた。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 スペースが足りない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 同じ部署から大学へ移られた方の話を伺うと、地方大学設備は特に貧弱な感じがした。予算も少なく人材育成できる環境としても不十分。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 地方大学との格差が大きすぎる。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 大学の制度も変り夫々の運営も変って来ていると思う。若干外見にこだわる傾向が強くなっていないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 大学、公的研究所、研究室などでかなり格差があると思う。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 科学を進めるべき人々の意見が十分に汲まれる政策となっていない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 異動に伴い実感。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学運営費が減り、大学施設の老朽化が問題になりつつある。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 設備老朽化がはなはだしい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 地方大学の状況はこの2、3年増々悪くなった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 法人化で悪化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問06 現在の大学や公的研究機関の研究の施設・設備の程度は、優れた人材の育成や創造的・先端的な研究開発を行うのに充分だと思いますか。②大学の設備

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●						-0.09	18	144	20	0.21	0.01
大学			●	●	●	●						-0.2	15	107	11	0.2	-0.03
公的研究機関			●	●	●	●						0.3	0	9	3	0.25	0.25
民間企業			●	●	●	●	●					0.17	3	25	5	0.24	0.06

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 FC、H2エネルギー関連の施設、設備が近年(2008～2009)充実してきた。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 平成21年度補正予算によって状況の一部改善がなされたが、本来はこの様な一過性の措置では無く、計画的かつ継続的措置がなされるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 有力大学と地方大学との違いが大きすぎるので、どこを見るかによって答は著しく変わる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 国立大学の研究施設、設備は改善されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 お金だけきて設備はできた。無意味な設備が導入される。(本年度のみ)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 学内の資金活用で多少の更新をすることが出来た。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学訪問時の印象として、施設充実の傾向が見うけられる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ずいぶん充実されている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 設備更新に十分な予算が割り当てられていない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 設備維持費が十分でなく、機器の維持が困難である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 特に教育に充てるべき設備の充実を望む。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 法人化で悪化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 格差が拡大しすぎつつあり、貧困機関が増えている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 予算の多くが“初期”の投資に回り、設備の保守、改善に投下されにくく、結果として全体的に悪化している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 異動に伴い実感。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 共通設備がメンテなし。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 学内の予算が削られる一方なので。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 大学運営費が減り、大学施設の老朽化が問題になりつつある。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 地方大学の状況はこの2、3年増々悪くなった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 大学、公的研究所、研究室などでかなり格差があると思う。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 2 更新や修理費に必要な資金不足。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

問06 現在の大学や公的研究機関の研究の施設・設備の程度は、優れた人材の育成や創造的・先端的な研究開発を行うのに充分と思いますか。③公的研究機関の施設

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答												-0.4	9	78	10	0.2	0.01
大学												-0.44	7	46	7	0.23	0
公的研究機関												-0.87	2	15	1	0.17	-0.06
民間企業												0	0	16	1	0.06	0.06

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 FC、H2エネルギー関連の施設、設備が近年(2008～2009)充実してきた。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 格差が生じているが、大学よりは良い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 一部公的研究機関はかなり設備が充実している。むしろ多くの予算を投入しすぎの所もある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 大型施設は国際的に見ても非常に高いレベルにある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 集中し過ぎではないかと思われるものもいくつかある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 国家プロジェクト資金については、年限を経た研究機関で施設と設備への新規予算が低下しているところが増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 特に公設試においては地方財政状況の悪化により、予算配分が十分でなく時間と共に悪化、劣化してきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 十分な予算の割り当てがない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学、公的研究所、研究室などでかなり格差があると思う。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 10～15年前の装置の入れ替えが難しくなっており、更新がうまく進んでいない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大型研究機器等があっても、それを使う、維持する等に関する経費が最近減少しているように感じられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 交流がなく利用機会がないので、一部の利益にしかならない。全体のレベルを上げるに至らない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 老朽施設が多い。(大学, 学長等クラス, 男性)

問06 現在の大学や公的研究機関の研究の施設・設備の程度は、優れた人材の育成や創造的・先端的な研究開発を行うのに充分と思いますか。④公的研究機関の設備

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答												-0.52	10	76	8	0.19	-0.02
大学												-0.64	7	42	5	0.22	-0.04
公的研究機関												-0.82	3	15	2	0.25	-0.05
民間企業												-0.07	0	18	1	0.05	0.05

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 FC、H2エネルギー関連の施設、設備が近年(2008～2009)充実してきた。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 補正予算で設備が良くなる場所がある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 J-PARCの感性で大きく前進した。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 集中し過ぎではないかと思われるものもいくつかある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 特に公設試においては地方財政状況の悪化により、予算配分が十分でなく時間と共に悪化、劣化してきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 十分な予算の割り当てがない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 10～15年前の装置の入れ替えが難しくなっており、更新がうまく進んでいない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大型研究機器等があっても、それを使う、維持する等に関する経費が最近減少しているように感じられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 設備・機器の更新が不十分。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 大学、公的研究所、研究室などでかなり格差があると思う。(その他, 学長等クラス, 男性)

問07 施設・設備、知的基盤、研究情報基盤の整備についての全般的な意見

【問6に関して】大学運営費交付金の削減、概算要求のあり方の変化などにより、施設・設備の維持や更新をはかることが困難な状況。研究者の不安も大きい。何らかの安定的な財政措置が急務である。(大学, 学長等クラス, 男性)

設備等の導入が、概算要求や補正予算に依存しているため、計画的な更新が困難な状況が続いている。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学における施設・設備の老朽化、狭隘化が著しい。(大学, 学長等クラス, 男性)

問4: 大学における基盤的研究設備(ヘリウム液化システム、X線解析など)の更新に対する国の施策が不十分である。問5: 21世紀の人材育成を目指して、学士課程教育の改善及び大学院教育の実質化が進められているが、それを支える大学図書館の電子ジャーナルの充実、施設狭隘・耐震の改善が必要である。問6: 未来を担う人事育成及び学術の振興を使命とする国立大学法人における運営費交付金の効率化係数などを廃止し、更なる充実を図るようであれば国の将来的発展は望めない。全体: これまで補正予算に依存してきた文教施設予算の仕組みを抜本的に見直し、当初予算による施設の計画的整備を確実に実行すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

分野によって充実の程度が異なる。全般的に大学の施設・設備は良くなって来ているが、それを保つための維持経費や人が不足している。(大学, 学長等クラス, 男性)

自分の大学はすべてにおいて不十分と思っているが、国立大学はそれなりに整備されている。(大学, 学長等クラス, 男性)

設備の優れた独法研究所をもっと大学等に(難しい条件を付けずに)開放すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

サービス体制、サポート体制、使い勝手はむしろ悪い方へ動いている。制度よりも現場の自己規制が過剰。(大学, 学長等クラス, 男性)

各機関の設備内容を可能な限り公開し、共同利用を促進する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

予算管理システム、購入管理システムなど、この間もないものが非常に遅れており非効率。(大学, 学長等クラス, 男性)

ビッグプロジェクトにおけるProject Managerの不足がめだつ。育成する戦略を立てる必要あり。(大学, 学長等クラス, 男性)

先端的機器の開発のための基礎研究、開発研究の研究費を格段に増額する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

地方の公立大学では研究の施設、設備は全くと言って不十分である。(大学, 学長等クラス, 男性)

21年度補正予算で一息ついた感はあると思うが、決して十分ではない。我が国が提唱している全国規模の「設備有効活用ネットワーク」などの常時の整備、拡充が望まれる。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学の施設・予算に限りがあり、老朽化した施設・設備の更新が極めて困難である。特に将来的に留学生の受入れ等に向けての施設面での充実が非常に困難な状況になる。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究結果の事後評価を実施し、継続が可能となるものについては、少なくとも基盤的経費の措置を考慮願いたい。(大学, 学長等クラス, 男性)

公的研究機関においても、文系と理系で格差が大きすぎるようだ。(大学, 学長等クラス, 男性)

科学技術を推進する基盤として、施設・設備の充実は図られてきたが、未だに老朽化した建物等が多い。研究者及び参画する学生たちの安全を確保した上で、安心して研究を行える環境の整備が重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

最近の大学は大型化し、大学レベルでシステム全体を組み上げる実験が少なくなりつつある。そのため「ものづくり」やシステムインテグレーションでできる院生若手が育ち難くなりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

独法と大学の差が大きくなりすぎた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大型の国家プロジェクトを実施している機関、研究所では、4～5年の耐用年数を超えた設備を抱えているところが多い。これら設備の更新による研究効率の低下が課題となっており、改善されるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

有力大学は別として、地方大学での研究環境、ポスト数も着実に悪くなっている。多様な人材育成における地方大学の役割は重要であるので、テニユアトラック制など重要な動きもあるが敢えて、悪い点をつけました。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の施設、設備は貧弱(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

最近では知的基盤もハードウェアである施設、設備と同等に重要であるとの認識ができあがってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

施設自体に機関毎の差が大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学における研究施設・設備への予算手当はなされているものの、それらを有効にメンテするための十分な人件費の手当が急務(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

近年、学会への支援(公的)が激減している。知的基盤整備を学会にも依頼し、その見返りに支援資金を出すようにしたらいいが。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

所属部局が移転が延び老朽化が進んでいる。当初の計画に著しい遅れが出ないよう、国も責任を持つべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学等公的機関の個々の知的基盤や研究情報等は整備されつつある状況と考えられるが、これらを統合的に総括して情報を提供する様な場があるべきである。例えば微生物等菌株保存及び提供機関は、○○○○○○○○や○○の他に民間機関等があるが、これら全体を総括した情報が得られる様なサイトがほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援体制が非常に低い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の大学は20年前から長足な研究環境の改善が行われたと思います。しかし地方大学にもその基盤が整えられようとした時、方針が変わってしまいました。後10～20年は広く基盤整備を進めて日本の科学技術を欧米並みに、あるいはそれ以上に底辺の広いものにすべきと考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

サービスを大学に押し付けるのは不可。旧国研の活用を期待する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公的研究機関の施設や設備は税金を使って大変素晴らしいが、研究者を育てていないため内容が良くない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

設備・施設に関しては、世界でも有数に整えられていて、むしろ、使われてない設備の多さでも、世界有数かもしれません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学への予算配分が毎年減額されているため、施設のメンテナンス等に老朽化が著しい。補正の一時的なものではなく、定期的な拡充が必須である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現状では、設備の運用、保守などにむしろ問題が多い。専任者を配置すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学から工作工場が排除縮小されたり、存在しても設備や装作員の充実が図られていない傾向がある。これは研究の遂行にとって問題である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①人材のためのポストの用意、②非競争的資金の充実、③科研費の増額、④設備・施設費の増額が必要でしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

各施設は維持管理費が十分なところとそうでないところがある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

優れた設備を導入しても技術者が付かないため、特定の研究グループだけが使用することになり、共通機器とならず使用効率が悪い。共通機器として効率良く使うには、機器をしっかり管理できるスタッフが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究、教育の現場で、環境が担う役割は非常に大きいので、これに対する支援を厚くするべきだと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

設備があっても技術員がいない。ポスドク等をつなぐのはまずい。装置をメンテナンスし、研究者にサービスする技術職のポスト増加がないと、高価な装置が活用されない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の事務機構はそのcapacityが減りつづけ、各研究室にしわよせがきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

耐震改修について。移転期間中の研究活動の継続に関する予算措置がないために、多くの研究室が劣悪な環境に移転され、研究活動が極端に低下させられている。移転期間中もせめて80%程度のスペースが確保され、研究活動を継続できるような予算措置をした耐震改修を実行すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学内の研究インフラというとき、サービス業務を行うものだけとは限らないことに留意して欲しい。ルーチンに使うものであればサービス業務でよいが、独自の研究手法の開発研究が必要な分野では、サービス業務になじまない。個人研究で支えることはできず、サービス業務にもなじまないものがあることを理解して欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基盤的経費(運営交付金)を増やしないと、大学の設備、施設は陳腐化してしまう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私の知る限り(航空宇宙や機械の分野で)旧国立の研究所(現在の独立行政法人)の予算は、研究者一人当たりの換算で、大学の100倍ほどである。もう少し、大学と公的機関の配分を公平に出来ないのか？ また、公的機関が大学に共同研究の形で研究費の援助をすることを望む。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学・機関により著しい差がある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

公的研究機関(含大学)の施設や設備維持面での要員や経費が不十分では？ 外国と比べ、劣化が早く見劣りがする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

○大や○○など一部の研究機関のみに十分すぎると思いますが、他の大半は十分ではないと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

公的研究機関の施設、設備は十分に生かされているのか疑問に思う。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

インターネットの普及に伴い、図書館の役割が減少し、同時に図書経費の高負担化のために購読雑誌数が減少している。大学間のアンバランスも大きい。研究者がどこに居ても情報を共有できるように体系的な基盤整備が望まれる。大学の研究施設、設備は一部で素晴らしく改善されたが、格差が大きくなったとも言える。平均としてみれば、外国や民間にくらべて立遅れている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学運営費は減額傾向にすべきでない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

特定の大学や研究所には使用できる機器があるのに、さらに最新型が入っている。しかし地方大学では、基盤機器の更新すらむずかしい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

近年施設、設備は大変良くなっている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

研究機器という点ではかなり充実してきたと思われるが、施設自体は一部を除き、充分とはとても言えない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

ファシリティは充実してきた。今後共用を進めて、より効果的に運用してゆくことが重要。研究情報基盤に関しては、情報の分散を前提としたシステムづくりが重要で、今はデータベースの孤立度が高いように感じる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

研究機関の間の格差が広がっており、勝ち組は良くなっているが、負け組は悪くなっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

共同利用施設の設置は、より積極的に行うべきである。さらに、施設、設備の充実にもなって、人材の配置も必要であるため、人件費も運動させるべきである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

大学、公的研究機関共に法人化による予算削減(年1%の)の影響を受け、施設、設備の新設、更新に十分な資金を割り当てられないでいる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の設備、施設については大型共同利用をより展開し、大型のものについては重複をさげ、基盤として整備すべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

宿舎(日本人、外国人)はどうしようもなくひどい。国際化はできるわけがない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

大型共用施設の運営・保守にはサービスの質を維持するための継続的なコストがかかり、運営費交付金の伸びが抑制されている中で、他の研究費への転寄せは避けられない状況。技術の陳腐化や利用者ニーズの高度化に対応するため、我が国の科学技術力の基盤となる先端的インフラの適切な維持・更新が重要である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金が集中し、あり余っているところもある。これまでの実績を中心とした評価による採択方法を緩和する必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

公的研究機関の設備や施設は充実している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学によっては充分といえる所もあるが、平均するとまだまだ不十分である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学の本来の仕事は人材を育成し教育すること、並行して大学の研究者の研究の推進、この為の設備の充実は不可欠。もっと研究、教育設備を考え更新を強化すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

施設、設備はよく整ってきている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

公的研究機関の出す成果報告が我々に対してさえもvisibleでない。せめて文科省科研費報告書並みの内容を維持し、ピアレビューのコメントを求めるような姿勢が必要と考える。100万単位の研究費と数十億単位の研究費はムードで判断できるものではない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

施設、設備の充実の段階から、利用方法、メンテ方法等への議論への移行を期待しています。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学の研究設備は特に材料科学分野において陳腐化が発生しつつある。公的研究機関においては大型研究設備を中心として整備が進んでいる。一方で、SPring-8やJ-PARC等の大型解析設備に関しては、施設利用料の低減化や解析事例の具体的な成功例の開示・紹介等の対応策により、民間による施設利用のためのハードルを下げて欲しい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究施設については、各大学でメリハリのあるものとする必要がある。教育以外の施設は、地域で共有する等、無駄を省く。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

施設、設備は充実してきたと思われるが、人材が育っていないのでは。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

一般的に大学より公的研究機関の方が施設、設備とも充実している印象あり。大学では学部、研究室による格差が大きいと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

問6: 施設、設備については改善されてきていると思うが、優れた人材育成や創造的、先端的な研究開発に結びついているのか疑問である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

重要な研究基盤は東京に一極集中しており、利用が不便である。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

優れた人材の育成の為には教員の質が第一。あまりに恵まれた設備環境は、逆に学生の創造力を奪ってしまうかもしれないと感じる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

環境が恵まれている割に、社会への還元という形での成果が見えない。研究者達は、自分の欲求を満たすために活動している。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

日本語論文の検索システムがまだ不十分。PubMedの様なデータベースの確立を望む。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究大学に関しては、欧米に比べて設備は充実している。(民間企業, 無回答, 男性)

日本の大学は建物とメンテナンスが貧弱一米などと比較して。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学の研究ポテンシャルを強化することは当然であるが、大学が研究所と異なるところは、実利的な研究成果だけでなく、哲学、文学、芸術等の知性を育むために必要な機能を大切に「場」として創造性豊かな研究・教育のための人材が集積することになる。さらには、その創造性に惹きつけられて有能な若者が集まり、結果として国際的な競争力のある大学が形成される。建物、施設、環境等はそのための舞台装置で大切ではあるが、創造するのはあくまでも人間であることから、この大学が長期ビジョンを立てると共に、国は公平な評価のもとに資金提供等の支援をするべきである。この事業は、我が国の知性の拠り所の構築であり、「ノーベル賞を30件受賞する」など、安易なアウトカムを目標にするような事業ではない。(その他, 学長等クラス, 男性)

長期的視野(～10年)が必要。(その他, 学長等クラス, 男性)

局部的にひどく貧弱なものがあるのは事実。統廃合してでも利便性と質の向上を目指すべき。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

特に原子力分野の施設や設備は高価であり、維持する上でも多額の予算、規制上の対応が必要とされることを考慮し、公的研究機関は、大学、民間を含めた研究に、広く施設、設備を開放し、利用出来るような法的整備が必要である。共用促進法的な政策をもっと広く適用すべき。(その他, 無回答, 男性)

問08 あなたは、研究や開発に関わる職業が高校生や大学生にとって魅力あるものであると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変えた回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●	●	●	●	●	●	●	-0.28	25	134	25	0.27	0
大学					●	●	●	●	●	●	●	-0.57	16	81	17	0.29	0.01
公的研究機関					●	●	●	●	●	●	●	-0.91	3	12	0	0.2	-0.2
民間企業					●	●	●	●	●	●	●	0.3	6	38	5	0.22	-0.02

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 3 オープンカレッジなど行い、広くアピールされてきている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 研究機関の努力が少しずつ、実りつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 短期成果重視の傾向は大学における研究活動への魅力を失わせてはいるが、研究開発業務への関心は高いと考えられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 関心を持つ高校生と触れ合った。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 宇宙関連で観るかぎり、若年層を引きつけている。(その他, 無回答, 男性)
- 1 ものづくり立国への回帰が進んでいる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 ノーベル賞で少し変化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究者のアウトリーチ活動、サイエンス・カフェの普及、科学オリンピックの周知などで、科学に対する社会の見方に変革が生じ始めている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 昨年、日本人ノーベル賞受賞者が多数出たことによる効果があると思われる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 建設業における仕組の変換により、技術開発の重要性が増加しつつある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近のノーベル賞受賞により中高生の科学への志向が強まったように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 模擬授業、オープンキャンパス授業はもちろん、出前授業なども指名されるケースが多いので。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近の出前授業などが効果を上げてきたと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 科学に触れる機会が以前より増えていると感じるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 いろいろな工夫が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 実社会でますます重要度が増したため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究開発そのものよりも、ビジネス面が強調され、「魅力」的な面が外部から見えにくくなっている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 研究者のキャリアパスに夢を与えていない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 若手研究者のポストが少ないことの影響が出てきていると、より強く感じるようになってきたから。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 高校生が理系大学に入学する割合が減っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 学生の理科離れが叫ばれて久しい。子供達への更に判りやすいアピールが必要。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 将来性がなくなって来ている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究者の待遇が悪化、特にポスト後に職がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 たとえ好きでも報われることの少ない職業と感じているのではないか。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 実際に就職できる可能性が人員削減で減っており、不安定。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 ポストク問題が解消されない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 景気後退により、特に民間企業での研究開発に関わる仕事就職難となっているため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ゆとり教育の弊害(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 生活の安定性にかける。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 雑用多くて、研究するヒマないです。特に第三者評価が以前より雑用増やし、悪くさせてます。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 大学博士課程への進学率がどんどん減っている。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

- 1 大学院生の入学数が激減している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 こちらが思っている程、相手は魅力を感じていないと思われる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 大学生を見ていて物理や数学などの基礎科目の理解度が増々下がっています。科学的思考が全く出来ないようになってい
ます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学院に進学しても就職先がない。(後期博士課程)(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 最近の雇用状況をみて。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 身分が不安定。ポジションが固定されていて夢がない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 研究開発者は給料が低く、仕事は大変。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 大学から研修で来る人やポストドクの人が就職したり、採用を希望しないことが多い。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

問09 研究や開発に関わる職業が、高校生や大学生にとってより魅力を感じられるようにするには、どのようなことが重要とお考えでしょうか。

大学で修士課程や博士課程に進学し、高度な専門知識を有することが企業への就職に有利になるという社会環境になることが重要である。研究開発に携わる者が尊敬されるような社会風土を作ることが必要で、企業内での地位や給与面での向上も必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

重点的な研究分野について国家や大学が「意義」と「目標」を定め、それに伴う「人材育成計画」を設定し、それを分かりやすく高校生・大学生に説明することが重要である。例えば、高等学校と大学、研究機関等が協力し、研究・開発者養成のためのキャリア教育を実施するなどの取組が大切である。政策面では、将来の成長が見込める分野における基礎研究及び研究開発において、不足あるいは将来不足すると予想される研究者や高度技術者の育成方針及び計画を定め、予算面での重点配分を可能とする体制づくりが必要である。さらに、研究者等の待遇改善と研究・開発が社会に与える波及効果を高校生・大学生に周知するような活動を進めることが重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

それらの職業に携わる人達が生き生きと活躍できる環境をつくること。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者自身の研究をHPなどで公表する。大学・公的研究機関では、世界の最先端研究を分かり易く説明するなど、HPを整備する。特に研究者の給料を上げてすばらしい研究者はすばらしい魅力ある生活をしていることのPRも必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

・今の初等中等教育システムに問題がある。・高校入学の段階で理数コースや医薬コースに割り振るのは早すぎる。・更に、初等教育を担当する教師が、元来、理数を志向する大学生でないことが生涯に影響しない訳はない。・研究者がアウトリーチ活動にもっと力を入れることは必要である。・ただし、その効果や研究時間のロスを考えれば、研究者自身が行うよりも、科学知識の普及を専門的に行う人材の育成も検討の余地がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

・能力のある者に対する経済的支援(支給型) ・大学教員、企業研究者などの待遇の改善(将来の姿が魅力あるものにする必要あり)(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者の初期の段階(大学院修了後)に十分な数のポジションが必要。単にポストクだけではなく、助教クラスでも。大学院教育に継続して(連続して)、研究者に移行できる制度の整備が求められる。(大学, 学長等クラス, 男性)

ただ単にマスコミ受することを知らせるのではなく、学問することを知らせたい。特に女子を対象にする説明が重要と思う。(大学, 学長等クラス, 男性)

自由な発想を尊ぶ教育現場を作る必要がある。(特に初等、中等教育において)(大学, 学長等クラス, 男性)

現代では研究の結果がすぐに金銭的なものにはねかえるものが重要視されすぎている。この傾向を是正することが肝要。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究の現場が研究資金かせぎ、申請書や報告書の作成に忙殺されている状況では、研究者が良いロールモデルたりえない。(大学, 学長等クラス, 男性)

①科学と技術が社会システムの進歩に具体的にどの様に役に立っているか、そしてそれを支える科学者と技術者のロールモデルを初等、中等教育段階から理解力に応じて体得する教育の充実と教員の質の向上が必要。②顕彰のやり方をもっと工夫して①と連動して、市民、家族、学校でも顕彰された人とグループが身近に感じられる様にする。(大学, 学長等クラス, 男性)

これまでに科学技術者が社会に果たした役割、これからの社会での役割の重要性を認識させること。(大学, 学長等クラス, 男性)

・理系職業の待遇が悪い。・ポストク問題(大学, 学長等クラス, 男性)

実力を証明できる学位を授けて高い給料で雇用してもらう道を探る。(大学, 学長等クラス, 男性)

科学技術の面白さをアピールする研究者の生の声が重要。大学、産および高校の交流をより密にするための組織化を進める。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者や技術者の社会的な地位の向上、尊敬される職種への脱皮。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究の面白さ、キャリアとしての見通し、社会貢献への誇りと尊敬。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究、開発の現場の研究者が出前授業など高校、大学へ出向いて、直接成果や開発の流れ等を示す。熱く語る必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

最先端の研究開発の成果に直接触れる機会を大幅に増幅するべきである。(講演会、科学的展示、学校教材等)(大学, 学長等クラス, 男性)

社会が富の配分を誤っている。現状より、はるかに人材の優遇が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

満足できる就職先があり、まずまず満足できる処遇を受けていること。(大学, 学長等クラス, 男性)

・新聞等でトピックス的に研究や開発等による発見を活発に報道してゆくことが必要。・日本の研究者がノーベル賞を取ることが研究に対する魅力を感じさせるのに一番の妙薬となるのではないか。・研究や開発に関わる情報が身近にないのが問題。(大学, 学長等クラス, 男性)

進学による在学中のインセンティブを高める。社会におけるインセンティブを高める。(大学, 学長等クラス, 男性)

・大学、公的研究機関、企業等における研究実態の公開。・高校生、大学生に対しての課題提示型コンペの充実。(大学, 学長等クラス, 男性)

教育への投資は「国家100年の計」としての根幹であるのに、依然として不十分である。教育をプロジェクト化しないことが大事である。(大学, 学長等クラス, 男性)

高校生には自らの将来像として「研究者」を希望する人が多いと聞かすが、大学生になると必ずしもそうではない。ポスドクとしての不安定な職についてまま研究に従事している人が多いのがその一因となっている。若手研究者に安定した研究職をできるだけ多く提供できるような大学及び産業界の制度設計、制度改革は日本の社会にとって緊急の課題である。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究や開発に関わる職業人が尊敬と評価を得られる社会構造になっているとはいえない点が挙げられる。夢を抱ける職業として、社会人が必ずしも促えていないように思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学で行われた研究成果を国民に広く理解してもらえよう政策を実施していくべきと考える。(大学, 学長等クラス, 男性)

・現代社会の利便性を支えているのが科学技術である、という認識を広く社会一般に発信する。・初等教育に於いて、理系の素養を持った教員を増やす。・民間企業に於いて、理系技術者の待遇を改善する。(大学, 学長等クラス, 男性)

・教育者、研究者にそれぞれ専念できる時間的余裕がなく、学生に教育や研究がやり甲斐のある職種であることを伝えきれていない。(高等教育に教育者、研究者の人員枠を増やすべきではないのか) ・各大学が学生支援と称して経済的支援策を強化しているが、教員・研究者の増員こそ、先行させるべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者を志望する人たちが、学位を取得しても受け皿が無い今の状況に魅力を感じることができないであろう。高校生はその点あまり理解していないので、現実を離れて魅力を感じているようである。(大学, 学長等クラス, 男性)

生徒や学生に対して、「ものづくりの楽しさ」を伝えていくこと、体験教育から知の創造に導くこと、また文系の学生にも理系教科への造詣を深める教育や文系・理系教科の融合教育を施すことが必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・短期的には成果の上から研究も継続できる補助金制度を設ける。・成功例だけでなく、失敗例もできるだけ多く示す。(失敗例が何十年後かに成功例となったことを示す。) ・キャリアパスが見えるようにする。・人類の発展に資する科学研究や21世紀の人類が直面する諸課題の解決に向けた研究に従事する職業を支援していることを示す。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・待遇の改善 ・研究をする姿にふれさせること(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・告知(新技術、新しい研究成果etcを) ・TVやインターネットで成果を宣伝する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・研究や開発に関わる職業の社会的評価を高める必要がある。・最近の「〇〇さん」のマスメディアの取扱は良いことであるが、世界一とか初めのみだけでなく、地味であるが夢のあるものも多く紹介すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費や収入を増やすこと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究や開発を担う「博士」が社会的にも尊敬を受け、また経済的にも優遇される様な社会システム、風土が形成される必要がある。高校生、大学生に研究や開発に関する夢を語っても、それを担う者がキチンと報われるシステムが無ければ人材は集まらない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の社会での処遇を向上させ、キャリアパスを明確にすることが大切。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・キャリアパスの形成 ・サイエンスコミュニケーターの育成 ・より自由な研究環境(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・教育内容の充実化(興味を抱かせる内容への見直し。) ・教育者の質と熱意(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

教育のあり方に関係するところ大であろう。とりわけ小中学校、高校における理系科目が依然として知識偏重のきらいあり。知識が使えるよう、また身につくことがない限り、研究、開発により社会に資する心情を手助けすることも、また魅力をひきつけることもできないであろう。このことはインセンティブ以前に求められる姿勢である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

就職率を向上させ、能力や業績がある者に対してどんどん機会を与えること。ポストを増やすこと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ポスドクだけでなく、優秀な若手研究者がテニユア職またはテニユアトラック職につけるようにポストを増やす努力は必要。彼らは先輩の状況をよく見ている。教師が、数学や理科などの魅力を学生に伝える能力の問題がある。その解決のためには、何よりも、教員の雑用に割く時間を減らすことが必要。若手研究者の安定的な職が減ってしまっているため、日本学生支援機構からの奨学金返還の免除職を増やして、研究者になるメリットを見せることが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本がこれからどのように世界で生きていくかの認識の共有。研究・開発、産業化、利潤確保、人間のサイクルをきちんと理解すること。研究開発に“とじこめる”態度は通用しない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の今後の発展は、科学技術なしにはないことをもって教育すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・高校生に対しては、大学の研究や公的研究機関の研究に触れる機会をもっと増やすこと。現状では、各大学のオープンキャンパスや公的研究機関の公開等があり、それぞれで努力されているが、研究者が喜々として研究開発を行っているという生の姿を見せることが重要。・大学生にとっては、研究開発を行うものが社会から大きな尊敬を受けるものだという雰囲気を見せること。現状では、文科系の卒業者に比べて給料も低いし、「研究開発に携わる者は不遇」という感覚が充満している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

〇〇先生のような研究者がもっと社会との対話を行うべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・報酬やポスト、社会的地位の向上など実値を伴ったstatus upを図る必要がある。・単に高校生や大学生が魅力を感じずというだけでなく、その親達にも魅力を感じさせる様にする必要がある。何故なら、子供の職学観は親からの影響が極めて大きいから。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究の開発に関わる職業人が“尊敬”される国にすることがまず必要と考える。良い給料が貰える職業であることはその“次の次の”要件になるかもしれない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学んだことが職業として結びつくこと。Dr.の就職は言うまでもないが、修士卒でも学んだことが活かされない場合が多い。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

理科離れのトレンドは必ずしも本質的なことではない。創造には多くの高校生、大学生が魅力を感じていると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

高校生(さらには小・中学生を含めて)に、科学の面白さ、楽しさ(上面(うわつら)の面白さではなく、論理的思考に結びついた面白さ、楽しさ)を植えつける教育が不可欠。これはカリキュラム内容だけでなく、教員の資質にも関わる問題。高校の教科「理科」の構成の抜本的見直し、それに伴う教員養成制度の抜本的改革が必須。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学や研究所の研究者が高校生や大学の若い学生に直接話をする機会を作り、自らの経験や研究のおもしろさを話すことが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学技術立国を政府が唱える必要あり。マスコミの論調も問題あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の処遇の改善。初等・中等教育における理科・技術教育の充実。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

高校生や大学生が、研究や開発の結果として成果が役に立った事例について研究、開発担当者から話を聞く機会を定例的に設ける。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PRの場が必要(公的に設ける)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

中学生や高校生に大学を訪問する機会を増やす。先日、〇〇〇〇大学付属中の1年生が授業の一環として自分のテーマに添って大学の先生を尋ねて質問する授業があり、彼らと接し、彼らは興味を抱いたようである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・先端的研究成果を出す。・高校へ出張授業をする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

社会的な地位が文系に比べて理系が低いので、理系研究職、技術職の給与を文系事務職よりも高くする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多数的はずれかも知れないが、読んで面白い科学(生物、化学、物理)の教科書を作ることが重要だと思う。今の検定制度ではそのような教科書が作れません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

正論が通らない、理屈に合わないことが平気で通用してしまう政治の世界に代表されるように、理屈よりも世渡りが優先される不真面目な社会風潮が、研究開発といった地道な職業に魅力を感じさせない最大の要因ではないだろうか。中国のように理系の人間が国をリードするようになればこの国の将来は危うい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

博士課程修了と同時にテニュアポジションに就けるようにする。研究者、技術者の待遇を改善する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

収入を上げる。成果主義も結構だが、研究者への人件費は投資のようなもの。先を見てすぐに結果が出そうなところ、すぐに結果を出したところに投資するならばバカでも出来る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

職業としての間口の広さと、キャリアパスの明確さ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究補助金予算の増減、大学図書館などのインフラの整備、学生への経済的支援。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

博士の学位を取った若手研究者の就職先の充分な確保、先に希望が持てるようにする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①経済的評価の向上。②達成感が経験できる教育の在り方。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①しっかりとはっきりとした目標設定が必要である。②奇想天外的な発想でワクワクさせるような研究テーマと内容が必要。③深入りで浅く出口を見せる必要がある。分かりやすく丁寧に説明することも。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「漂よう博士」の問題を解決しないと、高度研究機関で研究開発に携わるという気持ちを得られない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究や開発がどのように社会(人類)に貢献しているかを理科教育で教えられていない。高校教育が受験のために基礎的事実、理論だけになっていて、学生に魅力のあるものになっていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

努力が報われる環境の整備。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

彼ら研究者や開発者に対するあこがれは昔とさほど変わったとは思えません。ただ、社会(大多数が企業)に出てからの処置について不安をもっているため、そちらの道へ進まないのであろうと感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

やはり、インパクトのある論文を出してその道に引き込む。とりあえず引き込んだ後に、成功した場合の経済的報酬は必要。夢だけ語っても見向きもされません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究職の職業としての安定性、地位向上が必要と思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人生の目的として創造的活動(特に知的分野)が大切であることを考えさせる教育が必要。拝金主義や立身出世主義からの脱却が重要である。母親から考えを変えて頂く必要あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

高校生は就職のことより「夢」を求めているのに、大学は就職のことばかり説明するので夢がない。もっと夢を持たせるような説明や研究が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①能力に見合った十分な給料。②安定した雇用環境。③自由な研究開発環境:但し、これを自分勝手に何でも行うこと、年長の人の意見を聞かないことなどと混合してるのが現状である。④自分の発明や意見が正しく自分のものにできる環境。今、企業では一方的に彼らの発明発見の権利を企業のものとしており、本人にはその名譽だけというまちがった方向にある。最近では大学までもが職員の発明を、「職務関連発明」などといって一方的に大学のものにしていく。これではよい研究者はやる気を失うし、そのような大学へは行かない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究成果をわかりやすい形で公開する。インタープリターなどの充実。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究や開発に関わっている人が、研究や開発以外のことで余裕がなくなっている。このことによって、本来望んだ職業に就いていないはずの人々が、ハッピーに見えないのではないかと思う。科学や技術の研究開発の楽しさを伝えることは重要であるが、伝える本人が楽しんでいないのであれば魅力は感じられないでしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

出張講義などよりも、研究の現場である研究室を見てもらうこと。研究のおもしろさを知ってもらうには、それに尽きると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

文系重視の民間企業人事から、中国のように理系重視の(もしくは対等)人事を民間企業が行なわない限り、裾野としての理系が広がらない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の待遇の改善、特に職の安定と研究費のある程度の保障。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者、開発者が生き生きとした姿を見せること、そのために研究者、開発者が仕事に集中できる環境を形成することが重要。大学院修了後の受入れ体制を整えることが重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

創造の楽しさを伝える、体験する機会を増やす物づくり実体験。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

実用重視ではなく「夢」を抱かせることが最重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

技術者、研究者の社会的地位の向上。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・研究者を優遇すること。・夢を実現できる環境であることのアピールとその実践。・小中学校教師の能力向上。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究環境や給料など、民間企業に見劣りしないものにする必要がある。キャリアパスを明確にして、将来の見通しが明確になることが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・まずきちんと研究を行い、それ自体が魅力的であるようにする。・中学、高校の教員を中心にスクール等で先生自身に魅力を感じてもらう。・広報活動(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「25歳人生の曲がり角」での400万円(医師)ー240万円弱(DC1)ー0円(ただの院生)という構図を解消する必要がある。①大学院定員の削減(ポスト1万人計画の〇〇)②大学院進学者の学費免除とTA手当とアメリカ並みに大学院生が暮らせる制度設計③テニュアトラックの若手研究者限定ポストの増設、PhD取得後10年間というような英国ロイヤルソサエティフェロウ相当の職の創設。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

経済状況の悪化や将来不安から、職業内容の魅力より、安定した職業を選択する傾向が強まっている。大学院への進学や、研究者として自立していく段階に経済的不安を感じさせないような制度整備が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PDの後のアカデミックのポストが無い事が、最大の問題。大学院の定員、PDの数、アカデミックポストの数等を一貫して考え直し、研究者の将来が安心できるようにすること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

やはり、科学技術者及び科学研究者になれば高い生活レベルが得られる社会体制が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

努力が報いられる事。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

その研究のやり甲斐、生き甲斐を目に見え、触れられるものとして外化、可視化して、分かりやすく伝える工夫。そして、その研究が社会の中のどこどう繋がっているのかを具体的に伝える努力が必要だと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

給料を大幅に引き上げること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学位取得者の就職先の確保(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究・開発そのものは十分に魅力的であると思うが、それを職業とする場合、職の安定性、経済的な待遇などを考えると魅力的とは思えない。研究開発職の社会的評価を向上させること、高校生には研究開発の魅力を理解してもらい啓発が重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・広報、オープンキャンパス等・科学技術の紹介者、サイエンスライター養成(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

パーマnent研究職を増やす。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・高校生、大学生は卒業後の進路に敏感なので、研究開発職が収入面や将来性に対して魅力あるものにする。・SSHや公開講座などを通して、研究・開発職のおもしろさを発信する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

金銭面の待遇が根本的である。サイエンスカフェ、スーパーサイエンススクールなどもある一定の効果があるが、最も重要なのは、①修士、博士に至る学費の負担、②就職後の金銭面での待遇の低さである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

グラントからの給与など、収入upにつくる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①小、中学生からの理科教育が重要。②中、高校の理科教育担当の教員は少なくとも、修士卒レベル、望ましくは博士卒レベルにして理科教育のレベルを上げる。博士卒を雇用すれば、ポスト問題などの解決にもつながる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

社会全体として研究開発に対する意識が変わらなければいけない。先人により得られた成果を単に使えばよいという意識があるように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者、技術者の待遇改善。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

優れた成果をあげた研究者がそれに見合う対価を得ること！(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

1. 若い知性を魅了する教育が必要であるが、これが不十分である理由は、高校教員や大学教員が手を抜いているからではなく、高校教員や大学教員が雑用でがんじがらめにされて余裕がないからである。2. 大学院博士課程を修了して博士号を取得した若者に就職口がなく、なかなか定職にありつけないのを見ている学生たちが(優秀な者ほど)研究職に魅力を感じなくなることは当然であろう。3. 格差社会と家計の貧困化の結果、若者から夢を追って進路を決定する余裕を奪っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・まじめに研究開発にとりくむ方が報われるシステムであること。・ポストク問題の解消・成功した者への報酬(特許料)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学生にとっても、知的活動である研究は魅力的な職業と思う。ただ、大学の研究者が非常に忙しい状態なので、研究室運営(特に事務的な面)の支援を考えて、研究者が本質的な研究活動により多くの時間を使える様にする必要があると思う。また社会的に研究者、技術者が尊敬される存在であることも大事だと思う。後者については、大きな研究成果を挙げた場合の成果の社会的顕彰などがあるかと思うし、研究者、技術者の自覚も重要と思う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

少なくとも将来の雇用が約束され、仕事に見合った評価が受けられることが周知されなければ、誰も研究者を目指さないでしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

研究や開発を尊重する姿勢を国家が示すこと。テレビなどの番組構成を考えること。規制は難しいとは思いますが、行き過ぎた娯楽番組が多すぎ、程度の低い物知りや教養で優劣をつけるような番組が多すぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

努力したり、成果を出したら、それがそのまま認められるシステムが必要。特にポストの面など。博士課程を出てもその学歴、経験、知識を発揮できる機会があまりにも少ない。若者に夢を与えられないのが現状である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

SSHの実なる認知度向上策が必要。大学生は就職のことを考えがちなので、高校生レベルでの啓発活動が重要では。(大学、所長・部室長クラス、男性)

最も重要なことは幼少期より自然や理科工作、その他実際に体験して、体感的に自然界の不思議な現象に興味を持てるような教育を行うこと。今のような知識偏重の教育では全くダメである。(大学、所長・部室長クラス、男性)

研究や開発のおもしろさをもっとメディア等で伝えるべき。教育システムも変えるべき。(大学、所長・部室長クラス、女性)

産婦人科の医師をしています。臨床系研究は人員が少なく、臨床に追われてマンパワー不足のため研究ができません。科の偏在を修正しないと10年後、20年後の臨床研究は極めて低レベルになります(大学、所長・部室長クラス、女性)

「第三者評価」やめましょう。レポートや試験答案のコピーだけに追われる教授がどうして魅力的に見えますか？ 30代で実験できなくなるようなアカデミアは全く夢も希望も失わせます。(大学、所長・部室長クラス、女性)

・高収入を得られる職であることがひとつの条件である。・現場の人間が生き生きと研究活動をしている姿を見せること。・テレビ番組「○○○○○○」のようなメディアによる紹介も必要。(大学、所長・部室長クラス、女性)

情報発信、公開など。(大学、所長・部室長クラス、男性)

給料体系を改善する。ポストを増やす。(大学、所長・部室長クラス、女性)

研究者の生活基盤の改善。(大学、所長・部室長クラス、男性)

努力に見あう報酬。(大学、所長・部室長クラス、女性)

小・中学校での教育。研究開発の重要性を早くから教えること。(大学、所長・部室長クラス、男性)

①小中学生の理科教育が重要である。②理科教員の充実が重要である。(大学、所長・部室長クラス、女性)

・研究開発に関わる職業がもっと社会的地位や金銭的に報われるようにすべきである。・特に物作りに関する職業を魅力的にしないと、近未来にイギリス、アメリカのようになってしまう。(大学、所長・部室長クラス、男性)

高度経済成長期と異なり、新たな商品が若者を魅了する時代ではない。若者は現実的な身近な幸せを追求するようになっていくことから、給与を含めた処遇が優れた職を目指す傾向にある。研究や開発に関する職を身近に感じられるようにするとともに、金銭的にも魅力ある職とみせる必要がある。(大学、所長・部室長クラス、男性)

大学、研究所の一般公開、オープンキャンパスなどの実施。(大学、所長・部室長クラス、男性)

・高校や大学の初年級に於いて、「何故か？」という疑問を具体的な実験を通じて体験させること。その為の教育システムを確立すること。・研究者の給料を上げること。社会的ステータスとして研究者が高くおかれること。・新聞、テレビ等にて大学や研究所での研究成果を常時紹介すること。・BBCの“open university”のプログラムを学ぶべきです。(1988年ヨーロッパにいた時の経験で、日曜日30分位の時間単位で色々なテーマについてわかり易く講義しておりました。それを毎週楽しみに観たものです。)(大学、所長・部室長クラス、男性)

高校教員、大学教員の質を上げることが重要。博士号を持った高校教員、修士の義務づけなどで研究、開発への重要性が伝わる。(大学、主任・研究員クラス、男性)

研究や開発に関わる職業は尊敬されていると思います。しかしながら実際に社会的に恵まれた立場にあるかという点必ずしもそうではないと思います。(同じ事は医師にも言えると思います。)社会全体の幸せが技術の発達によって満たされてゆく実感、例えば東海道新幹線の開通やカラーテレビの普及などの時代と現代では異なると考えます。研究や開発によって実現できる夢のあり方を考え、魅力をアピールすべきと考えます。(大学、主任・研究員クラス、男性)

実益のあるもの、合理的なもの、生産性のあるものばかりを追いかけず、学生の興味を広げるもの大事にすること。(大学、主任・研究員クラス、女性)

十分な報酬と安定した地位(大学、主任・研究員クラス、男性)

・研究者等の理系出身者の待遇、給与等が不当に低いので、それをまず改善する必要がある。・研究者等の日常生活があまりにも余裕がないので、それを改善する必要がある。(大学、主任・研究員クラス、男性)

伝記ではないが、研究で成功をおさめた方達の研究のあゆみを紹介すること。(大学、主任・研究員クラス、女性)

①賃金面の改善→事務職に比べてかなり高額であることが必要。とくに人材の海外流出を防ぐためには重要。②支援スタッフ＝技官の大増員。(大学、主任・研究員クラス、男性)

高校と大学の連携。すでに取り組みはいろいろあるが、高校へのメリットは明確な一方、大学側のメリットが見えにくいことがあり、大学内には消極的な人も多い。(大学、主任・研究員クラス、男性)

自分の手で新しい発見や発明を行うことに魅力を感じ、一生をかけるにふさわしいと思う高校生や大学生は多いであろう。しかし同時に、努力の割に報われることの少ない、あるいは成功の確率の小さい職業であると不安を感じる人も多いであろう。自分の将来像を現在間近に居る現役の研究者や技術者に重ねて求めることが多いので、企業における研究者、技術者、大学の教員、ポスドクの企業、大学内や社会における地位や経済力、社会的文化的発言力を高め、キャリアパスがみえることが大切であろう。一方で研究者、技術にあこがれて大学に入学しても、大学の中に自分の居場所を見出せずに挫折してしまう人も増えているようだ。そのような人達に別の道を提示することも必要と思う。(大学、主任・研究員クラス、男性)

研究、開発に関わる人件費の増大。テクニシャン的ポジションを確保する。(大学、主任・研究員クラス、男性)

収入、社会的地位の向上。(大学、主任・研究員クラス、男性)

研究や開発に関わる職業の地位が低いことが問題であるとする。会社等では文系出身の方が待遇やステータスがよいという話を耳にするが、その辺りを変えていくことも大事であるとする。(大学、主任・研究員クラス、女性)

明確、明解な将来像。博士をとってもそれを活かす仕事につける可能性が少ないと、魅力は感じないと思う。(大学、主任・研究員クラス、女性)

高校生に対しては、大学との交流を深めてLife workとしての研究に直接触れさせて経験を持たせる、あるいは実感させることが重要だと思う。(大学、主任・研究員クラス、女性)

このような職業に従事した経験者が教員となって高校、中学で理科や数学を教える。(大学、主任・研究員クラス、女性)

机上の理論でなく実際に身近な事について疑問を持ち、自分で解決し、人にプレゼントするような理科教育をする。(大学、主任・研究員クラス、女性)

文系との給与格差をなくすこと。理系(技術)職の給与評価を高める必要がある。(大学、主任・研究員クラス、女性)

収入と安定性。その職についての将来像がある程度描けること。(大学、主任・研究員クラス、女性)

研究によって未知なことを解明したり、開発することが面白いと感じられる教育が必要。また研究者が仕事を楽んでいる姿を学生に見せられる環境が必要。一部の研究所や研究室だけが潤い、一方では、次年度の研究資金獲得に追われている研究者を見ていて、研究職が魅力的だと学生が感じるかどうかは疑問である。(大学、主任・研究員クラス、女性)

まず第一に研究者の給与額が重要である。国が真剣に将来の国家のために研究を発展させようとしていることは実に極端に研究者の給与額という数字に現れる。高、大学生は敏感である。第二に好奇心の育成の延長上に研究者としての職業があることを示すべきで、第一と第二をとり違えると方策は空念仏に終る。会社における特許などの開発貢献に対する報酬の額も重要である。「金銭のことをさておいて…」という発想は捨てるべきであろう。(大学、主任・研究員クラス、男性)

夢のある分野とアピールすること。(大学、無回答、男性)

研究費が十分に確保され、一生研究に従事することに生活上の不安を感じないようにすべき。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

研究者が生き生きと仕事している姿をいろいろな場合で示す。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

研究・開発の面白さについて、講演会やオープンキャンパス等実体験できる機会を増やす。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

例えば宇宙開発のように、実際の宇宙ステーションを映像で見せるあるいは研究機関をオープンにして実際の研究者と接するなど、直接研究の内容を見せることが重要である。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

理系白書(毎日新聞)で指摘されている。いわゆる理系人材における様々な問題の克服。特に、生涯賃金のアップ。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

ニュースなどの報道や、先輩や知人から「博士課程後期に行くと就職が厳しくなる」という話を耳にする機会が多い状況では、研究開発に関わる職業に魅力を感じられないのも無理は無い。博士課程修了者が、産業界をはじめ社会で活躍している例を増やすことが重要である。そのためにも、学生に産業界などアカデミア以外の世界に目を向けさせる機会を増やすきっかけとなる施策を強化していくべきである。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

科学研究の楽しさを伝えられる人材が必要。研究を実際に経験した人材が、高校の授業を直接教えられるようなしくみを作ることが望ましい。小、中学校もふくめて、実験を授業にとり入れる。(公的研究機関、所長・部室長クラス、女性)

一生をかける職業として当たり前の雇用の安定の確保。現状ではひと握りの「天才」「秀才」のみが生き残る職業となっている。(芸術家のような)(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

すべての人材が研究だけで終わるわけではない。研究者のキャリアパスも考慮した育成システムも必要。企業化、規制当局、あるいは全体を見渡せるスーパーバイザーの育成も必要。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

まず失業率を下げ就職率を上げ、若い人が将来に悲観しないようにする一般的努力(政治的)がもっと必要。政治と行政が貧しい。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

物づくりが国の活力の源泉であることを示す。このためには、出口としての産業の育成、集中した理工系大学への投資が重要。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

就職が保障され、社会的に重要な職と思われること。そして夢を持てる職であることが必要。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

新しいものを発見する、創出する、ということが楽しく、尊敬されるべき仕事であることがちゃんと伝わるべきである。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

夢のある職業であると同時に待遇も改善すべき。企業研究者のR&Dに対する対価の改善。企業と大学との人事交流。利益に関連しない基礎研究の充実。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

キャリアパスの見通しがある程度たてられる体制。(公的研究機関、所長・部室長クラス、女性)

研究や開発の分野で活躍している研究室や人材を、もっと広く知ることができる機会を増やすこと。また、そういった研究や開発によってどういった未来が拓かれていくか、合理的かつ客観的に広く知る機会が増えること。さらに、どういったキャリアパスによって、そういった分野に進めるかという情報が広く行き渡るとともに、さらには、途中から、全く異分野へのキャリアパスの変更がもっと柔軟に可能な社会インフラも必要。高校までの教育において、科学を既知の知識として教科書的に「教える」ことよりも、既存の知識に疑問をもつこと。持った疑問をどのように発展させ、検証するかといった「科学方法論」をしっかりと経験させ身につけさせることが遅くとも高校生レベルできれば小学校高学年から育む教育環境が欲しい。また、優秀な人材はある一定の割合でどのような環境下にあっても芽を出すことが歴史的に明確であり、それよりも、底辺を広げ一般に情報を還元させ社会に科学インフラを(啓蒙もふくめ)整備していくうえでの人材育成を中心にすべきである。そのためには、若い時点でいろいろなチャレンジできる環境を整えるだけでなく、そういったチャレンジが芽を出さなかった場合、アプローチや研究の遂行さらには得られた結果の総轄が適切であれば、そういった人材をさまざまな分野に活用できる社会雇用インフラも同時に整備して、結果の失敗を恐れずプロセスを重視する人材が多く育っていくと確信する。そういった「進路」があることを高校生や大学生に示すことが一番魅力をもたらす。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

大学生にとっては、学部卒をピークに進学するほど就職し辛いのが現状。研究職に就くことを前提としない限り、大学院に進むことが必ずしもキャリアアップになるわけではない。また、研究活動の活性化を目的に、研究者の流動化(任期制の導入等)が図られているが、研究職が社会的な地位と生活の安定を十分に確保しているとは言い難く、将来の生活設計への不安を払拭することが必要である。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

給与水準の見直し(公的研究機関、主任・研究員クラス、男性)

研究者の側から正しく実態や成果を伝えることが必要。特に報道機関がゆがめた、一部を切り取った伝え方しかししないのは問題が大きい。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

40歳になってもポスドクを続けている人、Permanent Positionに付いていない人が多い状況を改善しない限り、若い優秀な人材は集まらないと思う。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

学位取得後の将来像が描けないと魅力を感じるに至らないと思う。もう20年以上前からオーバードクター、オーバーポスドクがマスコミにとりあげられているので、未来に希望をもてないと思う。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

研究開発に関わる職業がどのようなものであるのか具体的にイメージがわくような交流や取組が必要だと思う。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

「科学技術立国・日本」を支えて行かねばならない次世代の人材育成策として、研究開発分野に携わろうとする学生への資金支援及び大学等への人材育成に係る助成が必要である。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

各分野の産業の成果物を十分に理解、評価する能力が不足。将来に向けたベネフィットが想像できない。また、それらが個別に存在するのではなく、同時に存在し社会に貢献しているイメージができていく。それらをサポートする科学ロードマップのような国家戦略が不在。あるいはよく見えていない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

若手人材の安定したポジションの提供。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

研究や開発に関わる職業の待遇の改善。初等教育で科学的リテラシーを徹底して身につけさせる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究、開発に携わる人の社会的地位の向上と経済的地位の向上(収入の向上)が重要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

成果に対する正しい評価(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・企業においては経営的処遇を高くする。・大学においては産学連携の強化やインターンシップの促進。・初等教育からこの職業に興味を持つ高校生、大学生を増やす。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

現在の医学部の異常な人気を是正すべき。物理や数学の才能ある学生が理工系へ進学せず、医学部へ進学するのは才能の無駄遣いである。科学オリンピックのメダリストは無条件に希望大学の当該学科へ進学できるようにして、勉強のインセンティブを与えてはどうか。こうすれば、他の生徒にも刺激になり、科学を志す学生が増えると思う。工学系の人気情報の人気上昇のためには、技術者の地位向上が不可欠。近年のように、製造業のリストラが氾濫するようでは、わが国の将来は暗い。企業ももっと技術者を大切に、技術者を尊敬できる職業にする必要がある。この点では、企業の責任は大きい。高校生には技術者のイメージが沸かないのではないかと。もっと企業から技術者の仕事ややりがいなどを発信する努力が必要である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

①学生が企業の研究所で研究開発を体験できる制度の構築。②産・学との技術交流会。上記を国(官)が支援する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究開発の成果が社会に貢献している実態を効果的にPRすることが重要。換言すれば、各種専門分野の研究成果が各種産業分野でどのように応用されているかが「見える化」されなければならない。これには産・官・学全ての努力が必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

日本のモノ造り及びその背景にある研究・開発の内容を幅広く学生、社会にPRしていくことが必要。産学人材育成パートナーシップを進めている教育活動、PR活動が重要と思うが、この活動を継続していくためには、その裏付けとなる予算も継続することが必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

(技術系の立場から)①科学に関する興味を持ち方は、小中学校時代に育つ面が強い様に思う。この面の教育を先ず強化するのが第一。②大学の教育も4年間の教育と修士以降をもっと明確に目的を変えて進めるべき。現在は6年制大学の感じさえする時がある。4年間の教育にメリハリが感じられない。4年間に産業製品との関連をもっと強めるべきかも。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

マスコミ(テレビ、新聞)に働きかけて、成果のみならず、真剣な取り組み、活動をPRすること。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

小児から大学卒までの教育。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

魅力ある企業には次の2つが必要と考えます。①対価:安定生活可能な報酬、社会的な評価②業務内容:創造的or充足感or生きがい、これらを十二分に満たす必要があると考えます。まず、研究、開発業務を一律に考えるのではなく、業務分析から始めてはどうか?その後、各業務に必要なスキル、資質を明確化し、それに合う対価を考えるというのが、筋道と考えます。現状は、例えば大学教授はまるで地方の零細企業の親方のごとくイメージであり、学生には魅力ある職業とは映らないのでは。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

科学技術によって支えられた未来社会への期待、将来への希望が持てるようになることが重要ではないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

Open University、簡単なexperimentの参加など段々、定着してきており、状況は良くなりつつあると思う。高校生の夏休みが短かいので、与えられた実験も簡単なものにならざるを得ない。USAの様にsummer vacation中に一つの実験が終了し、短い論文や発表が出来る様になれば、もっと魅力的になると思う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・技術(者)職の社会的地位の向上が第一です。・理系は報われない人が多い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

一般的に日本においては研究者やエンジニアのステータスが低く、さらにもつくり携わる製造業は敬遠されがちである。ものづくり企業に対する税制優遇等のエンジニアが十分な収入やステータスを得られるような施策が必要ではないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・広報などにより、内容を良く理解してもらい、社会に対する位置付け、貢献を分かってもらう。・研究開発や事業開発に関わっている人の社会的ステータスを向上させる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

社会への情報発信がまだ不十分。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の研究室公開が各所で開かれているが、修士学生か博士1年生くらいが説明することでお茶をにごしている研究室が比較的多い。彼らは自分が行っている研究の説明は何とかできるが、それが何の役に立つのかと聞いてもほとんど答えられない。また類似の研究の他大学、他社での状況も把握してない。これでは高校生にとってその大学の研究が魅力的なものとは感じられないのも仕方ないことではないかと思う。研究を通じた教育の質をもっと上げるべきであると思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

【国民へのアピール】特に自然科学に関わる研究はともすると難解な解説に陥りがちで、その内容や結果がどのように日常生活に役に立つのか実感し難い問題がある。大学や公的研究機関での研究内容、ならびにその成果が我が国産業界に如何に寄与し、我が国の国際競争力確立に寄与するものであるかを平易な表現でアピールして行くことがまずは喫緊の課題であろう。

【教育の評価】国立研究機関はもとより、大学においては、論文の被引用件数に代表されるように「研究」が評価の第一基軸になっていると考えられ、学生の「教育」をしっかり推進することは必ずしも評価されない。研究業務が「役に立つ」と同時に、しっかり学生に勉強させつつ研究が「楽しい」ことを学生に伝える教育が先ずは必要。教育者の側でこのような意識を強く認識するように、研究者の評価基準も改善して行く余地があると思われる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

サイエンスが拓く未来についてのPR(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・研究実施環境(施設、office、予算)の充実。・華のある成果とする。・成功報酬(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

将来の夢が実現可能な革新的なテーマ設定自体が重要だと考えられる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

国際的賞の受賞など、日本が国際的に科学技術をリードしていることを示す。(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)

賃金のアップ(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究や開発の成果(成功事例)をメディアを使って宣伝、啓発し、科学の重要性を広める活動が重要であるとする(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発を志向する人材層の拡充ということでは、これから進学先を選択する高校生への対策が重要と思うが、彼らには、魅力を感じるより前に研究開発に対する具体的なイメージが十分ではないように思う。大学での科学研究に対する啓蒙については既に多くの取組みがなされているが、理系学部の学生のかんりの教の進路である公的機関あるいは民間企業での研究活動について知る機会はほとんどないように思う。こうした情報を十分に得た上で魅力的と感じた高校生が理系学部に進学すれば研究や開発を職業として選択しようとする学生がもっと増えるのではなからうか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

やりがいを感じられること。生活の安定が保障されること。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

景気後退時にも、今後の国策に合致した研究開発に、産官学共同研究費を増加させるなどして、研究、開発に関わる職業を安定化させるとともに、表彰制度を充実させ、優れた人材は榮譽を得られるような社会を実現する。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発が世の中の人々の生活に大いに役立っていることを実感する。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・理系の給与、社会的ステータスの向上。・高校までに「ものづくり」「科学」を教える。(現状、最先端科学を子供が触れることが減った。)(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

知識の詰め込みでなく、創る、観察する喜びを実感できる教育が必要である。高校生以前の小中学生での教育が重要である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・小、中学校からの理科教育。ものづくりよりサービス業の方が報酬が高いという社会体質の是正。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

小さい頃から物作りや科学に興味を持てるような教育をすることが重要。実験を増やす方が良い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

①国の進むべき方向と、それに対する役割の重要性を示す。②①も含め、魅力を分かり易く示す機会を増やす。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

魅力的ではあるが、それが若い人に伝わっていない。成果を上げた研究者が報われる(報酬、研究環境)システム造りと、若い人への宣伝が必要。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発に限らず、知性それ自身を尊ぶ文化社会を育成することが重要と考えます。また知的所有権の意識を育てるのも重要です。欧米に比較して、我国の知的所有権意識はまだまだ極めて低いと思います。ここで問題にしているのは、報奨金でなく originality の意識です。研究をはじめとした知的活動の最大の喜びは、発見ですから。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

先駆者の研究成果の重要性や社会に対する貢献を物語としてわかりやすく教えてゆくこと。大学生には、自分の行なっている、あるいは研究室で行っている研究の将来展望をもっとわかりやすく説明し、どのような事に貢献できるのかを伝え、研究のおもしろさを共有してもらうこと。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

科学技術そのものの内容、意義についての情報発信(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究開発成果が世の中に貢献していることを実感すること、世の中がどんな技術を待ち望んでいるかを示すことなど。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究・開発者の社会的地位の向上(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究者の社会的地位向上、同時に収入も魅力的にすべき。映画やテレビ番組などを利用して、研究者をポジティブに扱うように先導するのも1つの方法と思う。その目的での政府主導の国家プロジェクトなどがあっても良い。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究者が脚光を浴びるようにすることでしょう。技術者は、社会の底辺であるように時に感じます。TVに出ているタレントさんより、収入が低いのでは、やる気も出ないのでは?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

一般の人が認識できる待遇の良さ、改善。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

オープンキャンパス等、積極的な取り組みが効果を示しはじめている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

給与水準の向上(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究や開発に関わる職業が、いかに社会に貢献しているかを教育(伝える)することが重要ではないかと思う。また、研究開発は非常に大変ではあるが、それが上手くいった時の達成感や充実感を伝えるような機会を作ると良いと思う。新商品、新技術の成功秘話など。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学や企業における研究、開発の成果を、判りやすい形で発信し伝える工夫が必要(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
push型の情報発信(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

国や公立の機関に比べ民間の研究機関は魅力が少ない。民間研究者の能力と実績をオープンに評価できる指標、システム作りが重要である。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

・理系教育の充実 ・日本の依って立つべき分野が「技術」であることの周知。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
メディアを活用して、研究内容を分り易く、魅力を感じるように伝える。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

科学を好きな子供を増やすこと。そのためには小学校での理科教育が重要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究や開発の面白さを感じ取ることのできる基礎学力を小学校から高校までにしかりと身につける事が大切。そのためには教師の質の向上が重要だと考えます。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

学生のうちから学会に参加したり、研究現場で働いてみるなどを通じて研究者とコミュニケーションする機会をもつことが重要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

重要性を積極的にアピールしていくこと。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

中学、高校での化学の授業の充実や、研究機関の見学機会を増やすこと。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

日本の進むべき道、将来の姿を明示し、その達成のために研究や開発がいかに重要かを国民に理解してもらう。そして世界の潮流の中での日本の位置も合わせ理解させる。(民間企業, 無回答, 男性)

企業人(OB含む)による、高校、大学での講義。(民間企業, 無回答, 男性)

研究者が「自分は研究者になって幸せ」「未来の問題を私達が解決するために頑張る。若者たちも参画してこの地球防衛隊に加わって欲しい」というメッセージを発すべき。(その他, 学長等クラス, 男性)

科学技術の研究・開発は、未知の事柄を解き明かし心理を解明する喜び、さらには人間の欲望を満ち豊かな生活に導く達成感など、時代が変わっても元来人間が挑戦する魅力を持つものである。しかし、現在の日本のように、世界の工場からイノベーション創造立国へ変革しようとしている社会環境を考えると、細分化した知識の詰め込みに偏した現在の理工系大学の教育に、若者が自分の将来を賭けることに躊躇することは理解できる。俯瞰的な視野をもち創造的な作業のできる人材教育の「場」としての大学の改革が求められている。さらに、社会自体が創造性に敬意を払い、失敗に寛容な社会に変革することが出来れば、変革のツールとしての科学技術への若者の関心は増すことがあっても減じることはない。(その他, 学長等クラス, 男性)

職業としての安定感が必要。(その他, 学長等クラス, 男性)

これまで研究者の行ってきた素晴らしい業績、そして今後ますます科学技術が地球の為に重要となることを学生に示していくPR。(その他, 学長等クラス, 男性)

修士、博士を終了しても、生活が安定しない。具体的には採用、収入面、研究環境など、本人が研究したいテーマに則った研究活動が出来るかなど、魅力というよりも、研究者にとって生活の安定できる基盤整備は最低限必要と考える。(その他, 学長等クラス, 男性)

公的研究機関や民間企業の研究現場で、実践的に研究開発の体験ができるような仕組みや制度をもっと充実させる。(その他, 所長・部長クラス, 女性)

高校の学力オリンピック(国内外)にもっと金を出す。そこで成果のあった学生達の「その後」を追跡して紹介する場を作る。(その他, 所長・部長クラス, 男性)

研究者が伸び伸びと発想を豊かに研究活動をする事、そのための環境(特に時間!)を確保すること。現状は、評価対応、競争的資金の獲得のため研究者が生活に追われている状況で、若者に夢や挑戦を語る余裕を失っている。(その他, 無回答, 男性)

子どもの時から、科学をより分り易く教え、重要性を認識させる必要があると思います。(その他, 無回答, 男性)

マスコミ等を通じて職業の魅力を感じずる高校生、大学生が多い現状で、研究、開発の重要性、人類への寄与の大きさ等をマスコミがもっと宣伝することが必要。entertainerやsportsのみが魅力的職業との印象を与え過ぎているのでは? マスコミの姿勢が良くない感がある。(無回答, 無回答, 男性)

問10 我が国の大学は、産業界や社会が求める能力(高い課題探求能力、柔軟な思考能力、確実な基礎知識、科学的課題から社会ニーズ、社会的課題までの広い視野、コミュニケーション能力等)を有する科学技術人材を十分に提供していると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●					0.15	10	169	16	0.13	0.03
大学				●	●	●	●					0.05	8	100	14	0.18	0.05
公的研究機関			●	●	●	●						-0.65	0	9	1	0.1	0.1
民間企業			●	●	●	●						0.26	2	55	0	0.04	-0.04

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 産業界や社会が求める科学技術人材を提供していると思うので、受入側の制度改革を推進する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 教育の質、保証の取組が進んでいるため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 教員の意識の変化も有り、徐々にではあるが社会ニーズ、産業界ニーズを視野に入れた教育内容に転化しつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 人材育成という意識が少なくとも私学の教員には浸透してきている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 大学としては努力しているのであって、素材を育てる家庭教育、初等教育に大きな問題があるように最近感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ほんのわずかだが社会情勢の変化を受け、好転はしている。しかしながらまだまだ不十分。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 国家プロジェクト、COE等により、学部間の交流が進んで来た。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学全体が問10の方向を意識しはじめている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 自分の大学の工学系ではそうだと思う。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 大学院教育に問題あり。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 大学や研究室毎にレベルが偏っているが、全体的にはレベルが低い。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 応用力、課題対応力、スピード、コミュニケーション能力など少し低下してきている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 学生の質が悪くなりつづけている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 採用する立場から見ると、社会的ニーズまで範囲にすると問題、課題も多い。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 異動に伴い実感。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 課題を認識してみずから解決する能力に欠けている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

問11 研究開発を志向する人材層の拡充についての全般的な意見

我が国では国のポストドク政策によってポストドクの規模が拡大したが、大学等における人材の流動性の低さや、企業におけるポストドク研究者の受け入れ環境整備が遅れており、博士課程の学生も含めて国の支援は十分ではない。高校生や学生が研究開発に携わる進路に進む上でこのような現在の状況は大きな障害になっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

重点分野における人材の育成は重要であるが、「その先」を開拓する力量のある若手育成にも、力を注ぐ必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

特に、確実な基礎知識を身につけさせることが根本であると考えている。(大学, 学長等クラス, 男性)

問8:適切な教育を受ければ、研究や開発を志向する若い世代は潜在的には現状よりもはるかに多いと思う。問10:これからの高等教育の課題は、高い専門性ととともに、広い視野やコミュニケーション能力をもっと重視すべきと思う。全体:大学院、特に博士後期課程修了者が全員大学などの研究機関に就職できるとは限らないので、企業側も採用を増やし、人材の活用を図るべきである。また、公的研究機関への就職も閉ざされつつある。博士後期課程修了者の就職難については、既に社会問題化している。(大学, 学長等クラス, 男性)

・研究者・技術者が社会でもっと優遇される必要あり。・対外留学経験、語学学習、ディスカッション力養成などの強化が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

・若者のひ弱さ化、待ちの姿勢・古い教育体制・つめ込み型教育(大学, 学長等クラス, 男性)

(問8)科学技術に携わる面白さが十分に伝わっていない。(問10)産業界の方々が教育の場へより多く深くタッチする必要がある。全体では、研究開発の面白さをより教育する手段の工夫も必要。科学をテーマにした外国との交流を増やすことも重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

我が国の高等教育に対し、国費の投入が不十分であり、特に私大の教育・研究環境の大幅な向上が喫緊の課題である。(大学, 学長等クラス, 男性)

問10、人材提供に関しては、大学学部ごとで温度差があると思われるが、地方の小さな大学では研究者としての人材提供は不十分である。当大学では専門職業人を育成している点では社会が求める人材を提供している。(大学, 学長等クラス, 男性)

環境・エネルギー問題や世界的天不況等の諸問題の解決は、技術革新を担う次世代若手研究者の育成が最も重要である。この点を踏まえて科学技術立国としての日本のSurvivabilityを考慮した大局的な将来設計が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学に対して即戦力に対応する教育を求めるのは危険。(大学, 学長等クラス, 男性)

世界に伍する人材を大学に頼りすぎる。人材の養成は、初等中等教育から始まり、高等教育で将来の可能性を背負わせて、世に輩出する。という一貫教育の仕組み作りを行うべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

問8について、魅力あるものであるということを示唆していくことが大切である。問10について、入学した若者を社会に通用する人材に育成するのは、大学の使命である。(大学, 学長等クラス, 男性)

魅力ある研究環境を作る長期的な施策が必要である。(1)魅力ある研究者、研究室の育成が、まず第一で、(2)そのような環境下で初めて優秀な人材が育成できる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

小、中、高の教育に問題がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

法人化以降、大学人は教育内容についても改革を進めて来ているが、特にこと博士に関しては産業界側の意識の方が旧態依然であり、博士号取得者の積極的採用等の動きがにぶいと感ずる。教育改革を実効的なものにするには、受け手の産業界の努力も必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

わが国の“研究大学”の多くは、科学を文化として教育しているところが依然としてある。この視点は重要であることは言うまでもないが、科学と科学技術は同じではない。かような大学で科学技術人材を育成するには、学生の評価を改善しなければならないであろう。博士学位取得の評価に学術論文一辺倒である大学が多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

社会へのアウトリーチは研究者のつとめだと考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

本当に社会が求める能力を付ける教育がされているとは思えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

少子化社会に影響を受け、大学は生き残りをかけてそれなりの努力はしているのではないかと。理系と文系を早期に峻別してしまう中等教育のあり方に問題の根源のひとつがあるのではないかと。個々の大学の個性をアピールして、特色のある大学教育が実施される風潮の到来が望まれる。学術会議の大学教育分科会での検討の成果を期待する。「研究開発」なる職種の社会的ステータスを高める努力も必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

この問題は、わが国の教育全般の仕組みの変化がなければ、解決しない。小学校、中学校、高校と常識的な事を教え、一律に正しい答を求めている。その他傾向と対策的な教育では基礎的な思考を持つことができない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

家の中でゲーム機に遊んでもらう、あるいはせつかく外に出ても指導者の指示に従ってスポーツをする、といった受け身の幼少期を過ごしていたら、自ら調べ、自ら考えるといった研究者にとってのもっとも大事な資質を獲得できないように思う。そしてそういう学生を指導することの限界を感じている。子供のころどれだけ、どのように遊ぶかということの重要性を認識する必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学生の勉学・研究意欲の低下。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国家施策としての研究者等の地位向上が望まれます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

とにかくやる気になっても職がない現状で、優秀な人が研究職にはつかない。とにかく企業に就職するでしょう。博士になったら就職できない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産業界は大学の育てるべき能力について、短視眼的でない要求を明確に示すべきである。両者のミスマッチを透明に議論すると良い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多くの日本の企業は大学院で博士を取得しても、単に大卒+5年としてみている。大卒・修卒と博士とは、研究遂行に関して天と地の差がある。しかしそれを評価していないのが日本の企業である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産業界や社会が求める能力は、10年前、20年前とは大きく変わっているし、10年後、20年後には現在とは大きく変化しているだろうし、そうでなくては社会の進歩が止まっていることを意味する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

但し国立大学は、教育教授と研究(大学院)教授を欧米並みに区別するべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学教員は競争的資金を獲得するための文科省のプログラムに振りまわされ、落ちついて教育に専念出来ていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

M修了で一度企業に就職してから大学にもどり、研究職を目指す人がいます。このキャリアパスも有りだと思うので、リスクを軽減できると良いのですが。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特に大学の研究者にとっては、給料が安くても、老後が保障されていたが、現在それほどでもないことも重要な因子となる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

卒業基準をきびしくする以外にない。また教官の指導、統一性のあるカリキュラム編成も不可欠である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

コミュニケーション能力が低下している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産業界が大学の努力が足りないというのは完全な間違いである。まだ少数とはいえ我が国の学術研究からは世界をリードする研究が多数出ている。我が国の大学は十分なレベルの知性を社会に送り出している。問題は企業や社会がそれらの人材を有効に使えない点にある。私は〇〇〇〇〇〇の〇〇研究所に6年間お世話になったが、有能な若い知性が企業から去っていくのを幾度も目撃している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

博士課程まで修了者の多くが能力を十分に持つと思いますが、一般的に工学系に多い修士までの教育では不十分と思いますが、採用する産業界が博士号取得を必須としない状況です。必要な教育とそのために必要な教育期間について、産学で丁寧に議論すべきだと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

経費削減で、事務スタッフが減らされ、その分の雑用を大学教員がやっている。また、競争的な案件が増え書類書きや業績目録作りに追われて、研究や特に教育に割ける時間が大変少なくなってしまっている。基盤経費がないため、教育(授業)のための資料作りも十分なことができない。大学教員に十分な時間と予算を与えるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学人に産業界や社会が求めているものを熟知している者が余りにも少ない。もっと大学と産業界との間に人事交流が必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学以前の問題としてこの数年、学生の基礎学力の著しい低下が目立つ。また、教育を低レベルの学生に合わせざるを得ない体制であるため、本来伸びる学生を逆にスポイルする結果となっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問10の答えは、量的な意味ではなく質的な意味である。量的な問題は、日本総人口に占めるそれらの能力を有する人間の割合で決まり、教育によってその割合を大きく変えることはできない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学での教員評価が「いくら稼いだか」で決まってしまうようになりました。准教授から教授への昇任は、数千万円の外部資金の獲得という必要条件を課しているところもあるや聞いております。これでは教員は教育なぞして居れません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学入学以前の教育内容が減り、一方大学では進化した技術に対応する先端まで教えることを要求されています。学生がじっくり考えて取り組む姿勢がとれないと考えています。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学院教育が専門分野のみにこりかたまった教育になっている。majorとminorを組み合わせるしくみが必要。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学を卒業しただけで、求められる高い能力がつくことは無理である。唯一、確実な基礎知識は可能である。他の力は、実際に研究していくことにより身につくものである。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

少子化により誰でも大学に入学できるようになり、学生全体の基礎学力が低下している。それだけなら良いが、問題は落第防止のためにレベルの低い学生に合わせた低次元な大学教育をせざるを得なくなっていることである。「大学生が大量にドロップアウトしても構わないから、大学のレベルアップをすべき」というような世論形成が必要。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学に問題があるというより、メディアや公的機関の広報の取り組みに問題があると思う。例えば、科学関連の記事にしても専門性の高い内容を紹介できる素養を感じさせるものが半分を満たさない。USと大きく異なる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

問10に充分対応するためには、教員の数が充分ではない。又、資金も一部の有名大学に集中しすぎていると考える。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

我が国の大学は、特に私学においては、産業界との連携がまだ不十分だと思います。スムーズに連携がとれるシステムの構築があれば、もっと効率よく大学での研究が産業界に生かせるのではないのでしょうか？私は特許申請をしています、思うように企業と連携ができませんでした。産業界が望むところと大学との間にギャップがあり、その間を取り持つ機関があればと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

大学は充分にその役割として人材源となってきた。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

魅力があるかどうかすら、わからない、知らされていないのでは？ 学校教育で知識としては教えられているかも知れないが、感動や驚きを伴う体験になっていないのではないかと。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

問10について。大学が自らの任務を「産業界や社会が求める能力を有する科学技術人材を提供する」と考えているかどうか？考えていないならば、大学は自らの任務をどのように認識しているか？任務に対してどのような工夫を凝らしているのか？こうした疑問に対して、実際はどうか知りたい。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

現在の、特に有力な大学は、人材を産業界や社会に送り込めるようにするための教育で無く、将来、大学の研究者になるための教育を重視していると考え。卒業のためには卒業論文が必要というのは当たり前だが、論文を作る能力が向上しても、むしろ向上すればするほど、産業界や社会のニーズとはミスマッチする可能性があるという現実を受け止めて、論文を作る能力以外の能力をいかにして向上させていくかを検討すべきと考える。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

コミュニケーション能力等の教育はもっと力を入れるべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

大学は、基本は基礎学問でいいとは思いますが、現在のライフサイエンス分野の競争力の低下は、基礎の部分ではなく、それを生かした応用部分にあると考えている。そのような実際的な研究(臨床研究、あるいは物作りの研究等)がアカデミアでは実施できず、欧米との具体的な製品開発への遅れの原因の一つとなっていると考えられる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の高等教育は、大学法人化以降、レベルが低下していると思う。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

博士号取得者の最大限の活用を推進すべきであるが、産業界における採用が進まないとすれば、それは産業界が求める人材像との乖離があるからであり、大学院における教育システムや博士課程進学・博士号取得基準の見直しが必要。また、大学院生や博士号取得者と企業・産業界相互の情報不足による距離感を払拭する試みを、積極的に行う必要がある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発全般に魅力を感じなくなってきたことも問題であるが、産業界側のニーズと大学側の定員数がマッチせず、技術者の質・量に不足感のある分野(ITなど)と卒業後の受け入れ先が不足する分野(バイオなど)があり、是正が必要と感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学、大学院の卒業者の学力低下、科学的リテラシーの低下が最近特に顕著になってきた。対策は講じられているのであろうが、その効果は全く感じられない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学卒業後、あるいは大学院修士修了後に一度社会に出て、その後改めて博士課程に入学するようにすることが良い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

基礎的な力、特に考える力が不足している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

フランスなど欧州産業界では、各専門分野で即戦力になる人材を採用していると聞くが、概して日本では関連基礎技術・知識を持った人材を採用し、後は、マネージメント能力なども含め、企業内教育で専門分野毎に育成しているものと考え。一般的に、企業が求める人材像が必ずしも明確に表明されていないとの、大学関係者の声を頻繁に聞く。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

産学人材育成パートナーシップの活動を、例えば10年程度、キチンと継続させて欲しい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

入試制度も影響しているが、デジタル、イェスノー的な思考の人材が多く、アナログに総合的、柔軟な思考組立てる人材が少ない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

最近のバイオ、ナノ技術だけでなく化学、物理学などの基礎知識をしっかり身につけさせてほしい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学を職業訓練の場とする、大学を知的発達場とする。この区分あるいは明確な意志の下における融合教育が不備のように思える。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

狭い専門分野への偏重、アカデミア指向が、産業界のニーズとマッチしていない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

国際会議等での発表能力は徐々に良くなっていると思うが、大学での英語教育は十分でないと思う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

社会に対する理解・実感を持つような仕組み制度が必要と思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

経済産業省と文部科学省の府省連携プロジェクトとして「産学連携人材育成パートナーシップ」事業を実行中であり、我々の業界でも試行事業に着手しつつある。このような動きは極めて重要であるが、自立運用が見通せるまでの事業形態であるため、自立化後の継続性に若干の不安を感じている。事業完遂後も政府からの継続的な支援が得られるような制度の検討を期待している。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

最近の若者の能力低下を感じる。特に薄っぺらな応用知識を語る学生は増えているが、基礎学力、考える力の能力低下が問題と考えられる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

問10について。企業が求める研究能力とアカデミアのそれとは、言うまでもなく、かなり隔たっている。両者に共通する基礎的研究遂行能力はもちろん必要であるが、それ以外の能力については、企業研究に適應できる人材を企業側が選択している。大学に対して産業界のニーズに適った人材の提供について多くを期待していないと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学卒業時に判断すべきではない。ニーズは多様で且つ変わるものであるから、姿勢、考え方が大切である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

課題解決能力よりも課題解消能力に長けている場合も見受けられる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

問10: 与えられた課題に取り組むだけで、自ら考え、新しい技術(自分がやったことのないものも含む)を取り入れて研究開発を進めてゆける能力が低いように思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

教員の意識が低い&学生の意欲が足りないように見受けられる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

一時の学位(Dr)取得者のレベルは、低いものでした。自ら研究テーマを推進していけるどころか、まともに実験をすることもできません。何でも与えられると思っており、何もできず、何もしない、それを責任転嫁します。独学することも少なくなりました。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学での高められる能力は産業界、社会が求める能力の一部にすぎない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学教員の勉強不足や社会経験の不足により、真に必要な分野とかけはなれた研究、指導が行なわれている。産業界との人事交流ないしは実務経験を重視して教員採用を行うべし。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

希望すれば皆が大学へ行けるようになってレベルが下がっていると思われる。入学、卒業の基準を見直すことが必要では? 「学生数確保」が大学経営の拠り所になっているのではないか。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

日本の将来をどう考えるかについて、(官)・学・産の徹底した議論とコンセンサスが無いのが、悪い流れの根源。(民間企業, 無回答, 男性)

日本の産業の7割近くがサービス産業である現状で、高校生・大学生が科学技術の研究・開発を選択するには、将来の生活基盤構築という視点で不安を感じることは想像に難くない。世界の工場として発展していた時期と異なり、単に科学技術に関する知識・経験を蓄積するだけでなく、社会が何を必要とし、どのようにしてその要請を満たしていくか創造性の高い活動のできる人材が必要とされている。このような社会ニーズを満たすような教育システムは既成の細分化された教育プログラムでなく、学問の原点に帰って普遍性が高く、創造性に富んだ新領域開拓を視野に入れた教育プログラム自体のイノベーションが必要である。(その他, 学長等クラス, 男性)

何のために大学で科学技術の基礎を取得しているのか答えられなければならない。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学が社会のリーダーを送り出す、あるいは学生は社会のリーダーになるという気概が極めて薄れてきている。これは、大学(生)の数を増やしすぎたことが最大の原因である。さらに、現状のポストクの実態を見れば分かるように、日本社会にとって適正な人材育成というより、米国模倣型の行政を進めてきたことにも大きな原因がある。こうした形だけの施策を改めることが必要。(その他, 無回答, 男性)

大学は学術探究の場であるとともに、人材輩出の場でもあり、社会で役に立つ人材とは何かを、もっと研究すべきだと思います。(その他, 無回答, 男性)

競争的資金の獲得が原因かどうかは不明であるが、目先の成果を競う仕事が多すぎる印象である。研究者の研究テーマが重複していて研究費の無駄が多い。(無回答, 無回答, 男性)

問12 我が国の現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●					-0.82 (-0.30)	23 (4)	158 (44)	10 (2)	0.17 (0.12)	-0.07 (-0.04)
大学				●	●	●	●					-0.84 (-0.38)	17 (0)	109 (16)	8 (2)	0.19 (0.11)	-0.07 (0.11)
公的研究機関				●	●	●	●	●				-1.59 (0.67)	3 (2)	9 (4)	1 (0)	0.31 (0.33)	-0.15 (-0.33)
民間企業				●	●	●	●	●	●			-0.24 (-0.39)	3 (1)	35 (22)	0 (0)	0.08 (0.04)	-0.08 (-0.04)

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 3 結果的に優秀な人が博士課程後期に進んでいると考える。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 2 今年1名、来年1名Drコースを目指す学生が現われた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 有能な人材が恵まれない博士課程進学を避ける傾向が高まっている。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 優秀な人材ほど、Drに進学しない状況になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性, 実感あり)
- 1 有能な学生が増える傾向にある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 有能な人材が博士後期課程に進学しているが、将来の見通しに不安を持つものも多い。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 0 残念乍らポストク悲話の流布が博士課程進学率を下げている。(その他, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 0 ポストクが何故流浪するか、日本社会では大学教育だけが人材育成の場でないということ。大学等で研究に専念する者以外は、後期まであえて目指す必要はない。(修士で充分)(その他, 無回答, 男性, 実感あり)
- 0 医学系には専門医制度と早期臨床研修制度のため、基礎医学に進む医学生は激減しており、将来が心配。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 0 やりたいことがあってのドクターよりも、一過性の資格取得的な考えが多いのでは？(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 0 社会に出てから博士のメリットが少ない。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 1 修了後の待遇に不安がある。博士が企業で全く認められていない(歓迎されない)。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 博士が社会的に十分に評価されていないため、望ましい学生が一部を除いて必ずしも進学しなくなりつつある。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 進学志願者が現実減少している。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 1 若手研究者のキャリアパスに明るい未来が見えないため。(民間企業, 学長等クラス, 女性, 実感あり)
- 1 意欲のある者をdiscourageしている。(その他, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 1 実感として現在の学生は博士後期に行きたがらない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 必ずしも適切な研究者ばかりではなく、職がないための人材も含まれているのではないかと感じることもある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 ポストク問題に代表されるように、優秀な学生の大半は民間への就職が有利な前期課程修了時点で就職しているのが実態(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 博士課程進学希望者がいても最終的に就職希望となってしまう事例が自分の回りで多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 一部には学力の貧しい学生が目立ち始めている。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 1 博士課程応募者の減少と、質の低下。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)

- 1 不景気による企業研究機関の縮小により、研究開発部門の就職難のため、進学より修士で就職する日本人学生が増加傾向。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 不景気の影響で、最近就職できないため、院へ進む学生が増えている感がある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 明るい将来像を描けなくなってきたから。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性, 実感なし)
- 1 厚労省の研修制度が変わって、医学系院生が減少した。(大学, 所長・部室長クラス, 女性, 実感あり)
- 1 特に医学部の場合、研修医制度の変更に伴い、(研修期間修了後にも)大学院に戻ってくる人が極端に減少した。指導すべき学生の入学が非常に減っている。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 1 最近、大学院後期課程への進学者が特に減少している。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 2 「研究者が報われない職業」であるというイメージが強くなっている。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 2 有能な学生ほど修士で出て行ってしまふ。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 2 企業の修士学生に対する青田刈り(1年生の前期から就活!)により良い人材が博士に行かない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 2 将来には期待が持てないために、優秀な人材が大学を離れてしまっていると思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 3 そもそも我が大学には日本人(博)院生がほぼゼロ。経済的理由だけで留学してくる向学心が低い外国人院生が多い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 3 就職難であり、修士で社会人になる人が多くなっていると感じる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 3 近年、特に博士離れが進んでいると実感したため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)

問13 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(例えば、博士課程後期在学者への経済的支援、課程終了後のキャリア形成支援等)は充分と思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変えた回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●	●						0.09	21	140	18	0.22	-0.02
大学			●	●	●	●						0.2	15	102	16	0.23	0.01
公的研究機関			●	●	●	●						-0.54	2	10	1	0.23	-0.08
民間企業			●	●	●	●						0.01	3	23	1	0.15	-0.07

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 3 一部GCOE等で措置されている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 JST等による各種支援事業の成果が少しずつながら、現れ始めていると思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 博士課程在籍者への経済的支援は増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 博士課程学生への経済的支援は充実してきた。しかし、時限的予算(GCOE等)で成り立っている為、安定感がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 国及び各大学における支援は改善されつつあると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 博士課程そのものは良くなりつつあるが、その後のケアが不足、大学等の努力不足。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 経済的支援についてはずいぶん良くなった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 博士課程後期在学者への経済的支援の制度もいくらか改善されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 gCOEなどを使い、Drの経済的支援は進んでいる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 在学者への経済的支援の予算は増えている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 国の大学院教育改革支援プログラムなど少しずつ整備予算が図れるようになっていたので。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 博士課程進学者に対する経済的支援が個々の大学の努力でなされつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 GCOEでTAとして賃金が出る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 いろいろなサポート体制が整備されるようになってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 社会が注目するようになり、支援体制が具体化しつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 まだまだ不十分であるが、社会的に支援への議論が出てきている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 GCOE等の充実(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 博士課程は基本的にRAとして、あるいは優秀者フェローとして有給に(アメリカ方式、欧州方式の学習を)。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 将来、研究職に就くことができるという見通しがなければ、良い人材は集まらない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 経済的支援は年々良くなってきた。求める人材についての産・学のコセンサス不足。(民間企業, 無回答, 男性)
- 0 博士課程後期、大学院生全員が経済的に自立できる環境を作るべきである。現状は米国などの大学の現状と比べて、余りにも差がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 不況により、企業への就職が厳しくなっている。(その他, 無回答, 男性)
- 1 環境整備は不十分なので、学生にとって更に魅力のない進路になっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 特にキャリア形成支援の観点で、就職可能なポスト拡充に向けた制度設計が必要(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ポスドクが常態化しており、研究職の魅力を下げている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 PD問題が今や高校生まで知れわたっている。PDがあわれな人間ではない、ということをアピールすべき。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 ポスドクまでは十分⑤と思うが、MD以外の人のポスドク後の就職はたいへんきびしい。皆が言っていることではあるが、ポスドクを倍増しても後のキャリアの見通しが全くきかないのは罪である。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 大学院生への経済的支援が出来なくなった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 社会的には博士を取得できる人数はもつと少なくとも良い。高い志を持った人が進学しているとは必ずしも思えない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 博士前期課程すら、学費が払えず進学できない学生が身近にいるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 大学運営費が減り、整備が老朽化しつつある。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 博士課程進学者数が減少。企業経験者が博士課程に戻るための経済支援が必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問14 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(博士号取得者本人や研究指導者、企業等の意識改革を含む)は充分と思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変えた回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●							-0.02	14	150	22	0.19	0.04
大学			●	●	●							0.02	10	103	14	0.19	0.03
公的研究機関			●	●	●							-0.31	2	12	2	0.25	0
民間企業			●	●	●							-0.03	2	32	5	0.18	0.08

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 最近、多様なキャリアパスを選択できる環境の整備が図れつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少しずつ改善が見られるが、まだまだ不十分である。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 大学、学会、企業等で多様な取組みがなされるようになってきた。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 過剰気味のポストドクター急増によるところが大きい、大学側での意識改革気運は高まっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 企業を目指すDr卒が多くなった。アカデミックにこだわらなくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 JST等による各種支援事業の成果が少しずつながら、現れ始めていると思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 仕組みが徐々に整備されつつある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少しずつキャリアパス選択拡充の気運が高まっているので。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 博士号取得者本人の意識が変わりつつあると思います。広い視野を持つようとする意識が高くなったと考えます。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 少しずつ環境整備の努力がされている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 高度人材センターの活動により、徐々に意識が変わってきていると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 企業側が以前より博士号取得者を積極的に採用するようになった。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 極めて不十分。しかしそれは企業をはじめ日本社会がそうしたことを要求してないことによるもので、無理に環境整備をしても仕方ないこと。(その他, 無回答, 男性)
- 0 環境整備の努力は以前より行われているが、今年は企業の状態が悪化しているので、困難。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 企業の受け入れ窓口はまだまだ狭い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 最近そのことに気づいて、良くなって来たがまだまだ。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 医師資格を持たない博士号取得者の医学部での就職難が問題である。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 分野によると思うが、効果が出ていない。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
- 1 ①まずポストドクについて、本人にとって大切な時期なので安住するのではなく、必死にやらないと淘汰されるような危機感を持つべきである。②またその間で新しい研究をやりながらどんどん論文、特許などを出さねばならない気概を持つべきである。③研究に向いていないと気づいたらすぐ転向すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 実業界との乖離が進んでいる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 相変わらず企業は博士卒の学生をうまく活用していない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 不足しているため、博士への進学率は低下している。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 ポストドクにならない学生をバカにする風潮がある。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 取組が頓挫しているように見えるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

問15 大学や公的研究機関の若手研究者の自立性(例えば、自主的・独立的に研究開発を遂行する能力)は十分に高いと思いますか。①大学

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●							0.22	16	154	13	0.16	-0.02
大学					●							0.09	13	113	10	0.17	-0.02
公的研究機関					●							-0.63	2	8	2	0.33	0
民間企業					●							0.5	1	29	1	0.06	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 3 天文、物理分野では当然の状況。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 若手向けのグラントの充実など。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 独立PI若手ポジションが増加した。(テニュアトラック等)(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 講座制が廃止されて行く中で、自立は必然的に要求されているため、能力は高くなりつつあると思われる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 有能な若手が増えつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 若手独立プログラムが立ち上がりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 格差が大で一概に云えない。(その他, 無回答, 男性)
- 0 指導教官に焦りがあるのが問題。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 若手の研究力の低下が進んでいる。若手が二極化しつつある。若手のチャレンジ精神不足。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 任期付き雇用が自主性を失わせている。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
- 1 積極的に外国に留学するなどの意欲などは、昔と比べて落ちてきたように感じることもある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 若手に限らず、膨大な情報を処理できず、過去の研究テーマを初めてと思っている例が散見されます。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 テーマを発掘する能力は平均的に低下していると思われる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 ある者は自立してプロジェクトを取ってくる。ある者は安住して温湯につかるように振る舞う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 必ずしも若手研究者が独立で研究する必要はない。むしろ失敗例の方が多い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

問15 大学や公的研究機関の若手研究者の自立性(例えば、自主的・独立的に研究開発を遂行する能力)は十分に高いと思いますか。②公的研究機関

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●							0.38 (-0.12)	2 (8)	75 (97)	8 (7)	0.12 (0.13)	0.07 (-0.01)
大学					●							0.34 (0.20)	1 (2)	38 (57)	4 (2)	0.12 (0.07)	0.07 (0.00)
公的研究機関					●							-0.38 (0.25)	1 (0)	16 (3)	3 (1)	0.20 (0.25)	0.10 (0.25)
民間企業					●							0.89 (-0.62)	0 (4)	20 (32)	1 (4)	0.05 (0.20)	0.05 (0.00)

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 1 ポスドク等の利用により、自己の進む道を考えるようになっていく。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 能力は大学と同レベルと評価。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 有能な若手が増えつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 外部資金の獲得による自主的な研究が増加。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 人によります。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感なし)
- 1 研究能力は上がっている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 0 大型研究費を持つボスの下で自立ができるというのはイリュージョンに過ぎない。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 最近、若手研究者の自立性に疑問を感じることは増えた。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 1 公立の研究センターで科研費の申請ができない所がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 少しやりすぎ。若手研究者がひとりよがりな研究に走る場合も多い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 2 ある者は自立してプロジェクトを取ってくる。ある者は安住して温湯につかるように振る舞う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)

問16 大学や公的研究機関の若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備(例えば、テニユア・トラック制の導入、若手対象の競争的資金制度の拡充、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供、研究支援体制の充実、研究スペースの確保等)は充分と思いますか。①大学

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C)/(A+B+C)	(C-A)/(A+B+C)
全回答				●	●	●	●	●				0.93	13	121	21	0.22	0.05
大学				●	●	●	●	●				0.92	11	99	20	0.24	0.07
公的研究機関				●	●	●	●	●				0.8	2	7	0	0.22	-0.22
民間企業				●	●	●	●	●				0.79	0	12	1	0.08	0.08

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 ポスドクのための環境整備は充分だが、その後の職が余りに少ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 ある程度充実してきたと思うが、十分に使いこなせていないと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 若手に対する予算枠の拡充により多少改善されている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 ナショプロの機会は増している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 いくつかの制度拡充が図られつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 スタートアップの科研費などは広き門となっているようで良いことだ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 数は十分とは言えないが、各大学でのテニユア・トラックが導入された。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 公的にも、また学内でも若手対象のサポートが拡大していると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 若手の支援は昨年よりは良くなったと思われませんが、まだまだ不十分だと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 テニユアトラック制度は増えつつある。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 若手対象の研究費が増えて獲得が容易となった。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 環境整備はすすんできたが、大学に彼らに充分研究する時間を提供できていない(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究者間の協働を推進しないかぎり、本当の環境整備にはならない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 人数が増加しつつあるので。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 制度の充実が計られていない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 国の支援は相当程度改善されたが、大学内の制度整備は十分とは言えない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 スタートアップ資金とスペースの不足が深刻。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 テニユア・トラック制は若手研究者に早く成果を要求するため、彼らの能力をダメにしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 実際に大学へ移ってから実感。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

問16 大学や公的研究機関の若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備(例えば、テニユア・トラック制の導入、若手対象の競争的資金制度の拡充、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供、研究支援体制の充実、研究スペースの確保等)は充分と思いますか。②公的研究機関

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●							0.16	2	58	7	0.13	0.07
大学					●							0.28	0	30	3	0.09	0.09
公的研究機関					●												
民間企業					●							0.09	0	8	1	0.11	0.11

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 ナショプロの機会は増している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 研究費などの問題は大学よりも恵まれていると評価。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 スタートアップファンドよりもライフワークとしての1プロセスとなるような制度設定が必要(問9回答参照)(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 公募によるプロジェクト研究が増えており、ポストはそのための手足として使われるケースが増えているのが心配。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 テニユア・トラックは全く不十分。競争的資金はかなり充実している。(その他, 無回答, 男性)
- 1 制度の充実が計られていない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 5年の期限付き、しかも更新なしでは将来像が見えないPIポストが多すぎる。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 3 テニユア・トラック制は若手研究者に早く成果を要求するため、彼らの能力をダメにしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問17 我が国の若手研究者やポストドクターが海外研究機関で研究活動を行う(いわゆる「武者修行」)機会について、増やす必要があると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+(C)	(A+C)/(A+B+C)	(C-A)/(A+B+C)
全回答												0.03 (0.85)	19 (1)	161 (44)	7 (3)	0.14 (0.08)	-0.06 (0.04)
大学												-0.04 (1.16)	14 (1)	116 (10)	3 (2)	0.13 (0.23)	-0.08 (0.08)
公的研究機関												0.29 (1.45)	2 (0)	15 (3)	2 (0)	0.21 (0.00)	0.00 (0.00)
民間企業												-0.02 (0.44)	3 (0)	28 (26)	1 (1)	0.13 (0.04)	-0.06 (0.04)

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 4 海外との交流が少なすぎる。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 2 研究自体は日本国内で可能な場合が多いと思われるが、コミュニケーションが問題。海外滞在で改善されることを期待する。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 1 機会は増えて来ているが、さらに増やす事が望ましい。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 もっと武者修行の必要あり。チャレンジ精神がかなり低下している。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 最も効果のある育成法である。問題は帰国後のポスト不足。(その他, 無回答, 男性, 実感あり)
- 0 日本の若者はこれからは海外経験のない人ではリーダーになれない。特に研究者はボーダレスであるので若いうちに海外経験を積ませよ。大学や研究機関はそれまではテニユアにしないこと。(その他, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 0 環境を変化させなければ若者は育たない。(その他, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 0 留学志望者が減少している。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 0 海外で広い視野を持たなければ、国際競争を知らずに、小さな安定思考に陥る。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 0 英語力のなさ、コミュニケーション能力の低下度にかかなりの危機感を持っています。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 0 制度があるから「なんとなく行く」のはだめで、「行きたい」ときにスムーズに行ける(高倍率の競争でなく)ことが必要。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 本年度補正予算で若手研究者の海外派遣の予算がついた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 あると思うが、Drの就職状況の改善などより本質的な所が解決しないと効果はないだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 女性, 実感あり)
- 1 「出たがらない」若者がふえつつあるように感じられている。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 自分で道を切り開ける人が少ないため戻って来れないポストが多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 昔ほど海外に行くメリットはなくなってきている。むしろ、外国人をhostする側の経験も重要。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 日本学術振興会のさまざまなプログラムが充実してきたから。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 機会は増えたが実効が十分でない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 この1～2年で増強された。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 ただ海外に行けばいいということでもない。内容を充実すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性, 実感あり)
- 1 単なる人材流出(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 海外研修による本人や周辺への影響(モチベーション向上)は高いのではないか！(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感なし)

- 2 制度が整備されよくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 2 研究環境自体は国内と国外で差はない。英語力が身につくことだけがメリット。あと人脈形成。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 4 機会は十分すぎるくらいある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)

問18 我が国の研究者集団における若手研究者の研究活動の水準は十分に高いと思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●	●	●	●	●			-0.01	14	156	14	0.15	0
大学					●	●	●	●	●			0.01	10	111	8	0.14	-0.02
公的研究機関					●	●	●	●	●			-0.43	4	13	0	0.24	-0.24
民間企業					●	●	●	●	●			-0.09	0	31	5	0.14	0.14

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 新しく驚くような発想に基づく研究成果をよく目にする。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 組織の中で, 設定された課題に対する研究能力は上がっている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 二極化が進み, 優秀層と非優秀層の差が大きくなってきている。(大学, 所長・部長クラス, 女性)
- 1 能力はある。(大学, 所長・部長クラス, 男性)
- 1 民間企業では成果重視に偏って本質の研究活動ができているとは言い難い。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 世界的にも良いと思う。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 非常に優秀な若手研究者はもちろん多いが, 平均的な水準は4程度かと思われる。(大学, 所長・部長クラス, 男性)
- 1 外国語能力が貧しい。(公的研究機関, 所長・部長クラス, 男性)
- 1 論文数を増やすことが第一になってしまっているため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 片寄りがあると思う。(若手の中でも水準の高い人, 低い人)(大学, 所長・部長クラス, 女性)
- 1 与えられた課題に対しては高いものの, 新しい課題を自ら生み出す能力が(機会を発揮する場との兼ね合いもあって)低い。(公的研究機関, 所長・部長クラス, 男性)
- 3 トップ集団はよいが, 平均値としては低くなりつつある。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

問19 若手研究者の育成についての全般的な意見

【問12・13に関して】キャリアパスの不透明さや経済的問題など、博士課程修了後の人生設計が構築しづらい現状となっている中で、優秀な学生が博士課程を目指したくてもそうできない状況が生じてきているのではないかと、G-COEプログラムなどにより、博士課程の学生を支援することがそれ以前より行えるようになってきているが、とても十分とは言えない。学生支援機構による支援の大幅な拡充が重要である。日本学生支援機構の奨学金返還免除制度の変更は、少なくとも本学においては、博士課程への進学に対して極めて大きな負の影響をもたらしている。全国の博士課程学生の1割近くを擁する本学への影響は、全国的に見ても無視できないものと思われる。【「若手研究者の育成」全体について】博士課程を終えた人が、教育研究機関や企業の実験者として、その能力に見合うキャリアパスを確保できるよう社会や研究機関もサポートできる環境を整えることが急務である。(大学, 学長等クラス, 男性)

若手の育成の方法に対しては、様々な意見がある。単に独立させるだけでは、十分な能力が発揮できない若手研究者も多い。集団の中で「みがく」事も重要であり、一面的な施策は危ない。両者の総合的なバランスが重要である。もう一点は、若手が自分の研究を提案し進める力を、指導者が十分に引き出す努力も必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

若手研究者にとっては、科研費の採択率をもっと上げるような予算措置が必要と考える。(大学, 学長等クラス, 男性)

問13:十分ではない。課程修了後の進路に見通しが持てないことが主な理由。経済的な面では奨学金制度の拡充を図るべきである。問14:博士号取得者に対する企業や公的研究機関の意識改革を望む。問17:現行制度は期間が短すぎる。採用されたとしても、その直後から次の職探しを強いられる。全体:将来の学術の発展のために、若手研究者の育成は不可欠であるが、ポストドクの制度の充実を図られているものの、その次のステップの受入体制が不備なことは致命的な欠陥である。博士号取得者に対する認識について、企業側と大学側のマッチングが必要であり、早急に実現すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

若手に対する優遇策の良い面と悪い面が出ている。悪い面として、比較的容易に大型研究費が取れるようになったため、アグレッシブさが不足するようになっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学から大学院への国内での進学でさえ、同じ大学内を選ぶ状況では、国外武者修行と言っても空論になる。むしろ、国内での人材交流をはかるべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

90年代初め頃から当時の科技厅は国際的基準とはかけ離れた意味で、COEという言葉を使い始め、…COEという金を乱発して来た。これは国際的ひんしゅくを買うだけで済んだが、テニュアトラックと言う言葉をキチンとした英語の元の意味の通りに使わないと雇用がかかわる問題であり、将来訴訟に発展する可能性があると懸念される。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問12)状況は良くなっているが、まだ十分とはいえない。(問13)より自立性と活躍の場を与える必要を感じている。(問14)良くなっているが、多様なキャリアパスが整っていない。(問15)より自立性を持つようサポートすることが望まれる。大学や機関の枠を超えて若手を応援するシステムが必要。(問16)テニュア・トラック制は十分とはいえない。失敗した場合でも再チャレンジできる多面的応援体制が必要。(問17)サポートを増やすべきである。(問18)かなり高くなっている。(全体)若手に対するサポートは十分とはいえない。将来に対して希望を持って活動できるようサポートすべきである。研究にあたって、自己の研究費をもつことは大変励みになる。(大学, 学長等クラス, 男性)

日本の研究環境はずいぶん良くなった結果、日本で世界レベルの研究が達成可能となった。反面、海外へ出向かなくても良いので、その分「武者修行」などが少なくなる。世界的なリーダーとなる面で不安。(大学, 学長等クラス, 男性)

若手研究者の人材育成は極めて重要である。ただしトップエリートのみでは明らかに不十分であるので、中堅の人材のレベル向上と量的拡大も対策を取るべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

博士課程修了後、まったく研究活動を行わない若手が多くなっている。競争的研究費は取るものの、国際的な研究論文をまとめる力がない。学会発表のみで満足している。若手の科研費等の報告書は論文形式で(できれば英語)提出される方が若手の力が伸びるのではないかと、論文としてまとめる力を養う必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

結局は、出口のポストを増やす以外に方法はない。将来の不安を抱えていては優秀な人材も集まらない。(大学, 学長等クラス, 男性)

海外での研修・研究活動に参入できる支援が、あまりにも貧相である。そのための補助金によるプログラム事業を策定すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

問14について。「大学院重点化→後期博士課程の定員減」こうしたことを安易に言う前に、文科省は企業に働きかけて受け皿を増やす努力をすべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

社会をあげてバックアップしていく上でも、若手研究者育成に必要な予算は、重点的に配分されるべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

ドクターコースの院生の経済的支援を充実し、その中から優秀な博士号取得者を集められるシステムを作る必要あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手に早く独立の機会を与えることが大切。国際化のためにも不可欠。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

知識偏重で教育された若手研究者にとって、海外とりわけ先進国での武者修行は「身についた知識」の重要性を認識するうえで促進したい。ただし、そのメリットに気付かない若手研究者が実に多い。指導者のアドバイスが重要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

絶えず成果を求められる風潮の中で、安定的な職に就けない若手研究者に野心的になれというのでは、社会システムとしては酷であり、機能するには無理があると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

世界観、日本観をいかに持たせるかが課題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者には能力の高い者がいるので、その能力を十分発揮できる場をつくる必要がある。分野に応じた資金の提供も必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・PDや若手研究者がもっと海外で活躍できる(i.e. 武者修行できる)施策を講ずるべき。・施策全般があまりにも“内向き”(domestic)すぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

博士後期課程の学生が論文テーマに関係した、ごく狭い分野の勉強しかしていないことを認識すべきである。文章の書き方、ディベート、プレゼンの仕方、研究管理等々を広く教養教育の一環として学ばせるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

Drの経済的支援は個人を評価して(学振の様に)与えるものであって、gCOEなどの様に研究科単位で与えるべきではない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

能力のある若手研究者が存分に力を発揮できる環境の整備が必要。企業でも役に立つ人材育成に向けて、大学・大学院のカリキュラムを全面的に見直すことが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

企業側に博士取得者を採用する意欲が依然として低く、この点、企業の技術系トップの意識改革を積極的に行う必要がある。学会と連携してその場を設けるのもよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

最近、いくつかの研究室、大学での修士、博士論文審査を通じて、若手研究者の実力、あるいは指導者が求めるレベルの差が広がっているように気がしており、これらの質問に戸惑いを覚える。優秀な若手がなかなか職に就けない、あるいは逆に実力以上の地位に就くというケースがみられる。博士の就職の困難さから、数少ないポストでは競争が厳しく、大学ではかなり良い人材を集めているように思うが、公的研究機関は疑問の残る人事が目につく。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若い人のごきげん取り的なサポートが増えたために、研究に対する興味ではなく待遇で進路を決める人が増えた。お金のいる所へ行こうと工夫するが、無いところで何とかしようという工夫がなくなっているのではないか？若い人がどれだけ研究費を取ったかで評価されるのは変。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「武者修行」は絶対に必要である。ほかの「世界」を体験する意味でも重要である。近年、留学生の受入れが減少していることも受入れ先の指導者の力不足にも関係あるのではないかと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手に十分に研究する(海外研修)をする機会を与える人的余裕が大学にもしくは研究室にない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在のドクター数は公的研究職の数を大きくしていることは明らかである。また公的研究職に付けるのであれば、学生はドクターに大きな希望をもつと思います。いずれにしても、企業がドクター取得者を望んでいないのであるから、社会構造の問題であると考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手への研究費の配分は、良くなされてきていると思う。しかし、自らの研究内容と研究費の額によるバランスがとれないことが多い。海外に出て研究活動することは良いと思うが、結局それだけで終わる可能性が大。Big獲物をねらうriskと得られるBenefitが釣り合わない。これでは行けといっても無理でしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ポストを増やすと研究者に向いていない人が年を取っていただけなので今のシステムでは反対。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手が自主的、独立的に研究を行って能力を身につけるのは分野による。チームワークで研究を行ったり、経験ある年長の研究者と共にすることで研究能力を身につける分野があることを忘れてはならない。またテニユア・トラック制などは、若手を目先の成果を要求することにより、落ちついて研究ができず、ましてや海外に行く時間など作れない。極めて悪い環境にしていることに早く気がつくべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者は、現在の課題となっている研究をすすめ、優れた成果を挙げていると考えているが、将来自分で全く新しい課題を見つけたりすることができる人材が育っているとは思われない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

毎回思いますが、問17のように海外でのポスト経験武者修行として捉えるという事自体が間違った認識で、社会全体に研究職の正しい認識が行われていないように強く感じます。欧米では、学位を取得すると、普通にできるだけ異なる文化環境のラボでポストすることで、研鑽を積みます。問16に関しては、特別なものを作らなくても、昔ながらの講座制でも事実上、独立させることは可能で、それはPIの意識の問題だと思います。先駆的な〇大の元の〇〇〇〇では大部分の研究者は、結局、どこかのラボで採用されて救済された状態となっており、キャリアアップの逆を行っている場合が多く、制度を作るのは簡単でアピールできますが、採用される側にとってはあまりプラスになっていないように感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

政府が出資すべきは大学等と民間をつなぐようなキャリアパス形成でしょう。そうしたプログラムを手厚くすれば、人材ははけてゆく。そういう姿を見れば次の世代も研究者を目指します。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問17に関して、日本の学術レベルはトップクラスなので「武者修行」よりも、むしろ外国人の留学生の受け入れをもっと強化すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問17について：最近、機会を増やすための制度ができたが、海外で研究活動を行う期間が短かすぎて実質的な意味はない。期間は3～5年は必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者のポストが不安定で、組織全体は人手不足のため、海外に出にくい環境が強くなってきたように感じる。研究者のポスト不足が根本にある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者の大学常勤ポストが少ないことが問12～18に大いに関係がある。教授ポスト、准教授ポストを減らして、助教ポストを増やすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若いうちの武者修行は研究活性化のために絶対に必要だと思いますので、一層の拡充がなされれば良いと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究活動だけでなく、人脈作り、交渉力向上からも海外での一定期間(1、2ヶ月以上)の滞在は重要。また海外で活躍する若手研究者への支援も、海外での日本人拠点形成として意味がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究機関におけるポストの減少が、若手研究者にとってもっとも大きな問題である。これが解消されない限り、有能な人が研究者を目指すことは少なくなるであろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

博士号取得者の職を保証するような仕組みを作る必要がある。官庁や公的機関にも同様の理由で雇用者の総数の中で一定の割合以上に博士号取得者がいることを定める措置があつてしかるべきである。文科省などの科学政策を担当する部署で、何名中何名が博士号取得であるか統計を公開されたい。まず省庁が目標を定め、それに向けて努力することで民間にも指導力を示すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者のポジションに任期制が増え、キャリアとしての魅力が薄くなってきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私は14年間ドイツで研究をしてきた(そのうち8年半はグループ主宰者)。そこで欧州の多くの若手研究者を見てきたが、我が国の若手研究者の水準は欧州と肩をならべることは確信できる。ただし、我が国の若手研究者は世界を知らない。外国での研究生活の経験が重要である理由は、彼らの研究レベルが高いからではなく、異なった文化と社会に生活することが科学と人間にとって決定的に重要であるからである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在の若手研究者は、基礎知識も豊かで意欲があり、楽しみな人材が多くいると思います。自分の発想によるチャレンジの機会(例えばJSTさきがけ)があると、非常に良く頑張っている人達が出て心強く思ってきました。国外での武者修行については、やはり訪問先で給料を稼ぐ気持ちが大事だと思います。直接、弁当持参で行くのではなく、相互に若手教育(JSPSの外国人特別研究員の相互版のようなもの)をする様なプログラムを立ち上げて応募してもらったらどうでしょうか。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

若手育成の環境整備が声高に言われているが、これも二極化を生んでいる。例えば、科研費若手Sは不用で、それをさらに多くの若手研究者育成に利用すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

・個々人のばらつきは非常に大きいように思う。・一部の人達は非常に能力、気力共に充分にあるが、その人達の能力を發揮できるポストが非常に少ないと感じられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手にお金をあげすぎてます。もったいない。もっと苦勞させてよいのでは？(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

若手を自立させろということですが、教授一人では研究はできません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学では特任助教の拡充。企業では研究所のレベルアップによる博士の需要を増やす必要あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

米国と比較した若手育成の考え方をやめるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

有能な研究者が博士後期課程に残らず、それにより、助教等の若手スタッフの採用に於いて、充分有能な候補者が居りません。若手研究者の資質に関して疑問を持っております。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者をとりまく環境は外国に比べれば非常に良い。むしろ、甘すぎるぐらい。もっとし烈な競争下におくのがよい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

日本の大学における研究は、米国等世界と対峙しないといけない点、レベルが高く維持されるが、これらの項目の人事面では、第三者からの正当な評価にさらされる機会が乏しく、世界から見てもうまく機能していると理解されていないのが残念ながら実情と思う。男女共同と同様、意図的に一定の割合で外部推薦に基づく人事を設けてはどうか？(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

外国での学会では我が国よりも外国の若手研究者の発表が多くみられ、また内容も優れているような印象を受けます。我が国の若手研究者やポストドクターが海外研究機関で研究活動を行う機会を増やし、世界で戦ってもらいたいと思います。若手とは反対に、全く使い物にならない古参の研究者が多くなるのも大学の問題点です。一度雇用するとなかなかや辞めさせられないという現実があります。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

博士号取得者の就職は厳しいものがある。ポジションの数があまりにも少なすぎるし、ノンアカデミックに移行する機会も少ない。1~3年の期限は短すぎて精神的な不安定さが、研究における飛躍を阻んでいると思う。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

問17について、海外にこだわる必要はない。国内の研究機関間での行き来も増やす必要あり。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

問16について。環境整備は充分すぎるほど整っていると考えるが、少し甘やかしすぎだとも思う。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

若手育成関連の制度に柔軟性をもたせ、年度内に何名を必ず送り出す(採用する)と決めると、若手の方に「たるみ」が出る。若手が「行きたいとき」に簡単にサポートが得られるような柔軟なシステムが望ましい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

ポストドクの就職先が乏しいため、ポストドクの道を選ぶことに展望が持てない状況があるので、この点を解決しないと新たな人材は育たない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

博士後期課程は、現状として師弟制度に基づき技が伝承される世界。これでは守備範囲が広がらない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

博士課程後期に行くと就職が厳しくなるというのは昔から言われてきた話で、それを改善しない以上、優秀な人材を博士課程後期に行かせるのは難しいと考える。当研究所の場合も、大学で基礎研究を行ってきた者に、当研究所入所後は応用研究、開発研究を行うようにしているが、実際にそれができるようになるまでに相当の労力を要しているというのが現状である。その労力を考えると、産業界等で博士よりも修士、学卒の方が良いとこれまで考えてきたという話が聞かれるのも理解できる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

多くの大学でテニュア・トラック制が導入され始めたが、未だ定着していない印象が強い。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

博士号を取得する優秀な人材を増やすには、単位取得後に安定なポジションがなければならない。大学院博士課程の定員は減らすことを検討すべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

若手研究者については、研究所の組織及び上長の影響が大きく、かなりばらつきがあると感じる。自ら提案できる人材については任せ、そうでない研究員についての研究スタンスの指導等が十分にできているのかまだ不安。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

女性、外国人研究者増大のための制度、システムは改善されつつある。しかしながら、そのような研究者の環境の整備、まわりの考え方の好転がまだまだ不十分。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

ドクターを取った優秀な人材がパーマメントに残れるようにすることが重要。PDばかり増して、パーマメントのポジションの増加がないことが大問題。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

若手の質が下がっている。(長期低迷)(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

大学をはじめとする「入試」システムと入試に合格するための学習方法が、新しい学問を生み出す創造力や独自性を育む機会を損なっている。たとえば、正解のない問題にどう取り組むか、また、回答が二つ以上あるような問題にどう取り組むか、さらには、どうい問題をこれから提起し回答していくかといったことが、研究の現場においては重要であるにも関わらず、回答のない入試問題を出したり、答えが二通り以上あるような入試問題を作るとマスコミがこぞって問題視するような報道をすること自体が、教育を歪めている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

博士後期課程に進むことによる社会的ステータスや就職での有利さといったインセンティブが感じられず、将来への不安が大きいが、優れた人材が博士号取得を躊躇する原因となっていると思われる。また、若手研究者の成長は周囲の環境や人材に大きく左右されるため、体制の充実やフォローアップに充分注力するとともに、人事制度改革や海外を含む外部との研究交流の拡大等を通じて、若手研究者が切磋琢磨する機会を増やしていくことが必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

そもそも博士取得者、ポスドクの就職先がない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

制度や環境整備もさることながら、指導者が「他に出ても通用する人材」の育成の意識を持たなくてはならない。ずっと同じ指導者の下にいるのではなく、人材が流動していく仕組みも必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学院の肥大化に歯止めがかけられるようになってきたことは一歩前進。大学院博士課程は①量より質を重視、②需要と供給、を考慮して運営されるべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究と言っているものの多くが教育や調査である。独創性の高い本来の研究を推進すべき。博士課程進学者の数ももう少し少なくて良い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

教授が大学院生を手足として使っているのではないかと懸念がある。米国のように、大学院生には研究者手当てを支給するなどして、生活の保障をするとともに、研究者意識を持たせる必要がある。これを制度化すれば、優秀な学生が博士課程へ進学するようになり、優秀な博士が輩出すれば、企業の採用数も増えるのではないかと。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

教育の高度化は望ましいと思う。現実には博士課程の人達の就職機会は少ないと云われているが、一般にこの人達は技術的興味を自ら狭めている人達が多く、複合技術である産業界では活用しにくい面が強い。もっと産業界との交流を多くするのが良いかも。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

全般的に内向き指向が強まっているように感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

我国の若手ばかりに着目しているのは何故か。アメリカ的にどこの国の若手研究者でも自由に…という雰囲気の中でこそ日本の国内に滞留している日本人若手の教育・修練に役立つのではないかと。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

テニユア・トラック制は実際導入されている大学、公的機関は私は聞いたことがない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問21について、博士として望ましい能力との定義が明確ではないが、博士を「学問の入り口ドアの鍵をもつ資格」と捉えて採点した。問17について、能力とやる気がある人間はどんな環境でもファンドや受け入れ先を見つけてくるのではないかと。国が施策としてやるべきではない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問17について。国内の制度が比較的充分あり、研究がしたいが研究資金はないというような人は、以前に比べ少ないのではないのでしょうか。(増やす必要はあると思いますが、単に予算措置だけでは本質的な効果はないのではないのでしょうか。企業も同じです。)(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

企業においても、博士課程修了者やポスドクの即戦力としての活用方策を鋭意検討中であり、一部で試行に入っている。大学や公的研究機関においても、さらに門戸を開く方策・制度設計が必要と思われる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

女性研究者が博士課程後期を目指すための環境整備は不十分。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

独創性がいまひとつ足りないと考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

独創的な研究は少ないように見える。海外での活動は、国際的に認められるためには重要。学生をやる気にさせる人間力も必要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

教育を受けた研究室によると思うが、「自分で考えて研究をすすめる」人が少ないように思う。言われたことを言われたとおりにしかできず、指示がなければ研究がすすまない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

海外の同クラスの学生に比べて、レベルが低すぎる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

問17:その一方で終了後は日本に戻って活躍できる場が確保されていると思う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

ここ5年間で、若手研究者が欧米の研究拠点に留学、派遣される人数が半減した。これは次世代を背負うグローバル視野の研究者が育たないという重大な問題を含んでいる。この現の根本原因を究明し、早急に対策すべし。(民間企業, 無回答, 男性)

若手研究者の研究活動を支援する制度は徐々にではあるが増加している。しかし、優秀な若手人材が創造性の高い研究課題に挑戦できるような社会基盤が構築されていないため、失敗を恐れて安定志向に走る傾向が強い。プロイノベーション時代を迎えて、創造性に敬意を払い、失敗には寛容な社会に変革する必要がある。(その他, 学長等クラス, 男性)

研究指導者が若手を育てるために時間を充分投入すべき。(その他, 学長等クラス, 男性)

強い情熱を持って、努力する若手研究者があまりいない。先生たちの陳腐な(旧態)研究を倣っている者が多いのが気になる。(その他, 無回答, 男性)

研究水準は充分に高いと思いますが、活かし方に問題点がある様に思います。(その他, 無回答, 男性)

2~3年の短期間で成果を求めるシステムとなっており、若手研究者にとって長期的視野に立った研究テーマを設定することが大変難しいのではないかと。最も重要な時期にshort rangeの仕事任せ態勢を改める必要がある。(無回答, 無回答, 男性)

問20 我が国の研究者集団において女性研究者は十分に活躍できていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変えた回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●					0.52	20	149	17	0.2	-0.02
大学			●	●	●	●	●					0.57	14	98	11	0.2	-0.02
公的研究機関			●	●	●	●	●					0.07	4	11	3	0.39	-0.06
民間企業			●	●	●	●	●					0.49	2	37	3	0.12	0.02

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 3 女性なるが故の研究障壁は別として、現在活躍中の研究者はそれぞれ、十分に活躍の場を与えられていると思う(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 採用、ポジション等は確保されているが、支援(生活)システムは不足。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 職場環境も向上し、研究者の数も増えている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 活躍している女性研究者が増えつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少しずつ増えてきたが、不十分である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 女性研究者に絞った採用が行なわれつつあり、改善されてきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 女性の採用(面接を受ける人数)が増えているように感じる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 女性研究者が増えたと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 やる気のある人はそれなりに活躍できるようになってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 男女共同参画の事業、女性研究者の報奨制度などが、多少は効を奏していると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 ポストドクまでは女性の活躍は目立つが、PIのポジションを得にくい。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 女性研究者との接点はほとんどない。(民間企業, 無回答, 男性)
- 1 過剰なサポートは逆に能力を活かせないのでは。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 一定のレベルから上に行き難いのでは？(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 データを見ても、厳しい状況に変化がない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 経済環境の悪化により、全体的には低下しているように感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 活躍する場は未だに増えていない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 本来もっと活躍できてしかるべき。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 2 数が少ない。マネージャークラスはさらに少ない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

問21 我が国において、女性研究者が活躍するための環境の改善や、採用・昇進等の人事システムの工夫は充分だと思いますか。①環境の改善

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●						0.83 (-0.62)	17 (5)	131 (44)	23 (0)	0.23 (0.10)	0.04 (-0.10)
大学	不 充 分			●	●	●						0.80 (-0.89)	13 (3)	88 (16)	16 (0)	0.25 (0.16)	0.03 (-0.16)
				●	●	●											
公的研究機関	不 充 分			●	●	●						0.98 (0.27)	2 (0)	13 (5)	1 (0)	0.19 (0.00)	-0.06 (0.00)
				●	●	●											
民間企業	充 分			●	●	●						0.86 (-0.68)	2 (2)	27 (19)	5 (0)	0.21 (0.10)	0.09 (-0.10)
				●	●	●											

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 2 トップダウンによる任用推進などの方策がとられるようになった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 最近、女性が活躍できる環境の整備が図られつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 人事システム等においては、差別はなくなりつつあるが、家庭、育児等の負担軽減は依然としてある。(その他, 無回答, 男性, 実感あり)
- 1 子育て支援が充実しつつある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 大学などでも女性トイレを増やしたり、少しずつ改善の努力が見られる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 よくなってきたと思うが、まだ工夫する必要があるだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 育児所等が設置されはじめている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 採用など、同等の能力評価であれば、女性を優先とするものが増えていると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 支援システムがより充実してきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 産休など少し改善。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 民間は改善されてきた。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 男女共同参画によるプログラムがますます進んでいるように感じるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 1 各企業で環境改善の取り組みをはじめつつある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 男と区別は無いように思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 0 育児施設がまだまだ不足している。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 研究者の母集団をもっと増加させる必要あり。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 1 大学の環境は改善されつつある。問題は社会的環境。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 結果が見えてこないのでは不十分なのでは？(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 女性の昇進が遅いように感じる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 子育て中の女性研究者に対する支援がない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性, 実感あり)
- 2 最近、女性研究者に対するパワハラ、アカハラ問題をよく耳にする。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 3 パーマネントが減ってきているのではないかと思う。任期制が多い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 3 助教で十分と思われている。現状を変えようと思わない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)

問21 我が国において、女性研究者が活躍するための環境の改善や、採用・昇進等の人事システムの工夫は充分と思いますか。②人事システムの工夫

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答												0.58 (-0.56)	15 (4)	125 (46)	14 (4)	0.19 (0.15)	-0.01 (0.00)
大学												0.35 (-0.64)	10 (2)	90 (19)	10 (0)	0.18 (0.10)	0.00 (-0.10)
公的研究機関												0.49 (0.35)	3 (0)	10 (5)	1 (0)	0.29 (0.00)	-0.14 (0.00)
民間企業												1.14 (-0.91)	1 (1)	24 (19)	3 (3)	0.14 (0.17)	0.07 (0.09)

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 2 男女共同参画によるプログラムがますます進んでいるように感じるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 1 意識は高くなってきている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性, 実感あり)
- 1 制度上の問題は改善に向かっているが、まだ大きな成果につながっていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 子育て支援が充実しつつある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 女性教員のみを対象にした募集の開始。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 支援システムがより充実してきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 民間は改善されてきた。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 各企業で人事システムの工夫をしつつある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 0 産休前後の取り扱い、配慮が不足している。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 0 女性限定の公募をもっと増やすべき。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 結果が見えてこないのでは不十分なのでは？(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 何らかの能動的な工夫が必要と考える様になった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 2 経済不況下では民間企業における人事システムは実際には悪化している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)

問22 大学や公的研究機関では、海外の優秀な外国籍研究者の獲得活動は積極的に行われていますか。①大学

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.32	13	119	14	0.18	0.01
大学			●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.25	12	98	13	0.2	0.01
公的研究機関			●	●	●	●	●	●	●	●	●	-0.43	1	7	0	0.13	-0.13
民間企業			●	●	●	●	●	●	●	●	●	1.1	0	13	0	0	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 優秀な外国籍研究者の獲得が推奨されるようになった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 積極的に考えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学で働く優れた外国人研究者の仕事をよく目にするようになった。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 全く進展なし。運営費人件費のcutで日本人もポストなし。学生は増えているので定着させる施策が大切。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 速効性と実務能力の面で人材が得られ易い印象を持っているのではないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 最近、大学での外国人研究者の採用が多くなってきたことを実感する。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 一時期ほど積極的ではない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ほとんど聞いたことがない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 英語で話せる母体がそもそも日本の大学(事務)にない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 まだそのような文化が根付いているとは言えない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 教員としての採用が不十分。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 国際公募を行っていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問22 大学や公的研究機関では、海外の優秀な外国籍研究者の獲得活動は積極的に行われていますか。②公的研究機関

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●							0	4	48	5	0.16	0.02
大学			●	●	●							-0.09	2	25	3	0.17	0.03
公的研究機関			●	●	●							-0.28	2	15	2	0.21	0
民間企業			●	●	●							0.43	0	6	0	0	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 実際増えている。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 評価委員会からの指摘もあり、公的研究機関や大学では改善されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 積極的な勧誘をよく目にする。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 一時期ほど積極的ではない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 定着できるポストを提供していないことが明らかになり、短期の使い捨てになっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問23 大学や公的研究機関では、海外の優秀な外国籍研究者を獲得するための受け入れ体制は十分に整っていると思いますか。①大学

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●	●						0.15	9	133	7	0.11	-0.01
大学			●	●	●	●						0.02	9	110	7	0.13	-0.02
公的研究機関			●	●	●	●						0.43	0	8	0	0	0
民間企業			●	●	●	●						0.71	0	12	0	0	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 GCOEで整備が進んでいる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 某大学研究機関での現状を確認。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 宿舎(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 経済的な改善はみられるが、社会的な環境状況は依然として貧しい。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 グローバル30などのプログラムにより改善しつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 来た人のサポート体制(語学カバンディを埋めてくれる人など)が不十分。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 日本での生活環境面で家族の理解がなかなか得られない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 事務体制が英語に対応できない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 短期滞在者からの社会保険料の徴収開始が待遇を悪くし、受入事務を面倒にする事態を経験した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 長期の滞在は依然困難。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 経費、予算面で問題あり。(大学, 学長等クラス, 男性)

問23 大学や公的研究機関では、海外の優秀な外国籍研究者を獲得するための受け入れ体制は十分に整っていると思いますか。②公的研究機関

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●	●						0.31	4	51	8	0.19	0.06
大学			●	●	●	●						0.22	2	27	4	0.18	0.06
公的研究機関			●	●	●	●						0.46	1	15	3	0.21	0.11
民間企業			●	●	●	●						0.6	0	8	1	0.11	0.11

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 研究活動に関するシステムは整備されつつある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 失望している。短期雇用のみでは優秀な人材は来ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 やはり宿舎は不十分。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

問24 大学や公的研究機関における、海外から獲得した優秀な外国籍研究者の数は充分と思いますか。①大学

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●							0.21	9	125	9	0.13	0
大学			●	●	●							0.21	8	102	8	0.14	0
公的研究機関			●	●	●							-0.42	0	7	1	0.13	0.13
民間企業			●	●	●							0.57	1	13	0	0.07	-0.07

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 日本の体制を考慮すれば、現状でも相当受け入れているといえる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究プロジェクト等で外国籍研究者の数が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 日本人若手を海外に出し、海外の若手を日本で育てることへ転換する必要。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 大学として受入可能な数という視点から、政府が謳っている優秀な外国人研究者獲得という視点に変えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 海外から連れて来るパワーのある研究室か、沢山グラントをとるところに偏ってしまった。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 「日本」という国に対する魅力が減っているように感じるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 優秀な人が少ない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

問24 大学や公的研究機関における、海外から獲得した優秀な外国籍研究者の数は充分と思いますか。②公的研究機関

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変えた回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●	●						0.38	5	46	8	0.22	0.05
大学			●	●	●	●						0.36	1	24	3	0.14	0.07
公的研究機関			●	●	●	●						0.47	2	13	4	0.32	0.11
民間企業			●	●	●	●						0.26	1	9	0	0.1	-0.1

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 分野に依頼、材料分野では秀れた研究者を集めている。(例 物材機構)(その他, 無回答, 男性)
- 1 日本の若手研究者にとってつらい環境であれば、外国人研究者にとってハッピーな環境であるとは思えない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 獲得した研究者を維持できていない。優秀な人材を海外に引き抜かれている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 お金があるのに制度面の不備が多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 採用しても来なかったという事例を何件か経験したため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 優秀な人が少ない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 「日本」という国に対する魅力が減っているように感じるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

問25 大学や公的研究機関が優秀な外国人を受け入れる際に、障害となること(国の制度のことや、大学や公的研究機関の自助努力に係ること)について、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。①大学

(①-1) 障害事項:例えば、外国人研究者が学内外での様々な手続きの際に、英語など外国語でストレスなく行える状況にない。外国人研究者が家族で長期間滞在できる宿舎の整備も極めて不十分である。また、子連れで来日する場合、大都市以外では子供の教育に困難が予想される。さらに、欧米と比較して、給与や福利厚生面での格差も障害の一つとなっている。(①-2) 障害を取り除くための対策:国や学内のほとんどの手続きを英語や中国語などで行えるようにする。これらをサポートする学内の支援スタッフの拡充も必要である。宿舎などインフラ整備も必要。また、給与制度、福利厚生制度の特区的な取扱いも検討が必要であり、大学の自助努力として「世界トップレベル研究拠点プログラム」の教員に限って給与体系を欧米並みの設定を可能とすることとした。(大学, 学長等クラス, 男性)

学内において言葉や異なる生活環境に適応しやすい環境づくりをするほか、留学生や外国人研究者等とコミュニケーションができるように、大学構成員に対して日常会話程度の外国語習得を必須とすべきである。外国人受入に伴う事務処理が多いことと、事務処理に関する書類が、全て英語化されている訳ではないので、受入研究者への負担が重くなっている。この点を改善すること、外国人受入研究者へのインセンティブ付与が必要である。学外においては、入居可能な住居確保、小中学校(例:インターナショナルスクール)等の教育環境を整備し、魅力ある滞在環境を整備する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

・研究基盤および家族連れの居住環境、子供の教育環境のインフラが不十分。・人件費不足(大学, 学長等クラス, 男性)

・宿舎など厚生関係が不十分。・日本人学生定員が圧迫される。・授業料免除は経済的に困難。(大学, 学長等クラス, 男性)

・言語の問題(学内での諸手続きに関する書類作成など)・外国人研究者の子弟の教育の問題(特に小中高)・大学での教育や研究以外の管理・運営業務の分担(例:入試問題の作成や各種委員会の出席等)(大学, 学長等クラス, 男性)

障害事項:住居や給与の問題もあるが、何よりも研究支援体制の構築が必ずしも容易ではない。対策:学内での特別な支援体制を構築することが必要となるが、財政的な面からその構築には難しい状況である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・生活環境(宿舎等の施設の充実)の改善・学生の英語教育・支援事務(国際課など)の充実が必要(大学, 学長等クラス, 男性)

研究に関するコミュニケーションツールとして、世界語としての英語を設定する必要がある。言語のバリアは極めて重要な課題である。(大学, 学長等クラス, 男性)

日常の業務(～委員会、入試)を均等に負担することが要求される。(大学, 学長等クラス, 男性)

・日本の国立大学や公的研究機関の給与があまりにも低い。・日本と違う文化、習慣に育った人々についての支援体制が不十分。(大学, 学長等クラス, 男性)

・英語教育の不足・住宅、家族生活の支援(大学, 学長等クラス, 男性)

教員として外国人をもっと受け入れるべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

言葉の障害(大学組織がバイリンガルに対応していない。)家族などの生活支援体制が全く不備。(大学, 学長等クラス, 男性)

○金問題、入国管理庁、家族の生活環境(大学, 学長等クラス, 男性)

スペース(研究、オフィス、交流)、宿舎(大学, 学長等クラス, 男性)

外国人をサポートする専門スタッフの不足、住まいや子弟の教育などの環境が不十分である。この改善が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者の活動を支え発展させる間接的な条件の改善、生活条件、子供の教育条件など、10～20年計画で逐一実現すること。(大学, 学長等クラス, 男性)

生活環境(家族、教育)、言語(研究所内の様々なdocument)、欧米におけるキャリアパスとしての認知(大学, 学長等クラス, 男性)

年金、住居、子弟の教育、給与水準(大学, 学長等クラス, 男性)

住宅問題が障害となることが多い。また、パートナーの就職問題もある。(大学, 学長等クラス, 男性)

家族も含めた生活環境の整備が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

日本語しか通じない環境にあってキャリアパスも不明確で、子弟の教育環境としても世界とのつながりがなく不安。(大学, 学長等クラス, 男性)

・大学教員の語学の(不十分)未熟等。・受け入れるための資金がない(長期滞在)。(大学, 学長等クラス, 男性)

生活費や授業料の補助が必要となっている。(大学, 学長等クラス, 女性)

英語が通じない。英語教育の強化。外国人教員による授業の増加。(大学, 学長等クラス, 男性)

①言語②住宅環境③外国人研究者子弟の教育環境が障害となる。①②については大学及び外国人研究者の自助努力により改善されつつあるが、③については地域の協力が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

装置などの準備金、給与、子女の教育(大学, 学長等クラス, 男性)

受け入れるに際して必要となる環境整備に係る経費が不足している。(大学, 学長等クラス, 男性)

・住環境・教育制度(子供の)・年金(大学, 学長等クラス, 男性)

人材養成で世界に伍する為には、全教員・研究者の3～5%は外国人枠で採用できる仕組み作りが必要である。障害となるものは、先ず給与体系・住居である。現状では、大学の自助努力では不可能である。(大学, 学長等クラス, 男性)

国からの助成を行ってほしい。国立大学にのみ手当するのではなく、国公私同じ土俵で行ってほしい。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究スペースの確保のほか、生活基盤である宿舎施設の確保が問題である。(大学, 学長等クラス, 男性)
・家族同伴を伴う場合の家族(子どもなど)の受入体制が不十分であり、幼、小、中、高における受入枠の新設、拡充が必要である。・宿舎が不足しており、新設等整備のための特別な措置が必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務支援体制(教育を含む)が不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
VISAの問題、宿舎、給与。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
日本の明治以来の会計法による外国人の採用、研究費の使用等、最近の独法化後の経理処理の複雑さは、増々ひどくなってきており、受け入れ側の負担が大きくなりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
英語化が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学では教育スタッフと研究専任スタッフは未分化の状態であり、外国人研究員をスタッフとして受け入れた場合の任務規定等を整備する必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務官の語学力が低い。家族の生活支援不足。若手独立のポストがない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
日常の生活面の具体的な支援。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
大学と公的研究機関で共通しているところ極めて大である。①住宅、家族の教育、伴侶の就職に障害大。②また受け入れ側では共通語(英語)での会議やコミュニケーションに課題が多い。①については国の政策により障害を減少すべきであり、②については受け入れの機関の努力によるところが大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
宿泊施設など様々な御世話をするサービスが欠けている、不十分である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究資金での採用について十分な時間がない。プロジェクトについての〇を充分にするべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究以外の様々な仕事へのサポートがあまりないため、外国人には大変な点が多々ある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
生活上の障害が多い。特に宿舎やインフラストラクチャが貧弱。→インフラストラクチャを充実させる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
言語の問題、トレーニングルーム等を備えた宿舎の確保(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
宿舎etcの生活インフラの充実。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
そもそも外国人を受入れる研究室に、諸々の手続き/世話に係る用務をこなせる人材が乏しい。教授自らアパートや子供の小学校等をさがし廻る事態も発生している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
Fellowshipは住居問題などの解決が未だ必要。特に大学の自助努力で設けたFellowshipが交付金削減と切り離して評価されるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・言葉の障害(特に事務担当者とのcommunicationに難) ・funding systemの食い違い(齟齬) ・住居等の福祉施設の不備、が障害事項 ・行政関連部局の理解、が障害を取り除くための対策(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学も公的機関においても、子供の教育に国際的な学校が少ない。さらに、夫婦のうちどちらかが雇用されることになると思うが、妻か夫かのもう一人の方はどうするのか。研究者が夫婦である場合、両者とも職業がないと採用することは難しいのではないかと。だいたい前に国際研究所をインドネシアのボゴールに作った時、夫婦が仕事につけないことがネックになった。日本でも同じことと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・言葉の壁がある。 ・研究者の家族の生活環境が不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・英語がしゃべれない(コミュニケーションができない) ・トップダウンのマネジメントでない(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
アメリカ人の教授を得た経験があるが、教授会での話し合いの内容が分からないこと、所内、学内委員を他が分担しなければならなかったことなど十分活用できなかった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務連絡等、英語での対応能力は殆ど無いと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
日本人でも大変な様々な煩雑な事務手続き。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務職員が英語ができない。書類が英文化されていない。会議が英語化されていない。学部授業も英語化する必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
給与の額が充分でない。保証人の問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
予算も不十分で、設備が十分でないところが多い。外国人にとって、日本の大学に来てそれほどのメリットがないのではないかと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
①賃金格差②言語(英語でも生活できる環境作り)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
公平に競争される場所をもうけるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
経済基盤の拡充(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
大学のすその切をしている現在、東大、東工大など一部の大学の問題であり、明治時代の議論がなされているとしか思えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
英語での書類決裁にしないことには外国人なんかとれません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務処理を英語で行える様にするサポート。例えば、外国人学生、研究者、教員のための言語サポートオフィスを充実する。(単に作って大忙し、ではダメ。)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
ビザ発給面倒(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
住まいの問題と家族の問題が最も大きい。また最近では特許のことも問題。彼らをよべる環境を整えると「ひがみ根性」の多い日本人は、すぐに問題にするので、かなりむずかしい。家族もよべる歴史文化のある地方の大学ならば可能性はある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

受け入れ体制に問題があると言うよりは、優秀な海外の研究者にとって魅力がないから来てくれない、というのが正直なところでしょう。来てくれば、体制を整えるのは容易です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

短期(一ヶ月程度)に受け入れることが有効だと思われるが、宿泊施設が不備。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務職員に英語力がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①異国での生活に必要なあらゆることに関する支援組織が必要。とくに、家族への支援が重要。②受入れに関する事務的業務を遂行する事務組織が必要。(研究・教育に関すること以外は教員の手を煩わさないようにする。)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・給与決定に要する必要書類が多すぎるので簡略化すること。・言葉のギャップ。・受入資金の不足。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特定有期雇用のポストしかない。〇〇ポストを外国と決めて渡す必要がある。事務職員の採用にTOEFL、TOEIC、AILTSなどを必須とする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

言葉の壁。大学の授業を英語でやるような対策では手遅れであると思われる。初等・中等教育から数、理は英語でやるような抜本的対策が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

英語のできる事務員を増やす。書類を英語で記入しても良くする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

サポートの人材(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・財政的支援、同年代の日本人より多い研究費支給。・宿舍、住居の支援、同年代の日本人より安い宿舍、住居の保証。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

英語でのコミュニケーション(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学では入試業務等では日本語能力は必要です。外国人研究者を増すためには、いわゆる“雑務”を免除した特別のポジションを作るべきだと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教授会、事務の英語化ができていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務担当職員で英語が使える人の割合を増やす。外国人研究者への公私にわたるサービスの向上。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

社会全体が外国人に対して閉鎖的である。大学だけの努力ではなんともならない所がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在の大学事務は、海外との支払いのやりとりに関する文書について、細かい日本語訳の添付を要求して来るため、研究者は貴重な時間を割かれる。国際化を目指す方向に逆行している。そのような無駄な事務作業を教育・研究の現場に要求しないように文科省から指導頂きたい。優秀な外国人研究者を受け入れたくとも、大学事務には英語によって対応できる事務官がほとんどいない。このような高い能力を有した事務官や研究支援者を、しかるべき待遇で迎え入れられる制度がなければならない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

言葉の問題が大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

この点に関しては大学教員の自覚と経験と勇気が決定的に不足している。教員集団は多国籍(他文化背景)であるのが当然であるとの考え方がほとんど無い。会議や文書を英語で実行することが必要であるとの認識も足りない。事務の人材に文書を英語で書ける者が少数である。私は自分の研究室には常時複数の外国人ポストドクがいるようにし、研究上の打ち合わせもすべて英語で実行してきた。(昨年度まで)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多くの事務の英語化。外国人にとって、日本人の習慣上の働き方(年休の取得、年功序列など)が理解しにくいこともあるので、受け入れ側もルールを基本とし、信頼できるリーダーのもとで働きはじめ、社会のあり方(そう違いはない筈です)について理解、共感してもらうことが大切だと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

家族に対する支援が重要(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

言語(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

やはり欧米研究者にとって快適な日常生活が可能な社会的インフラの整備が必要では。彼等の積極的来日が重要では。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

予算削減の影響で滞在時の施設の運営などの質が明らかに低下している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・言語力・受け入れ体制(家族のケアも含めて)・保証人の問題・給与(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

助教1、教授1の体制で海外の研究者受入は厳しいと思います。インド、中国(英語が通じない)など受入れるのはかえって大変。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

あらゆる事務文書が日本語で書かれていることは大きな障害。会議も日本語である。対策は、事務職員全員が文書をすべて英語で書けるような能力を持つことであるが、実質的に不可能に近い。その意味で、外国人を取り込むことは、非常にむずかしい。研究だけをやっていけばよい研究機関と大学は、本質的に異なる。教員の仕事は種々雑多であり、その多くは「日本語能力」を必要とする。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

日本語がベースになっている。事務員が英語を理解しない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

事務における言語の問題、宿泊設備(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

言葉、文化の違い(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

英語を浸透させることが重要。特に事務組織に!(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大都市圏であれば、住居の問題。欧米と比べれば、わが国の大学は寮や宿舍といったものが貧弱すぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学には教育という使命がある。その仕事を抜きにしては外国人の雇用は考えられない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・事務体制が全く英語に対応できない。・アパートを借りるとき、私が保証人になった。全く大学からのサポートがなかった。これを改善しなければ、二度と外国人を受け入れる気がしない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

外国人テニュアトラックがないこと。日本語サポート(日本語の徹底的研修および大学事務の英語窓口)などがない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
会議が日本語であり、書類が日本語である。すべて英語に訳すにはコストがかかる。どこまでサポートするかが課題。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
日本人にとっても働きやすい環境を整えること。自国の人がいいと思わないところに、外国人が来ることはありえない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
語学の問題。助教やポスドクとしての受け入れは問題ないが、准教授や教授には講義を要求することが多い。Extraの教員(定員外)として受け入れることができれば、問題は少なくなる。研究室を担当させるにも語学の問題はつきまとう(学生の指導)。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
宿舍の充実、税金の減免制度の検討(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
事務の人が英語を使用できない。公用語とまでいかなくても、大学で働く人全体で英語の能力を義務付ける。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
事務手続きや住居の手配などをサポートする専任スタッフが必要。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
給与、収入等の財政的な問題が大きい。アメリカではグラントにポスドクや雇用の費用がほとんどの場合含まれるが、日本では人件費の付くグラントは小。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
①給与体系の問題:時給額と勤務時間の積として日給が決り、勤務日が指定される現状は、研究を夜昼無く行う研究者に適当ではない。週給又は月給にすべきである。②住居の問題③言語(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
住居が不十分、子女の教育環境が不十分。(大学, 無回答, 男性)
言語環境の問題、外国人用宿舍の問題、インターナショナルスクールの問題(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
・退職金、年金制度等の違い ・教育に対する言葉の障害 ・住居(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
将来のキャリアパスへの発展に取り残されないような、研究レベルの向上、外国の研究室との連携が不足。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
大学・公的機関に依らず、多様化に関する基礎的な統計数値の公表を義務付ける。国別、Demographic Info(端的にいった人種別)、女性、障害者の人数と比率。こうした統計資料に基づく多様性の評価(例えば、競争的資金プログラムにおいて)。さらに言えば、こうした多様性は研究にだけ固有のものではなく、社会的に考えが認知されないと意味がない。日本に呼ぶということとは、日本で生活するということを認識すべき。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
事務処理と日本語or英語でできるような態勢をととのえるべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
英語化(特に事務的な文書、事務部門)(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
基本は言語の壁ですが、日本人研究者もほとんど英語で対応とれるようになってきているはず。しかし、海外からの研究者は、生活のための言語も必要であるので、その部分の支援体制が不十分であると、研究所内での狭い範囲での活動しかできず、精神的な健全性が維持できなくなるおそれもある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
教授会を英語で行うことが必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
若手外国人は日本に来易いが定着はしない。中堅以上では年金、退職等の制度に問題があり、日本に長期滞在したがいらない。一般的に書類が日本語であることも障害となっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
宿舍、家族のケア、事務の英語化、年俸制(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
来日する側にとって、関係手続きや新しい文化・生活に適応することへの負担は非常に大きい。これを軽減するために、同伴家族を含めた生活面でのサポート体制の拡充が必要。また、受け入れ機関の多言語環境を始めとする運営体制の整備も、まだまだ充分でない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
言語等生活環境(特に本人以外の家族に関して)(民間企業, 学長等クラス, 男性)
事務系職員の語学力不足、国際感覚不足。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
子どもの教育環境、サラリーの上限(民間企業, 学長等クラス, 男性)
・言葉の問題:英語での授業科目の増加。海外における日本語教育の普及。・留学生が卒業後、日本の企業へ就職できるようにすること。・大学の国際的な知名度を向上させ、世界中から優秀な学生が集まるようにすること。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
相互理解のための語学研修をもっと充実させる必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
語学の問題(結果、日本を選ばない。)、生活費が高いという問題(民間企業, 学長等クラス, 男性)
大きな障害はない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
制度以前に、魅力ある研究をしているかどうかが重要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
教授選考などの際、国際的視野で人材を求めるときだが、まだその様なケースは稀である。これからは、広くインターネットを使い募集することも必要だろう。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
優秀な外国人を受け入れることは良いことだが、国自らが外国人の積極的な受け入れを推奨する必要はなく、競争原理に任せればどうか。良い研究テーマと十分な研究資金があれば、優秀な研究者が集まってくるのではないか。そのためには、資金の選択と集中が必要になる。ひとつの研究テーマにかける研究資金を大きくしてテーマの数を少なくする。また、マネジメントにはあまり干渉せず、任せる姿勢が必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
①家族も含めた生活環境の整備②キャリアとなるステータスの付与(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
外国人とのネットワーク構築が先ずは必要であり、特に若手においては国際会議などの場のみでは限界がある。受け入れることは結果であり、自らが出て行くことも重要。そのためのサバティカル制度の拡充なども検討すべきではないか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

指導者の育成(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)

①言語の壁→英語のみで研究開発を行える研究機関を公的研究機関が認定し、公開する。②海外とのインセンティブの差→米国並のインセンティブを与える。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

最大の障害は経済的問題(含む機関の予算)。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

人物金の重点投入の可否とその評価システム。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

語学力: Meetingは全て英語でやる、というくらいの覚悟。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

生活支援が不十分ではないか。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

家族的な付き合いは重要。日頃からサポートする必要あり。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

外国人の評価を適正かつ国内の研究者と比較できるものさしで行わないと、できない研究者を採用してしまうリスクやできる研究者を排除してしまうリスクがある。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

障害があるとすれば、研究レベル。対策は独創的な研究で研究レベルを上げることだと思います。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

世界の有能な研究者にとって、キャリアパスになるようなトップレベルの研究拠点を10年かけて造るべし。日本語の問題もあるが、これは第一の原因ではない。(民間企業, 無回答, 男性)

特許出願に外国人が発明人に含まれると、後々多くの阻害がある。特に企業も含まれる場合、対策は特許法の世界統一化。(民間企業, 無回答, 男性)

〇〇方式(〇氏): 海外に特定の推薦者を数人依頼しておき、「良い人」がいたら推薦してもらおう。「良い人」がいた時はたとえ自分が採用できなくても責任をもって誰かにとってもらおう。こうして〇〇氏は非常に優秀な学生、ポスドクを海外から得た。これに学ぶべき。人の問題は非常に大きいので。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学・公的研究機関に優秀な外国人研究者を受け入れる際の一番の障害は、社会全体がグローバルに開かれていないことにある。研究者の家族の教育体制、就職等の機会、福祉等も含めてハイランクの人材が生活の場として選択する際躊躇する要因が多すぎる。したがって、次善の策として、欧米の大学研究者が活用するサバティカルのような短期の滞在を利用して学生の指導を依頼すること、あるいは、テニュアトラックへの可能性を開いたポスドクとして若手研究者を積極的に採用すること、さらに優秀な大学院博士課程の人材に奨学金等を支給する枠組みを拡大するなどの実現可能な方策を考える必要がある。(その他, 学長等クラス, 男性)

若手の研究者にとっては、日常生活上の障害が大きい。(その他, 学長等クラス, 男性)

優秀な外国人を受け入れるに関する手続きをより簡素化する必要があるだろう。(その他, 所長・部室長クラス, 女性)

学問だけではない。国としての魅力を向上させること。非常に全体的な問題。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

宿舍の設置が十分ではない。いつでも随時受け入れ可能にできるdormitoryを完備する必要がある。(無回答, 無回答, 男性)

問25 大学や公的研究機関が優秀な外国人を受け入れる際に、障害となること ②公的研究機関

研究者、支援者の英語教育が必要(大学, 学長等クラス, 男性)
大学より良いが、まだ不十分。(大学, 学長等クラス, 男性)
○金問題、入国管理庁、家族の生活環境(大学, 学長等クラス, 男性)
外国人をサポートする専門スタッフの不足、住まいや子弟の教育などの環境が不十分である。この改善が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)
年金、住居、子弟の教育、給与水準(大学, 学長等クラス, 男性)
家族も含めた生活環境の整備が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)
英語が通じない。閉鎖性環境。(大学, 学長等クラス, 男性)
事務処理の簡素化が急務である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学と公的研究機関で共通しているところ極めて大である。①住宅、家族の教育、伴侶の就職に障害大。②また受け入れ側では共通語(英語)での会議やコミュニケーションに課題が多い。①については国の政策により障害を減少すべきであり、②については受け入れの機関の努力によるところ大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
短期的な結果を求められることが多くなっており、海外から来た研究者には、日本に慣れるだけでも大変なのに、それ以上の苦勞を求められる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
言語の問題、トレーニングルーム等を備えた宿舎の確保(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究設備/研究室などの研究環境の充実。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
英語環境を広げていくことが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
日本人でも大変な様々な煩雑な事務手続き。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
公平に競争される場所を設けるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
ビザ発給面倒(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
日本の公的研究機関にどれだけの魅力を感じるかが問題。優秀な外国人研究者はおそらく感じないと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務職員に英語力がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
周りの社会的環境、家族の生活等(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
英語のできる事務員を増やす。書類を英語で記入しても良くする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・財政的支援、同年代の日本人より多い研究費支給。・宿舎、住居の支援、同年代の日本人より安い宿舎、住居の保証。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
私は○○○○○○に8年在籍したが、○○の場合にはこの点は進んだ取り組みがされている。文書も、メールも和英両文で閲覧されている。ただし、外国人も参加して英語で会議をしている部署はまだ限られている。○○以外の公的研究機関については知らない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
障害ではありませんが、バングラディッシュ、インドなど比較的多くの大学院生が留学している国の学位取得者(日本の大学から)に引き続き日本で働き続けたい希望を多く聞きます。公的研究機関には働き方(職種)が多様にあると思うので、よりふさわしい働く場所が作れる可能性があると思います、彼等の人材としての活用も重要と思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
言語(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
やはり欧米研究者にとって快適な日常生活が可能な社会的インフラの整備が必要では。彼等の積極的来日が重要では。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
日本語がベースになっている。事務員が英語を理解しない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
言葉、文化の違い(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
会議が日本語であり、書類が日本語である。すべて英語に訳すにはコストがかかる。どこまでサポートするかが課題。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
住居が不十分、子女の教育環境が不十分。(大学, 無回答, 男性)
言語環境の問題、外国人用宿舎の問題、インターナショナルスクールの問題(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
・住居 ・運営費交付金における人件費削減策 ・年俸制等の給与制度の違い(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
将来のキャリアパスへの発展に取り残されないような、研究レベルの向上、外国の研究室との連携が不足。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
住環境が整備されていない。生活面でのサポート、システムがない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
研究所内でのコミュニケーションはもちろんだが、研究所内の事務手続きやイントラシステム等を全て英語でもできるようにすることが必要となる。独立行政法人の経費削減が求められている中(特に管理部門は毎年平均3%の削減が求められている)、新たに内部インフラの整備を行うことは、現実的には非常に難しくなっている。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
研究機関の受け入れ体勢は良くなっていると思う。難しいのは、研究者の家族の問題。特に子供の教育。日本の学校に入れて日本語で教育を受けることには大きな抵抗がある。一つの解決策はインターナショナルスクールを増やすこと。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
事務処理と日本語or英語でできるような態勢をととのえるべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
英語化(特に事務的な文書、事務部門)(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

基本は言語の壁ですが、日本人研究者もほとんど英語で対応とれるようになってきているはず。しかし、海外からの研究者は、生活のための言語も必要であるので、その部分の支援体制が不十分であると、研究所内での狭い範囲での活動しかできず、精神的な健全性が維持できなくなるおそれもある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

教授会を英語で行うことが必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

言語の問題。各種手続きが英語ではできない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

宿舎、家族のケア、事務の英語化、年俸制(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

住居の世話、各種届け出(外人登録)など事務方の英語能力は必須。また日本語教育の支援も必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

上記に加え、機関間協定の締結により、派遣元と受入先の双方にメリットのある関係を築くことができる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

給与、生活支援体制、妻子のサポート(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

事務方の英語能力が低い。住居に対するサポートが少ない(情報不足)(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

言葉の問題。研究所内は大丈夫でも日本社会では日本語しか通じない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

身分保障が不安定。十分なポストがない。事務諸手続きがほとんど日本語でサポートが不可欠。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

言語等生活環境(特に本人以外の家族に関して)(民間企業, 学長等クラス, 男性)

事務系職員の語学力不足、国際感覚不足。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

子どもの教育環境、サラリーの上限(民間企業, 学長等クラス, 男性)

相互理解のための語学研修をもっと充実させる必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

語学の問題(結果、日本を選ばない。)、生活費が高いという問題(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大きな障害はない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

①家族も含めた生活環境の整備②キャリアとなるステータスの付与(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学よりはネットワークが強い印象有り。ただ、やはり自ら出て行く研究者は相対的に限られているのではないか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

指導者の育成(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)

①言語の壁→英語のみで研究開発を行える研究機関を公的研究機関が認定し、公開する。②海外とのインセンティブの差→米国並のインセンティブを与える。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

人物金の重点投入とその評価システム。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

語学力: Meetingは全て英語でやる、というくらいの覚悟。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

家族的な付き合いは重要。日頃からサポートする必要あり。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

外国人の評価を適正かつ国内の研究者と比較できるものさしで行わないと、できない研究者を採用してしまうリスクやできる研究者を排除してしまうリスクがある。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

障害があるとすれば、研究レベル。対策は独創的な研究で研究レベルを上げることだと思います。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

特許出願に外国人が発明人に含まれると、後々多くの阻害がある。特に企業も含まれる場合、対策は特許法の世界統一化。(民間企業, 無回答, 男性)

優秀な外国人を受け入れるに関する手続きをより簡素化する必要があるだろう。(その他, 所長・部室長クラス, 女性)

・外国人を安定的に雇用する予算の手当てをする。(処遇も含めて)(3年～5年と限定したのでは、よい研究者は来ない) ・子弟の教育、住宅等のインフラを整備すること。(一つの研究所で相当数の外国人を雇用することと合わせて) ・外国人を特別扱いしないシステムの整備(マネージメント)(その他, 無回答, 男性)

問26 研究開発人材の多様性についての全般的な意見

【問20に関して】国立大学の2002年の女性教員の比率は8%（教員数1500人以上の総合大学では3.9%）であり、その後も多少の伸びはあるものの、充分活躍できているとは言い難い。【問21に関して】学内における採用・昇進について、性差による障害はないと考えるが、出産、子育てなどで研究を男性と同一条件で行いにくい期間が女性にはあり、そのことが勘案されたシステムはできていない。保育所や福利厚生面での子育て支援など研究と生活が両立できるための支援の強化が必要である。（大学、学長等クラス、男性）

女性研究者：出産・育児期には仕事の負担を軽減し、その代替に係る人件費の捻出、保育施設の充実。外国人：国際化に向けてポストの増加を図る。（大学、学長等クラス、男性）

問20：女子学生の比率は増加しており、将来的には、女性研究者の活躍が期待できると思われる。問21：学内プロジェクト研究の公募についても、若手研究者の年齢制限（40歳上限）を、女性研究者に対して、45歳上限と緩和し、配慮している。問22、問23：研究支援体制の構築が容易でない。問24：研究分野別においては、国際的な取り組みを必要とすることから、外国籍研究者を増やすことも考えられる。全体：大学教員の募集には、特に女性研究者を差別していない。全体：大学教員の募集には、特に女性研究者を差別していない。女子の学生・大学院生の比率は増加しており、近い将来、女性研究者の数は増えていくと思われる。（大学、学長等クラス、男性）

女性研究者や、外国人研究者の数は、意識して（強制的に）かつ相応の支援をすることで増加させる以外、対応に時間がかかる。（大学、学長等クラス、男性）

外国人研究者がめざらしかつた時代よりむしろサポートは劣化している。国が東南アジア等に偏って来ている。（大学、学長等クラス、男性）

（問20）機関側の女性研究者の継続性のサポートが必要。（問21）女性研究者としての生き方に対する自由度を増し、それを社会が認めるように努力すべきである。逆差別をしない。（問22）外国人にとって日本で研究するメリットがより見えるようにすべきである。（問23）日本の大学や機関が十分国際化されていないため、外国人の研究費獲得の困難性など環境は良いとはいえない。それをサポートするシステムが必要である。（問24）日本と外国の大学や機関の間の垣根を低くして、交流をより国際的に自由にする必要がある。（全体）女性、外国人問題をより真摯に考える必要がある。（大学、学長等クラス、男性）

女性研究者のみではなく、女性の有職者に対し、社会的なサポートが極めて不十分である。（大学、学長等クラス、男性）

外国人研究者が米国を中心とした英語圏を目指す傾向があるが、日本の大学が優秀な外国人研究者を受け入れ易い環境を整備することが必要である。（大学、学長等クラス、男性）

女性参画は単に大学、研究機関の問題ではなく、日本の社会全体の問題。（大学、学長等クラス、男性）

若手研究者海外派遣、女性研究者の環境整備、外国人研究者の採用、いずれも国としての施策が必要である。（大学、学長等クラス、男性）

問21について。大学の中に保育所を設けることなどの支援について、大学間格差があるが、研究環境の改善を大学間ネットワークの構築を利用して出来ないものであろうか。（大学、学長等クラス、男性）

新教員制度導入により、今後、教員の流動性について一部動きが出てくるものと予想される。その結果、多様な人材の確保と組織内での緊張感が高まる効果が得られ、活性化が図られると思うが、組織への帰属意識、教員相互の協力、研究の持続化などについての検討が必要と思われる。（大学、学長等クラス、男性）

研究者数の女性並びに外国人の割合は、大学や部局の目標により差があるべきで、一律に一定にすべきでない。（大学、所長・部室長クラス、男性）

抜本的改革を国主導で行う必要がある。内部からの改革はもう不可能。時間が無い。（大学、所長・部室長クラス、男性）

女性研究者を増やすには、高校以下のレベルでの取り組みが必要。最近、その活動があり評価するが、まだ不十分。その成果をふまえない数値目標化には無理がある。外国人若手研究者を受け入れるのに、厚労省が社会保険料の徴収を始めたのは大学にとっては大きな痛手。世界基準の中で日本の大学の魅力度が下がる。大学での雇用には語学の問題もある。また、博士課程留学生を修士から受け入れるのが欧米の標準。日本では、修士レベルの援助が不足している。（大学、所長・部室長クラス、男性）

女性研究者の活躍できる環境が整備されてきたが、一方、政府の委員会では必ず女性研究者を入れなければならないという条件があるため、それがまた有能な女性研究者を忙しくしている。何とかしないと研究の時間もなくなる。（大学、所長・部室長クラス、男性）

理系進学を希望する女性の割合が低い現状に於いて、その世界にすでに入っている女性は十分に活躍している。しかし、環境的には「充分活躍できている」状態とは言い難い。家庭の維持と研究業務との間のジレンマは深刻。充分な育児期間（～5年くらい）を経た後にも職務に復帰できるシステムが必要。また、勤務先での保育施設の整備の徹底も必要。文科省の女性研究者支援に向けた施策も始動しており、一部の大学では、その数は増えているものの、平均的にはまだごく僅か。（大学、所長・部室長クラス、男性）

日本の制度全体が国際化することが重要である。（大学、所長・部室長クラス、男性）

大学では教員が教育、研究、管理を分担している。外国人研究者が管理運営等に関わらないとすると、日本人研究者へ業務が集中することになるので、これを補うシステムが必要。（大学、所長・部室長クラス、男性）

女性に関しては残念ながら私の分野では目指す人の数が少ないので、同等の実力なら女性を優先する、というような募集要項で女性を優先することが男性に対する差別となってしまうように感じる。いずれにしても優秀でその地位にふさわしい人物であれば性別にこだわらないという風潮になっていくと思う。（大学、所長・部室長クラス、男性）

海外、特にアジアで英語化されている大学は国力の弱い大学がほとんどである。母語をどれだけ大切にするか、英語化をどれだけすすめるかという我が国のありかたの問題をまず決める必要がある。（大学、所長・部室長クラス、男性）

女性が少ないのは問題だが、外国人が少ないのは本当は大した問題ではない。外圧に負けて外国人を無理に受け入れる必要はないのではないか。各々の国に各々のやり方がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

高校からの理系(特に物理系)に進学する女性をいかにして増やすかを検討していただきたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

外国人研究者が日本に来る場合、二流～三流。結局、ゴミだめ状態。Topはアメリカ行きでしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本好きな研究者を若いころから育てない限り、日本に来る優秀な研究者はいない。英語だけで入学から卒業、修了できるシステムでは、そのような人を育てることはできない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国内で研究レベルの高いグループが外国人を受け入れることが国際的な拡がりや評価を得るために有効だと思われる。“優秀な”外国人とは“実績ある”の意でしょうか？ 私見では、発言力のある、あるいは将来発言力を持つであろうセンスの良い若手の2種であろうと考えています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

外国人、女性登用については、①それ限定のポストを用意する。②サポートスタッフ(事務、その他)を充実するで、ずいぶん急速にかわるでしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者に限らないが、保育施設をより充実(数を増やす)しないと女性労働者には厳しい状況が続く。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・基本的には日本語の特殊性が最も大きな阻害要因。・政治、経済、科学技術いずれも、日本の魅力が落ちている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

RPDを現行の2年から3年に延長すべき。件数は減らさないこと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学部学生、大学院学生、PD、助教、准教授、教授とすべての階層に外国人が1/3程度は混ざっている状態を作り出すことが必要なのです。私は現在の日本の大学は国際的に見て圧倒的に貧困に置かれていると考えています。ポストも圧倒的に少ない。すべてを30%増やすがその増加分はすべて外国人で増やすという政策をとることを提案します。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

欧米では外国籍研究者の活用はもう常識です。日常的に多様な社会のあり方(人種、言語、考え方)にふれることは、今後世界で活躍する人材の育成には大事だと思います。随分、女性も外国人の活用も進んできましたが、もう一息あるレベルに達するまでは意識しての推進が大事ではないでしょうか。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

問21 保育施設などの環境改善が不十分(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

客員教授として集中講義が実施されるような予算処置も必要では。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

優秀な外国人は日本に来るメリットないと思います。女性研究者は甘やかされていると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学等の女性、外国人という考え方ではなく、わが国の社会全体として女性、外国人の雇用のあり方を検討すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

優秀な外国人を受け入れるという事と、優秀な若手人材を育てるということは現実にはあい矛盾する事項と思われれます。優秀な外国人は高い給料を出すしかありません。現在の大学システムでは、その予算はありません。政府がそれを面倒見るとしても、その予算の裏付けは現在は無いかと思えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手ポストドクターの採用を考慮すべき。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

入国管理局との手続きも全部自分でやった。全く大学は役に立たない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

現在、医学部学生の約40%が女性で、成績も優秀です。しかし、女性医師は卒業後、結婚・出産など家庭との両立が困難な状況になり、能力があっても十分に活躍できないのが現状です。私は現在親の介護に直面しています。人事においても、特に医学部においては未だ男性中心であり、女性医師は正当に評価されていません。女性研究者の能力を十分に発揮させるためには、環境の整備と社会の、特に男性の意識改革が是非とも必要と思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

女性研究者に関して。出産や育児によって研究ブランクや研究スピードのダウンがどうしても生じる。業績評価の際にそれがマイナスになっている。例えば、研究費申請の際に、年齢制限の廃止、あるいは産休、育休期間等の考慮、業績目録にのせる年期限を廃止するなどの配慮がほしい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

優秀な外国人なら良いが、単に外国人の数を増やすだけなら止めてほしい。良い研究環境なら優秀な外国人は来たがると思うので、先端研究所で最も推進すべき。女性教員と男性教員の比率の目標は1:1ではなく、学位をとった人数を参考にして、比率化して考えているでしょうか？(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

受入れ資金額が総額で決まってい、勤務日を指定するというのは旧式な「雇い上げ」の方式である。外国人から見ると奇異に見えることに気付くべきであろう。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

外国人研究者を増やし、なにをなすかといった国家ビジョンが不明確。最優先は我が国の若手研究者の育成。外人部隊は一時しのぎ。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

多様性を目指す意義をはっきりさせ、共有すべき。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

女性研究者の採用については、国としての目標があるため、当研究所においても積極的なリクルート活動を行っているが、なり手に乏しく、採用担当者は相当苦勞していると聞いている。また、リクルート活動が積極的になりすぎると、場合によっては逆差別が発生しかねないので、そのバランスには留意しなければならない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

女性研究者については、数値目標の達成のみを最優先させるのではなく、長期的な育成プログラムを策定する必要がある。なぜ女性研究者が増えないかという原因の分析が足りない。小、中、高からの取り組みが必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

宿舎がない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

言語の問題と物価の問題がまずハードルとなる。また、昨今の公的研究機関における採用枠(ポスト数)が伸びない状況を鑑みるに単に海外から人材を増加させると、国内の人材や若手のやる気を削ぎ、研究職の魅力を損なう可能性が高い。まず基礎研究は国による未来への投資という認識を国全体が持てるかどうかに関わっている。(公的研究機関, 所長・部長クラス, 男性)

女子学生の理系選択を後押しするような試みが多くなされるようになり、今後女性研究者の増加は加速するのではないかと思う。女性の躍進を阻害しないようなサポート体制の充実とその周知に努めなければならない。外国人研究者の受け入れ体制についても多くの大学・研究機関で進みつつはあるが、交流によって相互に最大限の効果をもたらすためには、まだ抜本的な改革が必要であり、その意識が充分でないように感じる。(公的研究機関, 所長・部長クラス, 男性)

外国人より日本人の雇用をもっと充実させて欲しい。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

保育所設置など、女性研究者(とその伴侶)が研究に集中できる環境整備が必須。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

鉄鋼材料分野において、必ずしも優秀な外国人研究者はそれ程見当たらない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問20, 21について。これは、研究者に限った問題ではなく、女性が社会参画しやすい社会システムにすることは、日本の国力にとってきわめて重要と思います。(民間企業, 所長・部長クラス, 男性)

既に外国人留学生が多過ぎる。日本人学生の怠惰が目立ち、優れた研究室で苦勞して研究を行うことを選ぶ学生がほとんどいなくなっている。このため、外国人留学生ばかりが占める研究室が増え、あまり国益に資していない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

女性研究者の採用は人事で目標数値を入れ、その基準を満たしている所には研究費増額の措置をとるべき。(その他, 学長等クラス, 男性)

若手研究者、女性研究者、優秀な外国人研究者の積極的任用は、大学・研究機関に科せられた課題であるが、この11年間ほとんど進展が認められない。その理由はいろいろ考えられるが、最大の原因は人事システムが大学・公的機関の自主的な改革に任されていることにあり、総論賛成、各論反対に陥りやすい。この課題を進めるためには、各大学に数値目標と実現のためのステップの作成を義務づけ、その計画の実現の程度に応じた人件費の傾斜配分等を断行することなどが必要がある。(その他, 学長等クラス, 男性)

日本人が後進国と思っている国の方が女性が活躍している。海外の大学、特に東南アジアのことをもっと良く見て考えたらどうか。(その他, 所長・部長クラス, 男性)

外国人が来て、研究をしたくなる環境が基本。例えば、J-PARCのニュートリノ実験Gには、外国人が2/3以上、数百人規模の参加予定。世界の科学をリードする魅力的な研究が出来る施設(大型)を国が計画的に整備すること。(細々と外国人を集める工夫より)←パラマキ的な予算だけでは駄目!(その他, 無回答, 男性)

たまたま付き合いがあるのが、○大、○大や○○○であり、地方大学や地方の公的研究機関は問題点が多い可能性がありますが、把握していません。(その他, 無回答, 男性)

優秀な外国人は優秀な日本人が活躍している大学に集まると思われるので、まず世界に十分通用する日本人研究者の数を増やすことが先決。お金だけではないのでは?(無回答, 無回答, 男性)

問27 大学や公的研究機関では、研究開発能力を高め、維持する観点から、研究開発人材について、後継世代の育成や将来における分野の発展を見越した専門家の育成が充分に行われていると思いますか。①大学

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●					-0.21	12	130	5	0.12	-0.05
大学				●	●	●	●					-0.33	11	106	5	0.13	-0.05
公的研究機関				●	●	●	●					-0.43	0	6	0	0	0
民間企業				●	●	●	●					0.29	1	16	0	0.06	-0.06

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 大学院改革(〇〇先生らの指摘)が進まない。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 後継人材は充分ではないが、公募で広く人材が求められるので少しずつ改善している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 努力中(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 法人化で高齢化が進み若手の採用が低下。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 団塊の世代退職後の人員補給が十分なされていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学は、この数年にわたり努力しているもようだが、外から見ていると“ドンクサイ”。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 講座制の廃止の動向と共に、育成への意識が相対的に希薄になっている印象を受ける。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 いくつかの部門で教授が代わって研究内容が全く変わってしまった。必要な研究分野であったが後継者を育てなかった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 お金も十分ではなく、以前より厳しい状況下、自分のことだけで精一杯。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 大学への移動に伴い実感。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 研究室の継続性が失なわれつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 博士課程進学者の減少が進んだ。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 4 そのような観点からの教育や組織運営は全くない。それ専門のセクションも必要だろう。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

問28 第3期科学技術基本計画においては、研究開発人材に関する流動性を高めることが重視されています。あなたは、現在の大学・公的研究機関・企業における下記の人材流動性の高さについてどのように思いますか。①大学及び公的研究機関の内部での流動性(例:大学の間、公的研究機関の間、大学と公的研究機関の間)

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C)/(A+B+C)	(C-A)/(A+B+C)
全回答				● 3.4(259) ● 3.4(222) ○ 3.4(219)								0.06 (-0.13)	18 (3)	141 (60)	10 (2)	0.17 (0.08)	-0.05 (-0.02)
大学				● 3.4(164) ● 3.3(136) ○ 3.3(147) ○ 3.5(162)								0.14 (-0.69)	14 (1)	106 (12)	8 (0)	0.17 (0.08)	-0.05 (-0.08)
公的研究機関				● 2.2(28)								-0.69 (1.33)	1 (1)	11 (7)	1 (0)	0.15 (0.13)	0.00 (-0.13)
民間企業				● 3.2(49) ● 3.4(42) ○ 3.5(37) ○ 3.4(32)								0.15 (-0.22)	1 (0)	23 (40)	1 (2)	0.08 (0.05)	0.00 (0.05)

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 2 公募が一般化して流動化が進んでいる。ただし、地方の中・小規模大学では人材が得にくくなっている。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 2 流動性がリスクを持ちはじめている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 日本的雇用と研究者の人材流動とがマッチしていないため、ポストク問題が声高に叫ばれる中で、博士課程進学希望者が激減する状況。(その他, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 少しではあるが交流が増加している。(その他, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 大学及び公的研究機関の内部の流動性(例えば学科間、研究セクションの間)は少しずつ増えている感がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 一部大学では、内部昇格を認めないなどルールが定められてきている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 職場における身近な人事も流動性が高くなったと考えます。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 若手研究者のポジションがすべて任期制になった(大学)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 0 過去に比べると流動性は高まっていると思う。まだこれからの感あり。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 0 教授職の公募等が一般に広くvisibleでない。本当にすばらしい人を推薦してもまず減多にパスしない。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 大学の総予算削減のため、不足人員の補充が難しくなっており、教員がやめて他へという選択肢を使えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 具体事例が減少しているように感じる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 大学間の格差(運営交付金等)が、地方大学への応募にマイナス効果を与えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 天文、物理分野はOK。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 大学間はまだまだましな方で、大学と公的機関の間は退職金等の制度が障害となっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 2 独法化以来、国立大学と旧国立研究所間の人材流動が著しく低下した。退職金が通算されなくなったためである。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 2 一頃より流動性が減少しているように思われる。内部昇格が増えている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)

問28 第3期科学技術基本計画においては、研究開発人材に関する流動性を高めることが重視されています。あなたは、現在の大学・公的研究機関・企業における下記の人材流動性の高さについてどのように思いますか。②大学及び公的研究機関と企業との流動性(例:大学と企業の間、公的研究機関と企業の間)

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数											評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●	●	●					0.36	11	123	10	0.15	-0.01
大学			●	●	●	●	●					0.37	6	73	8	0.16	0.02
公的研究機関			●	●	●	●	●					-0.29	1	14	1	0.13	0
民間企業			●	●	●	●	●					0.27	3	35	1	0.1	-0.05

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 進展は認められるが、一方向(企業→大学)。大学から企業への流動性も必要。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 人材流動の例を見ることが多くなってきた。(大学, 所長・部長クラス, 男性)
- 1 博士学生のインターンシップなどいくつかの施策が始まっている。(民間企業, 所長・部長クラス, 男性)
- 1 流動性がリスクを持ちはじめている。(大学, 所長・部長クラス, 男性)
- 0 企業から少数の人が大学に教授となって行く(停年まで)程度と思われる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 共同研究は増えたが、それぞれの立場を超えた研究の交流は少ないように思う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 大学の総予算削減のため、不足人員の補充が難しくなっており、教員がやめて他へという選択肢を使えない。(大学, 所長・部長クラス, 男性)
- 1 企業への流れはほぼ零である。経済危機もその理由。(その他, 無回答, 男性)
- 1 実感として、それほど多くないから。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

問29 あなたは、現在の分野間（例えば、情報通信分野→ライフサイエンス分野、素粒子物理学分野→化学分野等）の人材流動性の高さについてどのように思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●							0.06	7	111	10	0.13	0.02
大学			●	●	●							0	4	74	5	0.11	0.01
公的研究機関			●	●	●							-0.61	2	13	1	0.19	-0.06
民間企業		●	●	●	●							0.6	0	24	2	0.08	0.08

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 3 複合、横断的な研究の重要性が認識されはじめ、かなり良好と思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 医学分野とナノテクノロジー分野の流動性が高くなってきていると思う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 重点分野でグラントを取る人が増えている。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 従来の教育を受けてきた人間は、分野間の交流はほとんど不可能。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 物理系から医学系への流動性が高まっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 医工連携(大学間を越えた)等が進んでいる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近、周囲に転入者が増えた。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 異分野融合の重要性が唱えられている割には分野間の人の流動性に顕著な変化が認められない。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 ほとんど皆無である。バイオインフォーマティクスがライフ分野で重要な役割を果たしているように、物理、数学、コンピュータサイエンス等の基礎的分野と各専門分野の交流をもっと進めることが大事。(その他, 無回答, 男性)
- 0 もっと活性化されてよいと感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 大学院研究での専門性が細分化され過ぎており、流動化の大きな障壁となっている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 分野間の交流は放っておいては進まない。学際領域をつくることによりはじめて可能となる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 そもそもこの手の流動性は重要ではない。何でもごちゃ混ぜにしたらいいいというものではない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 ポスの減少が問題。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 ほとんど行われてないことを認知したため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

問30 第3期科学技術基本計画においては、「自由な創意工夫により新たな価値を生み出すためには、人事における健全な競争の促進と公正さの担保が必要」とされています。我が国の大学や公的研究機関では、能力主義に基づく公正で透明性の高い人事が充分に行われていると思いますか。①大学

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										指数差	評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C)/(A+B+C)	(C-A)/(A+B+C)
全回答					●	●	●	●	●	●	●	0.29	10	121	12	0.15	0.01
大学					●	●	●	●	●	●	●	0.12	10	98	10	0.17	0
公的研究機関					●	●	●	●	●	●	●	0.38	0	7	0	0	0
民間企業		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.15	0	16	1	0.06	0.06

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 3 大学に異動して、十分に健全な人事が行われていると感じた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 公募制度を前提としているので誰もが納得する結果であろうと考えます。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 ある程度公正にやっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 能力主義に基づく公正で透明性の高い人事が進んでいる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 成果主義が土着しつつある。(原文のママ)(その他, 無回答, 男性)
- 1 公募による人事が増えている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 公募書類の審査は皆無ではないので。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 公募したら公正と言えない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 同じ大学の出身者が多い。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 今だに透明性が高いとは言えない人事が見受けられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 公募は浸透したが、実際はすでに決まっていながらの公募が多いと聞く。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 「研究」に関してはある程度の評価がなされているが、「教育」に関しては全く不十分(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 実績評価の国立大学全学共通の客観的スケールがない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 納得できない人事が多い。(他大学, 他学部, 他学科)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問30 第3期科学技術基本計画においては、「自由な創意工夫により新たな価値を生み出すためには、人事における健全な競争の促進と公正さの担保が必要」とされています。我が国の大学や公的研究機関では、能力主義に基づく公正で透明性の高い人事が充分に行われていると思いますか。②公的研究機関

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)					
全回答					●	●	●	●	●	●							0.43	1	44	3	0.08	0.04
大学					●	●	●	●	●	●							0.51	1	19	1	0.1	0
公的研究機関					●	●	●	●	●	●							-0.12	0	18	1	0.05	0.05
民間企業					●	●	●	●	●	●							0.73	0	7	0	0	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 トップの意向が活きつつある。(その他, 無回答, 男性)
- 0 公募を聞くことも減多にない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 公募が行われていないとこなど、内部昇格が多すぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問31 能力主義に基づく公正で透明性の高い人事が徹底されるために、障害となることについて、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

【問29に関して】単なる分野間の移動ではなく、個々の分野の研究を踏まえた上での協働が重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・教育及び研究に関する評価指標をいかにして整備・確立させていくのか、そしてどの評価指標を用いて、どの程度の期間における業績を評価することが妥当なのか等の問題点を明らかにする必要があることから、いくつかの業績評価の試行段階を経て評価方法を確立させ、公正な業績評価を実施できる体制づくりに多くの時間を割いて取り組んでいる。・評価方法は、1つの評価軸に基づく業績評価方法だけで業績を判断することはできないので、複数の評価軸との組み合わせによって評価を実施できるように配慮する必要がある。そして評価の対象年数は、「単年度評価」だけではなく「複数年度評価」とし、過去数年間の業績を重ね合わせて評価する「統合型評価制度」を採用すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

・人件費抑制の影響で昇任人事が多くなる傾向にある。・相応の人件費の確保が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

採用、昇進等人事に関する基準の明確化を徹底による情実人事の排除。(大学, 学長等クラス, 男性)

我国全体としての流動化を進める以外に真の流動化は進まない。(大学, 学長等クラス, 男性)

選考基準を明示して、完全公募性を徹底するには、全大学が足並みを揃えなければならない。○大から徹底すべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

短期的な成果での能力判定に偏りすぎて、長期的な学問能力の判断を行えない状況が多い。(大学, 学長等クラス, 男性)

能力主義は業績主義とは異なる。その人物の世界観、気概、人格及び総合的な判断をすべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

評価が処遇にドラスティックに反映される日常的仕組みが存在しない(非常に狭く窮屈な制限がある)ため能力主義が身に付いていない。(大学, 学長等クラス, 男性)

流動性に対する日本的な抵抗がまだ根強く残っている。流動をポジティブに評価することが確立していない。大学教育の流動性、多様性がまだ十分でない。任期制の導入をより積極的、実質的に進める必要がある。この際、若い研究者の不安を少なくする必要がある。ダブルアポイントメントも必要だろう。(大学, 学長等クラス, 男性)

能力主義を業績(結果)主義と混同している。だから能力の開発施策が機能していない。能力主義の成果をどこで判断するかをもっと研究しなければならない。(大学, 学長等クラス, 男性)

能力の低下した人材を異動させるメカニズムがない限り、透明性の高い人事は期待出来ない。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学における出身者への対応、人事委員会への配慮があると良い。(大学, 学長等クラス, 男性)

新採用教員には任期制が採用されているが、従来の教員には適用されていない。今後、全ての大学が任期制を採用することにより、流動性は向上すると考えられる。(大学, 学長等クラス, 男性)

時限付きではよい人材は流動しない。(大学, 学長等クラス, 男性)

人事評価システムが十分に機能していない。(大学, 学長等クラス, 男性)

論文の数やサイテーションが評価基準になってはいけない。(大学, 学長等クラス, 男性)

どのような人事がなされているか、機関相互によく見え、結果について他機関のメンバーからもよい人事をしたと評価できることが大切。(大学, 学長等クラス, 男性)

若手研究者の任期制をどんどん取り入れるべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

任期制導入が不十分。(大学, 学長等クラス, 男性)

・能力主義に基づく人事を行うために障害となっていることは、大学の教員ポストが年々減少していることがあげられる。・人事に関しては国と各大学が協力して安定な研究職(あるいは教育職)を増やす努力が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

能力主義の考え方に異を唱える人がかなりいることが推進を妨げている。徹底した人事を行える体制作りが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

教員、研究者の人事評価による差別化は容易ではない。「人事評価」を積極的に活用できる法的な支援が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

学部、教室自治が障害となっているケースがあり、大学として人事権を学長にもたせるなど、制度の改善が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

業績評価の公正性をいかに確保するかが重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

客観的な評価基準が確立されていないので、分野ごとの一律の基準を作り、全分野一律で評価を行うのではなく、分野ごとに評価を行う必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

能力に対応した給与等の処遇が全く進まない(制限がいろいろあるため)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人事は多数決で最終的には決定される。能力が高い人材はminorityであるので、Top downで良い人材をとるしかない。Top downできる人材(学部長クラス)の意識の問題である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在の人事は教授会等で行われているが、これらは利害が伴わない第三者評価委員会で行うべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

出身校への進学を不可とする。ポストの増加。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学では旧来の小講座制が人事の公正さや透明性確保の妨げであったが、この様な形態は少なくなりつつあるのではない。但し、問32とも関連するが、施設、設備、財政基盤が脆弱な我が国においては、完全大講座制の様な個々の教員(研究者)を孤立化して研究遂行能力を削いでしまいかねない制度はうまく行かないだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

選考プロセスが見えない。外部委員会による定期的評価。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公正な人事の徹底のためには、正当な評価システムとその運用が不可欠である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学においては“助教又は助手”について人事は公正さと透明さを欠く。その背景には手元で育成された人材を好むということに加えて、ポストドクター過剰によるポスト難があろう。この障害を取り除くためには、“学位取得の大学では職につけない”などの規定を設ける以外には途はなかる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人事は難しい。採用された研究者に“就任の記念講演を義務付ける”などをすると透明性が少しは高まるかも知れない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

能力主義人事は広がりつつあるが、停滞○人間をどうするかの見通しが立っていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・研究の「派閥」が今でも残っている。・公募をしたとしても、既に候補者が決まっているケースが多い。→選考委員会に第三者選考委員を加えて、選考結果だけでなく、選考理由も公表する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

長期的な観点と短期的な観点のバランスをとるには、雇用形態が密接に関係する。人事の流動化や柔軟性とどのように調和させるかが課題である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・成果(能力)評価のクライテリアが未だ未整備。・人事評価とその反映のあり方の明確化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・出身大学者の比率を公表する。(・女性教員比率が低い所にペナルティを課す。)・選考に利害関係のない外部委員を入れる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

適正な能力評価の仕組みが我が国には根付いていない。←障害事項。数値評価ではなく、真の人物評価を行うことのできる人材の確保が不可欠。←障害を取り除くための対策。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学校間があるため。同じ大学出身者は必ず1度他大学に転出することを義務付ける。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

能力の低い人材が結局他に移動できず同じ所に留まることになり、人材の流動化が抑制される。任期は重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

簡単には首をきれない日本のシステムが最大の障害でしょうか。任期制の採用が進んでおり、良い方向に向かっているように思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多くの研究者が大きな地域的移動を好まない。移動による不利益が大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

能力主義はある観点から見た勝者と敗者と作るシステム。その観点から見た敗者の行き先が準備されていない以上、このシステムを運用するのは無理。予算的に余裕のある大学では可能のようだが、殆どの大学では実現不可能。そもそも法人化して労働者となった大学人に能力主義はムリ。企業でも能力主義は十分に機能していない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学閥の徹底的な排除。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究における評価の客観的尺度の不十分さのため、公平さの担保が難しい面がある。論文などの業績評価も短期的な視点しかないのなら、公平な評価とならない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ポストに制約があり(在職者を追い出してまでも新規を入れるといったドラスティックな方策も必要)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学では教育上の業績もデータ化する。研究上の業績もデータ化する。これによって評価されるべきである。それによって誰も納得する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学閥の廃止(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

日本は狭いため、ポストは充足させておくことが原則となっている。ポストの充足された状態における人事の活動は非常に難しいと考えます。特に、適材適所を求めた場合に。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

何によって評価するか?明確になっていないことが障害。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

本計画を遂行するには短期的目先の研究を要求することになる。長期的に安定した地位を保障するシステムの構築が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教員枠の多い医学系では、比較的フェアな人事が行われているように感じます。ただ、その枠が小さくなるほど、十分な業績があるのに助教のまま、ということもあります。それぞれの組織・部署における昇任基準を明文化するののも一つの方法かもしれません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

能力の評価方法と内容の多様性ゆえに、評価以外の考え方に左右されてしまう。評価基準の透明性も高める必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

能力評価や人事は絶対的に真であるのではなく、本来評価者の好みが入る性格のものであることを若い研究者に理解させておく必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

きちんとした人事をやっている限り問題はおこらないと考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①ポストが充分にない。②とくに若手研究者のポストがない。細切れの期間の採用では落ちついてよい研究はできない。③外人、女性について特別枠が必要。④大胆な業績評価による賃金システムの導入が不可欠。「いてもいいですよ」でも「働くともっといいですよ」というシステムづくり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

女性研究者の尊重主義が、時々能力主義の妨げになる場合がある。やはり健全な競争においては、研究者は平等に扱うべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

該当する部署(研究室)のPIの意見は尊重するが、人事委員には入れない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

明確な評価とその結果の公開、そして目標に対する貢献度の重視。人事の公正性についてチェックする第三者評価が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・内部昇格を優先する人事構想。・全教員の任期制、他大学からの教員の積極的受け入れ、交換トレード。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

分野により、雑誌のインパクトファクターは大きく異なります。数字をひとり歩きさせないような具体的な工夫が必要です。(大学、所長・部室長クラス、男性)

教授の仕事(研究以外)が多すぎる。そのため、人事においても「事務の仕事をする意欲、組織に対する忠誠心」が選考基準となる場合がある。これでは能力の高い人を確保できない。(大学、所長・部室長クラス、男性)

能力をどのように正しく評価するのか？ これは非常に難しい問題であり、現在のシステムでは、これを行うことは無理と思われる。(大学、所長・部室長クラス、男性)

公正さとともに人事の戦略性(伸ばしたい分野の人材を得る)も重要と思います。(大学、所長・部室長クラス、男性)

1. 大学の場合、教授人事にこそ研究科の衰勢がかかっているということを実感すること。2. 内部昇格を極力避けることが重要。3. 人事選考委員会の構成が重要である。適度の広さを保持しつつ、的確な評価を保証する(専門性の確保)という相反する条件を満たす必要がある。(大学、所長・部室長クラス、男性)

能力主義に基づく公正で透明性の高い人事が徹底されるためには、人材の流動が重要だと思います。突出してなくても信頼性の高い研究(装置開発や計測分野では重要)ができる基礎力の高い人達も活躍できる様、インパクトファクター(IF)や論文数だけでなく広い指標を持って人事を行うことが大切だと思います。ともすれば、客観指標を使うのみが能力主義に基づくと考えるのではなく、多様な指標が多様な人材を生かすためには必要だと思います。(大学、所長・部室長クラス、女性)

いつも同じメンバーが意思決定の場に参画、多様性が確保できていない。評価者のための評価システムを構築する。すべての情報公開(審査委員、審査行程等)(大学、所長・部室長クラス、女性)

人間の能力は論文の数といった数値的なものだけで判断出来るものではない。現状の国家科学技術振興方針では、思いやりを捨て、誠実さに欠けることをして雑用を他人に押し付けるような、他人が雑用でもたもたしている間にアイデアもまねして他人の研究を出し抜く、要領のいい研究者が高く評価されると思える。(大学、所長・部室長クラス、女性)

第三者評価による客観性向上、その為には外人研究者による評価方法もあるか？ それには多くの経費を要するであろうが、やってみる価値があるのでは。(大学、所長・部室長クラス、男性)

大学においては評価結果の開示とフィードバックシステムを十分に行う必要がある。(大学、所長・部室長クラス、男性)

評価の仕方が明確でない。・論文の数か質か？・教育活動のポイントをどうするのか？国で何か指針となるようなマニュアル等があれば導入しやすい。・評価が低い教員に対する対応、また反発も予想される。海外の例を導入してもよい。(大学、所長・部室長クラス、女性)

教授選考が旧態依然としており、教授会による投票によるなどという専門的判断を阻害する形式となっている。(大学、所長・部室長クラス、男性)

自分よりいい人材を受入れると、自分が苦しくなる。だから組織は良くならない。(大学、所長・部室長クラス、男性)

准教授から教授にあげるときに、内部昇格に対する許容パーセンテージを設ける。(大学、所長・部室長クラス、男性)

地方大学にあっては、充分能力の高い人が応募してくれるかという、必ずしもそうではない。中央も地方も研究環境の差が無いということが必要である。公明正大な人事とは、まず応募者が質の高いものが集まるのが前提であるように思えます。(大学、所長・部室長クラス、男性)

自然科学系では論文評価ソフトは広く知られている。全国の大学で統一した評価制度を導入すべき。これは文科省にしかできない。(大学、主任・研究員クラス、男性)

「能力主義に基づく人事」と「透明性の高い人事」は相反する場合が多い。能力ある人をとりたければ、不透明な方法で迅速に人事を進める場合がある。そうでないと、人事に魅力がなくなる。場合に応じたflexibleな様態の人事のやり方が必要と思う。(大学、主任・研究員クラス、男性)

各分野の論文受理率などの違いを十分考慮した上で、全学全学部共通の実績評価スケールがないため、研究レベルが分野によって大きく異なり、競争のほげしい分野とそうでない分野が存在する。(大学、主任・研究員クラス、男性)

異なる分野間での「公正」な判断は難しい。科学のどんな面を重視するかなど、どうしても価値感が入り込む。価値感の入る要素を取り除くのは困難なのでむしろ各大学、機関で統一した価値感を設定せず、多様な価値感で各大学、機関の特色を出してはどうかと考える。(大学、主任・研究員クラス、男性)

人事は秘密裏に常々行われねばならないなどの制約のために、どんな方法でも難しい。第1に組織が長期的な将来計画を持っていることが必要。その上で米国のようなテニュア制を導入して、数年間は仮採用として能力を見ることができると望ましい。(大学、主任・研究員クラス、男性)

難しい問題ですが、流動性を上げ、外部評価が機能するような方向に導くためには、トップレベルの大学、研究所からの早期退職や、リタイヤ年令以降の研究者が小さな研究を持続できる場を提供するようなシステムを作ってははどうでしょう？(大学、主任・研究員クラス、男性)

論文の数が注目されすぎて質の評価が不十分。独創性を具体的に指標化するのが難しい(大学、主任・研究員クラス、男性)

大学に勤務するものであるが、人事権を内部の教授会が握っているため、能力主義ではなく好き嫌いの論理で昇進が行なわれているように思う。内部の教授会のみで決定するシステムは再考して欲しい。(大学、主任・研究員クラス、女性)

人事権を持つ人が研究評価能力を十分に持っていない。能力の評価できない人を除けないからおかしくなる。(大学、主任・研究員クラス、女性)

公募がでていても、実際には教室出身者の採用が内定している場合などがあるという話をよく耳にします。(大学、主任・研究員クラス、女性)

受け入れ側が主導権をもって人材を選ぶ現行方式では、必然的に受け入れ側の部分が優先されるので透明性は下る。対策としては半数を第三者的立場の人が入るようにして決定するシステムが、透明性の向上になると思う。(大学、主任・研究員クラス、男性)

研究費の使い方の柔軟性。(大学、無回答、男性)

プロジェクト型の研究における人材育成とボトムアップによる若手育成のバランスをとること。透明性の高い人事は制度的に保証できるようにする。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

年功序列の欠点: 事なかれ、組織の硬直、中途採用難、天下り、スペシャリスト欠如、世代間格差。こうみると、研究、特に基礎研究には絶対的に能力主義が必要。→障害となること・年長者に受け入れられにくい(既得権を失うことになる)・完全な評価というものが存在しない(全員が納得しない) 対策→段階的導入がカギ。今ある既得権は時限的に保護しながら、だんだん変えてゆくこと。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

Impact factorなどの過度の“点数化”は弊害もある。点数のみに依存しない評価基準を確立し、評価プロセスを可能なかぎり公表する。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

研究所長への流動性をあげるのも一つの方法。企業研究あるいは官庁におけるジョブローテーションは、上長との相性あるいは独断的な判断をときには排除するいい面もある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

異分野での公正な評価が困難。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

外部委員を含む公正な採用に関する人事委員会が機能すること。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

能力と一言で言っても多種多様なものがあり、一律的な評価方法に問題はないか?(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

実績によって評価すること。ただし大学にあっては教育実績を軽視しないこと。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

「能力主義」は研究開発能力を指すと思われるが、現実にはマネジメントの大部分を研究者が行わざるをえない組織が多いため、研究能力は高いがマネジメント能力の低い人を抜てきすることが難しい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

「入試」「課題申請」といった入り口での審査ばかりでなく、「卒業/修了」「課題終了時」の評価の整備がまず重要。さらに、その評価をする人材の育成も必要である。優れた研究者が優れた評価者であるとは限らない。評価者の匿名性を除外し、透明性を高め、高い評価能を有した人材も、高い研究を遂行した研究者同様に社会として高く評価する制度が必要である。---研究成果そのものの評価と同様、「評価の評価」も加点方式による評価が望ましい。うまくいかなかったケースをマイナス評価するのではなく、結果的にうまくいったケースを大いに高く評価し人材登用も含め反映させていくシステムが必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

業績の処遇への反映を高める上で、評価の活発なフィードバックと、評価基準の公開及びこれに基づく明朗な報酬制度の整備が必要。また、同じ機関であっても分野ごとの特性にマッチした評価基準の導入が必要ではないかと思う。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

公募にあまりにも頼り過ぎると、応募者の数があまりにも多くなり過ぎ、ひとつひとつ精査することが困難になる。そうすると「知っているかないか」が比重として大きくなり、かえって公平性が失われる可能性がある。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

人事を決める人を審査or評価できる体制が必要なのは?(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

医学系は医局の派閥が強いので、はずれると難しい。せっかくいい仕事をしていても、はずされて次の人に仕事をまわすことが多い。そうあるべき人にしか仕事をやらせてもらえない、という表からはみえない部分があるので、能力があっても成果をあげられない人は少なからずいます。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

外部の専門家による評価制度。グラントやポジションの審査委員が、自らの弟子や関係者を選ぶことに対する規制が必要。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

被評価者が10人いるとしよう。その中で最上位者と最下位者を決めることは比較的容易である。しかし、2~9位をかかなりの納得性をもって決めることは極めて難しい。従って、「能力主義に基づく公正で透明性の高い人事」など虚構に過ぎない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

人材の流動性を疎外する要因を排除せずに流動性を高めようと言っても不可能。退職金、年金、給与水準など適正化する必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学教授の業績の客観的な評価が必要。ほとんどの教授職はパーマメントであり、成果を挙げている人も、そうでない人も処遇にたいした差がない。一定基準に満たない教授には辞めてもらい、若い人を代わりに採用してはどうか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

全般に個人の能力評価とその能力を発揮する場の提供又は処遇についてギャップが大きいのではないか。民間に比べ多くの面で障壁が高い様に思う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

外部人材を評価に参加させること。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

一度就職するとダメな場合に大損害を蒙るという因襲が断ち切られていない。従って人事は冒険ができない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学の場合、能力主義に基づくといっても、研究遂行能力の外、学生教育、若手人材育成など、多様性があり、単に「能力主義」といってもその内容を十分に吟味して人事を行なうべきだろう。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

特異なタレントを持つ研究者が、すぐに能力を出せなかったために失われてしまう可能性がある。能力が低いと評価されてもすぐには止めさせられないセーフティーネットが必要。イノベーションは一人で起こせるものではなく、技術的な発明者がありこれを経済的価値をもつものに高める開発者があって初めて実現する。現時点で能力が低いからといって、拙速にやめさせるようなことがあってはならない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学、公的研究機関内外における人材の流動性を高める。同一の機関における所属期間の上限や、ある一定の年齢(経験年数)での外部への流動化を制度化する。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学においては教育に対する評価をしっかりと行って行く必要がある。そのための評価基準を国としても明確にして行くべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

いまだに学閥が存在していることが障害となっている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金調達のために力を有する先生方からのお願いの影響が強いと思われる。研究資金調達制度をもっと公平かつ透明にする必要がある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者が評価に係わっていない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)

研究成果(価値)の客観的評価が難しいのではないか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

高名な数名の先生により判断されている事が多い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

評価者の人事評価能力のレベルアップ、多面評価導入(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

能力主義が必ずしもベストではないと思います。人事流動性が十分でないことは障害になると思います。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

評価システムのあり方。目先だけでなく、中長期的に人材評価ができるシステムになっているか心配である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

やはり評価する側にその判断能力(科学力、公平性など)が十分に備わっていないと問題が生じる。評価体制システムに自律性を持たせる、又は維持することが重要と考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

たこつぼ化の抑制。コミュニケーション重視。(特にマネージャークラス)(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

客観的な評価基準とルールが明確でない。そもそも、企業間におけるような大学間の競争が殆ど存在しないので、大学として強くなるという考えが弱い。従って、能力主義を持ち出す必然性が弱い。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

長期に亘る基礎研究では、中々成果が出ないので評価されにくいのでは? そのことによって短期的に成果の出る研究にシフトしてしまう弊害が出そう。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

年功序列。人の評価に360度評価を行う。(上からの評価だけでなく、下や横からの評価)(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

利用等が密室で決められている点が問題→大学、公的機関が実施するのではなく、独立した第三者機関が人事に携われないものでしょうか?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

人事評価の統一指標がないために、従弟制で昇進が決まる。能力の統一指標として、論文数、被引用文献数等を取り入れる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学や公的機関の採用をオープンにする。ないしは第三者の意見や産業への貢献や研究実績に基づいた公平性の高い選考プロセスとする。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

対策:ヒト(教育)、モノ(論文)、カネ(ファンド調査)に関して、客観的かつ明確な基準を決める。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

多くの人と進める研究では年功序列人事も必要ではないか。「インセンティブ」というほど大きな差をつけていないのでは?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学人や研究機関員の「能力」とは何を指針とするのでしょうか?(論文数?)年代によって異なる評価もあって良いと思う。例えば50代ではリーダーシップなど。また企業においては、長期のトップの存在はまず組織がおかしくなる。大学のトップも制限を設けた方が良いと思います。実体験:大きな雑木のすぐ横に生えた桜の木は弱々しく、伸びなかったが、雑木を伐採したとたんに伸び伸びと育った。(民間企業, 無回答, 男性)

どこの国でもそんなにうまくは行ってないので、特に日本が…ということはないと思われる。女性、外国人などについては各人事委員会でのポリシーを決め、数値目標を決めるべきと考えます。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学の教員人事システムは、大学独自の研究・教育目標、そして将来の展望等を基礎とした長期ビジョンに基づき構築されるべきである。また、この改革は自己否定を含む過酷なもので、大学構成員だけに任せて達成されるものではない。社会のニーズに沿って、大学の経営責任者は、国内外からの有識者からなる評価チームを組織し、その評価結果に基づいて改革を断行するぐらいの決意を示さないとこの種の改革は難しい。(その他, 学長等クラス, 男性)

人事処遇というと我国では云々偉くなること、ポジションが上がることで解されるが、研究者の場合、自らの研究をリードし、集中することを担保することが適当な場合と、研究マネージャーとして処遇することが適当な場合がある。前者のタイプの研究者を大切にシステムが我国では少々欠けているので、これを改善する組織文化を構築することが必要である。(その他, 無回答, 男性)

impact factorに基づく業績評価の一律化がoriginal研究の芽を育てなくしている故、業績評価のやり方を根本的に再検討した方がよい。(無回答, 無回答, 男性)

問32 研究開発人材の育成についての全般的な意見

【問28について】研究開発人材の流動性確保のためには、退職金や年金等転籍によるデメリットを補完する制度設計が急務である。(大学, 学長等クラス, 男性)

全体: 将来の学術の発展のために、若手研究者の育成は不可欠であるが、ポストドクの制度の充実は図られてはいるものの、その次のステップの受入体制が不備なことは致命的欠陥である。博士号取得者に対する認識について、企業側と大学側のマッチングが必要であり、早急に実現すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

全体的にはこの10年少しずつ進んでいるが、国際的視野の国際レベルの若手を育成することには成功していない。(大学, 学長等クラス, 男性)

こと無かれ主義のカルチャーが根本問題。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問27)シニアな研究者の活用が必要である。ただし、若手の邪魔にならないこと。(問28)人材の流動に対する社会的な受け入れが不十分。中央と地方の交流に対するサポートも重要。(問29)研究評価の多様性が重要。併せて、産官学のサポートが必要。(全体)シニアの活用。評価システムの多様化。中央と地方の交流サポートなど。(大学, 学長等クラス, 男性)

人事の流動性を増大させるために、インセンティブの強化を可能とするシステムを検討すべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

現在では何れの大学においても業績評価、人物評価に基づいて公正で透明性の高い人事を行っていると認識している。一方で教員ポストの少なさが優秀な若手人材を大学に獲得できない状況を改善する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

分野間の流動性については、そもそも各分野の研究者の絶対数が少なすぎる。(大学, 学長等クラス, 男性)

「人事評価」を組織のために瀬極的に活用できる仕組み作りとその法的支援が望まれる。(大学, 学長等クラス, 男性)

問28について。国立大学が法人化されて以来、国立←→公立間の移動(割愛)の際に退職金が継続されなくなった。これは絶対に改めるべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

人材の流動性を高めるためには、受け入れ側の環境を十分に整えることが不可欠である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

独法の人事は大学に比べて不透明。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本人はもともと、他分野と連携することは苦手だったのではないかと思われる。それは裏返せば、自分に対する自信のなさだったのかも知れないが、世代も変わりその傾向はなくなってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学にとっては、このことが本来の使命。諸々の制約のあるなかで、それなりの努力がなされ、成果も挙げられている。我が国のインブリーディング尊重の姿勢は残念ながら根強く残っている。当人の意志の高揚も必要ではあるが、制度のバリアが高いことも問題。評価制度そのものが我が国では未熟。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公募制は若手にはよいかと思うが、既に教授職にある人材の流動化には寄与しにくい。准教授クラスでもよい人材をとるには一本釣りしないとなかなか難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

今のままでも十分に人事流動はあり、いわゆる勝ち組大学には良い人がどんどん集まっている。ムリをして制度をいじると改悪になる可能性の方が高い。(例、郵政民営化)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「健全な競争の促進と公正さの担保」は、言葉ではきれいであるが、「何をもって健全な競争」、「何をもって公正さ」といえるのか? ゆきつく所は短期的な研究成果、発表論文数等となり、逆の成果しかでてこない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問29について、大学や研究所全体で、連携するという枠組みを作らなければ、個々の研究者同士では、なかなか手が一杯で、興味を持っていても、異なる領域であればあるだけ、組みにくいということが、情報科学系の大学との連携作業の中でわかりました。一端、そういう組織としての方向性ができて、中核となる数名が積極的であれば、かなりの成果が望めます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学←→企業の流動性は低い。年金や給料等の格差の解消が必須である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問29については、その専門分野に興味が強ければ、分野を変えない。したがって分野を変える、変えないは価値判断に値しないのでは?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問28-29は、そもそも流動性の是非を問うべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

実力のない教員ほど保身に走る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学←→国立研究所等の異動にともなう退職金等における不利益は解消されているのでしょうか? 異動した方が給与、退職金等でむしろプラスになるシステムにしないと土台流動性は無理。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私自身は、ドイツでPD5年間、ドイツで研究グループ主宰8年間、〇〇〇〇〇〇で6年間、〇〇で8年間、〇〇〇〇〇〇で5年という経歴である。この経験から言えること: (1) 人材の流動性の1つの鍵は、大学の教授人事を全国的、全世界的視野から行うことである(トップが動けば、グループ要員も大移動する)。(2) 企業が本格的に基礎研究との接触を図ることにある。現在の日本企業の多くは基本的技術は外国発のものを、上手に製品化したものが多い。自前で発明・発見した原理に基づいた製品を開発できないと今後の経済発展はない。企業は大学に即効的な研究を期待するが、そんなことをやっているのはダメである。企業が基礎研究を重視するなら、企業内研究者をもっと大学に出すし、また理学系の博士をもっと大量に採用するであろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人材の評価に多様な指標を持つことが、多様な人材の活躍できる社会には重要だと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

問30、31 能力主義が偏重されると評価の基準が論文数など表面的にわかりやすいものに偏り、例えば加速器のような大型実験設備の性能向上に対する貢献のような形に表れにくい成果が評価されにくくなる。これは研究チームの全体としてのアクティビティを損なう。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

能力主義を推進するには、教員の大学間異動と任期の設定などの工夫なしでは実施は難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人材の流動化を行うと拠点づくりがむずかしくなるような気がします。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

公的研究機関である当研究所と企業との流動性は現在是非常に低いため、今後改善していかなければならないと考えているが、今のところ共済年金と厚生年金のポータビリティが確保されていない点がネックとなっているという声も聞こえてくる。年金制度については、当研究所ではどうすることもできない。いずれにしても、企業への出向等が研究者個人の不利益にならないよう、外部環境を整備していただけるとありがたいと考える。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

年金制度、退職金制度などを改正することにより、退職と就職の繰り返しが金銭的な不利益をもたらさないようにすることが、人材の流動化促進のために必要である。また、研究グループを統括する者は、研究業績だけでなく、組織のマネジメントについても知見を深めることが重要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

今まで見聞きした中では、健全な競争とか公正な人事は見たことはありません。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

評価基準として論文の数をを用いるのは不適當。自分が誇れる数編の論文があれば充分。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

人材流動化(大学－公的研究機関、大学－企業など)で、大学や公的研究機関は何を求めているのか明確でない。流動性をもたせても、その政策が活かされていないのではないかと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

国からの研究費を一律にしては？ 不足分は各研究者が外部から調達する。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学では研究と教育は一体性を持ち、高度の教育内容を実現するためには学問の最先端を探求することが課せられる。大学の人事システムは、各大学毎の長期ビジョンに基づき、公開原則で選考されることになっているが、創造性等の評価自体が困難な要素が多いため、抜本的な改革を実践することが難しい。しかし、少子化時代を迎え、大学もその生き残りを賭けた競争を余儀なくされ、長期ビジョンなしには競争に勝利することができず、大学の改革を実施するチャンスを迎えた。政府はこのチャンスを活かし、優勝劣敗の原理に従い、大学の運営上もっとも重要な人事システムの改革を条件に運営交付金の配分を行う等の施策を断行すべき。その際、大切なのは大学の自主性を尊重し、その評価には公正と透明性を担保することは言及するまでもない。(その他, 学長等クラス, 男性)

流行に沿った研究テーマを異常に高く評価する傾向があるのは判らない訳ではないが、世界初の仕事をしている研究者の発掘にもっと努力すべき。(無回答, 無回答, 男性)

問33 大学や公的研究機関の研究開発評価は、研究者のインセンティブを高めるような機能を十分に発揮していると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●					0.01	9	119	15	0.17	0.04
大学			●	●	●	●	●					0.2	8	94	12	0.18	0.04
公的研究機関			●	●	●	●	●					-0.39	0	11	2	0.15	0.15
民間企業			●	●	●	●	●					0.15	1	14	1	0.13	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 業績相応の研究資金の投下は行なわれる様になって来ている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 評価作業が定着化しつつある。(民間企業, 無回答, 男性)
- 1 法人評価における研究評価は何らかの刺激になった。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 研究者を評価する機会が増えてきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 業績の評価に基づいた人事や予算措置がより徹底されるようになってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 評価制度に対する理解が進み、機能が発揮されつつある。非評価側の工夫が評価者に評価されることにより、評価手法が良くなりつつある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 昨今、評価システムの変更を実感するため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 方法が改善された。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 原子力研究開発機関は、研究者の実績に基づく評価を放棄している。(その他, 無回答, 男性)
- 0 短期間に成果が出る研究指向が増加した。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 インセンティブを低めるような運営が行われている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 例えば外部の競争的資金を獲得した場合、研究者にとっては何のメリットもなく、ただ仕事だけ多くやらねばならない現状を打破すべきである。物質的または業績的評価、奨励されるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 評価のシステムがよくわからない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ほとんど意味がない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 実績を給与の増額などに反映させるべき。ただし、職位などには反映させるべきではない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 表面的にはそのように見えるが、研究評価の事務作業が逆に研究者の負担となって、研究に向う時間を奪っている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 間接経費の本人への配分が少ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 公的研究機関の評価が全く不適切。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問34 現在の研究開発評価のシステムは、評価の不必要な重複を避け、評価の連続性と一貫性を保ち、全体として十分に効果的・効率的に運営されていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●							0.1	5	114	12	0.13	0.05
大学			●	●	●							0.23	5	89	8	0.13	0.03
公的研究機関			●	●	●							-0.1	0	13	3	0.19	0.19
民間企業			●	●	●							0.35	0	12	1	0.08	0.08

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 昨今、評価システムの変更を実感するため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 体系的になりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 効率的とは云い難いが、努力されていると思われる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究開発評価の大綱の指針の見直しが行われ、評価の弊害は回避されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 改善はされつつあるが、効率的、効果的とは言いがたい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 研究には「最終評価」は行政上必要なだけであって、実際には意味がない。形式的に行うだけであれば廃止の勇気も持ちたい。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 難しい問題である。評価者側の問題もある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 むしろ最近逆行してきている様に思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ますますペーパーワークが多くなり、非効率になっていると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 評価に混乱が生じている。(評価のやりすぎ)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 学科全学学部科研究グループごとなど評価の重複が多い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

問35 研究者にインセンティブを与える評価システムについての全般的な意見

過度の評価は避けるようにして、研究に多くの時間を割くように研究環境を改善したほうが良い。(大学, 学長等クラス, 男性)

全体: 大学における研究活動に対する評価は、これまで各組織が実施する外部評価などで行われてきたが、その成果を各研究者の環境改善等に反映し、インセンティブ経費を充実すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

評価のための評価とならない様に、注意が必要。少しずつ改善されつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)

問34について: 国立大学の評価のうち、教育、研究についての部分を担う大学評価、学位授与機構の行った評価は(確定前ではあるが)、評価結果の提示が貧弱で、国立大学法人側からみると、労力のみがあり、得るものが非常に少ないものであった。(大学, 学長等クラス, 男性)

長期にわたる評価が必要。良いものを更に伸ばす評価が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者は評価疲れである。評価のやり方が悪い。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問34) 建設的な立場での評価が不可欠。(全体) 研究者を如何にエンカレッジするかが鍵である。建設的かつ多様な評価システムの導入が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

評価に際し求められる書類の量が膨大で、非効率なものとなっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

評価への負担を軽くして欲しい。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者のインセンティブの内容をさらに検討すべきではないか。研究費の増額、適切な研究環境への移動、研究補助者の配慮等、メニューを増やし、選択のチャンスを与えることが重要ではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

トップ5%に対する評価方法とその他95%に対する評価方法が同じであってはならない。(大学, 学長等クラス, 男性)

・業績評価システムが無いので実感が無い。・大学学位授与機構等で今後は研究評価を受ける予定としている。・大学教員が研究意欲を高めるための評価法や研究業績に対するインセンティブの付与を大学はもっと考えるべきである。・研究する教員としない教員の格差が大きい。それでいて評価はほとんど変わらない。(大学, 学長等クラス, 男性)

評価は必要であるが、無駄が多く、評価する側の疲れまで出ているのではと感じる。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究分野によって、短期間に成果の出るものもあれば、10年以上の長期にわたる研究によって初めて成果の出るような場合も多い。現在の研究開発評価システムだけで一義的に大学評価、あるいは大学人評価を行うことは危険である。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者への最大のインセンティブは、研究協力者の増員である。今日の大学では人手の付与は不可能に近い。補助金獲得後、継続的に研究は行われても人員を引き続き採用するのは極めて難しい。(大学, 学長等クラス, 男性)

評価基準とシステムを十分説明し、客観性の確保が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者のインセンティブを高めようと改善は試みられつつあるが、大学の長期発展を考えると、今花咲いているトップクラスには名声を、次世代の2番手、3番手にインセンティブを高める仕掛けが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価を何のためにするのか、どう使うのか。全く生かされていない、あるいは生かしようのない評価しかないのかもしれない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

業績を挙げても給与などの待遇面は極端な差はなく、逆に管理事務的な仕事が増えるというのが現状である。業績が待遇に反映されている(インセンティブを高めている)とは言い難い。高額な研究費を使う場合は厳格な評価が当然だが、少額の研究費で息の長い研究を続ける必要のある分野までも同じ尺度で評価する現状はかえって非効率と言える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価能力は依然高くない。人間の将来性や研究の将来分野を見抜く力が不足している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発評価は、従来、往々にして研究者の本来的仕事ではない雑用を減らし、「評価疲れ」を助長するものという負の要素があった。「研究者のインセンティブを高める評価のあり方」は永遠のテーマだと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人文社会系ではとくに取り組みが遅れている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学(機関)による格差を前提とした評価に陥りがちであるのが大きな問題。一つの機関に重複して高い評価が課せられる傾向がまだあるのは問題。評価を受けるための資料作成等に、研究者が多大な時間を割かれる現状は深刻な問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価者の資質を向上させることが重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価疲れしている。教育に大きな雑寄せが出ている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

また中期計画の第定の時期になった。ムダな時間が多くなる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特にオリジナル研究に対する評価が不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私の大学では、ほとんどインセンティブなどありません。間接経費も吸いとられるだけです。機器の修理もできない。どうにかしてくれ。誰も給料上げるとは言ってない!!(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「研究開発評価」は何をどこまでしたかを見る上で必要であるが、現状は必要以上の評価が行われている。年長の研究者から若手まで研究よりも評価用の資料作成に追われているのが現状である。多くの評価は直ちに止めるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

GCOEなどをみてもわかるように、分野としての評価が中心となっている。これは、例えば地方大学などで頑張った成果を挙げている個人に対して不公正なものである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問34について、詳細な評価データの提出に教員は時間をとられており教育・研究時間は更に減っている。企業の評価技術に学んで効率的に行うことが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

わずかな投資で大きな見返りがあるものとして、若手、女性、外国人に限定したポストを10年でよいから用意する。退職金の積み立てのない特定有期でかまわない。ポスト1万人計画のほころびの埋めあわせとして1000人でよい。国立大学86(?)に配る。多いところで100人強、少ないところで20人程度。800万円/年額×1000人、わずか80億円です。これを10年間保証するだけでよい。無益な評価を廃止して、ゆっくと研究に専念させる。各大学が20～100人の教員ポストを持つ。しかも80億で。とても大きな効果があるでしょう。もちろん若手、女性、外国人優先採用です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

分野の異なる者の間のシステムを本気で検討しているとは思えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価に対するインセンティブの満足度が十分かどうか難しい問題である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価を検証するシステムも必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価はもちろん必要ですが、論文リスト等を何度も提出させられ、効率的とはいえません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価は3～5年に一度で十分。多すぎる。そのための時間による損失を日本全国で計算してほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

個々の評価の目的をはっきりさせることが必要。我が国では役人が科学技術行政を牛耳っている(この点の認識は非常に重要である)。また役人の発想には研究者に対して無理解、不信の念がある。評価でがんじがらめにするには、この無理解、不信感がある。よって行政組織主導の評価は止めて、研究者の代表が決めた評価を行うべきである。評価の仕方は我が国の学術のかたちを変えてしまう重要な要素であることを自覚すべきである。例えば、数値化するという掛け声のもとに、論文の数であるとか、Impact factorの高い雑誌への発表を重視する風潮を助長している。こんなことでは学術の評価はできない。「目利き」的要素が軽視されていることを憂える。これについては、一時企業で流行った評価に基づく能力給(例えば〇〇〇)が企業を壊してしまったことを想起してほしい。上司に評価されないような業務を担う人がいなくなったとき、どのような悲劇が起きたか? 学術研究にも専門家の手による、数字だけではない、目利きの評価が絶対に必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価はあくまで研究者や機関が次の研究やマネジメントの段階に進む時、より望ましい方向にいくのを助けるためにあるものと思いますが、そのインセンティブを高める役割が研究者コミュニティに理解されていない場合もあるように思われる点は残念です。評価の指標やプロセスについて、評価者と被評価者の間でもっと理解を深めるためのコミュニケーションが必要と感じます。それが評価の一貫性と連続性を高め、効果的、効率的な評価につながるものと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

すべてにおいて研究分野はこの3年くらいで劇的に悪くなっている。その理由をしっかりと分析してほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

形式的に多項目の自己評価を強いられているが、これに対する責任を持った適切な評価、フィードバックがなされているとはとても思えない。現状ではそのための無駄な時間だけが増加しているように思える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PDCAが組織内部から外部にも広がりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

中国、韓国に比べれば、はるかに劣る。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

国が大学共通の評価基準を決めるべき。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

評価の重複は多い。評価の使われかたが不透明でインセンティブとはなっていない。事務的な作業に多くの時間をとられている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学は研究だけではなく、運営や雑用に時間が割かれるので、研究機関と大学(特に地方大学)での評価は、同じではおかしいのではないかと。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

評価をしたら、それが待遇に反映されるような実効性が必要であろう。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

いくつもの評価が行われており、評価疲れを引き起こしている。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

独立行政法人に毎年総人件費1%減が課せられている以上、誰かの給与を上げたら、それ以上に他者の給与を下げるが必要になるので、給与インセンティブには限界がある。研究費についても、運営費交付金の1%減がある以上、同様である。いずれにしても、今の独立行政法人制度を前提とする限り、研究者のインセンティブを高めることに対し、かなりの限界を感じる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

基盤的な研究、地道な研究に対するインセンティブのあり方を、もう少し考えるべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

不必要な評価が多すぎ、研究者が評価に忙殺されている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

評価結果が個人や機関の研究の改善に役立っているかは疑問。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

多数の評価システムが存在し、一年中いずれかの評価システムへの対応をしているため、研究者は評価対応疲れをしている。インセンティブを高めるためというよりは、不要なもの、気に入らないものを潰すことが評価の主眼となってしまっているため、ネガティブな評価結果が多い。現在の評価システムは害悪にしかかかっていない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

評価制度の普及により、従来のような形式的な評価から実質的なものへと変わりつつある。しかしながら、評価の要求が上がり、効率的とはいえない面も出ている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

評価が多すぎ、研究活動を阻害している。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

利害のない外国人を入れて、徹底的にやるべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究活動の適正な方向付けよりも、SABCFのようなランキングが重視される傾向がある。現在の評価システムは、自己評価、所管省による評価、総務省による評価、総合科学技術会議による評価など、重層的で重複しており、研究現場の負担が大きくなっている。これにより「評価疲れ」が起こっており、研究活動の活性化という当初の目的とは違う方向に進んでいる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

評価の重複、評価が生かされない。評価する側もされる側も評価対応で忙しく、本務に影響がでている。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

一般に「研究」とは見通しの立たないことを探索する行為であり、従って「研究」と「評価」はなじまない。一方、「開発」は目標とそれを達成するための道筋がある程度明確になっていることを実践する行為であり、「評価」にはなじみ易い。現状では「研究開発」という一くくりに評価が行われており、多くの矛盾が露呈してきている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

評価者の評価とその公表が必須。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

特許に関する業績評価基準は研究機関によってまちまちであり、より整備する必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

特に大学教官の研究以外に費やされている膨大なエネルギーの浪費に、国は目をつぶってはいら困ると感じている。この浪費の依って立つ源はwisemenによる評価ではなく、un-wisemenによる得点評価方式が大きく関わっていると思う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

評価は仲々難しく、時間もかかるが、年度毎の評価は必要であり、その成果によって研究資金や給与等研究者のインセンティブを高めることは大切である。(一般の企業では普通に行われていることだと思う。)(民間企業, 学長等クラス, 男性)

外部評価も重要だが、自浄作用としての内部評価ができるようにすることも重要なのではないのでしょうか?(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

競争的研究資金の獲得実績が評価指標の中で過度に高く評価されているのではないか。この結果として、研究者の貧富の差が拡大し、インセンティブ付与の障壁になっている可能性が窺われる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

評価はなるべく負担を軽くすることが総体的には必要な状況になって来ていると思われる。個々の機関やファンディングの制度がそれぞれに評価をあまりにたくさん行う状況は避けるべし、と考える。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学と研究機関は研究といえども、本来は異なる使命を持っている筈であり、それぞれ研究者のインセンティブを高める方法も異なる。大学の研究者は、研究者であると同時に教育者でもある。したがって、学問としての普遍性を求め、学生に知識として伝承することが求められる。一方、公的研究機関の主たる役割は産業支援である。従って、プロイノベーション時代の公的研究機関は、主として大学と企業の橋渡し機能を果たすべきではないか。評価もイノベーションの種の創出よりも、種を育成して産業に発展させる課程でその力を発揮すべきである。(その他, 学長等クラス, 男性)

例えば、原子力研究開発機関の外部評価が、約20のテーマに対して、全てSまたはAの評価をしている。しかし、もんじゅはまだ動かず、再処理や廃棄物処分に対する技術も期待に応えていない。こうした状況でも、SやAと評価する組織評価の実態には、研究者個人の問題より、組織マネジメント(行政も含めて)に深刻な問題がある。これがJAEAだけに留まらず、多くの独法に多少なりとも見られることが、我国の科学技術行政の根っ子に問題があることを示している。根本的な評価システムの再考が必要であるまいか。(その他, 無回答, 男性)

学術的評価は充実していると思いますが、技術移転の評価が軽視されている様に思います。(その他, 無回答, 男性)

連続性が断たれる傾向が多く散見され研究資金の配分の無駄が目立つ。(無回答, 無回答, 男性)

問36 第3期科学技術基本計画において、自由発想型研究は、政策課題対応型研究開発(目的志向型基礎研究を含む)とは独立して推進することが明確化されています。一方、政策課題対応型研究開発における重点化の方針が本来の自由発想型研究の在り方に歪みをもたらしているのではないかと意見もあります。あなたは、そのような懸念を感じますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C)/(A+B+C)
全回答											0.16 (0.61)	11 (3)	129 (67)	9 (4)	0.13 (0.09)	-0.01 (0.01)
大学											0.42 (0.77)	8 (1)	94 (20)	7 (3)	0.14 (0.17)	-0.01 (0.08)
公的研究機関											-1.02 (0.59)	2 (0)	16 (3)	0 (0)	0.11 (0.00)	-0.11 (0.00)
民間企業											-0.29 (0.37)	1 (1)	17 (40)	2 (1)	0.15 (0.05)	0.05 (0.00)

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 5 科研費の審査において大いに感じる。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 2 研究者の間にこの点の理解について混乱が生じている。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
大学への運営費交付金の削減のため、大型外部予算(=課題対応研)でそれを補うことが必要になり、自由な発想が失われて
2 いる。若手においても、課題に対応したテーマをこま切れに遂行していればある程度に研究費が得られるため、幹の太い自由な研究が育ち難い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 評価のための評価とならない様に、注意が必要。少しずつ改善されつつある。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 各省プロジェクトが多すぎる。科研費の伸びが低い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 補正予算における(2700億円)選択でも自由発想型の課題は極めて少数。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 最近、自由発想型研究の芽が涸渇しているように感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 政策課題対応型を重視しすぎる傾向を感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 最近の多くの大型予算がtop down的になりすぎている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 ますます格差が広がっている懸念を感じる。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 0 政策課題が、例えば、iPSにばかり目がゆく…というたぐいの「素人」で進められることが偏りを生んでいるように思える。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 0 政策課題対応型研究は、わが国として必要であるのできちんと行われるべきです。また一定の期間に目標を達成するためには本来教育機関たる大学で主に行うべきではないと考えます。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感なし)
- 0 その傾向がここ2～3年大きくなってきた。自由研究を保障する研究費の割合が非常に低くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 0 長期にわたる研究やチャレンジングなテーマをやりたい研究者が少なくなってきたように思う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 補正予算の影響で政策課題対応型研究開発に重点がより大きく置かれているとの懸念を感じている。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 目的指向型の重要性が増大している。(その他, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 バランスが考慮されるようになりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 2 予想したよりも、自由発想型研究に対して目的志向型研究施策が強い影響を与えていないと感じる。(その他, 学長等クラス, 男性, 実感あり)

- iPS細胞研究に予算が取られたとの発言を多く聞くことがあるが、政策的に優先すべきテーマの明確化、また具現化の状況を国民が観察できる環境にすることも大事。平たくばらまく方法をとって、結局何も残らない研究ばかりでは問題である。(公的研究機関, 所長・部長クラス, 男性, 実感なし)
- 2 あまりに自由すぎて何を指すのかわからない研究も数多くあることを知るに至った。(大学, 所長・部長クラス, 男性, 実感あり)
 - 2 総合科学技術会議を始め、各省庁で政策課題型研究や応用研究への支援策が強化され、基礎研究は弱体化している。(大学, 所長・部長クラス, 男性, 実感あり)
 - 2 国として必要とされる研究もあるので、政策課題対応型の研究もするべきと思う。(大学, 所長・部長クラス, 女性, 実感あり)

問37 大学における基礎研究を行う研究環境(研究資金、研究スペース、研究支援者)は、十分に整っていると思いますか。①研究資金

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●	●	●					-0.13	18	131	13	0.19	-0.03
大学			●	●	●	●	●					-0.15	16	105	12	0.21	-0.03
公的研究機関			●	●	●	●	●					0.25	1	8	0	0.11	-0.11
民間企業			●	●	●	●	●					0.2	1	15	1	0.12	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 最近多くの研究資金が使われるようになった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 「大学」で資金を与えるのではなく、個々の研究者のやる気に応じて環境を整えるべきだと思い始めたため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 今回の補正予算で基盤的実験装置が充実した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 補正予算で額が増えたため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 全体として向上した。とくに旧帝大系。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 これ以上非競争的資金が増えるとインセンティブが減るように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 以前に比べ、科研費等の額が上がっている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 研究資金を得るために単なる融合および目新しさだけの志向が増えた。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 基盤的経費が減少し、研究を通じた教育の展望が描きにくい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 主要大学においては研究資金が拡充している。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 1 大学間での格差の拡大が進行。より多くの研究環境を後退させている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 大学の財政逼迫、外部資金に頼らざるを得ない状況になって来ている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 運営交付金も人件費も減少。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 運営費交付金の削減などにより、自由に使える研究費が減少している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 運営費交付金の減少。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 勤務先大学が変わったため。旧帝大系の大学から地方の弱小(と文科省に思われている)国立大学法人に移動したため、ますます経済的に困難になった。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 今年度の大学からの研究費はかなり削られ、「研究はするな」と言っているようなものである。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 大学運営費が減らされている。(前回と同様の理由)(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 政策的研究の資金が多くなっている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

問37 大学における基礎研究を行う研究環境(研究資金、研究スペース、研究支援者)は、十分に整っていると思いますか。②研究スペース

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.28	11	131	9	0.13	-0.01
大学			●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.18	10	104	9	0.15	-0.01
公的研究機関			●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.56	0	6	0	0	0
民間企業			●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.61	1	18	0	0.05	-0.05

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 「大学」で資金を与えるのではなく、個々の研究者のやる気に応じて環境を整えるべきだと思い始めたため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 資金が入ってくるようになった為か、スペースも多くなってきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 定員削減や学生数減によって実質的なスペースがふえた(?) (大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 大学の財政逼迫、外部資金に頼らざるを得ない状況になって来ている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 各人が占有する研究面積が拡大してきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 狭いスペースに押し込められ、発想も何もできないくらいである。補助金を獲得しても機器を置くところがない。実験事故も起こりうる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 研究棟の移転に伴い、研究室面積が減少。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問37 大学における基礎研究を行う研究環境(研究資金、研究スペース、研究支援者)は、十分に整っていると思いますか。③研究支援者

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●							0.12	9	129	12	0.14	0.02
大学			●	●	●							0.07	8	104	11	0.15	0.02
公的研究機関			●	●	●							0.15	0	8	1	0.11	0.11
民間企業			●	●	●							0.67	1	15	0	0.06	-0.06

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 但し非常勤である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 グローバルCOEや科研費での研究支援者の雇用もやりやすくなってきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 学生(MC、DC)も入れれば、支援者はそれなりにいる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 今年度、「教育研究高度化のための支援体制整備費」をつけていただいたので。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 支援者を或る程度自由裁量で備えるようになったことは評価される。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 支援者はいない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 もともと制度的に不十分であったが、今ではなきに等しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 一人では何もできない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 支援者の成り手が減少してきており「不十分」と見えてしまう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 人員削減、予算不足で人数が減少している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少子化と不景気でドクターコースに進む学生が減ってきているように感じる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 若手PIの増加に研究支援者数がついていってないと感じたため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 大学運営費削減のため人件費がますます不足している。一人の教員の負担が多すぎる。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

問38 基礎研究についての全般的な意見

【問36について】自由発想研究は、目に見える成果として現れる確率は本質的に低く、大学機関を評価する際のスケールとしても説明しにくいことや、実際、政策によって誘導される研究費が多いため、十分な研究資金が確保できる状況ではない。また、「研究者の自由な発想」とは、研究者の個人的な興味に基づく発想だけではなく、人類全体の課題として意識したうえで策定される部分も必要であり、それを社会に明確に示すことにより、現状の歪みを改善するきっかけとなるのではないかと。【問37に関して】教員が教育研究に専念するための支援体制が脆弱である。教育研究以外の諸手続きの簡素化、職員の能力向上はもとより、研究支援者の育成と地位向上が必要である。(大学、学長等クラス、男性)

日本よりもGNPやGDPが低い国でも、大学の建物やキャンパス環境整備が、日本よりも進んでいる点を、よく見てもらいたい。(大学、学長等クラス、男性)

・運営費交付金は基盤経費で、その減少は基礎研究の研究環境の悪化をもたらしている。・建物等の老朽化対策は急を要する。(大学、学長等クラス、男性)

問37: 大学における施設の老朽化に対する文教施設予算を充実させるべきである。なお、基盤設備用の更新に対する施設はマスタープラン計画に基づく更新が行われるように改善され、一歩前進したことは認められるが、その率は十分であるとは言えない。全体: 基盤研究の中で、巨大科学の占める割合が大きすぎると思う。巨大プロジェクトの推進とともに、個人の自由な発想を伸ばす部分をもっと重視すべきである。また、国立大学法人の運営費交付金が効率化係数などにより減額されないことを望む。(大学、学長等クラス、男性)

基礎研究の支援不足が大きくなっている。(大学、学長等クラス、男性)

自由発想型研究と目的志向型研究への資金の配分比が大切である。今日いささか、後者にかたよっている感がある。(大学、学長等クラス、男性)

問37③について、国立大学の場合、法人化により確実に仕事は増しているにもかかわらず、支援者の数は増えていない。(大学、学長等クラス、男性)

いわゆる自由発想型の基礎研究が出来ない雰囲気になっている。(大学、学長等クラス、男性)

(問36) 両者は相補的關係にあるべきと思う。(問37) 大学への支援が偏りすぎているようにも思う。(全体) 基礎研究に対する自由度はもっとも重要である。評価が固定的にならずこれまでの延長線上にない研究の発掘を行うことが必要。(大学、学長等クラス、男性)

研究支援者の拡充は雇用対策ともなる。(大学、学長等クラス、男性)

研究費の配分が目的志向型に偏っている。研究スペース、研究支援者の面で、私立大学の助成が全く不十分である。(大学、学長等クラス、男性)

実態をもっと深刻に捉え改善していくべきであろう。(大学、学長等クラス、男性)

自由発想型研究と目的志向型研究は双方共に重要であり、各研究者個人あるいは各大学において適度なバランスが必要である。両者は決して相対峙するものではなく相互に影響しあうものである。一方、研究資金面では後者に重点がおかれる傾向にあり、前者の基礎研究を軽んじてはならない。「教育研究高度化のための支援体制整備事業」は研究支援者の充実のために歓迎できる。(大学、学長等クラス、男性)

欧米の大学と比べて、日本の場合、研究支援者の数が圧倒的に少ない。(大学、学長等クラス、男性)

研究の成果と将来性について事後評価していただき、その結果、継続に値するものについては支援する施策を願いたい。(大学、学長等クラス、男性)

社会的貢献や実用化段階の研究を支える基盤研究も重要であることを再認識する必要がある。(大学、学長等クラス、男性)

全国的に科研費を採らないと研究できない状況になりつつあり、特に、地方大学の科研費を採れない研究環境は、運営交付金だけでは最悪になりつつある。これらの部分をどのように対処・改善していくかがポイントになる。(大学、所長・部室長クラス、男性)

運営費交付金の継続的な削減の結果、特に賃金及び研究支援者に関して大学は危機的状況にある。(大学、所長・部室長クラス、男性)

“研究大学”を除き、多くの大学(公、私立)では自由発想型研究は進展し難い状況があり、研究スペースと研究支援者の劣悪さが顕著である。(大学、所長・部室長クラス、男性)

科学技術予算が重点化領域等に集中的に投下され、その一方で、大学等の運営費交付金は毎年減額されるという事態は、大学の運営自体にも歪みを引き起こしている。秘書などの研究支援者は削減され、特に地方大学ではそれが顕著である。運営費交付金の削減はやめ、増額すべき段階にきている。(大学、所長・部室長クラス、男性)

研究支援者が削減されつつあることは、研究者の研究環境を著しく悪化している。(大学、所長・部室長クラス、男性)

大規模プロジェクトリーダーが尊敬される多くの大学の風土を正すべきだろう。(大学、所長・部室長クラス、男性)

目的志向型に大きな予算が配られ、自由発想型は少ない。より問題なのは、大きな予算の配分がよく分からないシステムで(競争もなく)決まること。テクニシャン、秘書さんといった費用を出せるのが普通の自由発想型予算を中心に置くべき。(現在はあまりに少額である。)(大学、所長・部室長クラス、女性)

自由発想型研究の趣旨は評価されるものの、実態は絵に描いた餅に過ぎない。工学部における基礎研究の重要性が認識されていない。(大学、所長・部室長クラス、男性)

欧米と比べると自由発想型基礎研究への資金が得やすいが、一部の人たちが決める目的志向型研究への資金が増えると結局は出口重視の研究に資金が流れる。(大学、所長・部室長クラス、男性)

自分自身に限れば状況はかなり改善されているが、それは大学間格差の拡大の一部かもしれないが、日本全体でみれば悲惨な状況と言える。基本手装備がろくになく十分に生かしきれていない最先端の特殊機器を、他大学に借りに行く矛盾。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金や支援者が足りないというすぐに他の予算を削ってそちらに回そうとする。お金の問題ではなく、支援者のステータス、教育、育成システムの問題。いつクビになるか分からないポジションに有能な人は来ない。支援者を正規の教員/職員とするべき。公務員削減の建前からできないでしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

オリジナルな基礎研究の重要性の認識が不足している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ここ数年、ほとんど現状に変化がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方大学の状況の意見ですが、過去20年間における研究環境の整備はすばらしいものがあつたと思います。しかし、独法化後は自主努力にまかされ、基礎研究を行える環境は昔(以前は無い状態であつた)に戻っていくようです。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方には研究支援者など皆無。自由発想型の資金で、可能な実験を行ってくれる人がいない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本はノーベル賞にこだわって基礎研究に資金を投入しすぎている。もっと有用な研究に資金投入の軸をおくべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問36については、10億の税金を使うのであれば、一人に1000万を100件配った方が、一人に5億を二件に配るよりも、全体として新しいものが生まれてくる可能性の方がずっと高いのは明白です。大型研究の場合は人が増えるので論文数もある程度はあるように見えても、実は同じような研究の焼き増しの場合が大部分で、全く異なる観点からの独創的な研究を行う余地はノルマ遂行のために逆に生まれてきません。これは、自由発想型研究の場合だけでなく、目的指向型でも同じで、たとえば、iPS研究の場合、成果において日本と米国の差が開いているのも、行っている研究室の数の違いです。一桁以上違っていたら勝負になりません。一人の研究者の発想と書ける論文の数には限界があります。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

年度設計としては、とりえず問35の「ポスト1000人=80億」構想によって大学教員を増やすのがよいでしょう。その上で、年収でいって400万円規模の特定事務職員(英語の堪能な者、つまりTOEIC800点以上、TOEFLも同等)を雇用して、外国人、英語対応にする支援をする。技術職員も同等です。200万円弱で働くワーキングプアを大学の中に作らないことが当面の目標でしょう。まずは人の手当です。強いて言えば、相応のペイのある支援者。そのあとスペース、資金でしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

何ら改善されていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

分野によって大きく差があるので、一概には答えられない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

目的志向型基礎研究の必要性をまったく理解できない。基礎研究は本来、研究者自身の好奇心、探求心に基づく。イノベーションにむすびつく基礎研究はそれぞれ(良い意味でも悪い意味でも)バランスに欠いたのがたつた研究のはずである。それらを拾い上げれば十分はずで、わざわざトップダウン的に枠を作って募集するのは無意味どころか、枠におさまらないポテンシャルをわざわざ見落とすシステムとなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

高い能力を有した研究支援者を確保できるかどうかは、研究の成否を分ける重要なポイントである。その意味で、現在の科研費の種目の多くにおいて、総額が少なく人件費に割く余裕がない。日本ではRI管理などの安全管理にしても、教員が(その分の報酬なしで)膨大な労力を割いている。USAの(少なくともメジャーな)大学には、大半の業務をやってくれているセンターがある。少なくとも、RI主任者の資格をとるために、教員が何週間も教育研究活動を停止して受験勉強をするなんてことはあり得ない。研究面にしても、欧米の研究者は使用料金を払って最先端の共通機器を利用している。日本の大学にも先端共通機器(次世代シーケンサー、質量分析機、その他)を管理する恒久的なポジションが必要である。人なくして機器のメンテナンスはできない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問3への回答の続き: 私自身、現在、〇〇〇大学に構造生物学研究センターを立ち上げている。これは全学の研究インフラの運用であり(最先端の大型機器の運用を含む=蛋白質NMR、クライオ電子顕微鏡、X線結晶構造解析など、機器の総額=新品購入換算は軽く10億円を超える)、同時に最先端の独自の研究手法の開発にあたっている。当初、個人研究資金であるERATOやCRESTの資金を使って設備と人材は揃えたが、そもそも最小でも2000万円の運営経費と、追加人材を確保することは個人研究の枠ではできないし、また個人研究で専有すべきではない。全学の公共インフラとして全学的観点から運営する必要がある。本大学は総長はじめ熱心に支援して下さるが、現在の大学の財源では、運営費、人件費を確保するこれは容易でない。その最大の理由は、我が国の学術行政にinstitutional grantというカテゴリの資金援助プログラムが無いことである。競争資金でよいが、個人研究費ではなく、研究拠点形成のための費用である。このような中小の研究拠点は大学に不可欠である。実際、アメリカ、欧州の主要大学は学内に必ず構造生物学のセンターを持っており、それらは国の資金で運営されている。最近では、インド、中国、韓国が構造生物学センターを組織している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多様な知と革新には、現在の〇大を中心とするトップ大学群と地方大学の格差をせばめることが必要と思います。理由として、トップ大学の卒業生、修了者はすべて母校に就職できる訳ではない。地方大学の振興は若手研究者の活躍推進(将来への人材の確保)、多様な研究テーマの国内での振興、流動性の向上など多くの点で国内の研究環境の向上に有効であると思います。その様な地方大学での若手の活躍があれば、理系進学の振興にもプラスと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

研究環境が改善されないまま、アウトリーチ活動等による負担が増加し、全般的な状況は悪化している。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

しかし政策課題対応型研究開発にbig projectを置き、インセンティブを厚くすることが重要であるとは論を待たないのでは。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

まずは最低限昔の国立大の予算程度は(人件費を含む)は確保しないと現状ですすでに最低ラインを割っているような感じすらする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

棄学は6年制になり、大学院生がいなくなりました。大変困っています。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学自体にも、研究スペースは完全均等にするなど改善すべき点も多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

理学部の衰退は目に余るものがあります。これは基礎研究の軽視の結果です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学研究者は事務作業を事務方から肩代わりさせられている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

地方大学は恒常的に使用できる研究費が異常に驚くほど少ない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大型予算はすべて目的志向型基礎研究に向けられている。自由発想型研究でも大型予算が必要な場合もある。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

派遣サービスなどを大いに活用し、臨時で実験プロジェクトごとに必要な技官を採用できるようにしてほしい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

自由発想型研究を支援するための工夫が必要と思われる。目的志向型と異なり、費用対効果で考えられない。別のとらえ方が必要。研究費の面だけでなく、時間の確保、インセンティブに配慮が必要。研究の面から見れば、事務的負担増や教育、社会貢献への負担増も負に働いている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

年令的なこともあると思われるが、基礎的な研究(すぐ何かに役立つことが結びつかない)に対して、研究補助金が全く充当されない。近年回りを見渡しても特にこの傾向が顕著であると感じる。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

大学医学部で基礎研究を続けるには研究以外の、臨床・学生教育など他の業務が多く困難です。思うような研究ができる環境整備、例えば秘書や研究支援者を雇えたらと思いますが、十分に支払う研究費が不足しています。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

最先端研究開発支援プログラムは、少なすぎる数の特定の研究課題に対し多すぎる額の資金を出そうとしており、支援の仕方が間違っていると思う。この項目に関連しているのかしていないのかわかりませんが、いずれにしてもあのような形式の予算は不適当だと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

大学運営費は減らすべきでない。最低限ラボを運営できる金額を保持すべき。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

自由型と目的型は並ぶものでなく、新領域の発見は幾多の例(ノーベル賞など)に見るように、現場から意図せぬ形で発見される。それを発展させるのが目的型であり、応用まで含めて政策的に展開がなされるべきである。したがって自由型がまず力を入れられなければ国としての研究の展開は遅れる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

自由発想と目的志向を分けたところが全て問題の始まり。これらは両立できるということを強調したい。発想が自由でない研究はありうるのか？自由発想型の目的志向研究を振興すべき。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

研究支援は大幅に増員すべき。教官が雑用で忙殺されている。ポスドクのうち、一定数は研究支援者に転換することも検討すべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

目的志向型基礎研究には根拠が世界的に無い。大きな誤りだと思う。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

短期間に成果を出して社会に貢献するという観点からは、政策課題対応型研究開発への重点投資は望ましい方向である。しかしながら、飛躍的なブレークスルーをもたらすようなアイデアや技術の種は、長期的な視点に立った基礎研究の中から生まれることが多いため、自由な発想で思い切ったテーマに挑戦できるような一定規模の資金枠を確保できる仕組みがあると望ましい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

under the table的研究を育む姿勢が感じられない。この観点から見れば、90億円を30人にばらまくのはとても賢明な策とは思えないし、under the tableを軽視する象徴とも言える。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学には自由発想型の研究を期待する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

一部大学の研究資金、スペース等は充実しているが、大半の大学では全く不足している様子である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問36について、そもそも政策目的がない研究は、科学の探究が目的であり、それは物理の分野になるのではないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

欧米に比べ、専門職としてのセクレタリー・サービスが不足しており、研究に集中できる時間に影響を与えていると思います。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

自由発想型研究は、研究者の趣味的な研究であって、必ずしも「基礎研究」ではないと思う。多様性を追求する思想は必要であり、国民にとってこのように役に立つと言った明確な目的までは求める必要はないが、自由発想であっても将来このような分野が拓けると言った、自分なりの目的は明確に持って提案して行くべきと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

ごく一部の国立大学と、それ以外の大学の格差が大き過ぎる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

教官の人数が不十分。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の研究室(実験室)は安全環境という観点から危うい部分が多々存在している。そして改善の為の整備に貴重な教員のリソースが割かれていることも問題。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究環境が整ってきたのに対し、人材育成がうまくいっていないと思う。自由発想型研究を目指す研究者は、時流に流されない志を持ってほしい。そういう育成を期待します。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学の研究資金が競争的研究資金に片寄り、一般の運営交付金が削減されると多様な基礎研究の環境が圧迫される。この事はすでに20年前から国立大学では顕在化していた。(その他, 学長等クラス, 男性)

研究支援者というのは、最近出会うことが少ない。死語に近いのではないか。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

研究サポーターが極端に減少し、研究者自身の本来の業務(研究)が損われている。(無回答, 無回答, 男性)

問39 第3期科学技術基本計画では、科学の発展と絶えざるイノベーションの創出のために、基礎研究の多様性の確保が重要とされています。ついては、イノベーションの源としての基礎研究の多様性は、現在の研究資金の配分方法で十分に確保されていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数											評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+(C)	(A+C)/(A+B+C)	(C-A)/(A+B+C)
全回答				● 2.9(230) ● 3.0(201) ● 2.9(210) ○ 2.6(208)								-0.38 (0.29)	12 (1)	139 (66)	8 (5)	0.13 (0.08)	-0.03 (0.06)
大学	不十分			● 2.9(151) ● 2.8(126) ● 2.6(136) ○ 2.4(148)								-0.44 (0.36)	10 (0)	99 (22)	6 (1)	0.14 (0.04)	-0.03 (0.04)
				● 2.7(29) ● 2.6(56) ● 2.7(88) ○ 3.1(39)													
公的研究機関	不十分			● 2.8(30) ● 3.4(28) ● 2.8(26) ○ 1.9(23)								-0.89 (0.09)	1 (0)	15 (5)	0 (0)	0.06 (0.00)	-0.06 (0.00)
				● 3.1(13) ● 2.3(12) ● 1.8(12) ○ 3.2(12)													
民間企業	充分			● 3.4(42) ● 3.3(37) ● 3.5(36) ○ 3.5(33)								0.09 (0.37)	0 (1)	23 (35)	2 (2)	0.08 (0.08)	0.08 (0.03)
				● 3.6(54) ● 3.5(56) ● 3.7(56) ○ 4.0(50)													

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 2 研究資金と関係しているとは思えない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感なし)
- 2 研究資金申請時に様々な工夫を感じたため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感なし)
- 1 発散という批判もあるが、金額の増加もあり、良い方向に向かっている。(その他, 無回答, 男性, 実感なし)
- 1 科学研究費の額は、従来より増えてきたように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 2700億に期待する。(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 1 内閣府の新しい取り組みがスタートした。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 かなり、重点配分されるようになってきた。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 課題が変化した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 0 研究者の意識、多様性が確保できること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 0 基礎研究への配分は増々低下してきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 0 公平な審査が行われて配分されているか疑問。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 0 リソースの集中に偏って研究機関格差が広がりすぎた。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 集中投資がより強く叫ばれるようになり、多様性と逆行している。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 新領域や融合分野へのチャレンジが弱い。(民間企業, 無回答, 男性, 実感なし)
- 1 社会的価値、経済的価値になかなか結び付いていない感がする。(その他, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 科研費の割合を他の予算に比べて増やすべき。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 NEDO等の動きが、文科省の動きと連動せず、問題がある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 うたい文句はいいのですが、配分方法は全く非民主的です。又は官僚的です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 2 基盤的研究費が少なすぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)

問40 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●	●				0.17	4	148	14	0.11	0.06
大学				●	●	●	●	●				0.07	3	106	7	0.09	0.03
公的研究機関				●	●	●	●	●				0.02	0	16	1	0.06	0.06
民間企業			●	●	●	●	●	●				0.31	1	25	5	0.19	0.13

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 よいニュースが目につく。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 近年少し向上しつつあるように見える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 iPS細胞等で成果が出つつある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ライフサイエンス分野で大きなブレイクがあった。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 ノーベル賞等国際的に評価される研究も増えてきている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 資金量から考えると不十分?(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 大型研究グループの過大な優遇が目につくようになった。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 資金を得るために短期で成果が出やすいテーマをやりがち。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 生物学の面のみで述べる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問41 我が国の研究者集団において、成果活用の観点から、自由発想型研究の成果を次の段階へ繋げる活動は活発に行われていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●●●●●●●●●●								0.23	11	117	11	0.16	0
大学				●●●●●●●●●●								0.24	8	80	9	0.18	0.01
公的研究機関				●●●●●●●●●●								-0.14	2	12	0	0.14	-0.14
民間企業				●●●●●●●●●●								0.15	0	24	1	0.04	0.04

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 JSTなどが積極的に動くようになっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 指向はしていると認めるべきだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 共同研究(産学官)が増えてきた。補助金が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 近年活発になってきたように感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 産学連携活動の推進により、進展している。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 努力はしている。しかし、成果として結実していないことを見ると、どこかに課題があるようである。(その他, 無回答, 男性)
- 1 産学連携、オープンイノベーションは進化している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 JST等の制度が充実されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近この方向の取り組みが強化されはじめている。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 0 TLOなどのサポートが当大学にはある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 基礎研究は基礎研究だけという発想がまだまだ多い。企業との連携もまだまだ少ない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究成果を次の段階につなげるための人材が不足している。(レベルが低下している。)(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 伸展が遅い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 社会貢献の具体的イメージ(ビジネスモデル)がないまま研究をしている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 だんだん早急な成果を求めすぎようになってきていると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 分野によって異なる。(大学, 学長等クラス, 男性)

問42 我が国の研究費制度について、基礎研究から実用化研究まで、個々の制度や機関を超えて切れ目なくつなぐ仕組みが十分に備わっていますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●							0.45	7	134	8	0.1	0.01
大学			●	●	●							0.57	5	90	5	0.1	0
公的研究機関			●	●	●							-0.49	1	14	0	0.07	-0.07
民間企業			●	●	●							0.36	1	28	1	0.07	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 少なくとも、海外からは評価されている。JSTが応用よりへ、NEDOが基礎部分よりへ範囲を拡大しつつあるが、しばらくは静観したい。(その他、無回答、男性)
- 1 徐々にではあるが進展している。(その他、学長等クラス、男性)
- 1 少しずつ進んでいるが、省庁横断には大きなカベ有り。(民間企業、学長等クラス、男性)
- 1 補助金をいただいている間は良いが、その後が続かない。(大学、所長・部室長クラス、女性)
- 0 ライフサイエンスの分野では、臨床研究の支援体制が全く不足している。(民間企業、学長等クラス、男性)
 - 例えばNEDO、JSTを例にとるならば、切れ目なくつなぐには「流れ」が基礎に偏りすぎている。装置開発が加味されていない、3年以内に成果が出そうにない…などなど広い視野で賢く見ているとは思えない評価が大部分である。(民間企業、学長等クラス、男性)
- 0 基礎研究は大学や公的研究機関が、実用化研究は企業が分担して行うのが良いと考えるが、その間の壁が依然として高いと感じる。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)
 - 1 分断される傾向が強まっている。(民間企業、学長等クラス、男性)
 - 1 公的機関がアカデミックに傾きすぎている。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)
 - 4 基礎研究がやりにくくなっている。(大学、所長・部室長クラス、男性)

問43 基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに充分につながっていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変えた回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●					0.36	11	114	10	0.16	-0.01
大学				●	●	●	●					0.46	7	76	5	0.14	-0.02
公的研究機関				●	●	●	●					-0.34	1	11	1	0.15	0
民間企業				●	●	●	●					0.29	3	25	3	0.19	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 大学からの特許件数も増えてきているため。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 基礎は見えない部分が多い。実際には繋がっていると推察し、1ランクアップさせた。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 iPS細胞関連の開発成果をみて変更した。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 研究開発の成果が世界的レベルをleadするようなすぐれたものがある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 大学発のイノベーションは、ライフサイエンスに関する限り、不十分と云わざるをえない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 イノベーション創出をうたった研究費で、実際には自由な発想で研究を進めることができず、計画通りになされているか、成果(論文ではない)に結びついているかで評価されているようだ。基礎を技術革新に結びつけるシステムにはなっていないのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 分断される傾向が強まっている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 基礎研究を応用展開していこうとする気運が薄れてきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 時間のかかることは理解できるが、研究開発成果がイノベーションになかなか繋がっていない。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 iPS研究など外国に比べ遅れている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 「論文＝ゴール」の流れがより強まっているように感じるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 システム思考が弱い。価値感が変わりつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)

問44 イノベーションの創出を目指す研究開発についての全般的な意見

【問42に関して】競争的資金の増加の一方、運営費交付金等の基盤的経費は減少しているため、研究者は競争的資金の獲得に相当のエネルギーを費やしている。また、研究の方向性が獲得した競争的資金の性格に影響され、独創的かつ自由で安定的な研究が難しくなっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

基礎研究の予算はあまり増えていないので、イノベーションにつながり難い。(大学, 学長等クラス, 男性)

全体:イノベーションの創出には、巨大科学に限られるものではなく、個人の自由な発想に基づいて行われる基礎研究が重要であり、その基礎研究から生まれた成果は大学知的財産本部やTLOの活躍により企業などで活用されている。(大学, 学長等クラス, 男性)

個別の知の創造に対する評価だけでなく、それを社会価値化へつなぐ次のフェーズを受け持つ人、組織へ如何に渡すかの「インターフェース」及び「フロー」に対する評価基準を明確にすべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

基礎研究として素晴らしいものもいつもイノベーション発展するとは限らない。基礎研究の成果の将来性を見抜く大きなビジョンや先見性を持った人材の養成も求められる。(大学, 学長等クラス, 男性)

近視眼的というか、すぐ役に立つことを求めすぎである一方、着実な努力が行われていない。(大学, 学長等クラス, 男性)

基礎科学研究はイノベーションとは全く別のもので、基礎があれば応用へという考え方は古い。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問40) Nature, Scienceに掲載される論文はかなり多いと思う。しかし、社会に大きく貢献する研究は必ずしも多くないように思う。(問41) ポジティブな評価が必要で、それに対する継続的なサポートが必要。(問42) 米国に比して不十分。インフラも整っていない。(問43) 十分とはいえない。(全体) 国際競争と協力のバランスをとりながら進めることも肝要。(大学, 学長等クラス, 男性)

イノベーションに関するファンディングは応用研究、実用化研究がほとんどで、基礎研究はほとんどない!! (大学, 学長等クラス, 男性)

大学教員の意識はかなり変化し、進歩していると思われる。ただし、それを実行するための研究環境は全く不十分である。(大学, 学長等クラス, 男性)

基礎研究成果は出るものの、実用化段階で壁にぶつかり、削減してしまう研究がいくつかある。壁とは資金的なものや開発技術力。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学の基礎研究の社会還元は大学の運営費が国民の血税に依存していることを考えると至極当然のことであるが、必ずしも成功例が多いわけではない。これを加速させるために産学連携における相互の努力が一層必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

特許申請、実用新案の申請に時間がかかりすぎる。世界の申請にも経済的支援が必要である。国策として支援体制を整えるべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

イノベーションというとき、文化的価値、経済的価値、公共的価値(人類の幸福につながるか)等が同じように高まる必要があるが、残念ながらその域にまで達していない。(大学, 学長等クラス, 男性)

イノベーションを創出するためには、地道な基盤研究の積み重ねが必要であり、それらへの投資の拡充を継続する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

今だに基礎研究がイノベーションの源であり、連続性を持つ、持たせるものである事を理解している大学人は多くない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

絶えざるイノベーションの創出には、基礎から実用化までのピラミッド型体制をまず認識し、基礎部分の絶えまない育成と実用化に向けた仕掛けの実行の継続性が重要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

英国のレポートに興味深い指摘がなされていた。すなわちリサーチは“金を知識に変換することである”のに対して、イノベーションは“知識を金に変換することである”というのである。日本ではイノベーションもリサーチと同じようにとらえている所が大変気にかかる。日本の基礎研究で一つ気にかかるのは“世界が最大関心を払う問題への挑戦”が少ないのではないかという点である。例えば、地球温暖化問題を見ても、気候安定化をどう計るべきかという核心的問題に対する日本の研究者の貢献はほとんど無いのではないかと? 核心的重要な問題への挑戦と独創性をより高く評価するようにしなければならないのではないかと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本人の国民性かもしれないが、競争的環境の下では目の前の成果が上がりやすい研究にばかり集中するように思われる。イノベーションの基になる成果を上げるような研究には競争的環境からは出にくいと思う。人と異なっていることを許容あるいはさらに評価する文化を育成する必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の研究者にとって、従来はあまり「イノベーション」を目的として研究してはなかった。徐々に意識が変わってゆくものと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究の重要性とその多様性が、単なる諷刺文句に墮しているとの懸念が拭えない。分野による濃淡の差が大きいと思われる。様々なシステムがあるとは思われるが、多くの基礎研究従事者にとってそれらが明解とはいえない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の一部研究者へのバラマキを止め、少なくとも国立大学准教授レベル以上は最低限の教育、研究に支障がない程度の基盤的研究費を配分すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多様性はムダを伴う。効率の追求のみの今のやり方では多様性は出ない。お役人さんもvisibleな成果が欲しいでしょうから仕方ないですが…。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究の重要性に対する企業の認識が低い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多くがイノベーションを意識した研究を行うようになってきたように思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

自由発想型で大当たりすれば研究費を渡すのは、割に行われていると思いますが、その場合、公募には係らないと資金がまわらないのは何とかせねばなるまい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

短期的な視点で「イノベーションへのつながり」ばかり論ずるのは慎重にすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

すでに名をなした人や研究に重点的に金が分配される傾向にあるので新しい研究が創出されるわけがない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

性急な成果の追求が最大の障害。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

イノベーションの創出は、その研究成果を活かす周辺、さらに周辺という広がりの中で達せられます。現今のように特定の領域にのみ焦点をあてては、だいたい「周辺」が育たないので、結果として波及効果が小さいのではないのでしょうか。H21補正の3000億円を集中的に使うのではなく、その2/3を科研費の倍増にあてて、しかも特定有期雇用教職員の雇用を可とすれば、それだけで今眠っている人的資源が大いに活用されたと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の意識に「イノベーションの創出」を徹底させる必要あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

例えば、iPS細胞に対する極端に偏った資金、システム構築は早期に検証されるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①イノベーションのシーズは、予想外なところから生まれる。基礎研究は応用に近いものもふくめてボトムアップ型でよい。②企業と大学の間で研究するPDのシステムがあってもよいのでは？(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「基礎研究」は自由発想型研究のみを対象とすべきである。「目的志向型基礎研究」は経産省や厚労省で進められている応用的研究に含めて、「基礎研究」と切り離して扱うべきである。少なくとも生命科学の領域においては、自由発想型研究あつての目的志向型基礎研究／応用研究であるのに、自由発想型研究に投入されている額が少なすぎる。経産省や厚労省で進められている応用的研究に費やされている研究費と、文科省の科研費＋JSTのCREST／PRESTOの合計額(自由発想型研究に投入された額)を比較した統計が知りたい。研究者が将来を見据えて自分の研究分野を発展あるいは果敢に変更し、積極的に新分野を開拓していく努力を応援しているのは、十分ではないにせよ、現在科研費とCREST／PRESTOの制度である。最先端研究開発支援プログラム(FIRSTプログラム)のように新しい制度を設けるには、研究の実状に即した予算規模の設定など、十分な議論が必要である。実状にそぐわない新しい研究費支援に回す予算があるのなら、基礎研究として十分な実績を挙げていく科研費とCREST／PRESTOの採択率を増やすことこそが、基礎研究の強化に最もふさわしく「多様な知と改革」をもたらすことができる。現時点では、一つの研究費で研究室を運営できるような科研費の採択件数が少ない上に、科研費の申請にあたっては厳しい重複制限が課されている。基盤研究S、基盤研究A、そして新学術領域の採択件数を格段に増やすことが緊急に望まれる。また、CREST／PRESTO制度をなくしてはならない。この制度に採択された研究者が、採択を受けた後、どのようなキャリアを歩んでいるのかについて調査すればよい。国際的に活躍する基礎研究科学者の輩出に多大な貢献を果たしたことが示されるはずである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

イノベーションを強調する意見に簡単には与しない。官庁は、基礎研究と実用化研究を切れ目無くつなぐ制度や資金を組織すれば、あるいは間をつなぐ人材や組織を配置すれば、成功できると考えているようである。我が国の場合、そこが中心問題ではない、と考える(アメリカではそこが問題であるようだ)。第一、基礎研究という場合、このアンケートの用語でも、工学的研究にも基礎研究が含まれるように解釈しているようであるが、そもそも自然を理解する理学的研究と、人間が計画するものを生み出す工学的研究とは根本的に異なるものである。第二、真のイノベーションに必要なことは、理学的研究で本質的に新しい自然認識を獲得することであつて、これは応用をめざした研究では絶対に実現できない。DNAのダブルヘリックス構造の解明は、あくまでも遺伝物質を理解したかったための研究であつたし、あの研究が無ければ現在のバイオテクノロジーの発展もなかったはずである。第三、基礎研究(理学研究)が圧倒的に貧困であり、大学施設・設備も不十分であり、研究者の数も少ないという現在の事態を抜本的に改善することを抜きに我が国が理学研究で国際的に主導的位置を確保することはできないし、これなしに我が国の未来はない。第四、現在の貧困な状態で、我が国の大学の研究者は理学的研究(理学部とは限らない:工学部でも農学部でも理学的研究をしている研究者はたくさんいる)で、ここまで優れた成果を挙げていることは素晴らしい。これは、国がもっと理学的研究の重要性を認識してそれに相応しい手を打てば、さらに大きな成果を挙げることができることを示している。第五、現在提唱されている基礎研究と実用化研究の切れ目なし展開という場合、その基礎研究はおおた工学的研究の基礎研究を指しているようである。そんな中途半端なことは止めた方がよい。理学的基礎研究が大きな成果が数多く出してくれば、その時こそ、実用化研究への発展を考えるヒトが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

JSTの成果展開事業や大学における産学連携研究の推進によりイノベーションにつながる道のりはできていると思います。しかし、大学にあるシーズと産業界のニーズの所在はそう互いに見えにくいので、そのバリアを取り除く何らかのしくみ(コーディネータ、情報交換会)が必要ではと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

イノベーションにつながる要素技術は充分あるにもかかわらず、利用しきれていない。その理由は、橋渡しや実現するのに必要な人材不足。制度や箱ものは整っているが中身がない。またそのような人材と能力を認めようとならない(一般の多くのアカデミアの研究者は)。そのような人種が多くの評価(審査)に携わっているため、いつまでたってもそのような(イノベーション創出を可能にする)人材は浮びあがってこない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

基礎研究はムダが多いことを認識すべき。すべての応用化やイノベーションにつながるわけではない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

理学部と工学部では、理念が異なると感じているので、それは大事にしたい。その上で基礎から実用化までの双方をウオッチできる機関なり制度のあることが望ましい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

外国に比べて基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分に繋がっていないように思います。産業界と大学とのギャップを埋めるシステムを構築して、交流をさらに進めるべきだと思います。例えば、私は特許を出願していますが、今後特許を得たとしても企業との実際のコンタクトの方法が分からないので、仲介をしてくれる機関や具体的な方法を教えてくれる機関があればと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

産官学の連携の具体策が必要。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

革新は科学の歴史的発展により必然的に生じるもので、それをカタカナ表現してあたかも人為的に生じさせるように幻想をもつのは良くない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

イノベーションの定義にある洞察力を振興することがほとんどできていない。とくに、価値の洞察と社会の洞察に関して。これらが研究者の責務かどうかは微妙なところ。専門人材の充実を願う。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

イノベーションの創出のために基礎研究の多様性を確保するというロジックが適切かについては今一度検討すべきと考える。個々の基礎研究のテーマが将来のイノベーションにつながるかを、研究を開始するまえに、あらかじめ研究テーマごとに評価しておくことがイノベーションとの関係では重要であり、やみくもに多様性を確保すれば良いということでは無いと考える。また、我が国の研究者集団が研究の成果を次につなげる活動を活発に行うかについては、成果主義重視の流れの中、「研究者の評価は論文で行う」という考えを改めない限り難しいと考える。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

iPS細胞は基礎研究の大きな成果であるが、実用化についてはアメリカに遅れをとっている。日本ではiPS関連の研究費は大幅に増えたが、実用化にむけたシステムが確立できていない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

基礎研究を行う研究者は、次の段階につながる活動をあまり行っていない。国の制度も実用化とつなげる研究開発として実用化研究を後押しするものは増加しているが、基礎研究段階のものを直接実用化研究へと支援するものは見られない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

性急に基礎研究を応用に結びつけるという発想が日本の後進性を表している。むしろ、基礎であれ応用であれ、非効率性のために欧米に負け続けるような現実があるのではないかと。また長期的若手育成をおこたつたつげが回ってきている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究またその成果の展開についても世界をリードする多くの研究が日本から発信されつつあったにもかかわらず、予算状況は(iPS研究を例外として)2005年あたりから悪化の一途を辿っている。とくに人件費削減が研究分野にも一様に適用されているため、人材を十分に活用できるどころか、失いつつあるのが現状である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

分野によっては世界最高水準の成果が生み出されているが、全体としては基礎研究の層は諸外国と比べてまだまだ薄いと思われる。予算の単年度主義、各省の縦割りなどにより、各制度が棲み分けを重視するあまり、相互の連携や研究成果の実用化を阻害しないように、橋渡しの施策の強化が必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究をしている人と応用、実用研究をしている人との間をつなぐ人材(制度)が機能していない。また歩みよる努力も少ないと感じる。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

競争的資金の増額には反対ではないが、採択の基準にはもっと多様性があるべきではないかと。基礎研究を行う研究者に「実行化」に対するインセンティブがあるような制度が必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

基礎、基盤、応用、開発のオーバーラップ(のりしろ)が重要である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

府省間連携プロジェクトが極めて少ない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学及び公的研究機関の評価を研究結果、或いは論文数にて行い過ぎ。結果的にニッチな分野の研究を行い、論文を書くことになる。論文にはなるが、実用性も発展性もない役立たない研究が沢山実行されることになる。研究開発課題の大きな方向付けを国として示し、その中で基礎研究～応用研究～実用化研究を継続的に実行することが必要と考える。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

突出した成果も多く出て来ていると感じるが、これを発展させる段階でのPowerは不足している印象を持つ。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

医療の分野のイノベーションを期待するのであれば、臨床研究支援プログラムを早急に強化すべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究のテーマとそれが十分に成果を挙げ、一定の結論が得られた場合、それがどのような成果物として、社会に貢献するかを十分に議論し、イメージをもって研究を進めるべきである。特許性のあるものなどはそれが本当に知財として価値があるかどうか吟味すべきである。ただただ特許性があるからといって、特許の申請はする必要はないと思う。要は戦略が重要である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問41について、そもそも、自由発想型研究に成果を望んではいけないのではないかと。問42について、省庁を超えた支援制度には切れ目が存在するように思われる。問43について、大学の研究には、研究者の思い入れの研究が多い。実用化には企業の方が必要であり、成果をうまく実用化するためには、企業に資金を持たせ、企業から大学に資金を渡す仕組みが必要である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

優秀な人材を選び出し、評価する(勇気づける)仕組みを考える必要があると思います。(選抜できる人を選ばし、評価する人を評価する。)(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の独立法人化に伴い、知的財産権の帰属問題が障壁となり、産学の間で真の意味でのパートナーシップ構築の障壁となるケースがある。ビジネスライクな側面を持たせる意味で全体としては良い変革であったと思うが、改善の余地も残っている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

イノベーションにつなげるためには、ある程度のその分野への継続的資金援助が必要と思われる。また産学連携を支援するシステムも不十分である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

ベンチャー企業に支援がなく、新しい成果が製品に結びつきにくい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

自由発想型研究成果を次の段階へ繋げる努力は行われていると感じるが、繋がっているとは言い難い。また、研究者集団だけで達成可能か検討したいと思います。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究のマネジメントは、研究所育ちでは難しい。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

多くのイノベーションが産業界から起こっている点を見ると、期待する点が違うのでは？ 日本の大学で生まれた技術を自国の産業界が立上げていくシステム作りが大事。日本の産業界の国際競争力が落ちているので、何らかの保護政策を取らないと先行きは怪しい。iPS細胞にしても、何故十分な特許網構築ができないのかを考え直すべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学、公的研究機関、産業界の間のコミュニケーション不足をなんとかしないといけない。(民間企業, 無回答, 男性)

日本の最大の問題は発生した知財や技術が生かされない傾向が強まっていることである。なぜ生かされないか？生かすには企業の投資が必要であるが、日本の企業が国内で新たな投資をしようとするマインドが冷え込む傾向にある。このため日本の技術が海外で生かされる確率が増えており、例えば○○○○○では知財の販売をシンガポールの国際エージェントに任せたとされる。日本の将来的ポテンシャルを考える必要が生じて来ている。(その他, 学長等クラス, 男性)

これまでの我が国の研究費制度は、産業政策を支援することが主体となって、大学においても基礎研究よりも応用研究に厚く配分されてきた。現在、プロイノベーション時代を迎えて、持続的なイノベーション創成を可能にするためには、創造性の高い多様なイノベーションの種を生み出すことが必要で、異分野融合も含めて基礎研究の重要性が高くなっている。現実の大学では政府からの運営交付金は削除され、科研費等の競争的研究資金等に頼ることに為っている。このような状態が続くと、基礎研究の多様性が失われ破壊的イノベーションを実現するような創造性の高い「種」の出現もおぼつかない。したがって、基礎・応用の区別よりも失敗を前提とするような、高度な創造性を秘めたチャレンジに研究資金が提供されるような仕組みを早急に作るべきである。(その他, 学長等クラス, 男性)

全体の研究資金に対する日本としての割合を、例えば30%と指標をもつことが必要。基礎研究者が、不必要な被害者意識を持たないようにすべき。(その他, 学長等クラス, 男性)

現時点でこれ以上効率や経済性の物差しを研究に持たなくても良いのでは。大学が変わっているスピードの中で任せたい。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

“イノベーションの創出を目指す研究開発”と設定が少々問題があるのではないかと。目指さないR&Dを明白にして、(例えば Pure Science)それ以外は、本来的にイノベーション的なことを目指していると考えてよいのではないかと。(その他, 無回答, 男性)

TLO現状を見ると充分とは言えないと感じます。(その他, 無回答, 男性)

研究者自身の負担が増し大きくサポーター、サポート体制を整備することが緊急と考える。(無回答, 無回答, 男性)

問45 科学研究費補助金制度においては、応募課題に対して公正で透明性の高い審査(審査体制の整備、審査結果の詳細な開示等)が行われていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C)/(A+B+C)	(C-A)/(A+B+C)
全回答												0.25 (0.39)	9 (5)	141 (73)	15 (2)	0.15 (0.09)	0.04 (-0.04)
大学												0.10 (0.60)	7 (2)	107 (18)	14 (1)	0.16 (0.14)	0.05 (-0.05)
公的研究機関												-0.44 (1.18)	2 (1)	17 (3)	1 (0)	0.15 (0.25)	-0.05 (-0.25)
民間企業												1.02 (0.04)	0 (2)	14 (46)	0 (1)	0.00 (0.06)	0.00 (-0.02)

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 3 自分が実際に審査を行い、審査制度に対し理解が進んだため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 2 学振の説明、PO経験者の話を聞いた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 審査メンバーが固定化している傾向があるが、分野によっては改善していると思う。(民間企業, 学長等クラス, 女性, 実感なし)
- 1 自分が採用された時/されなかった時、人が採用された時/されなかった時にその時ではなく1年～数年経って結果を納得できます。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 開示がより多く行われるようになりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 審査員表彰制度など導入され始めた。より明確な開示が行われてきた。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感なし)
- 1 情報開示等に改善がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 0 公正すぎるが問題。もっと責任者のリーダーシップが発揮されてもよい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 0 平成19年度、及び平成20年度の科学研究費の審査員をしましたが、公正で透明性の高い審査と思いました。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 1 真に公正なのか疑義があるものが見受けられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 審査員を幅広く採用するため、分野のことを知らない審査員が増えている。(主要大学の審査員数は限られ、地方大学や私立大学に審査員を求めているため)(大学, 学長等クラス, 男性, 実感なし)
- 1 不採択の場合に審査員のコメントが提示されてもよいのではないかと。研究の進め方の参考にもなるはず。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 採択率の低下により公正さを欠いてきた。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 2 補助金の目的から見直しては?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感なし)
- 3 大きな予算の配分については不透明。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)

問46 科学研究費補助金制度(特別推進研究、特定領域研究、基盤研究(S)、学術創成研究費について評価が行われている)における中間及び事後評価(評価の対象となる研究課題の進捗状況、研究目的の達成度等を評価)の仕組みは、優れた研究の更なる発展を支援するのに役立っていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+(C)	(A+C)/(A+B+C)	(C-A)/(A+B+C)
全回答						●	●	●	●	●	●	0.14	10	106	10	0.16	0
大学						●	●	●	●	●	●	0.2	8	82	10	0.18	0.02
公的研究機関						●	●	●	●	●	●	-1.02	2	12	0	0.14	-0.14
民間企業						●	●	●	●	●	●	0.45	0	10	0	0	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 3 その他の研究費についても行うべき。やりっぱなしのことが多い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 中間評価というシステムが定着し始めている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 研究の方向性を考える際にある程度、役立っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 上掲の研究評価は公正に、見識を以て行われ、ピアの納得できるものである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 特別の研究費をもらっているのだから、もっと厳しくすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 事後評価が正しいか疑問。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 年2回の班会議は研究時間を圧迫している。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 評価後のサポートの仕組みに欠ける。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 中間評価による追加配分などの機会が減った。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問47 科学研究費補助金制度における研究費の使いやすさ(例えば入金の時期、研究費の年度間繰越等)の程度はどのように思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答												1.22	9	107	26	0.25	0.12
大学												1.36	7	88	22	0.25	0.13
公的研究機関												0.48	2	11	2	0.27	0
民間企業												0.71	0	6	2	0.25	0.25

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 3 額が少ないので使い道に困ることはない。多すぎる人は大変だと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 研究費は使いやすくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 年々使いやすくなっている感じがする。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 入金は早くなっている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 経費の利用範囲、繰越については著しい改善がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 4～6月において欠かせない研究費である。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 最近の運営交付金の使いにくさに比べて、相対的に良くなった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 改善されつつあるがまだ不十分。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 特に不満の声は聞かなくなった。現場が従順なのかもしれない。(その他, 無回答, 男性)
- 1 改善が見られる。繰越しなど。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 繰越が認められるなど、制度の一部改正で向上してきている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 少しずつ使いやすくなってきているが、まだ不十分。年度繰越と使える範囲の拡大が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 基本的に研究費は使いにくい、そうした中では良い方ではあると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ある程度繰越ができるようになった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 年度間繰越など多少改善がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 年々工夫されており、段階をおって使いやすさが増大している。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 年度間くりこしなどが容易になった。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 年度間繰越の自由度が高くなり、手続きが楽になったと聞いたため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 制度上の変更が実効を伴ってきている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 入金時が早まり、使いやすくなった。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 使い勝手が改善された。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 0 入金の時期が現在では6月くらいなので、もう少し早くならないでしょうか？(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 0 厚生省などの資金に比べればだいぶましだと思うが、もう少し柔軟性があってもよいのでは。現実にそぐわない規則が多い。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 規制が、しかもささいなものが多くなりすぎ、不正と規制は別もの。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 もっと自由にお金を使わせてほしい。制約が多い。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 3 学内のシステムの問題と思うが、書類が煩雑で、それに多くの時間と労力がとられてしまい、使いにくいという印象が強くなった。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

問48 科学研究費補助金制度についての全般的な意見

【問47について】科研費は競争的資金の中で最も使い勝手の良い研究費である。一方で、補助金適正化法によるさまざまな縛りの多くが研究の実態とかけ離れている。研究費の年度繰越についても手続きの簡素化等が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

科研費をもっと増やして、採択率を上げないと、研究意欲を失わせかねないので心配である。(大学, 学長等クラス, 男性)

科研費は増額されているが、採択率をもう少し上げる必要もある。大型のものばかりでなく、基盤研究の充実を図ることが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

科研費は我国では一番良い運営(使い方等も含め)がされている。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問46)オンライン評価を含めてより建設的な評価システムの確立が必要。(問47)柔軟性に欠ける。より効果的な使用が出来ればよい。(全体)研究自体変化進展するものであり、そこに即応できる柔軟なシステム導入が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

年度の繰越しを、より簡単にしたい。(大学, 学長等クラス, 男性)

関係機関の努力は評価できる。(大学, 学長等クラス, 男性)

優秀な外国人研究者を日本の大学に獲得するために外国人研究者が応募し易い環境を整備することも必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

ボトムアップの研究費として科研費の更なる拡充を望む。(大学, 学長等クラス, 男性)

科研費に関して、入金時期が5月前後になると研究時間数が十分に確保できる。また年度の繰越し手続きが、以前よりは簡便になったものの、更に簡便な方法にするべきだと思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

科学研究費は、大学の運営交付金に代わり、大学の基礎研究になくてはならない必要不可欠なものになっている。従って、それらの審査・評価は増々重要になる。公正で透明性の高い審査は当然であるが、不必要な評価は少なくすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

運営費交付金削減の状況の中で、科研費は自由な発想に基づく個人研究の最後の砦となりつつある。個々の種目の金額は現在のままで良いが、採択率はせめて35%程の数字が確保出来る様に予算の拡充を望みたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

単年度制を廃止すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

第一次審査で問題のある採点をした人は記録に残して何年か科研費の審査からははずすようにした方が良く考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究の滑らかな発展を考えるべき。公募を年1回しか行わないのは問題ではないか? 米国のようにいつでも出せるようにすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

従来に比べると、透明性は増したものの、未だに問題多し。審査委員・評価委員の力量不足が主因か。設問文に記載の問題がどちらも深刻。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

お手盛り評価。選んだ方の責任を問われるので仕方ない。補助金は投資なのでハズれる時もあるという事を役人自身が認識して省内人事をやるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

年度くり越しは是非自由化していただきたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

もっと柔軟性を持たせて使い勝手がよくなるようにすべきである。獲得者にボーナスとして反映されてもよいのではないかとと思われる。よってインセンティブが高くなるはずである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科研費はかなり透明になってきたと思う。それなりにデータがあれば通りやすくなってきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科研費は長年の実績があり、よくできている。使いにくくなった点も改善されているが、使いにくさの問題は大学側にある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本人の悪しき慣習で、一度大きな研究資金を得たグループには、その後の研究資金がつきにくい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

審査の公平性や透明性よりも、審査員のレベルが低いことが最大の問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学研究費補助金という制度は、たかだか2000億円程度にしては、日本の学術を進める上で大変うまく機能しています。ピアレビューもしっかりしている。この金額を倍増、3倍増するのがよいでしょう。ただし、それと見合うように、基盤となる運営費交付金も1.3~1.5倍程度に上げるのがよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科研費は研究者が選考し、研究者が評価している。問題が無いとは云えないが一番公平な外部資金。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問45で、審査の中で、まれではあるが、適切でないようなものがあつたようである。審査員に公正を徹底させるとともに、審査内容は2次審査会で吟味されることを徹底した方が良くと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問47について: 研究費の年度間繰越を自由にした方が、研究費を能率的に使える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

達成度が低い場合は、返金される制度をつくってはどうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

システムは良くなっている。スケールを大きくしてほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

40歳代への研究費のサポートが充分でない。現在の若手の次のステップとして応募できる研究費(50歳以上とわかる)をつくる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

審査にもっと人的資源を投入しなければ、公正な審査はできない。それよりはむしろ、競争的要素を弱め、広く資金を配分する方が利にかなっていると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私は最近まで科研費をもらったことが無く、振興調整費、ERATOをもらってきた。よって科研費の事情に疎い。ただ、採択にあたっての選考はそれなりによく行われていると考える(選考委員になった経験から)。中間評価は大きな問題が無い限り止めるのがよいでしょう。雑用を増やすことは止めるのがよい。科研費の最大の問題は、個人研究費の規模が小さいことであり、このために研究グループのサイズが小さすぎることである。現在基盤Sをもらっているが、これで例えばポストドク2名を雇用するのでぎりぎりである。研究分野でのアメリカ、欧州の同僚は小さなグループでも4名のポストドクと1名の技術員を雇用している。この程度のグループサイズは生命科学で必須である。グループサイズが小さいと共同研究にも、また自分の研究方向を変えたり拡張することに保守的となる。小さいサイズで間に合わせる事ができた理由は、大学院学生を研究戦力として使ってきたからである。しかし、これは研究を矮小化する(重要であるが年数のかかる研究に挑戦しなくなる)、大学院学生の教育には良くない、という大きな弊害がある。年額6000万円規模の研究費を数多く出すべきである。現在の特別推進はあまりにも狭き門である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学研究費補助金の審査は、客観性に優れていると思います。一方、CRESTやさきがけの審査に携わった経験では、個性的な提案がヒアリング等における質疑を経て採択され、成果を挙げた例を多く見てきました。やはり審査のやり方の異なる研究費が存在することが、独創的な成果を育てるには望ましいと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

問45 透明性、公平性はある程度保証されているが、審査する側の能力により採択結果の妥当性にはバラツキが大きいと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

継続して行う研究に対し、年度間繰越等が出来るようになれば、より有効な研究費の使途が計画でき、より良い成果につながると思われる。複数年度にまたがる研究に対しては、年度間繰越しを認めるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

○大など一部の研究機関のみに集中させるのはやめてほしい、ムダ。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

問47では、大学の事務が制度を理解していない点も一因である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学者、研究者の良心は研究費を大事に使って、大いなる成果を出そうとするところにある。金を使ったのだから成果が出て当たり前との立場から「評価」するのは間違っている。「評価」の必要は無いと思われる。報告は必要である。その評価は関連する学会、分野の研究者が自然と行う。この時、いい研究に対して行われる、悪い研究(無成果)は評価されない。評価されないことが評価である。この時、その研究者は更に金をよこせと言えようか。得体の知れない論文、報告書をもって評価する現在のシステムは最悪と思っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科研費に関しては昔に比べ、ずい分改善されてきた。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

特定等の班会議は年1回程度で良い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

改善されているが、科研費の使途の制約はまだ多い。間接経費の使途も不透明。大学間で違いがありそう。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

基盤A、Bを5年かつ、2項の複数を基本的に認めてほしい。(新学術等の新制度が流動的だったため)(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

とても公正で透明性の高い審査が行なわれているとは思えない。特に一匹狼的研究者はたとえ外国の良い雑誌に投稿できていても、科研費があたらない事を何回もみている。仲間うちでまわっている印象がある。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

①科研終了年度には4月の学会費は対象外になります。4月には学会が多いので、入金のある6月以前の4月から資金を使えるように希望します。②多年度研究の場合、次年度繰越し金を認めてもらいたいです。③外国学会出張で、飛行機のエコノミーでは高齢者(私は59歳です)には辛いので、ビジネスでも可として頂きたいです。また国内はグリーン車を認めてもらいたいです。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

審査結果は前年度内に明らかにし、新しい年度の初等から予算が使える形が望ましい。そうでないと年初の計画が立てられない。また審査は、応募者を匿名で行った方が公正になるのではないだろうか。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

中間及び事後評価は重要であるが、中間においては研究計画途中であたかも研究目的が達せられたものをA+のように高く評価しているが、その場合は研究完了として打切るべきであろう。途中で成果は出ていなくても研究そのものを根本から進めている場合もある。年度間繰越しも導入されたが、そのための必要書類(理由等)及び金額の制限が、実効性を減らしている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

重点化の中では、科研費もより充実させるべき。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

人件費(ポストドク、テクニシャンを通年フルタイムで雇用できる程度の額)を確保できる交付額の研究費枠が増えることが望ましい(基盤A、Sレベル)。年度繰りこしは、手続きを簡略化し、より活用しやすくなるのが望ましい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

テーマ評価の制度はさらに充実させるべき。ただ、評価者の選択も必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

府省共通研究開発管理システムの構築により、経費の使途に制約が課されたり、データ入力に必要な労力が増え、現場の負担が大きくなったりすることが懸念される。また、本来の目的からすれば、個人をベースとした研究費を対象としていたのに、組織として責任を持つべきプロジェクト資金まで対象としてしまったことは、システムの信頼性を損なうものと懸念する。他の制度となるべく様式や申請手続きを統一し、研究現場の負担を減らして欲しい。小額に細分化するのではなく、大括りにしてグループ研究を推奨する方向に持って行くのが望ましい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

コンピューターやソフトも買えるようにしてほしい。コンピューターを研究室で購入できないと個人のPCを使用せざるを得なくなり、情報の漏洩につながると思う。またソフトの違法コピーの原因にもなる。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

単年度予算からの脱却が必須。その上で、余ったら返却できるシステムが重要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

民間の科学研究は全て自社の利益の為に行われているかの如く扱われているのが誤りであって、そこに生まれる基礎研究を援助し公開させるという科研費が今より充実したほうが良いのではないかとと思われる事例にしばしば出会う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問46について、数多くの予算規模が小さな研究テーマの評価に時間を割いても、効率が上がらない。それよりも、その後明らかになる研究実績(サイテーション数、産業財産権数、実用化の実績等)によって評価してはどうか。問47について、他省庁の制度に比べて、予算執行の自由度が大きいように思われる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

科学研究費補助金は、大学や公的研究機関だけでなく、民間企業へも開放されるようになったが、実際の民間への補助金支給率は低位に留まっている。評価尺度の多様化も必要ではないか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

学術研究に寄与しているとは思えない。似たような独創性の乏しいテーマに金を出しても…。学振はいらないのでは。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

運営費交付金と科研費のどちらで萌芽期の研究者の研究活動を育てるのか、そのときの研究費額はどうかの検討が必要になって来ている。(その他, 学長等クラス, 男性)

科学研究補助金は、大学における多様な研究を推進する重要な資金であると同時に、研究者の自由な発想に基づく研究の種を生み出し、失敗を恐れず創造的なチャレンジを促進するための研究・教育資金として国は可能な限り提供の努力をすべきである。課題の選択には成功の確率よりも、アイデアの斬新さと将来発展性に重点を置いた選考基準を工夫すべき。(その他, 学長等クラス, 男性)

科研費は現代大学人の最低生活(研究維持)の糧となり、落ちついて独創的な研究を進める環境が失せてきている。科研費は歴史のある重要な資金であるが、最低(?)の研究を継続出来る予算の上に、積み増しされることが効果的である。土台を削って、その上だけを積んでもよい研究成果は上がらない。(その他, 無回答, 男性)

使い易くなったとは言え、まだ不十分である。不正使用を避けるとは言え、繰越し使用をより柔軟にしてよいのではないか。無駄使いを避けるためにも良いのではないか。(無回答, 無回答, 男性)

問49 科学技術振興調整費制度においては、応募課題に対して公正で透明性の高い審査(審査体制の整備、審査結果の詳細な開示等)が行われていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●	●				0.06	11	80	6	0.18	-0.05
大学			●	●	●	●	●	●				0.22	9	58	5	0.19	-0.06
公的研究機関				●	●	●	●	●				-0.74	0	7	1	0.13	0.13
民間企業				●	●	●	●	●				0.13	1	11	0	0.08	-0.08

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 改良が進行中。委員の選考が問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 年々評価の精度が高くなっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 真に公正なのか疑義があるものが見受けられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ほぼ満足できるが、さらに改善されたい。(審査員の選定、詳細な意見開示 etc)(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 ○○○理事長が審査部会長となっていることは問題。後継者探しが困難であることは承知しているが、文科省側の育成意欲が必要。(その他, 無回答, 男性)
- 1 特定の研究者グループに配分される傾向がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 JSTの2次面談試験の公平性が疑問。時間(審査の)も短かく、審査結果の理由も納得感が無い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 良くわからないシステムでの審査で何を審査しているのかさえ不明。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問50 科学技術振興調整費制度における中間及び事後評価の仕組み(実施課題の計画の進捗度、目標の達成度等を評価し、その結果を実施課題の改廃、プログラムの評価・設計、科学技術振興調整費の配分方針等に反映させる)は、優れた研究の更なる発展を支援するのに役立っていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数											評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●	●				0.14	5	63	8	0.17	0.04
大学			●	●	●	●	●	●				0.21	3	46	7	0.18	0.07
公的研究機関			●	●	●	●	●	●				-0.36	1	5	0	0.17	-0.17
民間企業			●	●	●	●	●	●				-0.5	1	8	0	0.11	-0.11

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 実際担当してみて認識が変わった。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 緊張感があって良いシステムだと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 中間評価というシステムが定着し始めている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 評価報告、フォローアップの充実は結構だが、問う内容が細か過ぎる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 効果的な資金配分になっていないのではないか。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 大学の上層部だけで決まる話。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問51 科学技術振興調整費制度における研究費の使いやすさ(例えば入金の時期、研究費の年度間繰越等)の程度はどのように思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●	●	●					0.49	4	59	7	0.16	0.04
大学			●	●	●	●	●					0.63	2	44	4	0.12	0.04
公的研究機関			●	●	●	●	●					-0.27	1	3	2	0.5	0.17
民間企業			●	●	●	●	●					0.2	1	9	0	0.1	-0.1

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 制度変更により、幾分使いやすくなった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 補助金化で大部良くなった。しかしまだまだ他の制度に比べて劣っている。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 特に不満の声は聞かなくなった。(その他, 無回答, 男性)
- 1 一部補助金化により、使い易さが増した。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 制限が多すぎる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 改善が遅い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 事務手続が悪化して来ている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 民間企業で研究開発に注力している立場からは、今の制度が大学、公的研究機関向きに作られているため不自由なことが多い。(例えば、費目割合の自由度が不自由)(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 入金の時期が早い方が使いやすいと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 制約が多い。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

問52 科学技術振興調整費制度についての全般的な意見

【問51に関して】実体上、科研費など補助金的な研究資金でありながら、流用範囲の狭さや手続きの煩雑さ、入金時期の遅さ、設備備品の合算使用ができない、年度繰越がしにくいなど制約が多く極めて使いづらい点が多々あり、科研費を参考に早急な制度改善が望まれる。振興調整費を含め、競争的資金が共通のルールにより運用される必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

全体:人件費について、研究計画申請時の金額と執行金額が異なっている場合、詳細な説明を求められるため、流用可能な範囲内であれば、無条件で認めていただきたい。また、会計執行上の取扱いについては、各大学の会計規程等に準じた処理を認めていただきたい。(大学, 学長等クラス, 男性)

・特定の機関やグループに資金が集まることをある程度防ぐ方法が必要。・資金の使い勝手についても工夫が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

何か不正(使い方がまずかっただけで私腹を肥やしたものでない)が、報道されると過剰な反応を示し、事務手続きで非常識な要求をし、研究者に負担をかけ研究を妨害している。最近のファンディングエージェンシー(特にJST)は支援に研究が研究者の所属する大学等ではなく、自分の所(Funding Agency)がやったかのようなことを言いたがる(マスコミ等への発表で)これは研究者のモラルを低下させる。日本だけの特異現象である。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問51) 科研費の設問57と同様の印象をもつが、こちらの方が、betterである。(全体)本制度に対する研究者の理解が十分行き渡っていないように思う。より周知徹底を。(大学, 学長等クラス, 男性)

科研費程度に使いやすくないか!(大学, 学長等クラス, 男性)

研究費より改善が遅れているように思う。(大学, 学長等クラス, 男性)

科学技術振興調整費の運用を科学研究費と同程度に柔軟にして欲しい。(大学, 学長等クラス, 男性)

事後評価の結果について、研究の継続を推進する上で活用していただきたい。(大学, 学長等クラス, 男性)

科学技術振興調整費は必要であるが、科学研究費補助金との相補的關係とバランスが考慮されるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

振興調整費を含めて各省直の競争的資金は廃止し、すべてfunding agencyに下すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価の質についてはさらに向上が必要。真に課題解決を目指すようになってきているのか常に検証が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

そうであることを期待するしかない。最低限の仕組みとして、これらは必要。設問文に記載の問題が、研究費の効果的運用の妨げになっている。採択の決定が遅れ、研究費の運用が可能となる時期が12月にもなるようでは、有効な活用に極めて大きな支障を来すことは明白。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

振興調整費は基礎研究を軽視し、企業との連携を過度に評価する傾向がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

もう少し成果重視であってもよい様に思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

調整費は相変わらず使いにくい点が多い。また評価も細かすぎる点が問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学振興調整費は科技厅、科学研究費補助金は文科省というイメージがあります。一本化してよいではありませんか。自由な発想で〇む、スーパー特別推進研究をつくれればよい。グーグル時代なので、研究の評価は客観的にだれでもすぐに行えます。Google scholarのワックリック違う分野の人でも審査できます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問51に関して:研究費の項目間の移動をより自由にできる様にした方が研究費をより能率的に使える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

金額に応じて、評価、検証をより厳格化すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

審査がとて不透明、というか知らない。すべて科研費にしないのはなぜ?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

1998-2004の間、科学技術振興調整費「総合研究」を代表者として受け取っていました。その経験から言えることは、文科省の担当官が予算執行の技術的問題について(例えば消耗品のすべてを予算書に書き込むようにとか)、研究現場を知らないまま、無理難題を押しつけてくることに閉口しました。それに対してJSTの担当者が仲介するようになってだいぶ改善されたように思います。最大の問題は振興調整費を何に使うかです。文科省の独自の判断で使う予算は必要だと思いますが、それ以外はJSTかJPSP(独法)に出して大学内の研究インフラ(中小規模研究拠点)形成のための競争的資金として使うのがよいと思います。現在のマッチングファンドありの拠点形成資金は中途半端な応用研究のみを支援することになり、不要です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科研費はこの数年、大変使い易くなりました。しかし、採択の決定に関しては、各大学の教員が行うのは反対です。文科省や学術振興会などにプロの審査機関を置くべきと考えます。年度単位で区切るのではなく、随時proposalを受け入れ、時には現地に赴いて詳細に実状を把握して審査を行うのが良いと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

振興調整費は、科研費に比べて、全く透明性がないように見える。いつも大物教授に大金が行っているような気がする。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

科学振興調整費は大学関係者には科研費との違いがよくわからない。昔の省庁の違いを引きずっているだけに見える。一本化してすっきりさせるのが望ましいと思う。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

振興調整費は科研費に比べて不透明である。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

研究計画の途中変更を認めるべき。当初の目的や計画通りに進まないことが多い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

科学研究費補助金に比較し、科学技術振興調整費は額も大きく、実際役に立っているが、審査の前から既に決定されているとの“うわさ”がたえず、いわゆる実力者が仲間を集め、行っている制度との悪評もある。改善が必要な点もあると思う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問50について、評価の客観性に疑問がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

科学技術振興調整費は、関係省庁の枠を超える有意義な制度であるが、予算総額規模が小さいこともあり、民間企業も参画するような研究開発課題、プロジェクトの実績は少ない。産学が連携する場合の予算枠の拡大などの方策を検討頂きたい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

2次面談試験は、私情が入りやすいので、審査員の数を増やす、どのようなプロセスで決定されたかの透明性が必要かと思われます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者の教育にお金を掛けてみては？(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

著名な大学や先生に多額の金が集まりすぎる傾向が強くなっている感じが否めない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究目的以外の研究環境を整えるためにも科研費を使えるしくみやリソースがあるとよい。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

振興調整費制度の活用には、公正で厳正な審査を経ることから、無難な課題が選択されるが、その多くはある程度見通しのついたテーマが多く、野心的な課題はその実績不足から採択されないことが多い。(ピアレビューの欠点) 補完的な選考方法にて失敗を恐れない野心的な研究課題の採択が肝要である。(その他, 学長等クラス, 男性)

各省による行政(役人)の思いつきに近い競争的資金制度が次々と発展している。新たな制度は、CSTPが主導し、研究者等の意見を十分に汲み上げて作るべきで、既存の制度は原則、ゼロから見直し、再整理すべき。その上で、研究者にとって効果的な制度設計とすべき。現代は資金獲得とその後の対応に対する負担が多く、研究助成に生きていない。(その他, 無回答, 男性)

問53 我が国の科学研究費補助金や科学技術振興調整費等からなる競争的資金制度の体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することができるよう整備されていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●							-0.31	8	129	8	0.11	0
大学				●	●							-0.34	8	99	8	0.14	0
公的研究機関				●	●							-1.13	0	16	0	0	0
民間企業				●	●							0.24	0	13	0	0	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 科研費は4に値する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 整備されてきていると思うので。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 「継続性を保つ」ことに真に役立っているか否かは、グラントが採用／不採用のボーダーにある人に尋ねてみると良い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 額とサポート期間を長くして欲しい。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 継続性が保たれているか疑問。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 理工系は整備されているが、文科系は基礎的なものを中心。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 継続した研究を評価する項目が科研費の審査にないのではないか。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 現在よりも長期的(例えば10年)な研究支援の制度も必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 資金制度のみならず、あらゆる科学行政制度が短期化し、継続性の保証が弱体化している。(大学, 学長等クラス, 男性)

問54 競争的資金の配分機関にプログラム・オフィサー(PO)・プログラム・ディレクター(PD)制度が導入され、定着しつつありますが、PO・PD制度は十分に機能していると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●							-0.06	6	65	8	0.18	0.03
大学				●	●							0.05	6	51	6	0.19	0
公的研究機関				●	●							-0.92	0	8	2	0.2	0.2
民間企業				●	●							-0.11	0	6	0	0	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 この制度を現実に知るに至ったため。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 研究者の考え方が配分機関に伝えやすくなったと感じる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 効率的に機能するようになってきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 多くのプロジェクトでそれなりの成果が出ているため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 効果が見えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 新しい研究に対する理解不足や時代変化への対応不足の場合がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 研究者は自ら研究すべきです。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問55 PO・PD制度の機能を十分に発揮させるために、障害となることについて、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

我が国のPOやPDは米国の制度を参考に配置されているが、予算配分権限の付与や権限付与に伴う評価制度が未整備である。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO・PDの制度や役割については、大学内において十分に認知されていない。したがって、PO・PDの制度や役割を理解してもらうための働きかけを継続的にしていく必要がある。PO・PDに採用された教員には、学内における研究や教育に対する柔軟性が確保されるように秘書や助教等を配置するなどの支援体制の整備が必要であることから、学内の関係者等の理解を得ていくことが重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

従来型の職種(教員、事務職員等)に該当しない職種の職員を適切に処遇するため人事・給与制度の整備及び学内各組織との連携強化(教職員のPO・PDへの理解促進等)(大学, 学長等クラス, 男性)

活動状況を公表して欲しい。(大学, 学長等クラス, 男性)

POやPDの能力のある人材が充分ではないので、特定の者がその任に当たることが多くなっている。地方などの人材の活用が不可欠である。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO、PDのミッションを充分果たした人材に対して学術分野だけでなく、科学技術行政職としても高く処遇する制度をつくるべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

十分な能力、経験のある人を選ぶ必要がある。PO、PDのポストが魅力的である必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO・PDの人材確保が鍵。しかし、彼らを使い捨てにしないこと。PO・PDに対する一般の期待度は高くない。(大学, 学長等クラス, 男性)

各機関の努力は評価できる。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO、PDの役割が研究者の間で認知されていないし、賛同も受けていない。(大学, 学長等クラス, 男性)

選抜方法がよくわからない。PO、PDの評価体制がわからない。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO、PD制度が十分に周知されていないため、PO、PDに対する理解が不足している。(大学, 学長等クラス, 男性)

専任の職員の配置を高める必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

まだまだPO、PDの名称や業務内容について、認知度は低い。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO/PDと6ヶ月毎に会合を持つなど、もう少し密度高くコミュニケーションをもたせる。現在POは評価委員(negative factorが主)となり、encourage機能は十分でないと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本型PO・PDも、その期間専念できる環境を整えるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

JSPSでは専任の若手を採用すべき。本省予算で役人がPDのPOになるのはやめるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO、PDのレベルが低すぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

最適な人材選抜が、制度機能発揮のためには最も基本的なことである。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

研究を続ける意欲がなまらぬ芽の出た研究への水と肥料。社会ニーズの高い研究への集中投資、しつかりしたパフォーマンスが大切。政治の質を高め、正しい政策に対する提言を活用し、政策に作り上げる開かれた討論が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO、PDも自分の専門の仕事があるので、PO、PDの仕事をやりとすぎると本来の仕事ができないというディレンマがある。両方の仕事のうまく折り合いをつける方策が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO、PDを大学院教授などと兼務にしておくのでは多くを望めない。全員を専属にしてこれらの職務に全力投入させるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公平性を保つため、一部の大学出身者に偏らないこと。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

訳の分からないカタカナ語の乱用が機能阻害の最大の因。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人材不足(PO、PDの) 評価人材、レビュアーの育成策を考える必要あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

このシステムをよく理解していません。もし査読者を選んでいる人たちならば極めて重要で、よい人を選ぶシステムが必要でしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO、PDの身内、関係者が優遇される等、弊害が大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO、PD名で研究提案者に評価(詳細な)を示すようにすればありがたみが分る。名前を出して、A4用紙にびっしりと記入された評価が来るとありがたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公正なスタンスがとれるのか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

それなりの見識の人が選ばれば問題ないが、そのような人は既に十分忙しい人が多いので、余計に負担を増やすことになってしまう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

主幹教授等の導入により、配慮されつつあるように感じるが、低年次基礎教育、研究の完全分離が望まれる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

このような制度自体、研究者の「親玉化」を訪くので反対。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の審査制度は、フィードバックを重視する必要があると考えている。PO、PDは、審査員の選出、評価も行っているが、事後でも良いので審査員に評価を伝えることは必要だと思う。また、PO、PDが評価される仕組みも必要と思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

制度そのものをやめた方が良い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

未だに知らない人も多いので、もっときちんと宣伝する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

信賞必罰の制度でしょう。PO、PDに強大権限を与える。それと同時にPO、PDの成果こそが検証されるべきでしょう。PO、PDとして何ができたか、何ができなかったかです。PO、PDがいつ、誰によってどう選ばれるのかも知られていません。制度として判断するには資料不足です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO、PDの利害関係者に対する扱いを考慮すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

あまり意義を感じない。現状では物言わない単なるオブザーバー。一体何を目的としているのでしょうか？(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務的なコントロールが強く、それに加えてコントロールシステムを作っても、現場での対応業務が増えるだけです。個々にはりっぱなPO、PDの方はいらっしゃいます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO、PDの専門性を無視した配置をやめること。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

・制度の認知度が低い。・適切な人材がいない。(人材データバンクなどがあると良い。)(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

結局は有力研究室同士の慣れ合いとなっています。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

個人能力なのかPO、PD制度の機能なのか不明。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO、PDはほとんど他に多忙な仕事を抱えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO、PDがnegativeなことを言う場合があるが、全く立場をわきまえていない人もいる。しかし、全般的には良いシステムと思う。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学の中の体制と整合性をとることが困難。若い人の場合、大学内とプログラムの両方にsupervisorが居る形になることもある。POは5年程の長期であるが、長すぎて多くのプロジェクトをかかえすぎることとなる。POは1つの課題のみを5年間責任をもつことで良いのでは？(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

特定の領域に片寄る傾向が強すぎる。(他とのバランスにもよるが)多人次がすぎ経験が増えれば改善する可能性はある。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

実際にコンタクトできる時間が非常に限られる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

プログラム・オフィサー(PO)、プログラム・ディレクター(PD)に偏りがあるように思います。がん研究にはもっと力を入れるべきだと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

「仲良しクラブ」(→同じ学校、研究室出身、研究上の相互利益配分関係者etc)によるこの制度への関与を厳しく排除すべきである。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

従来のキャリアに乗っかるのではなく、この制度でキャリアアップをするような形にすべき。とくにPOの業務は研究者が行っている業務に本質的に通じ、キャリアアップと効果的な業務の観点から、若手～中堅の研究者にチャンスを与え、行わせるべき。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

PO、PDのあたりはずれが大きい。研究経歴の高さと、PO/PDとしての能力は全く別。PO/PDに期待される能力を備えているか否かで選定すべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

同じ考え方の研究者同士であればうまくいく場合も多いが、かえって意見対立が起きる可能性も否定できない。必ずしもPO、PDともにアカデミアから選ぶ必要はないのではないかと。特にPDについては、企業出身者であっても構わないのではないかと。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

POについては、研究者としての能力とともに、管理者の能力が問われる。また長期にわたって従事しなくてはならず、人材の確保が充分かどうか懸念する。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

PO・PDの推薦・選考過程における公平性、透明性の確保に努めること、研究者のキャリアパスとしてのPO・PDの位置付けを確立し、その経験が適切に評価され、それが資金配分機関と研究コミュニティの双方にフィードバックされるような仕組みが望ましい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

組織や制度ばかりに議論が行くが、本来は研究者がゆとりを持って独創的研究ができる環境を作ることが重要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・在任期間が短いことが多々ある。・out comeに対する意識の低さが見られる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

評価に追われて自由な研究が阻害される可能性がある。多面的評価は必要だが、評価頻度は少なくともよいのではないかと。自由な研究の場を与える必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

PO、PD制度は良い制度だと思いますが、1人ではなく2人以上の複数の方が正しく統括可能かと思えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

人材が乏しい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)

視野が広い人がなっていない印象があります。これらの人は対象者以上に知識が必要なのに、その印象はありません。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

・純粋に人間関係のしがらみなく公正に評価できない可能性がある。・評価対象のブラインド化、項目別評価などの対策。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

PO、PDはできればその期間に専任とし、責任と権限を明確にすべし。(民間企業, 無回答, 男性)

POの条件をもう1度振り出しに戻って考えるべき。CSTPのPOの定義をキチンと考えてやっているのは少ないように思われる。(その他, 学長等クラス, 男性)

課題の選定、評価、フォローアップ等を効果的に実施するためのPO・PD制度を設けた事は評価できるし、定着するためには時間が必要であろう。しかし、現在の様に“イノベーション創成”を目標にするプロジェクトでは、継続的にその進行を「モニタリング」し、修正も含めアドバイスすることで実施者に「評価のためだけの労力」を軽減することも必要。(評価等は常に改善が必要)(その他, 学長等クラス, 男性)

PO、PD皆様の努力は多とするが、専従制度ではなく、限られた時間内でアドバイス等をしなければならないのは大変であると思う。(その他, 学長等クラス, 男性)

問56 競争的資金の配分機関は、研究費配分のルール作りやその徹底、研究機関の責任の明確化等を進めるとともに、研究費の使用に関する研究機関からの問い合わせに対して迅速かつ分かりやすく回答する体制の整備に充分に取り組んでいると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答						●						0.22	9	103	4	0.11	-0.04
大学						●						0.35	6	84	2	0.09	-0.04
公的研究機関						●						-0.5	3	12	1	0.25	-0.13
民間企業						●						0.1	0	6	1	0.14	0.14

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 インターネットの活用が強化されてきている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 制度の拡充とともに徐々に好転している。事務方の支援が充実してきた。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究費の使用は厳格に管理されつつある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 対応が変化した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 内容が様式化している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 利用者(研究者)から見ると、対応が遅いなど苦情はあると思う。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 大きな予算を学振が扱うようになってから、むしろ不十分になりつつあると感じる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 過去10年間の私への配分のデータを請求したとき、全く対応できなかった。データベースを持っていないのか?(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

問57 大学などの各研究機関では、経費の管理・監査体制や、公正で透明な資金管理体制が十分に整備されていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+(C)	(A+C)/(A+B+C)	(C-A)/(A+B+C)
全回答												0.79 (0.66)	6 (4)	127 (74)	15 (6)	0.14 (0.12)	0.06 (0.02)
大学	不十分										充分						
													0.94 (0.11)	4 (2)	104 (15)	13 (1)	0.14 (0.17)
公的研究機関	不十分										充分						
													0.40 (0.93)	1 (1)	14 (4)	2 (0)	0.18 (0.20)
民間企業	不十分										充分						
													0.20 (0.58)	1 (1)	8 (49)	0 (3)	0.11 (0.08)

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 2 最近、監査が厳しすぎて研究の速度が保てなかったことがあるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 1 「無知」からの脱皮が進んだ。(その他, 無回答, 男性, 実感なし)
- 1 外部監査などが入るようになった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 若干神経質(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 各機関で制度化が進んでいる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性, 実感あり)
- 1 経費の管理・監査体制や、公正で透明な資金管理体制は改善されてきている。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 1 研修制度などの徹底(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感あり)
- 0 人不足(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 資金管理システム、特にコンピュータシステムが全く整備されていない。(大学, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 大学の事情による。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 経費の管理に関して言えば、事務手続的に完ぺきであって発注元の研究者にはあまりにメリットのない契約などが目立つようになった。(例えば競争入札で低品質なものを納入される。)(民間企業, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 使い悪さが進んでいる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感なし)
- 1 未だに不正管理が後を断たない現状であるようにマスコミ報道は伝えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 2 大学内ほど不透明。上層部が勝手なことをやっているような気がする。(大学, 主任・研究員クラス, 男性, 実感なし)
- 3 今の大学の事務がひどいから。(大学, 所長・部室長クラス, 女性, 実感あり)

問58 間接経費の使い方等についての全般的な意見

当該研究に必要な光熱水費やスタッフの費用のための経費など、本来、直接経費から支出することが望ましい経費が間接経費により措置される場合が多く見受けられる。また、予算配分機関や研究機関の中で間接経費や一般管理費の用途についての共通的な認識は不十分である。(大学, 学長等クラス, 男性)

間接経費を一律30%とするのではなく、獲得した競争的資金の額の大小によって柔軟に対応できる仕組みが必要である。そして大学において間接経費をストックさせ、総長裁量経費等で研究費等を有効活用ができる貯蓄型の資産運用の仕組みを導入できないか、などの検討も議論すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

機関の裁量を更に拡大してほしい。(大学, 学長等クラス, 男性)

使い方はできる限り自由にすることが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

間接経費の充実によって、大学の経営がかろうじて成り立っている実態がある。間接経費の使い方等についてさらに自由度が増えることを期待する。(大学, 学長等クラス, 男性)

運営費交付金の削減による基盤的経費の不足を間接経費で補う制度は誤りである。(大学, 学長等クラス, 男性)

間接経費が研究者の間接経費(Drへの支払いetc)として活きた経費になっているかの精査が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

使い方を言う以前に、30%出していないいわゆる研究ファンドが多い。使い方については、本来間接経費はその研究が行われる環境を整えるための金であるが、ピンハネされていると思っている研究者が多い。キチンと考え方を周知させるべきである。それが出来れば、研究環境を整える金を付けない研究ファンドは研究ファンドではないことが明確になる。(大学, 学長等クラス, 男性)

間接経費の意義を十分把握して、意味のある使用をしていただきたい。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学内の事情であるが、間接経費は大学本部、研究科本部、専攻などに配分され、教員には配分されていない。(大型研究資金をとればとるほど、〇〇費がマイナスとなる)(大学, 学長等クラス, 男性)

使い方に関しては十分に配慮されている。一方、国公私大の研究のインフラの整備レベルが大幅に異なる点を考えると、機関により配分に傾斜をつけてもよいのではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学の自由に任せる。(大学, 学長等クラス, 男性)

基盤的経費が乏しくなりつつあり、できる限り多様な使い方ができるように配慮すること。(大学, 学長等クラス, 男性)

間接経費に関しては大学の事務サイドで全て(100%)徴収し、研究者には還元されていない。間接経費は管理部門と研究部門で使用されるべきものですので、獲得研究者への応分配分をできるなら明文化して欲しい。吸い上げ率は大学に委ねられているものの100%徴収は厳しい。(大学, 学長等クラス, 男性)

できるだけ、当該研究に関連する用途を優先すべきである。(そのように所属機関に対する指導がなされていれば問題はない)(大学, 学長等クラス, 男性)

間接経費は基本的研究者の所属機関への資金配分の一環であり、その使用方法については研究者と所属機関との相互理解に基づくものであるというルールを徹底すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

運営費交付金が減額され、基盤経費が乏しくなっている現状において、これらに使用可能な間接経費はきわめて重要である。また、若手研究者の育成、新分野の戦略的展開を行うにも重要な財源といえる。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学あるいは該当部局が研究環境の向上に戦力的に使うべし。(大学, 学長等クラス, 男性)

中期的な施設整備計画の中で繰越しが可能になればありがたいと思う。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究費の適正な運用をするには、管理経費も必要であり、全研究費に対する間接経費の交付の実現を望む。(大学, 学長等クラス, 男性)

獲得した研究者への処遇(手当)について制度面も含め検討が必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

各大学の活用法にまかせるべき。基本的には、大学独自の次世代への投資的活動にも支援すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費は「間接経費を競争的資金を獲得した研究者の研究開発環境の改善や研究機関全体の機能の向上」に使用されるべきものであるとの認識がなく、教育関係や運営費として使用される場合があり、間接経費獲得研究者に不満がある。使用方法などに政府からの十分な指導とチェックが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費30%の使い方についての機関並びに各部局間での統一性、整合性が必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

不透明であり、何に使用しているのか不明。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

本来は獲得した研究者の研究遂行支援の為に使われるべきだが、現状は殆どそうなっていない。これは大学における運営費の削減が一因であり、現在の大学の厳しい賃金状況の改善が無い限り、本来の目的での使い方はなされないだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

一律30%は見直す時期に来ている。積算方式の導入。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学によっては、この間接経費を安易な用途で使用しているところもある。用途については、基本計画の意図する範囲であることが望ましく、監査をすべきではなからうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費は運営費交付金が不十分であることを補う意味合いも持つので、その使い方については、運営費交付金と同様に使えるようすべきである。制限は付けるべきでない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在間接経費を研究機関がとってしまい、研究者に配分しないことが多いため、研究に必要な紙類や文具などの購入に運営交付金など別の費用を使うことが多い。研究者自身が間接経費の何割かを使える仕組みが望まれる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究アドミニストレータ/コーディネータ等の人件費執行額のある一定の基準を作っておいて欲しい。ex. 25%以上用いること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者に一部還流しているのはおかしい。すべて所属大学が召し上げ、研究を円滑に推進するための事務管理部門の増強に使うべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費の有効な使い方がわかっていない機関も多い。上手な活用例を例示したり、「こういったことに使えます」などを示すことも必要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

研究成果としての情報のDissemination伝播(HPなど)に積極的に取り組む。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学などの各研究機関の裁量に委ねられている現行のシステムについては疑問。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学本部へのオーバーヘッドが多く、肝心の研究者本人に十分に行きわたっていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の獲得により、所属機関に貢献できることはよい意味でインセンティブになると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

そもそも不足している運営費の補充で消えているのが現状である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

1%を給与に加えるといった扱とすると大きなインセンティブになる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

非常にありがたいが、所詮3年程度の資金なので、継続的な人件費には使えない。次の研究費が当たるかどうか分からないのには雇えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

図書館整備の充実を考えていただきたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

予想以上に柔軟に使うことができるように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費を研究活動の支援にまわす割合が減って、大学全体の運営にまわされているように思える。これで良いのか?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

競争的資金を獲得した研究者の環境整備にも使ってほしい。(電気、水道工事費も研究者が負担しており、研究に必要な整備に使えるように指導していただきたい。)(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

機関だけで取り上げてしまうのは、何とかしていただきたい。研究環境の改善のために、機器の修理等、直接経費で賄えない分の資金繰りに困る。国は分かっている見て見ぬフリをしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

すべての研究費について30%の間接経費が付く訳ではない。間接経費は利用し易く、有効に働いている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費が何に使われたのか研究者に知らされないので意見が言えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費の配分(学内)は大学当局が行っているため、本部が使っている分は全く不明。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

本来的な使用がほとんどなされおらず、獲得した研究者に対する支援はほぼ全くないというのが実情である。獲得した研究者にかなりの割合が配分され、研究環境の充実などに使用させるようにすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

機関が間接経費の使用用途について研究者に公開することを義務付けることが必要と考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究基盤整備に使ってほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の意向にそった使い方ができるように、実例集を充実させて欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

機関に自由にまかせてよいと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

妥当だと思います。こうしたオーバーヘッドの全くない時代を知っているので、現状は改善されていると思う。ただし今、30%のうちの半分の15%は大学が持っていきます。残り15%をまるまる研究科、研究所などの部局が持っていくところもある。そうすると、間接経費ゼロ。ちょっとした改修その他の直接経費では賄えないものを研究責任者が使えません。こうした配分についての指針もあるといいですね。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費のロジックが今もって曖昧。間接経費が機関に配分して機関の裁量にまかせるものなら、研究推進のために真に必要なものは、例えば光熱水料であっても直接経費で支払いができるようにするべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

当大学では、間接経費は全て大学当局に入る。私のように特任教授で科研費だけが研究費(校費はない)のものにとっては直接経費では支払えないものがあり不便。研究者にも配当されるようにすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費の制度は、非常に有効的に運用されており、今後も続けてほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

透明性の高い使用が望まれる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費の使途不明(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

非常に問題。大学に全て(ほとんど)持っていかれるため、毎回、ラボの工事費を払うのにとっても苦勞する。研究者個人に還元される間接経費を決めてほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

競争的資金の事務的なサポートや本人の経費にもっと使うべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費の使途について、私の所属する機関では公開されていません。間接経費導入の意図を改めて再確認(広報)し、意図に添って各機関で使われているかの確認が必要かと思います。もっとも後者は、各機関それぞれの課題かもしれません。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

採択されたプロジェクトのために使われるべきであることを大学に周知してほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学の多くで、間接経費が大学を運営するための運営費交付金の不足分として穴埋め的に利用されている。本来の間接経費の使い方として問題であると同時に、外部資金を取得してくる教員・研究者がいないと成り立たない大学の運営体制、その基盤となっている運営費交付金制度が問題である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

経費管理面から非常に重要である。早く実施すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現状では間接経費が具体的にどのように使用されているのか不透明である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・大学での用途がはっきり決まらない。(使いにくい) ・資金を獲得した研究者にも少しは優遇すべき。今のような間接費ならばなくすべきだ。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

現在この間接経費は研究者に還元する必要はない、という考え方が事務、本部に根強く残っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在、間接経費が所属機関にすべて入るようになってきているので、各研究者にも何%かは配分してほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

もう少し競争的資金を獲得した研究者に、用途のほんの少しだけでも希望、意見が反映できる場が作られると良いと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公募型研究資金でありながら、競争的資金とせず委託研究として扱い、間接経費(一般管理費の扱い)を減額する資金が多すぎる。競争的資金に限らず、公的研究資金には30%以上の間接経費をつけるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

富める中央の大学は増々富める仕組みと理解しています。地方大学はこの間接経費を少しでも多くとるように努力するわけですが、科研費の採択率は大変少なく、中央の大学に対してこの経費ですですに研究環境は大きく水をあけられています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費は必要ない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

私の勤務する大学では、間接経費のうち1/2が大学本部、1/4を学部、1/4が私が使える費用であるとおっています。多くの研究者が資金を獲得すれば大学が豊かになるので良いと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学が全く異なる目的に使ってしまう。「不適切な」使い方と思う。研究遂行に必要な事務員の雇用に全く使えない(代表者の判断による雇用)。30%の間接経費の用途が研究代表者にさえ知らされない。全く不透明な金となっている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

非常に良い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

間接経費の使い方は不透明で、大学間で差異があると聞いている。研究者自身が必要とする間接経費(人件費、工事費等)により柔軟な運用ができるように欲しい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

使い道に獲得した研究者の意見がまったく反映されない。大学の運営に欠かせなくなっているが、不安定な予算源であるため、大学経営に問題を生じる可能性がある。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

間接経費の使い方をもっと自由にしてもらいたい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

使い方を各大学部局で事務担当者が打合せて決めているが、その中に研究サイドの人間を入れるべきである。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

分野によって方法論は異なることを考慮すべき。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

何に使用されているのか不明確。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

間接経費を上手に利用し、インセンティブを挙げることに有効に使っている機関、部局とそうでないところに極端な差がでている。一定割合は使途を限定するなど必要なのではないか?(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

割合については妥当なものと思う。機関と研究者の間できちんとしたルールのもと、管理するべきである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

大学等が全部取り上げるのはおかしい。運営交付金の削減がそもそも問題。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費は、研究者の所属する機関において研究活動を支援するために、使途の制約の少ない形で使えるようにすべきである。独法、大学共に外部資金の導入に対するインセンティブや効果を最大化するため、国の競争的資金による事業を非課税とするなどの税制上の改革にも期待したい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

どう使っているか、公開して欲しい。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

30%は高いと思う。その分研究費(直接経費)にまわしてほしい。直接経費+間接経費の合計が科研費の最高金額になっているのは納得できない。間接経費の用途が各研究者に知らされないのもおかしいと思う。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

30%は多すぎる。研究機関は収入のため研究者にどんどん競争資金応募を促し、研究する時間が不足し、大学院学生も疲労する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・研究支援者や支援設備の充実。 ・10~15%程度は研究費の進捗に応じたアローワンスとして、使用できるようにしても良い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

間接費が本当に研究費の30%も必要かどうか疑問。間接費の用途は大学の自由に任せてもよいが、使途の報告をきちんとさせるべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

30%は止むをえない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

結構なことだと思います。但し、この間接費を狙って管理担当者が不適切なほど介入し、研究者にもっと大きく切れ目なく…と大型予算を続けさせようとするのが(〇〇ライフサイエンスなどその適切例)目に余るようになったと思う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

運営費交付金の減額と対をなす政策と思われるが、長期に渡り計画的に進めるべき研究に対する予算が不足する機関が生じる一方、逆に、十分に資金を獲得できる機関では、有効に使われずに無駄を生じてしまう心配はないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究者の研究成果の評価と重点配分に使うことは良いと思う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

一律30%というのはおかしい。金額が大きな研究になれば、間接経費の割合は少なくともすむはず。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

関係省庁によって、間接経費の比率(30%等)や予算運用方法に差異がある。運用方法の明確化と統一が望まれる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費は必要だとは思いますが、使用用途が不透明になりやすいので、多くすることは良くないと思われます。(民間企業, 所長・部長クラス, 男性)

30%の根拠が不明。使途が明確になっているのだろうか?(民間企業, 所長・部長クラス, 男性)

民間の研究なのですが、あっても無くても良い。(民間企業, 所長・部長クラス, 男性)

人件費(作業時間)等のカウントはかなり大変であり、研究への集中を乱すものにもなる。自由裁量枠として30%は適当と思う。(民間企業, 無回答, 男性)

すべてそうすべきである。そのためにはCSTPがそれを強く示唆すべき。使い方を指定することは違反。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学等の研究機関では、これまでの研究と教育に加えて、その結果の社会還元が求められ、科学技術研究であれば、その成果を特許等の知財として権利化し、企業に技術移転する事業、ハイテク産業創成に欠かすことのできないベンチャー起業の支援等、社会との接点で働くセクターの養成等、マネジメント体制の大幅な変革が必要となっている。一方、大学に対する政府の支援は運営交付金の削減等で減少している。そこで、競争的な研究資金に含まれる間接経費は大学の機関としての機能の向上、研究者が研究に集中するための資金として、研究成果の活用等も含め、有効に活用されるべきである。(その他, 学長等クラス, 男性)

知財の取得や、雑費など、幅広い活用が出来る事が望ましい。(その他, 学長等クラス, 男性)

間接経費の30%は大学、研究機関等により、実際の負担面では一律でないと思う。間接経費を積上げ方式で試算するのも、今後は必要か。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学の自由に委ねるのが良い。(その他, 所長・部長クラス, 男性)

間接費を30%という要求は、競争的資金の利用に伴う雑用が多すぎることから、それを少しでもお金で軽減すること。使途に対する規制が厳しく、研究の自由な展開が出来ないこと等から来ている。つまり、会計検査院的な発想があることが、制度の効果的な活用を妨げている。100%自由に使うことを認め、結果評価(成果)を重視することにすべきである。予算を残すこともプラスの評価にすることも一計である。(その他, 無回答, 男性)

30%の使途については研究者本人には全く知らされていないのが現状。研究者に予想外の経費の必要性が発生することもあり、これらに優先して充当することがあってもよいのではないか。(例えば国際会議の開催)(無回答, 無回答, 男性)

問59 競争的資金制度についての全般的な意見

問53: 科学技術振興調整費についても継続性を確保して欲しい。(大学, 学長等クラス, 男性)

お金の使い方の自由度を増す(研究の進展に柔軟に対応)ことが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

本来、間接経費はそれを獲得した研究者の研究環境の向上にあてるべきものである。(大学, 学長等クラス, 男性)

最近(かなり前から)研究ファンドによってはその研究で出た成果を学会で発表するのに旅費を出さないのはもちろん学会発表の日の人件費も出さないとする研究ファンドが増えて来た。何のために研究をするのか、研究費を出しているのか全く理解に苦しむ。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問54) PO, PDがうまく機能すればよいと思う。(問57) もちろん間違いがあってはならないが、rigidすぎる運営に問題があるように思う。(全体) 大学運営の姿勢によって研究本来の目的が見失われないようにする必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

本当に競争によって活力の発生を求めているのであれば、競争条件を整備すること、横綱と十両の土俵は効果なし。敗者を作り出し意欲の減退の加速。(大学, 学長等クラス, 男性)

正しい使用は重要であるが、手続きなど外国人や所外の研究者からは厳しすぎて驚かれる事がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

体制等は改善されてきていると思う。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究促進の面からも競争原理を採り入れていくことは必要である。しかし、金額や規模の大きさが研究内容の評価指標の主軸とならないように配慮願いたい。(大学, 学長等クラス, 男性)

競争的資金制度の導入は良い事であるが、大学の運営交付金は自由発想型研究に大きく作用するので、取り扱いに要注意である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

中央の大学に有利なシステムになっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科研費については金額の拡充よりも採択率の向上を図ることが重要。現在の大学の財務状況では科研費等の競争的資金が当たらない年は実質的研究費が0となり、学部生の卒業研究にすら支障が出かねない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

運営費交付金よりも競争的であるため、科研費が増加しているが、学術誌購入や秘書の人件費などの継続性の求められるものを科研費で賄うのはやはり無理がある。科研費の充実で現状の不備を補おうとする努力自体は高く評価するが、やはり、運営費交付金を整備するのが正しい処置だと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

支援体制の整備が大切。研究者だけでは研究はできない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の管理、監査体制の整備は、欧米では従来から重要であると認識されている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

各種競争的資金のsourceの間での情報交換のシステムがないのが問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

これを(問57「経費の管理・監査体制や、公正で透明な資金管理体制」)重視するあまり、研究の進行に大きく支障をきたしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学研究費補助金と科学技術振興調整費を統合し、一括することをすすめます。審査方式を科研費型に統一する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問58について: トップリーダーシップを発揮できるようにするため、間接経費を30%にすることが望ましい。しかし同時に透明性が求められる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費の一部を研究者の給与にあててインセンティブを確保してほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本学術振興会の人員を抜本的に拡充すべきである。POやPDが整備されつつあるのは聞いていますが、目に見えるようになっていません。専任スタッフを充実する必要があります。英国の例では、BBSRCとMRCにそれぞれ70名程度のPhDを持った専任スタッフがいます。Wellcome trustにも同数の専任スタッフがいます。これらの専任スタッフは、そのほとんどが研究の経験があり、行政と研究現場の中間に立って活動しています。JSTはそのような専任スタッフがかなり充実しています。しかし財務省はJSTに対し専任スタッフの数を日本学術振興会程度に削減しろと言われているようです。これは逆で、日本学術振興会のスタッフを充実すべきです。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

配分機関によって、ルールが全く異なる場合があり、やりにくい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問53 競争的資金のみでは、長期にわたる基礎研究の継続は難しい。基盤的経費と合わせた整合性のある支援が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

・PO、PD制度は全く浸透していません。・PO、PDの名前を公表すべきかと思えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

経費の管理・監査体制や、公正で透明な資金管理体制は改善されてきています。しかし、本学では研究者本人が帳簿をつけることを義務つけられており、それだけでなく臨床、研究、学生教育と多忙を極める大学病院勤務医にとっては負担が多いのが現実です。できたら秘書を雇えたらどんなに楽かと思えます。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

競争的資金は得られる年とそうでない年があり、むしろ研究の継続性を断ち切っている。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

配分機関は鋭意活動しているが、各大学の事務に至ると「しかられる」のを恐れるあまり、現場研究者の予算執行に制限を加えすぎている例が多い。「**を購入してはダメ」又は「**を購入するなら5~6種の書類を用意せよ」などの例である。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

評価には、大変な時間と労力がかかることを認識すべき。施策が増えるとピアレビューの件数も増え、研究の時間は減る。これを受け入れられるかどうかの問題。ピアレビューの意義を改めて検証し、その結果を共有すべき。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

「公正で透明な資金管理体制」を過度に求めると、間接経費が増えても結局管理コストとして補充されるだけになる可能性がある。「公正で透明な資金管理体制」の構築を各研究機関に丸投げで求めると、各研究機関は絶対に問題が起こらないよう保守的に整備せざるを得なくなる。むしろ国の方で、資金管理体制のガイドラインを作っていたら、それをもとに各研究機関が運用する形にした方が合理的であり、ガイドラインも公表されるため真の意味で「公正で透明」になると考える。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

予算の単年度主義、各省の縦割りなどにより、それぞれの制度が棲み分けを重視するあまり、相互の連携や整合性の確保については充分でないと思われる。競争的資金の規模の増大に対応して、資金の管理や制度間の整合性の確保などにおいて、制度面の整備が遅れている。研究現場の負担が少なくなるような配慮を、制度設計の中に織り込んで欲しい。(公的研究機関, 所長・部長等クラス, 男性)

優れた研究は何ですか？ イノベーションを起こすものですか？ 国際会議や論文発表は必ずしもイノベーションを起こしません。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

国の科学技術研究資金のファンディング機関は、研究課題の選択、成果の評価・活用等に外部の専門家も活用して公正で的確な配分に努力の跡が認められる。しかし、プロジェクト研究のモニタリングには、単に科学技術に精通しているだけでは目的とするイノベーションには到達できない。産業化を目指した「総合的なプロデュース」能力を備えたモニターの育成等、ニーズに合致した機能改善が必要である。大学等の研究において、経費の管理・監査体制は公正で透明であることは当然であるが、研究の進捗状況によっては大幅な変更等が必要になる。この様な時も対応できる柔軟性をもち、あくまでも研究者を支援することに徹するマネージを行うべき。(その他, 学長等クラス, 男性)

経費の管理、監視が不必要にやたらとうるさくなり、研究者へのストレスが増大している。(無回答, 無回答, 男性)

問60 第3期科学技術基本計画においては、「世界に伍し、さらには世界の科学技術をリードする大学づくりを積極的に展開するため、世界トップクラスの研究教育拠点を目指す組織に対して、重点投資を一層強力に推進する」こと等により、世界トップクラスとして位置付けられる研究拠点が、結果として30拠点程度形成されることを目指しています。この目標を達成していく上で大きな障害となることについて、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

①障害事項 優れた研究拠点となるには優れた研究者が集まる環境であることが必要であるが、給与体系や福利厚生面、宿舍整備などインフラの問題、外国語でストレスなくほとんどの手続きが行えない、高度な研究設備を整備・更新するための財政支援が乏しいなど課題は多い。②障害を取り除くための対策 優れた研究者を惹きつける環境の向上が必要である。①で述べたようにインフラ整備や支援スタッフの充実、高度な研究設備の整備が重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

世界トップクラスの研究教育拠点の形成においては、学部・研究科の枠を超えた分野融合型の研究プロジェクトを形成させ、近未来のニーズに対応した結集型のプロジェクトを効果的に構築していく必要がある。加えて、科学技術を制度・政策面で支える人文・社会科学系との分野融合を視野に入れた研究教育拠点形成を目指すことが重要であるが、人文・社会科学系は部局規模が小さいことから拠点形成における様々な弊害がある。今後、複数の学部・研究科が連携し、部局横断型の研究プロジェクトを結集できるような柔軟な体制の構築が進められる施策の検討が必要である。現在進めているWPIのような単一大学の拠点形成に加えて、ある研究テーマについて、複数の大学が対等の立場でネットワーク型の拠点を形成できるような施策の遂行が望まれる。(大学, 学長等クラス, 男性)

・重点投資にバラツキがあるため30拠点があまり見えてこない。 ・過去の実績だけでなく将来性、発展性を十分見据えないと誤った判断を下すことになりかねない。(大学, 学長等クラス, 男性)

高等教育行政への財政支出を世界トップレベルに引き上げることが必要。(現状のように、国立大学の基盤的経費を毎年削減していくことは大学の競争力を世界の大学と比べて相対的に低下させる愚策である。)(大学, 学長等クラス, 男性)

1) 審査基準を明確にして推進すべきである。 2) 一定期間を経て、見直しを行うべきである。 3) 準拠点として60拠点くらい選ぶことも考えられる。(大学, 学長等クラス, 男性)

ランキングは一つの指標であるが、その内容を十分に吟味する必要がある。大規模機関が上位にランキングされることの無いようにする必要がある。小さなグループが成長できるように、あるいは、拠点の数の増加も必要。(サテライト拠点なども考える。)(大学, 学長等クラス, 男性)

30拠点以外の研究拠点(施設)での虚無感、将来の新しい芽吹きを阻害する。大学間格差が増大し、全体的な科学技術力は低下する。(大学, 学長等クラス, 男性)

しぼり込んだ拠点形成は決して日本の科学技術の発展をもたらさない。「ノーベル賞受賞者〇〇人目指す」といった目標と同様、知性及び戦略性を感じさせない施策。(大学, 学長等クラス, 男性)

獲得した大学に一定のメリットはあるが、大きな大学がますます学生の囲い込みにこれを利用している現状は、制度の趣旨を逸脱している。(大学, 学長等クラス, 男性)

拠点の構成員のインセンティブが世界のトップクラスの他の拠点と比較して弱い。(大学, 学長等クラス, 男性)

多様なスタイルの大学があり、余り重点化しすぎると真の力を失う。「多様性の保持」は、長い目で見て活力の源である。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究拠点の形成は有用である。但し、中央集中化の弊害も生じうるので、地域の特性を生かす方策を常に考えることが必要である。中央と地域の交流を進めることが、拠点形成のために不可欠である。(大学, 学長等クラス, 男性)

人件費の枠組にフレキシビリティが小さい。(大学, 学長等クラス, 男性)

世界トップクラスにのみ目を奪われるのではなく、裾野を広げる努力と共に進めるべきではないのか。また重点投資の対象はあくまで研究教育環境の整備であるべきで、研究費は競争的に獲得する枠組みがすでに整備されている。(この点ではむしろ、行き過ぎが生じているのではないのか。)(大学, 学長等クラス, 男性)

・第3期計画の予算計画が未定。その説明も公にない。 ・第3期で「基盤研究充実」もうたつたが実行されていない。(大学, 学長等クラス, 男性)

書面審査が十分な検討の上になされたのかどうか心配する声がかかる。募集から決定に至るまでの各インターバルの時間の適切性などにつき、多くの関係者が納得できるものであること。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究拠点をトップ30とは大きな大学にしか研究教育費を配分しなくなるということなのか？ 地方の大学に研究教育費が配分されなくなるというの厳しいものがある。地方にいる優秀な研究者、教育者はどうしたらよいのか？ 世界的な研究を行っている者は地方にも居るのを認識して欲しい。将来的には国公立大が統合される場合もあるのか？(大学, 学長等クラス, 男性)

真の科学的独創性、世界をリードするだけの実績の有無というよりは、単純に大学序列が大きく左右してしまう悪癖あり。(大学, 学長等クラス, 男性)

最先端研究開発支援プログラムにおいて、世界トップクラスの研究教育拠点形成においては弾力的な資金の運営が可能とされているが、研究成果に対する国民からの期待も大きく、審査はもとより研究評価も公正で透明性が高いことが肝要である。目的志向型研究が多くなると思うが、人材教育面での配慮も重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

重点投資はされているが、投資額が毎年、当初計画より減らされ、一貫性が必ずしも取られていないため、計画を立てづらい。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究拠点に対する支援内容が十分とは言えない状況である。(大学, 学長等クラス, 男性)

これは21CCOEの時代のものであり、G-COEは上記を意識したものであろう。ただ、G-COEは自然科学分野に偏重されている傾向があり、人文・社会あるいはそれらと自然科学領域の複合領域の方にこそ、重点投資がなされてしかるべき研究があることを認識いただきたい。(大学, 学長等クラス, 男性)

世界的な研究教育拠点の形成には、施設等の整備と同時に若手研究者を中心とした人材育成が重要であり、それらに対する経済的支援の拡充が望まれる。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究シーズは特定の大学だけに存在しているとは限らないし、新たな研究シーズも生まれてくるので、それらを発掘し、拠点化する仕組みを検討し、実践すべきではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大規模投資は事業終了後に大きなひずみをつくる。このひずみが新たな科学技術の障害にならないようにすることが必須。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究拠点とそれ以外の大学での差が広がる。これを避けるために例えば地方大etc拠点大学以外の機関に所属する研究者が兼任などで拠点形成に協力できる体制を作る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・結果的に組織的に充実した機関が世界トップクラスの研究教育拠点として評価され、オンリーワンのものが評価され難いものになった。評価基準を見直す必要あり。・当初、研究教育拠点であったのが教育研究拠点に変質し、支援も大学院生になり、施策の変更は現場の混乱を生じさせた感がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「教員の負担が増えただけ」という声をきく。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

30拠点が孤立した拠点となる事なく、有力な研究者が有効なネットワークを形成して研究実施に当るシステムを構築する事も考えるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

各省プロジェクトが〇大に集中配分されていることが研究費の効率を下げている。全体としてtop30をどう形成するかという戦略がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人材の流動化と優秀な外国人研究者の確保が重要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

基本的な課題は①教育・研究および支援組織における英語力のup、②外国人学生に対する住居およびアルバイトへの支援であろう。大学の自助努力としては、外国人教員および事務職員の雇用率を高めるべきであろうし、②については国の援助が現状では必要不可欠である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

“研究教育”は一朝一夕にはなし得ぬものであり、もっと長期にわたる支援と評価が必要なのではないか。50年後に世界に大きな貢献をするような拠点を作るべきではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

長期的に科学技術をリードするには、現在出ていない芽を数多く育てる努力が不可欠である。その視点を公表し何らかの方法で担保しない限り、拠点形成プロジェクトでは、短中期的視点による集中投資型の拠点形成しかできないだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学が国の計画を越える計画をもち、〇国の計画を利用するようになることが大切。現〇30拠点になることが目標になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・研究拠点の選び方がトップダウンによるとすると、本当に科学技術基本計画でうたっている理念を具現化しているかどうかわからなくなる。・中心となる研究者にかかる負担が大きいので、それを軽減することが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

世界トップクラスとして形成されているかが、必ずしも明確でない。重点投資の効果の検証が重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

早くそうした“スーパー(研究大学院)大学”を作らないと我が国はもう世界の優れた研究者のキャリアパスとはなれないだろう。30拠点に入れない大学の関係者が反対することが問題だろう。公明で適正な人事、評価システムの構築が必要だろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学法人化による制度的問題点と大学周辺地域の住環境の国際化の遅れの問題を解決する必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

(障害) 拠点校と非拠点校の間の格差の増大により、裾野の矮小化が顕在化し、次世代の拠点候補の不足を招来することになる。(障害を取り除くための対策) 非拠点校へも相応の研究体制支援を継続的に行う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

これまでの大学の評価がある程度日本では定まっているが、それ以外の大学にも拠点になりうるところがある。こうした大学を評価できる仕組みがほしい。評価者の思考が固定的なことが問題になる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

形式にとらわれ、実質が伴っていない。イベントが多過ぎる。見直すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

リーディングする人材とコーディネイト人材の力不足。日本の将来像(科学技術立国としての)の具体的コンセンサスがない。→科学技術政策の中で明確に示すべき。現状では未だイメージが不鮮明。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

この30拠点を十分議論されて、この30に予算を重点的に配分すべき。ただし、拠点を決める審議会が学閥中心とならないよう、公平性を求める。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学により人材に大きな差があり、これにより差が拡大することは明白。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

COEの時にそうであったが、有力な大学には極めて厳しく審査をして公平性を装う、というようなことがないように期待する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

拠点化そのものに反対である。一部有力大学だけ優遇すると、そこにはPDが集まるため業績は上がるが、教授は忙しくなりすぎマネージャーになってしまう。一方、その他の大学はそれほど教員の質が異なるわけではないのに、育てるべき優秀なPDがないため、その能力を無駄にしている。他の先進国と比較しても、国立大学は全てが研究に力をそそげるよう、考えるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

すでにトップクラスの所に金をバラまくのは誰でも出来る。実績主義で予算をつけるのは簡単。将来性を見抜くにはリスクが伴うが、そのリスクを覚悟してこそ国策だと思ふ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公立大学に対する研究施設充実に向けての配慮もお願いしたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学技術として、結局は技術に重点が置かれる状況になっている。又、トップクラスと位置付ける拠点を選ぶだけで満足していて、そのために結果的に研究成果を上げるための時間が削られ、雑務のみが増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大いに実施されることを望みます。ただし入口での評価よりも出口での評価を厳しくして、次の結果に結びつような機構が大切かと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

30拠点において他との資金の重複があまりないように配慮してほしいと思います。“みえ”でお金を集めている研究者が多いことを認識して下さい。“みえ”とは評価を得ることを言っています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

よく分からない方針だ。結局帝大5、地方国立全部で4、私立1の配分は何も変化ないように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

世界トップクラスを目指す意志と取り組みが強化されている。しかし、結果を短期で求めるのは望ましくない。継続が大切。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

重点配分すればするほど研究者のボスを作るのでボスに逆らった研究ができなくなる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・小さなグループでも世界をリードしている研究分野がある。しかし、重要でも小さい分野は切り捨てられているので、小さくても大切にしてほしい。・地域的な点を考慮しているせいか、拠点にふさわしいとは思えない所も含まれるので、本当に拠点にふさわしい所のみを採用すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多くの大型研究費と同じ問題があり、30拠点形成したほうが、科学技術の発展のためになるのか、ならないのか、というところから再検討されないといけないと思います。GFPはいうに及ばず、RNAiの技術にしても、またiPSにしても、世界を変えた端緒となる研究は、個人の小さなベンチワークからスタートしています。産業化するのとは別ですが、学問の進め方として、拠点形成が有効かどうか、疑問に思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

世界からの若手研究者の受入に障害が多い。特に家族の受入。ユニバーシティハウス等の宿泊、生活支援システムの設置が不備。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

真に特徴ある研究組織になっているか。形式的な組織になっていないか。質的な検討が重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

全ての大学を横並びで同じに見ることに無理がある。そのために本来優れた能力を持つ研究者に余計な雑用を押しつける結果になっていないだろうか。管理業務から少しでも解放してやる必要があるか重要であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

本当にこのまままでできるか、きちんと検証してほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

30という数値にそもそも根拠がないと思います。まずは、独法の研究機関の解体から手を付けるのが妥当でしょう。多省庁に分散している独法研究機関を大学共同利用機関法と同様に一括する。①省庁の型をこえての再編ができ、②それと大学を密接に結び付ける。具体的には、大学の附置研・センターの中の共同利用、共同研究拠点の中からいくつか、大学共同利用機関法人に格上げです。一方で大学共同利用機関法人の一部を大学附置にする。大学は若い次世代をもっています。それを研究機関につなぐパイプが今は細い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在行われている組織作りの競争原理は国内に閉じている。国内の大学や研究機関が競って拠点を作っても、世界的トップレベルの拠点になるわけではない。世界に公募するぐらいの政策が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

結局は大きい大学が優位であった。地方大学にも分野(小さい)によって突出している研究室がある。それを世界の拠点にするような政策こそ効果的。大きな大学も突出している研究室は地方大学よりは多いが、それ程多くない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

拠点形成において、連携型の拠点形成の場合は、教育制度及び大学間の差などが問題になる。これを取り除くのはかなり難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

予算の総額が増えないのに重点投資をすると、他に影響が出るため、重点投資はなるべく少くした方がよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

全ての大学がトップ30を目指す必要はないと思います。各大学、それぞれにしかない特色、強みを強化して、大学の個性化を進めるべきだと思います。また、公正な評価に基づいたランキングを、そろそろ表明してもよいのでは?と思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

競争原理を導入することにより、トップクラスの大学でさえ余計な仕事がふえて研究教育にかけられる労力が減っている。「トップクラス」「30拠点」等の選抜をやめるのが最も近道である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

1つの大学のある分野の教員は、すべてトップクラスの研究拠点の教員にふさわしいとは限らない。トップクラスの研究拠点の教員を複数の大学から集めて、新たな拠点をつくる他に方法がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務の英語化！(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

トップクラスの研究拠点が30もあることは考えにくい。また重点投資をしたからといって、形成できるものでない。まったく逆に広く資金を配布するように計画を転換すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

この質問にある拠点形成と、最先端研究開発プログラム(FIRSTプログラム)の関係はどうなっているのか。もしそれとは別に研究拠点の形成が募集されるのであれば、最先端研究開発支援プログラムの問題点を繰り返してはならない。第一に、制度設計に関する事前の議論、公募期間、そして審査期間のいずれにおいても、十分な議論や時間が必要である。また、一件あたりの予算規模に大きな幅をもたせて、それぞれの分野の研究の実状に即した応募ができるように柔軟性が必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

グローバルCOEをはじめ、プログラムの期間が5年では成果は十分に上がらない。もっと長期的なプログラムにする必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

今最も重要なことは重点投資を進めることであるとは思わない。基礎的な(理学系の)研究では、個人研究にもっと手厚く資金を配分すること、全学インフラとしての研究拠点の形成(例えば、大型NMR装置、電子顕微鏡、X線結晶構造解析などの装置と人材を集積した研究拠点)に資金を投下することである。私自身も後者のタイプの研究拠点を立ち上げているが、年間2000万円の運営費を得るのにたいへんな苦勞をしている。我が国にはinstitutional grantという制度がない。これは一刻も早く改善すべきである。現在の“世界トップクラス”研究拠点として採択された所の実状を見ても、政治的にたちまわるのがうまい人間の集まりであって(全部とは言わないが)、これではろくな成果が期待されないという拠点がたくさんある。我が国の学術基礎研究の層の厚さを見くびるべきでない。少数の「スター」を育成すればよいという考え方は、どうせろくな研究者は少数であろうという偏見に基づいている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究拠点に選定された大学については、それなりに研究の推進ならびに海外との交流が進んでおり、とくに海外の大学との組織的な交流は非常に進んでおり、学生の参加を考えると将来が楽しみです。世界トップクラスの研究拠点のイメージの共有が必要だと思います。欧米のリーダーと話をしていると、人事についての工夫(少し風変わりな人にもチャンスを与えるなど)、独創性についての重視など日本とはかなり違うという気がします。これら価値観は今後、世界と共に働く(科学技術を推進する)ことでより普遍的なものが日本の中にも育つことを期待します。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

例えば2700億円の補正。採択された30拠点は、日本の科学技術分野の将来を考えた時、本当にそれにふさわしい研究者が選ばれているだろうか。費用対効果、目指している方向性、マイルストーンを考えた場合、半分は不適切。ここでも大きな障害になっているのは評価者、審査委員の視野の狭さ、モラルの低さと考える。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

欧米研究者が家族帯同の下に来日可能な社会的インフラが必要であることは前述した。これには長年月を要するが、特定大学に集中して優秀な欧米研究者を多く集めることも必要では。明治初期の外人教師の様に。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

これらの時代をささえる優秀な若手人材が十分に活躍できるようなポストを確保すること。元々人材の流動性がとぼしい状況において、高年齢者の異動が少なく、その余波で若年層がより少ないポストに集中する結果となっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

どの大学がトップクラスとして位置付けられるか、トップクラスとならなかった大学からの反発。・差別化をきちんとしないと今のままになる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

臨床系における人材不足、研修制度廃止。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

これが一番無意味。ムダ。個々の研究者の能力をもっと大切にしてほしい。拠点に選ばれない所にもよい成果を出す研究者はいます。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

拠点形成の為に第一線の研究者が、申請から運用の雑務をすることを余儀なくされている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

継続的な投資が必要。大学間の格差が大きくなるので、それに対する配慮が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価をきちんとすることが重要。30拠点到絞ると選ばれる所が限定される。地方大学等には、ミニ拠点を作ることも重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

30拠点を作るのを国が行うのは良くないと思います。各大学の自助努力により世界からみて自ずと決まる30大学であるべきです。教育研究資金に関しては、各大学、各研究で差があってはならないということです。例えば理工系であれば、各研究室に500万円を一律に保障する。各研究者はそれだけあればまずは何かができます。これをベースに更に研究を発展させたい人は個別に資金配分機関と相談して不足分を加える。現在はまず30拠点が有り、そこに資金をいかに配るか…即ち文科省からすればいかに30拠点を作るかという作業になっています。30拠点の中には、個々の研究者をみれば不適格者も多いでしょう。研究は個人に属します。集団には属しません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

30拠点は主として大都市の国立大学の中から選ばれると思いますが、人事の流動性を高めるべきと考えます。40歳以上でも独立したテーマを掲げず、個性的な研究を行わず、十分な働きではない人もいます。若手と交代した方が良いと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

・30拠点以外のところはどうか？現在も既に問題が表面化しつつあるように思う。・30拠点で有効に金が使われているのでしょうか？Overスペックの施設等に使われていませんか？疑問を感じる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学単位の拠点化はナンセンス。どの大学にも世界トップクラスの研究者はいる。研究者個人を基本とした強化体制こそ必要。特定領域研究方式の方がいろいろな大学に分散する優れた研究を支援できる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

拠点数が少ないため、採用の可能性を高める戦略として複数の組織の協力による応募が行われている。その結果研究の焦点がぼけることがある。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

この方針自体に大きな問題がある。重点投資ではなく、日本全体の研究レベルの底上げをしないことには、世界をリードする研究環境は生まれてこない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

研究拠点をどのような単位で設定するのが良いのか、検討の余地がある。現行のCOE等のように学部横断的なものは拠点としての実態があいまいになりそうである。拠点は拠点としての実態があることが求められる。またCOEのように課題を設定することにも疑問をもつ。拠点の実態をそのまま認めて(例えば専攻、研究所として)、基盤整備(人的資源、施設、設備)に向けて重点投資することが望ましい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

拠点よりなるべく人(研究グループ)を支援して頂きたい。前に述べたように、大学や組織はどちらかという硬直しやすく、日本のシステムでは改善するのは時間を要すると考えられるため。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

世界トップクラスの意味が不明確。ノーベル賞受賞者のような独創性をもつ個人がいても、組織のポテンシャルが低いと拠点に選ばれない。もう少し長い時間スケールのビジョンと支援体制が必要。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

世界トップクラスの研究教育拠点を目指すために、重点投資を一層強力に推進する30拠点程度を形成するのは好ましいとは思いますが、致し方ないでしょう。しかし、国公立大学ばかりに資金が調達され、私が勤務する私学では研究資金が不足するのではないかと危惧します。また、重点投資をされる施設ばかりに優秀な研究者が集まり、資金と人材面において格差が広がるのではないかと危惧します。したがって、重点投資をする一方で、拠点以外の研究者が自由に研究できる資金配分をお願いしたいと思います。本学では消耗品は1円から用度を通します。それは別にかまいませんが、見積もりを業者に頼む時点から研究者本人がすることになっています。事務仕事に費やす時間があれば、研究に有意義な時間を使いたいのので、研究費で秘書(パート、時間給で週2回くらい)を雇うことを希望します。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

拠点数よりその質が重要である。日本発の基礎研究から発展したオリジナリティのある科学技術の拠点でなければならない。そのためにも独創性を重視した観点から基礎研究のシード(種)を大量にまく必要がある。計画の中期以降からはその中から拠点となりうるものを育成する必要があると見てくるであろう。最初から数はいくつ可能かは分からない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

予算運用制限の撤廃(人件費、研究費等の枠の制限を廃止する)。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

生活環境。これは必要条件で、ここが整っていないと研究はできない。具体的には、コミュニケーションの自由さ(=日本語教育)、医療機関の充実、レクリエーションの充実、保育補助の充実など。配偶者の生活環境も重要。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

世界トップクラスの研究拠点を創設することは重要だが、設置にあたり、研究の内容や研究レベルで無く、大学名だけで設置場所が決まってしまう可能性を懸念している。もちろん、○大や○大が素晴らしい計画をもっているのであれば問題無いが、もし、○大だから良いだろう、○大だから良いだろうという感覚で形成されるようなことになれば、結局は意味の無いものになってしまうと考える。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

短期的な成果が期待できないものでも、重要な課題は多くある。「ノーベル賞か、大きな市場形成」といった狭隘な視点で拠点を定めるべきではないと考える。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

30拠点に絞ることは疑問である。地方にも良い大学を育てるべき。そのために大学院の定員を減らすことも必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

学生が研究を継続的にやりたいと思うような環境作りが必要と思う。現状では、重点投資以前に研究を支える学生の確保に困っている。(特に博士後期)(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

科学と技術の混同に基づく計画である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

世界拠点と呼ばれるものが、外国人研究者の招へいが中心となって行なわれがち。世界的競争を加速するものであるべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

世界トップクラスの拠点とは、世界トップクラスの内外の人材が集まること。それを受け入れる国の体制も含め不十分。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の足腰を強め、国際化することも考えるべき。一部の教官がresearch professorになって済むとは思えない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

どのような成果が出たのか、出つつあるのか、また、これまでのこの制度そのものや個々のプログラムについてどのような評価や、その評価に対してどのような改善がなされたのか、十分に広報がなされていない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

外国人研究者を特殊なゲストとしてではなく、日本人研究者と同様に受け入れられることが前提であり、課題であると思う。研究教育現場や事務的サポートの多言語(英語)環境や制度面を整備し、外国人であっても不自由なく研究に専念し、対等に議論できてこそ双方の大きな発展が見込める。この点で日本は、中国やヨーロッパにかなり遅れをとっているように感じる。多様な研究・学問分野や評価指標がある中で、“世界トップクラスの研究教育拠点”の合理的な判断基準が設定できるものか懸念がある。これにより、目標はどうかすれば達成できるのか、どの程度達成されたのか、というフォローが変わってくる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

今マニフェストでも問題になっていますが、単なるバラマキにならないようにしてほしい。人材を育てるようにしてほしい。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

とくに米との資金力、研究力を考えると、30拠点分散し、競合と協働とのバランスが難しい。資金の分散、テーマの重複感も依然残る。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

若手研究者の雇用が不安定。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

教育でも研究でも世界が認める成果を出せば、自ずから日本の大学は世界から注目される。このあたり前のことをあたり前に先ず実行することが肝要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

同一研究領域を目指す拠点を1つにすることは良くない。常に2~3の複数拠点があつた方が、多様性、独創性を育む可能性が高い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

採択した拠点の評価を厳密に行い、本当にCOEとなるようにすべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

どの技術分野を世界トップクラスとするのか、を明確にすること。(whatを明確にすること)30拠点化するのは“how to”の話。30拠点化することが意味有るのか無いのか、議論することは無駄。何の分野を強くするのか、それにはどういった大学の拠点、network作りが良いのか、検討すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

“ネクスト30”の萌芽を支援することにも配慮すべきであろう。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

重点投資の項目決めは一握りの政治家、官僚、委員会の手に依存しがちなので注意。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究拠点を総合的にマネジメントできる人材の育成が急務の課題と考えます。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

「トップクラスとして位置付けられる研究拠点が、結果として30拠点程度」というのは一度には多すぎるのではないかと。現在選考中の最先端研究支援プログラムも30課目が目標であるが、こちらは、中心研究者としてその候補を含む代表的研究者を選ぶことになっているようである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

30拠点多いのか少ないのかはともかく、国際的視野に立って優秀な外国人研究者もグループとして加われる様な拠点が必要ではないか。既にあるのかも知れないが、複数の大学が(外国の大学も)参加するCOEがあるべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

集中的に研究資金を投入すれば世界に伍した大学になるのか全く疑問である。“金”でなく“脳力”である。素晴らしい人材を世界中から集る、集められる大学にして行くべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

特に巨大複雑系システムの国際競争力強化のためには、先端・基盤技術を担う研究開発拠点と産業界との間の中長期的な戦略に基づいた連携が不可欠である。研究開発拠点を中心とした企業を巻き込んだ中長期的な開発を行うためには、大型の国家プロジェクトが有効である。国として産業競争力を回復するためにも、再度、長期的戦略に基づいた大型プロジェクトの推進を図っていただきたい。大型プロジェクトの中でも、巨大複雑系のシステム開発は、民間のみで「死の谷」を超えるのは困難であり、特に、航空・宇宙・原子力分野については、データベースの充実、規格化、研究開発インフラの提供等について国の継続的支援が不可欠である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・リーダーとなる研究者の選考方法 ・リーダーのマネジメント(研究だけではなく)を支えるスタッフの充実 ・定期的に世界的レベル(外国人の評価者も加え)での評価を行い、方向付けを行う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

拠点形成そのものは重要と認識。ただし、これ自体が目的となる「箱物」投資とせず、実態を伴う形成活動を推進すべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究拠点が定められても、大学内で調整し合っ、それ程優秀でない研究員も参画できるようになっているのでは。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

人の流動性を確保する。(民間企業、所長・部室長クラス、女性)

30拠点でも多すぎる。重点化に伴う格差が問題にされているが、個々の大学の特性を生かした研究スタイルを指向する方策はあるはず。少なくとも民間においては企業規模に応じた研究体制で世界に伍するべく努力している。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

選定基準及びその根拠を明示し、研究者だけでなく広く国民に公開する。また選定に当たっては、透明性を高め、選定委員も偏りのないものとする。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

研究成果の評価制度で見過ごされてしまう様なテーマも正しく評価できる様な見直しが必要。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

・各拠点の研究課題が重なってしまうこと。 ・適した人材が組織の枠組みを取り払って動けないこと。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

世界トップの技術レベルと現状の日本のレベルとの対比や、その対比の結果、世界とのレベルの差をどう縮め、さらには世界のレベルをどう越えてゆくののかという視点での評価がなされているのか疑問。また評価する側で上記のことをきちんと行なうべきと思う。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

各拠点で先生方をまとめあげていける、いわゆるプロジェクトリーダー、プログラムダイレクターのような人材が不足しているように思う。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

2008年8月に自民党のプロジェクトチームがグローバルCOEプログラムを「無駄遣い」と指摘した。世間ではハコモノ行政と指摘する声もある。単なるハコモノで終わらせない為にも、若手研究者が自らの発想でテーマを決め、自ら研究を推し進める環境を整える費用に充てられる事を望む。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

現状のトップクラスはいくつあるのでしょうか。世界中から研究者が来たいと思うようにするには、環境、設備、給与などに加えて出口も明確に示せた方がいいでしょう。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

「重点投資」自体は良いことだと思いますが、拠点を決める際のプロセスを透明化して頂きたいと思います。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

・学生レベルでもそうしたことが周知されていないと研究室選択を誤る。 ・対策…ポスター掲示などの広報強化。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

対策：・世界トップクラスの研究者(外国人含む)の受け入れを増やす。 ・世界トップクラスの研究者の流動する機会を増やし、日本全体の研究レベルを底上げする。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

世界の科学技術をリードするには、現在重要と考えられている研究領域に重点投資するだけでは不十分で、むしろ将来新たな一分野、新研究領域を形成するような研究を推進する必要がある。そのため、既存の価値観、評価軸あるいは現時点での評判に流されない判断が必要になるという難しさが障害と考える。取り除くのは困難だが、経験豊かで人を見る目のある人物に、ある程度人を信用するという形で(十分に客観的、科学的な検討も行った上でだが)投資先を選んでもらうのも一つの方法かと思う。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

「格差を広げる」ことと「30拠点形成」が分離できるようにしてほしい。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

・世界から有能な人材が集まらないことが大問題。 ・世界トップレベルを目指すには、その(新)領域で世界のどの研究機関と競争するのかを明確にし、5年計画で有能な教授陣を集めることが重要。(民間企業、無回答、男性)

障害:教員の横ならび主義(給与、スペースなど)、学長のリーダーシップの欠如。(その他、学長等クラス、男性)

世界トップクラスの教育研究拠点とは、次代を担う有能な若者が世界中から集まり研鑽する「場」を構築するという大きな夢への挑戦であるから、100年(3世代)継続できるような明確なビジョンを掲げる必要がある。科学技術立国を目標に掲げた今日でも、理工系を目指す若者が減少し続け、博士課程修了者、ポスドクと呼ばれる高度な教育を受けた人材が活躍の場に恵まれない現状を放置したままでは有効な長期ビジョンも立てにくいであろう。世界的な教育・研究拠点には、世界に開かれた政治・経済・社会システム等の存在が不可欠で、どれが欠けていても拠点形成の障害になる。リチャード・フロリダ氏は、創造性の高い人材が集まる条件として、3つのT(Technology: 科学技術力、Talent: 人材、Tolerance: 新しいものを受け入れる社会性)を挙げている。国の集中的な投資は一つの条件に過ぎず、さらに俯瞰的な計画・実行が必要であろう。(その他、学長等クラス、男性)

多すぎる。平準化していくように見える。(その他、所長・部室長クラス、男性)

この制度はマスコミ受けとか、政治家受けを狙った制度であり、結果として世界トップクラスの拠点は構築されていない。つまり、トップダウンのお金で、世界のトップにはなれないことを裏書きしている。世界の最たるトップクラスの大学は、一朝一夕に出来たものでなく、歴史と伝統文化等が蓄積され、そこにトップクラスの指導者(研究者)とそれに群がる優れた若者が集まって作られてきたことを学び、行政等の好む一点豪華主義的な制度は実を結ばない。(その他、無回答、男性)

拠点形成を決めた機関については断続性を保つことが重要。(無回答、無回答、男性)

問61 大学の国際競争力の強化についての全般的な意見

海外からも優れた研究者を集め、国際的環境を作ることが必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

特定の専門分野だけでなく、国際的に優位性の高い研究分野に関しても、長期に亘って研究者が研究を実施できるように配慮した研究資金の確保と、適正な「研究費(資産)運用方法」の検討と開発が必要であり、効率的で効果的な研究体制及び「研究費(資産)運用体制」を整えるべきである。国際的な大学のランキングについて、世界の大学が納得できる指標で大学の国際競争力を評価できるような第三者機関の設置と国際競争力評価の実施が重要である。また、大学の国際競争力評価の透明性を高めるような評価実施が重要である。現状では、国際競争力の強化と言っても、評価軸が不明確であり、具体的な国際競争力の強化の取り組みの具体策実施の妨げとなっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

人材育成が鍵を握るので、ポスト後の期限なしのポストを増やして、安定した研究環境を整えることが重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・現状のような留学生出島政策を改め、留学生を特別扱いせず、日本人学生と同様に扱う(留学生も日本人学生も同じ学生)ことが必要。・教員についても日本人教員と同様の処遇をする(例:管理運営業務を外国人教員も日本人教員と同様に課するなど)ことが必要。・研究と教育は表裏一体であり、研究のグローバル化、競争力強化のためには、大学教育のグローバル化、国際競争力の強化が必要であり、そのために、諸外国の大学と互換性のあるカリキュラムの提供がもたれられる。(大学, 学長等クラス, 男性)

規模だけに依存しない、研究内容や独自性を考えた競争力強化が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

教員のインセンティブ(金、時間、研究支援体制etc)が世界レベルではないので国際競争力の強化にむすびついていない。頑張った人は頑張らなかつた人と比較して、もっと目に見える形で酬われるべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

あせらずに力を付けていくこと。そのために継続的に金と人を注ぎ込んで努力を重ねて行くことしかない。結果は必ず出て来る。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学間連携、産官学の連携、府省連携、それを応援するシステムを確立する。アジアとの連携も鍵。(大学, 学長等クラス, 男性) 優秀な人の確保が重要。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学の競争力は本来極めて多様なものであり、評価の軸の設定により定まるものと思われる。むしろ、評価の 카테고리を明示できる多様性を拡大して世界の動きに幅広く対応することが必要ではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究資金はかなり潤沢になりつつあるが、研究に専念できる環境とは言い難い。評価作業のための書類作りなどの仕事をできる限り軽減してゆくといい。(大学, 学長等クラス, 男性)

真の評価とインセンティブの充実が機能していない。(大学, 学長等クラス, 男性)

・大学運営のための基盤的経費の拡充。自由発想型基礎研究および文系の研究をより一層支援する仕組を構築する必要がある。・研究員と事務職員の間職および研究支援職員の拡充が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

国際競争力強化の源泉は人材にあると思います。良い人材が正しく評価され、尊敬される体制、文化作りが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

法人化後、大学は教育研究に全く余裕がなくなってきた。忙しいだけでは創造的な発展はむずかしい。(大学, 学長等クラス, 男性)

外国人研究者の招へい、若手研究者の長期海外派遣を国として制度設計をする必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

若手研究者、とくに後期博士課程やPDに、職業としての学問に夢を与える施策をとり、若手研究者を増やなければ国際競争力に勝てるわけがない。(大学, 学長等クラス, 男性)

世界的拠点形成には、国内外を問わない円滑な人的交流が重要である。しかし、一部では、入国に際しての手続きの複雑さがその障害となっていることもあるので、それらの規制緩和も検討すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学の国際競争力については、国立大学や私立大学といった設置形態にとらわれず、真に特色ある取組を行っている大学を重点的に支援すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

拠点を国外に設置し、積極的にその大学の知的財産、研究成果を売り込み、大学のstatusを上げる試みを行うべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の国際競争力の強化では、世界でナンバーワンのものとオンリーワンのもので支援の方法も異なり、それぞれに効果ある強化方法でやるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

英語化についての問題が大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究における国際競争力だけでなく、教育における競争力の強化を見据えた施策を国も大学も考えて行くべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手独立ポスト(デニュアトラック)を増やし、外国人を含めた若手育成に集中。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

世界トップクラスの研究機関との人事交流を活性化し、研究室のレベル向上とその発信により一層努めるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

“大学の国際競争力”という言葉に若干異和感を覚える。大学の人材吸引力(魅力)、情報発信力…とかいうのであればわかる。そんなことを考えるより、世界の直面する問題を徹底的に考える知の巨人、モラルの巨人etcを生み出すにはどうすればいいかを考えるべきではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現状では大学に多くを求めすぎているように思う。欧米の有力大学は100年以上の歴史を持つものは数多いし、300年以上でも幾つかある。一方日本では欧米に比べ教育研究への投資が極端に少ないまま、システムの改革と効率化を大きな理由の1つとして国立大学を法人化した。十分な財政的基盤の上に成り立った欧米の大学と、このような法人化後まだ数年の「国立大学」が競うのはそもそも無理がある。それをわかつた上での改善をしないと、大学自体をダメにしてしまう可能性がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国際研究資金という〇獲得できるか大学全体として〇する。海外に日本の資金を“バラまき”に行くことと競争の〇とは全く別物であることを認識。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の国際競争力の指標として、30拠点の形成はもちろん有効であるが、個々の研究レベルも指標することはでないだろうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

貧弱な財政基盤を固めるために、ありとあらゆるリソースを活用すべきである。政府は寄付行為等が無税で行えるようにすべきである。地元や同窓会も支援すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

長期的改革の視点に立った、教員の意識改革が必要。それと併せて、人材を受け入れる側の企業も、これまでのしがらみから少しでも早く脱却して、国際的に見ても遜色の無い「人を見る眼」の育成が期待される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

海外の研究者、教育者を導入し、もう少し国際的にすることが大切である。この課題、大学および研究所の事務局にも言えることである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

我が国の個性をどう発揮して国際貢献するかを考えるべきであって、追従型の研究はやめるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私の目から見ると国内的に活躍している人と国際的に活躍している人は別のように思います。国際的に評価の高い研究者を正當に評価する(研究費や給料で)ことが強化につながるのではないかと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国際競争力の評価は殆どが研究業務であるが、日本ではそれに専念できる環境には程遠い。それどころか、年々ひどい状況になっている。単に金で解決できる問題ではないのは明らかなはず。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①積極的に海外での成果発表に支援していただきたい。②ドクター生への経済的支援の充実をお願いしたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本は以下の2点で他国に遅れていると思う。①研究支援体制(事務補助、技術補助、研究補助員)が少ない。②分野間を越えた共同研究が少ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本において研究グループがうまく機能しないことを考えたいと思います。欧米との文化の違いが根底にあるかもしれません。むしろ、この点を逆手にとって、昔に良く言われた“大学教授”は“中小企業の社長”という面を利用した、多様性を伸ばすことも考えるべきだと思います。おもしろい研究をしている人が日本には多いと感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の本部がかかわると、大学内の総花的な案により使いものにならないケースがみられる。大学本部中心も大切だが、大学内の研究グループが独自に提案できるシステムも大切。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

独創的な研究を行うこと、それを理解してサポートする研究環境があること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

外国人研究者や留学生の受け入れが重要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

同一目標達成のための研究拠点は複数存在することが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務系統、事務職員、研究支援者、外国語対応スタッフなど、インフラストラクチャーをきちんと整える必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国に「東アジア共同体」という構想があるとしたら、国際競争の中で大学についても「アジアのハブ」としての機能が求められるでしょう。日本で学位をとって、それぞれの国に帰るシステムです。大規模な「フルブライト留学日本版」をすればよい。そうすれば、外国人留学生率、外国人教員率があがり、マスメディアの行う世界大学ランキングで日本の大学は上位にいきます(その部分での評価が低いので現状があります)。そのためには、H21の「グローバル30」をもっと①〇〇する、②拡大する、③支援の額を増やすのが大切です。基準は「大学院生が授業料免除で最低限生活していける」です。年額50万円の授業料がなく、月額4万円を支援する。年額1人100万円です。1000人の留学生に100万円として、わずか30億円です。毎年30億円の規模で支援し、ちょうどそれと同等の額を教員側にまわす。8人の面倒をみる教員1人800万円という年額、そうした雇用の半分を外国人教員とし、半分を若手研究者(女性優先)とする。それだけでランキングは飛躍的にあがるでしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

海外分校を増やす。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

競争力の強化には、技術の伝統の構築を重要視すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ダメな人材を切るだけでかなりのレベルアップが可能だと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

各大学の特色や得意分野を徹底的に伸ばすことが重要。また、研究環境の国際的スタンダード化も重要だと感じています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究ができる環境を整え、サポート体制を整備するよう留意すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

英語による講義、研究発表の推進。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

経常的研究費(運営交付金など)を増やさなければ、真の意味での基礎研究がすたれ、将来の日本の研究の質が危うくなる。目先のことばかりではだめ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本と諸外国とで学年歴が異なり、研究会への出張や外国の研究者との議論に支障をきたしています。日本の学年歴をすぐに変えるのはむずかしいでしょうから、授業期間中も外国への出張ができるシステム作りが必要と思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教授会の英語化！(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

アジアから学生が留学したくなる様な大学が多くなることを願っています。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

・大学における語学教育の強化 ・優秀な外国人留学生を受け入れるための各種サポートの強化。 ・日本人学生においても、低所得層の親を持つ優秀な学生に対する奨学金等の支援制度の一層の充実。いずれにしても将来を背負う若手研究者や留学生をいかに発掘、育成するかが非常に重要な課題であると認識している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

まだまだ海外との競争意識が低いと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

学部での講義をすべて英語で行い、日本語が話せなくても卒業できるようにするという「グローバル30」の構想はバカげている。日本人のクラスと別クラスにして4年間教育するのでは、日本の大学で学ぶ意味がない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

研究者に雑用を強い資金の配分が考慮されるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学での教育・研究環境をもっと豊かにしないと、国際競争力など強化出来るわけがない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の研究者は誰もが国際競争に勝とうと努力しています。500万円の予算が保障されるなら、現在より沢山の人が国際競争に加われると思います。30拠点のみにそれを期待するのは、格差社会の創出であり、憲法違反でもあるように思えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在でも十分競争力は強いと思う。あまり人為的な誘導は弊害が多い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

地方大学の博士課程を中心に学生、院性に定員を大幅にへらすべき。定員は人口に対する相対比率で考えるべき。例えば、院性は同世代人口の1~5%以下でよい。そのかわり、院進学者にはスカラシップを充実させるべき。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

海外の研究者の受け入れ体制の整備が必要。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

○大理と○○大(ドイツ)間のような大学間の研究交流は有効と思う。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学よりも人を重視すべき。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

「独創的科学技术を育てている大学」という評価が、何よりの強力な国際競争力となるであろう。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

研究者支援のための事務部の強化。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

アメリカの国際競争力の原点は教育ではないか?アメリカの大学が強いのはカリキュラムの徹底に起因していると考え。共通性の高いテーマのもとで、俯瞰的な内容で、かつシステムティックな講義管理(例えば、細かくて具体的なシラバス)が行われている。教育をもっとしっかりやらなければならない。教育を通して、教授陣は、視点の整理を行い、未開分野を把握できる。これは独創的視点につながり、国際競争力をアップさせる。人材育成にも通じる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

組織運営、使用言語など基本的な構造を見直し、世界中の研究者が有能なら大学のトップになり得るような改革が必要。日本の国内人材による自前主義は完全に破綻している。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

大学院の定員を減らし、「少数精鋭」の教育に転換すべき。その際、運営交付金や教官定員はカットせず、教育の質を全体的に高める。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

科学と技術の国際的競争力は質的に異なるものである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

米国のtop levelの大学とはまだ相当の施設面での開きがある。全体の見直しをするべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

グローバル化が進むにつれ、その国独自の世界的に突出した技術や研究分野というものがなくなりつつある。今後、国際競争の中で日本が存在感を維持し、高めていくためには、他国の追随ではないオリジナルなものをシーズの段階から見出し伸ばしていくことが必要である。この観点から、個々の大学が特色を出し、他のどこにも負けないような何かを確立していくことができれば、大きな強みになる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

もっと大切にすべきだと思います。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

日本人の学生を立派に育てることが大学の第一の使命である。現状の卒業生の「品質の低さ」を放置したまま、「大学の国際競争力」を謳っても誰からも信用されない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学の国際競争力とは、大学卒業生、修了生がグローバルに活躍できること。何パーセントの人が海外に出て行っているかが第1の指標になる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学の国際的知名度をもっと上げて、世界中から優秀な学生を集める必要がある。理工系の主力大学では、講義は全て英語で行い、教授陣も著名な外国人研究者を招聘すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究者の国際交流をもっと行う必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

いろいろの施策が実施される中で、いくつかの大学が浮足立っているように感じ、懸念している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学のサポートに関し、○○○氏の書かれた小論文(生化学第81巻第7号P.561、2009)を参考にされることをおすすめします。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

人材のグローバル化。日本人だけの大学ではもはや競争力弱体化するだろう。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

①大学におけるR&Dマネジメント人材の育成:現在の大学は、研究とマネジメントを同一人物が行っているが、これによって研究の進捗が阻害されているのではないかと。大学において、大学の基礎研究と産業を連携させるR&Dマネジメント人材の育成が急務である。本研究拠点構想は、この目的に資するものだと考える。②大型国プロ(日本型イノベーション)推進と、関連する研究開発拠点の育成:従来、大プロでは、単独企業では実現できないような巨大複雑系の技術開発を複数企業の優秀な人材の力を集結して実現してきた。さらに、日本型「すり合わせ」という「ものづくり」の強みを発揮することができる戦略的な「大プロ」の推進を期待したい。また、大プロを基盤技術の面で支援する研究開発拠点の育成も併せて、進めていただきたい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

外国人の一流の研究者の比率を上げる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

国際競争力の評価指標が研究に偏重している節が窺われる。大学のもう一つの重要なミッションである教育に関しても、評価基準を明確化し、インセンティブも付与しつつ強化拡充すべきである。また一言で「教育」と言っても、産業界に役立つ幅広い教養教育と将来の我が国の研究における競争力強化に資する専門研究力に関わる教育は自ずと性格が異なるので、これらも分離識別した上での制度拡充を期待したい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

30拠点を決める際、公平かつ透明なプロセスでの決定をお願い致します。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

教職員の流動化(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)

国際競争力とはそんなに単純なものではないように感じる。評価されるアウトプットが、例えばimpact factorやノーベル賞などしたら、率直に言って、それだけにあまり税金を使って欲しくない。日本の大学が、というより日本が、世界の科学に真に貢献できることはいったい何なのかもっと考えるべきと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

海外および民間企業の研究者を積極的に取り入れる制度が必要。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

世界一を目指すなら、総花的な小テーマ乱立を改め、他国以上の体制をもって集中的に研究させるべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

先生方は一般的に自分の研究に目が行きがちで、中国、インドといかに戦うか等の戦略性が欠如しているように思う。日本全体がそうかも知れません。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

米国のような教育と研究を支える大学運営支援体制が必要。日本の大学の先生は事務仕事や雑務が多すぎるという印象が強い。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学の数を減らす。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

何のテーマのトップクラスかも重要。将来必要とされる技術の基礎を担えるかどうか。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

・日本のトップ10大学が、各大学の得意分野の旗を上げ、国内外から有能な人材(異分野も含め)を集めて実績を示すこと。・若手研究者の計画的な欧米大学拠点(世界トップレベル)への留学、武者修行。(民間企業, 無回答, 男性)

大学の研究ポテンシャルを強化することは当然であるが、大学が研究所と異なるところは、実利的な研究成果だけでなく、哲学、文学、芸術等の知性を育むために必要な機能を大切に「場」として創造性豊かな研究・教育のための人材が集積することになる。さらには、その創造性に惹きつけられて有能な若者が集まり、結果として国際的な競争力のある大学が形成される。建物、施設、環境等はそのための舞台装置で大切ではあるが、創造するのはあくまでも人間であることから、この大学が長期ビジョンを建てると共に、国は公平な評価のもとに資金提供等の支援をするべきである。この事業は、我が国の知性の拠り所の構築であり、「ノーベル賞を30件受賞する」など、安易なアウトカムを目標にするような事業ではない。(その他, 学長等クラス, 男性)

そもそも大学の国際競争力という定義は何か？ 国際的に評価されている独創的研究成果は、広々とした畑の中から生まれるという原点に戻ることが大事。先づ、大学に値しない大学の数を減らすことで、大学の価値の平均を向上させ、気概を持たせること。本当に優れた研究を伸ばすための資金をプールし、申請例、評価例も一体となって研究を発展させられるような厳正な評価の上で、配分するしくみを作ることも必要。(その他, 無回答, 男性)

海外、特に欧米からの留学生は少なく、日本の大学の魅力がないことを示しています。ノーベル賞の受賞者は増え、研究レベルでは遜色ないと思うのに、日本の大学に留学し学ぶ気持ちが出てこない理由をもっと考えるべきだと思います。(その他, 無回答, 男性)

国際競争力の指標として、impact factorの高い欧米へのJournalへの投稿実績が共通のものさしとされるのはやむを得ないとしても、我国独自の質の高いJournalを育てることを急ぐ必要があるのではないかと。(無回答, 無回答, 男性)

問62 第3期科学技術基本計画では、世界的な知の大競争が激化する中、新たな知の創造のために、異分野間の知的な触発や融合を促す環境を整えることが重要とされています。研究資金配分制度をはじめとする我が国の科学技術振興の仕組みは、例えば生命科学とナノテクノロジーといった分野連携や新たな融合領域の創出に機動的に対応していると思いませんか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数											評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●	●	●	●				0.12	9	106	10	0.15	0.01
大学					●	●	●	●				-0.15	4	71	8	0.14	0.05
公的研究機関					●	●	●	●				1.29	3	11	1	0.27	-0.13
民間企業					●	●	●	●				0.26	2	23	0	0.08	-0.08

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 ここ数年、対応してきていると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少し学際的な研究賃金が増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 新しいテーマ探求のため、融合領域への進出が進んでいる。(その他, 無回答, 男性)
- 1 近年、融合領域の創出に向けての対応は促進されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 JSTなどでその努力のあとが見られる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 科研費、新学術領域研究等も立ち上がり、以前より異分野融合が強調されている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 融合領域への支援が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 環境が変化した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 新学術領域研究の発足など、新たな融合領域の創出を目指した取り組みが行なわれている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 WPIの成果に注目。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 異なった分野の連携はまだ機動的ではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 努力しているように思うが、実体が見えてこない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 JSTはよくやっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 あまりに異分野で融合することを求められている。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 施策そのものが遅れがちであるように感じるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 医学の面ではテクノロジーの分野とのさらなる融合が不可欠ですが、現状では不十分です。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 活発な活動をし評価も高いのに、ナノテックも5年間で支援が打ち切れようとしている所がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 例示された如き分野連携を積極的に薦めるかの如き予算設定をしてはならない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問63 我が国の研究者は、分野連携や新たな融合領域の創出に積極的だと思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●	●	●	●				0.15	7	132	13	0.13	0.04
大学				●	●	●	●	●				0.17	4	85	12	0.16	0.08
公的研究機関			●	●	●	●	●					0	2	14	0	0.13	-0.13
民間企業			●	●	●	●	●					0.01	1	30	1	0.06	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 具体的になった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 分野連携を理解する研究者は増えてきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 積極性は増大している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 分野連携、学際での融合等への意欲は最近感じています。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 最近まで関心がなかったが、私自身も取り込まれる中で、それなりに意味があるものと実感した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 意識に変化がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 若手研究者で積極的な人が増えてきた感じがする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近、分野連携のシンポジウムに自分が出席したため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 そのような教員が実際増えている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 融合領域はポストのない人達で構築されているから。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 壁がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 「良い論文を深く掘ることにより作れ」、「広く視野をもち融合を図れ」よほどスーパーマンか大勢抱えているラボでないといけないことなる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 内向き、閉鎖的になって来ている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 努力しているように思うが、実体が見えてこない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 一部積極的な面もあるが、大半は消極的で小さい世界を固守する傾向にあると思う。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

問64 我が国の大学は、分野連携や新たな融合領域の創出に関する研究者の活動に対して、積極的に支援していると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●							0.2	10	110	9	0.15	-0.01
大学				●	●							0.16	8	83	7	0.15	-0.01
公的研究機関			●	●	●							0.39	0	11	0	0	0
民間企業				●	●							0.2	2	14	2	0.22	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 科研費やWPIなどの刺激が良い効果。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 支援は促進されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 大学に新たな融合分野の研究科ができるなど、国の方針のもと、大学も活動支援を活発化させている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近は複合領域などのカテゴリーが多くなり、境界分野、融合分野への理解は高まっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 支援の動きを実感しつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 科研費の新しい制度などにより改善されていると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 学部体制による異分野交流の抑制。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学は頭で考える。現場はお金をもらってしまったら勝手という人々が少なからず存在。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 努力しているように思うが、実体が見えてこない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 知的財産問題で上手くいかないケースがある。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 もっと積極的に融合する具体的で親身に相談に乗ってくれる支援機構が必要です。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 支援は少ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 上記研究拠点の継続が無くなったのは残念である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問65 社会的・経済的価値の創出を目指す研究開発の推進において、人文・社会科学と自然科学の知の統合の現状と今後の必要性についてどのようにお考えでしょうか。①現状について

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●	●	●							0.19	8	108	12	0.16	0.03
大学			●	●	●							0.38	5	76	8	0.15	0.03
公的研究機関			●	●	●							0.12	1	10	2	0.23	0.08
民間企業			●	●	●							-0.46	2	20	0	0.09	-0.09

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 人社系が科学技術の手法を利用しようとする動きが出てきた。NISTEPならびにJSTの社会技術研究開発センターに期待。(その他, 無回答, 男性)
- 1 全く交流が進まない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 統合が必要に応じ促進されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 改善されつつある。環境が整いつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 日本学術会議の活動では、人文・社会科学と自然科学の知の統合はかなり進みつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少しずつ人々の意識が変化している。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 実感として少しだけ改善が見られる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 本学で少し交流がみられ始めた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 人文・社会科学との知の統合はむずかしい。特に人文・社会系の研究に個人、独創が必要という意識が強く、自然科学系との融合をむずかしくしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 まだまだ知の統合は弱い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 あまり必要性を感じない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 社会科学が正常に機能しなくなっている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 全く不十分です。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

問65 社会的・経済的価値の創出を目指す研究開発の推進において、人文・社会科学と自然科学の知の統合の現状と今後の必要性についてどのようにお考えでしょうか。②今後の必要性について

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変えた回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+	(A+C) / (A+B+C)	(C-A) / (A+B+C)
全回答												-0.36 (-0.07)	6 (10)	119 (72)	3 (1)	0.07 (0.13)	-0.02 (-0.11)
大学												-0.42 (0.06)	5 (3)	74 (34)	3 (1)	0.10 (0.11)	-0.02 (-0.05)
公的研究機関												-0.46 (0.24)	0 (2)	16 (5)	0 (0)	0.00 (0.29)	0.00 (-0.29)
民間企業												-0.23 (-0.09)	0 (5)	26 (29)	0 (0)	0.00 (0.15)	0.00 (-0.15)

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 2 我国のあるべき姿を戦略的にすすめるためにも、人文・社会科学の力を導入する必要がある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 一層必要性は大。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 2つの分野は基本的な考え方が異なるため統合が難しいが必要だと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 社会バランスから、さらに知の統合を進めた方がよい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 エスノグラフィの成果←統合の一例(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 0 人文社会学との連携の失敗例が増加している。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性, 実感あり)
- 1 言うは易く、行は難しの典型の1つか、言うこと自身に意味がないかもしれない。(その他, 学長等クラス, 男性, 実感あり)
- 1 必要のある実学などでやれば良い。いくら叫んでも必要がないと統合は出来ない。(その他, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)
- 1 知の統合以上に力を注ぐべき事項があるように感じるため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性, 実感なし)
- 3 知の統合になじむ分野となじまない分野をまずは見極めるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性, 実感あり)

問66 分野連携・融合領域研究への取組みについての全般的な意見

【問64について】本学においては、学部・研究科、研究所の部局組織とは別に、複数の部局にまたがる領域横断的な教育研究プロジェクト、総長の強いリーダーシップの下で全学として推進すべき重要プロジェクトなどその性格に応じて、機構、ネットワーク、室、本部等とよばれる組織を総長室直轄で設置できる総長室総括委員会を平成16年度に整え、分野連携や融合領域研究活動の支援を行っている。(大学, 学長等クラス, 男性)

全体:異なる分野間の融合によって、新しい分野が創出される可能性は高いので、学内外の異分野間の連携・融合を奨励する制度の導入が望まれる。(大学, 学長等クラス, 男性)

相互理解や手法が異なる問題の克服など課題はあるが、分野融合による新領域開拓は重要であるので、さらに発展させる必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

「知の統合、融合」と言ったことは、自分の研究活動と他の研究活動を少し離れた目で見ると余裕があつてこそできるものである。現在は、その時間がないのではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

①基礎研究の審査において、伝統的なディシプリン研究(認識科学)と知の統合によって社会・経済的価値創造を目指すディシプリンとしては未成熟の研究(どちらかと言うと設計科学)とを分けて、それぞれの評価基準を明確化する必要がある。特に設計科学の分類の研究の審査においては、社会価値化へのインターフェースの構想も重視すべき。②認識科学か設計科学かは各研究者自身が自ら宣言をすれば良い。そしてそれぞれの競争的研究資金の枠の中で競争をするのが良い。(大学, 学長等クラス, 男性)

・日本のカルチャー(リスクをとらない) ・近視眼的成果の要求 ・セクト主義、等問題が多い。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問62) 分野融合の努力は認められる。(問63) かなりのモチベーションはあると思う。(問64) 支援する姿勢は認められるが、府省連携を含めて継続性が鍵。(問65) 必ずしも統合する必要はないが、両分野を伸ばすためには、人文・社会科学と自然科学の間のフィードバックが必要。この意味で、両者を併せ持つ日本学術会議に期待したい。(全体) 研究者は自己の領域に閉じこもりがちである。したがって、分野連携・融合領域推進のためには絶えず他領域のエネルギー(種々の意味で)を注入することが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者の意識は進んできていると思われるが、分野によって差が大きい。もう少し着実に進める必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

文系、理系の知の統合は制度的に推し進めても困難であり、環境、エネルギー等の世界的難問解決のために個々の研究者が自発的に協力し合うことが出発点であり、この意味で本学の様な総合大学が真の“ユニバーシティ”として機能することの意義は大きい。(大学, 学長等クラス, 男性)

「融合領域の創出」は、実際に実行していく研究者それぞれが、いかに目的・趣旨を理解していけるかが重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

分野融合や知の統合は単なる研究者間の共同研究に終わらぬ様にならなければいけない。現在でもこの様なカンバンを掲げたプロジェクトへの投資は行われているが、アウトプットとして新領域の教材としても使える様な、教科書的成書の作製を求める事も手かも知れない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人文・社会科学サイドの研究者への自然科学、とりわけ生物学やライフサイエンスの理解が制限因子になっているケースが多い。大学においては人文・社会科学専攻の学生にも自然科学の教育を強化することが融合領域促進に必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地球環境問題の解決など文理融合で取り組むべき課題がきわめて多いにもかかわらず、有効な学問領域、その運営法等、ほとんど見るべき成果がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学が社会と関わっていくためには、科学技術に関することでも人文科学者と協力する場面が必要だろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

自然科学と人文・社会科学の知の統合は必要と考えるが、それには共通のことばや認識が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学等の組織・構成(学科等)が次第に対応し始めてはいる。総体的にはその重要性の認識はまだ希薄。国民の科学技術リテラシーの観点からも、この視点は重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

知の融合は可能で現在プロジェクトを申請準備中であるが、むしろ知の融合(あるいは統合)はかくあるべしという評価基準の立てかた(科研費申請などにおける)に問題があると思う。異分野の融合あるいは統合には様々なケースがあることをまだ大前提とすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

知の統合は、自然に出来上がらない限り、長つづきもしないし、本当の成果も出ない。異分野間の連携はすでに芽のあるものに重点を置くべきで、外から無理に造り出すものではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

異分野に挑戦することにはリスクが高く、そもそも研究者の研究外の用務があまりにも多い日本の研究者にとっては専門外のことを新たに勉強する時間も取れません。日本では科研費を初めとして、大抵の研究費はずっとひとつのことを続けていた方があたりやすいという現実があり、これが壁になっています。チャレンジする必要もない、リスクは高い、時間は取られる、ということでは、よほどの情熱と信念がないとできません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

自然と人との関わりが軽視されて良いはずがない。どちらの知が欠けても、自然の内なる人、あるいは人間社会を包含する自然は確立できない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

無理に融合する必要はない。研究上の必要があれば、研究者は自発的に融合的研究を進めていく。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①融合、連携の主導を国がするべきではない。研究者の自主性に委ねる。②それを可能にするような人事制度。ex.座布団つきポストで、部局内を軽やかに渡り歩けるようにする。③人文・社会科学への手当てを十分に。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

分野連携、融合領域の研究は、21世紀の科学技術研究の中心となるものであり、強力に推進して行くべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・統合は目的ではない。・自然科学と人文社会科学のそれぞれが他の知識体系を取り入れて発展して、その結果として統合が達成されるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

自然科学の分野でも、少し専門がちがうだけで、学術用語やその定義に違いがあり、コミュニケーションが容易ではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

真に分野融合で実績のあるor意欲のある人をあつめたセンター(箱)を作るべき。これまでの支援はバーチャルなものばかり。共同研究では「物理的距離」が短くないとダメ。つまりキッチンとハードウェア(建物)を作って、そこに有効なプログラム(ソフト)を入れる必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

異分野融合に基づく「新たな知の創造」が、生命科学、物理学、数学などの分野境界を越えたmultidisciplinary approachesを採用する科学の流れを目指すものとするならば、その流れを評価できる人選が重大である。現実にはこのような人材は極めて乏しい。応用研究のみに目が向いた人間にこの旗ふりはできない。異分野融合に基づく「新たな知の創造」は、自由発想型研究／基礎研究でしか達成できないだろう。なぜなら分野を越えた研究者達の間での共同研究は、互いの理解の上に自然発生的に始まってこそブレークスルーが期待されるからである。multidisciplinary approachesを採用する科学の流れは各国ですでに始動しており、スイスシステムバイオロジー国家プロジェクトであるSystemX.chや、アメリカ合衆国の財団Howard Hughes Medical Institute(HHMI)が立ち上げたJanelia Farm Research Campusなどの研究所や制度を十分に検討して、国内での取り組むべきである。具体的には、世界トップクラスの研究教育拠点の中に、異分野融合に基づく真の基礎研究拠点があるべきだ。また日本政府が多大な貢献をしているHuman Frontier Science Program(HFSP)では、すでに異分野融合に基づく研究提案の募集を毎年行っている。日本政府はHFSPへより一層のサポートを行いつつ、HFSPに採択された国内外の研究者が魅力を感じるような研究拠点形成を提案すれば、世界トップクラスの拠点形成につながるだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

分野を超えた連携は非常に重要である。しかし、これを実行しようとするとき一定サイズの研究グループが必要である。すなわちスタッフ研究者が3-4名、PDも3-4名程度の規模の研究グループが必要である。我が国で分野を超えた連携が進まないのは普通の科研費では、このようなサイズの研究グループを持つことができないからである。大学の支援についても、困難な理由にははっきりして大学が自由にできる財源が無いためである。運営交付金の毎年1%の削減という極めて厳しい財源難を押しつけておいて、大学がこのような活動に支援しないことはけしからんというのはいへんけしからぬ言いぐさである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人文・社会科学と自然科学の知の融合を目指す現場に何回か居合せた。理想は良いが、価値観の違い、基礎的認識、考え方の違いにより、現実にはあまりにむずかしい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

〇〇〇先生のような巨人は上からの誘導政策で生まれるものでしょうか。政策としてある方向性を固定するのは学問研究への干渉であり、〇〇先生のような巨人を生む事は出来ません。個々人の自由な研究環境を保障してやるのが政治であり、ある方向性を策定することは逆効果です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

文化系の学部は競争化の流れに乗りにくいので、近い将来哲学など人文科学の助けを必要とする時がきたら、その分野の研究者がいなくなってしまう可能性がある。もっと早い段階から、知的交流に努めるのが望ましい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

分野連携、知の統合のためにはそれぞれの研究者が自分の軸足をしっかり持っていなければならない。現在の新領域と言われるところの教育は軸足が無い研究者を育てているように思える。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

人文・社会科学と自然科学の知の統合は全く不十分です。各研究者がアイデアを持っていたとしても、仲介するシステムがないので、実際の研究の発展に繋がっていないのではないのでしょうか？システム作りがまず大事だと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

好奇心のない人はそもそも科学者に向かない。逆にちゃんとした科学者であれば、融合の方向に向かうしかなくはないはず。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

イノベーションの創出を目指すならば、イノベーションの目指す先には社会・経済がある訳だから、人文・社会科学との連携無くしてイノベーションの創出を行うのは難しいと考える。イノベーションの創出を目指すためには、人文・社会科学と自然科学の融合は必須と考える。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

せめて高校までは広く浅く全ての理系および文系科目を教えることが不可欠。基盤がなければ、知の統合などありえない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

人材の発掘および育成が先決。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究コミュニティ間の分野を超えた交流が乏しく、コミュニケーションギャップを乗り越えるために多大な努力が必要。また、研究者の個人レベルでは分野横断的な視野で熱心に取り組んでいる人がいるが、組織として支援する体制は不十分である。大学入試や専門課程への進学振り分けの段階から、理系と文系の垣根を低くするなど、将来、分野融合や流動化の視点を持った研究者となる人材の育成が必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

知の統合といっても接点がない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

論文数をベースとした現在の評価システムでは、分野を変えたり、新分野を創生するためのリスクは取りにくい。研究評価基準を変え、長い目で見る必要あり。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

異分野融合プロジェクトに積極的に予算をつけてほしい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

人文・社会科学と自然科学の知の統合、ちょっと抽象的すぎないか。提案した人には考えがあるだろうが。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

“科学的価値の判断は科学技術は行えるが、社会的価値の判断は行えない”と言われるように、社会的価値(設定目標)の判断を行うための仕掛けが必要だと思います。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

科学技術に関わる国家プロジェクトは、同一分野の専門家集団で提案し実行しているケースが大半である。また大学においても「文理融合」を標榜し新たな学科や研究科を設立し試行しているが、必ずしも融合は進んではいないと思われる。エネルギー問題など社会科学側面が無視できなくなりつつある現在、より国が先導する形で融合を促進すべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

何か成功例が示せないか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

異分野連携の必要性は自ずと生じてくるものという理解であり、それをサポートすることは重要であるが、連携を促すことにどれほど意味があるのかイメージしたい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

歴史的にみて、科学の革新、進歩、発見は、人文・社会科学と結びついている場合も多い。また優れた科学業績を残した歴史的な人物は、優れた人文・社会学者でもあった。従って激進化する国際競争の中で、ブレークスルーを伴った研究開発達成の為に、今後益々知の統合は必要となると考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

形式的には分野連携は進んでいるかもしれないが、研究費を獲得する手段になっているのではないかと懸念する。実質的な連携が行なわれていることは少ないのではないか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

安全・安心を得る為の手段として、科学技術には増々多くの期待が寄せられているが、「安全・安心」の定義を問い直す意味においても人文・社会科学はそれ以上に重要な存在になる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

個人の興味は各々異なるので、一概に判断せず資金調達時などに申請させてみてはどうでしょうか？ その際、適切な紹介を行えるようにしては？(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

両者は価値観が異なりすぎる。人文社会研究は、目標や成果の定量化やその応用範囲が不明確であり、国家助成に不適。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

日本の強味である材料やデバイスの先行研究を新しいシステム、サービスに生かして新しい価値を生み出すことが日本の生きる道である。このような人材の育成が日本の最大の課題。(民間企業, 無回答, 男性)

産学連携事業の推進と共に、異分野融合領域の研究・開発が活発になってきた。しかし、その進行速度は米国等に比較すると社会ニーズの強い後押しがないことから、遅いことは事実である。しかし、昨今の産業を取り巻く環境の劣化から、産業連携にて新産業を創成することが不可欠であることが認識され、そのための活動は加速されよう。その際、製品・サービス共に、社会ニーズを正確に把握する努力が必要で、社会科学、人文科学、経済学等の所謂文系の知識の開拓と理系の力が融合し、包括的なアプローチを描くことが重要で、我が国の文系知識人材の奮起と協力に期待する。(その他, 学長等クラス, 男性)

統合して何を生みだすか、big pictureを持つ研究者が少ないので、世界観を醸成する訓練が必要。(その他, 学長等クラス, 男性)

日本人は割合このような融合研究には強い印象を受ける。(無回答, 無回答, 男性)

問67 民間企業は、大学や公的研究機関に対して民間企業が抱えている技術的課題を十分に発信していると思いますか。①大学に対して

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●						0.03	7	154	12	0.11	0.03
大学				●	●	●						-0.22	6	88	5	0.11	-0.01
公的研究機関				●	●	●						-1.07	0	6	0	0	0
民間企業				●	●	●						0.73	1	55	7	0.13	0.1

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 自社における状況の変化から、「外部の知」への期待が高くなりつつあると感じる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 大学等に当社の求める研究・技術の公募を一年に一回行っているから。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 少しずつ良くなっては来ている。まだまだ諸外国に対し垣根高いが…。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 充分とは言えないが、より多く発信するようになりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 新技術に対する技術的難易度は増々高まり、大学や公的研究機関に対する期待も高まっている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 課題はかなり発信している。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 交流の場は増しているが、実質的なやり取りはまだ不足している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 アウトソーシングが増加。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 企業にとって知的財産権の競合となっている大学に対してどうしろと…。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 ノウハウや技術の流出懸念が高いため。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 大学には共同研究相手以外からの情報が必ずしも伝わらない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 一般的に企業から見て、大学に対して不信感があるように感じられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問67 民間企業は、大学や公的研究機関に対して民間企業が抱えている技術的課題を十分に発信していると思いますか。②公的研究機関に対して

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●						0.13	5	94	10	0.14	0.05
大学				●	●	●						-0.12	3	28	2	0.15	-0.03
公的研究機関				●	●	●						-0.29	1	15	1	0.12	0
民間企業				●	●	●						0.49	1	47	7	0.15	0.11

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 公的研究機関も積極的に利用しはじめたため。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 徐々にではあるが発信力は増加している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 新技術に対する技術的難易度は増々高まり、大学や公的研究機関に対する期待も高まっている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 自社における状況の変化から、「外部の知」への期待が高くなりつつあると感じる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 企業レベルの予算が厳しくなり、研究協力は進んでいる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 公的機関側のアンテナにも問題があると気づいたため。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 交流の場は増しているが、実質的なやり取りはまだ不足している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 企業にとって知的財産権の競合となっている大学に対してどうしようと…。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 中小企業以外からの情報伝達は充分ではない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 実態を知ると予想以下。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問68 大学や公的研究機関は、民間企業が抱えている技術的課題に関心を持っていると思いますか。
①大学

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●	●				0.59	10	149	19	0.16	0.05
大学				●	●	●	●	●				0.28	8	88	14	0.2	0.05
公的研究機関			●	●	●	●	●	●				1.1	0	5	1	0.17	0.17
民間企業			●	●	●	●	●	●				1.07	2	51	4	0.11	0.04

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 産学連携に大学として前向きになってきており、その姿勢はできてきていると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 民間企業との連絡が増して来ている様を感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 ある程度関心はある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 地域の大学で強い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近、企業との連携が強くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 関心は高くなっているとの判断です。但し、両者が充分議論しているとは思えません。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 以前より関心を持った行動が見受けられるようになってきた。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 結構関心を持っている人が多いのだと実感している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 関心が高まっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 予算etcの問題もあって、改善中。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 話し合いが増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 産学連携の気運もあり、以前より関心があると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 企業献金を受けたいと思っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 論文や学会発表の成果になりにくいものに興味を持ち難い傾向があります。変更していません。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 大学と民間企業の科学技術に関する関心の質は大きく隔っており、相互理解は容易でない。(大学, 学長等クラス, 男性)

問68 大学や公的研究機関は、民間企業が抱えている技術的課題に関心を持っていると思いますか。
 ②公的研究機関

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●	●	●	●	●	0.73	5	81	10	0.16	0.05
大学				●	●	●	●	●	●	●	●	0.89	2	26	3	0.16	0.03
公的研究機関				●	●	●	●	●	●	●	●	0.68	1	12	5	0.33	0.22
民間企業				●	●	●	●	●	●	●	●	0.66	1	40	2	0.07	0.02

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 ある程度関心はある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 政策的誘導で増強された。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 耳に入らないので、判断しにくい。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 産官連携のニーズが高まっているため。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 論文や学会発表の成果になりにくいものに興味を持ち難い傾向があります。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 公的研究機関が大学化する傾向と見える。(その他, 学長等クラス, 男性)

問69 産学官の間で研究情報の交換が進んだり、相互の知的刺激の量が増したりしていると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●	●	●	●	●			0.24	8	148	20	0.16	0.07
大学					●	●	●	●	●			0.04	7	89	6	0.13	-0.01
公的研究機関					●	●	●	●	●			0.7	1	11	4	0.31	0.19
民間企業					●	●	●	●	●			0.56	0	43	9	0.17	0.17

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 JSTその他の活動は積極的である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 中央の帝大は進んでいるようだ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 相方関心を持つ者は、お互いに知的刺激をより一層うけるようになってきた。(その他, 無回答, 男性)
- 1 産学官連携は相当に進んできた。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 色々な研究組合などがつくられ、連携がよくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 活動は活発化してきた。成果はまだ見えない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 NEDOや厚労科研では産学プロジェクトが多く、以前より進んだと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 セミナー、連絡会などは増えていると思う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 意見交換の場は増大している。情報交換の場は増えるが、実践として実のある連携は少ない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 政策的誘導で増強された。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 情報交換(資金獲得のため)はすすんでいると思われるため。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 産学官連携が浸透してきたので、その分の交換及び刺激量は増したと思います。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 利害の一致が益々困難になっているのでは? 独立法人化の悪い面が明確に表われてきています。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 変化なし(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 経済状況が厳しく停滞している。(大学, 学長等クラス, 男性)

問70 産学官の共同研究にあたって、知的財産に関わる運用(不実施補償など)は円滑であると思いませんか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●					0.3	8	114	13	0.16	0.04
大学				●	●	●	●					0.13	4	59	5	0.13	0.01
公的研究機関				●	●	●	●					-0.33	3	8	0	0.27	-0.27
民間企業				●	●	●	●					0.67	1	42	7	0.16	0.12

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 企業側の不満は、むしろ特許そのものの内容にある。(その他, 無回答, 男性)
- 1 大学の知的財産に関する理解が進んできている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 従来に比べ折り返いがつくようになってきた。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学側の知財部が充実してきた。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 運用等は大概軌道にのりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 徐々に整理できるようになっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少し、契約内容が改善。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 もはや、大学の技術を導入しようとは思わない。企業が利益を享受できない仕組みになっている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 産が敬遠している傾向がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 不実施補償は現実性を欠く。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 知的財産に関わり、大学ともめるケースが多いときいているため。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 共同研究によるものでも、企業と大学ではとらえ方が異なること、大学側は良く分かっていないことがある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

問71 産学連携の高まりは、大学における研究開発活動及び教育活動に対して良い効果があると思いますか、それとも悪い効果があると思いますか。①研究開発活動

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答							●	●	●	●	●	0.01	10	157	7	0.1	-0.02
大学							●	●	●	●	●	0.03	7	92	6	0.12	-0.01
公的研究機関							●	●	●	●	●	-0.14	2	8	0	0.2	-0.2
民間企業							●	●	●	●	●	0.14	1	52	0	0.02	-0.02

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 教員のマインドは、民間人の導入により高まってきている。(その他, 無回答, 男性)
- 1 産学連携(大企業、中小企業)の色づけがだんだんできるようになり、大学の機能として整理されてきていると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学のみではできないことができるようになった。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 基礎研究が減少している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 程々にすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 自由な気風が失われつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問71 産学連携の高まりは、大学における研究開発活動及び教育活動に対して良い効果があると思いますか、それとも悪い効果があると思いますか。②教育活動

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答							●	●				0.01	14	128	7	0.14	-0.05
大学							●	●				0.06	10	76	5	0.16	-0.05
公的研究機関							●	●				0.93	1	8	1	0.2	0
民間企業							●	●				-0.07	3	40	1	0.09	-0.05

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 学生は企業の考えに興味を持っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 学生にとっても刺激があると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 例示がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 教育の効果が少ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 程々にすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 企業向けの研究が増えることで、本来の研究に手が回らなくなり、教育上は問題になっているのではないかと思います。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 教員が会社訪問で忙しく、教育活動がおろそかになっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 自由な気風が失われつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問72 日本の民間企業の共同研究等の相手として、日本の大学と米国の大学とで技術課題の解決能力、また、成果の取り扱いを含む契約の締結・実施の実務能力を比べるといかがですか。①技術課題の解決能力について、米国の大学と比べて

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●							0.07	7	99	9	0.14	0.02
大学				●	●							-0.35	4	60	5	0.13	0.01
公的研究機関				●	●							0.58	0	4	1	0.2	0.2
民間企業				●	●							0.69	3	32	3	0.16	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 課題の内容によっては、差が少ない場合もある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学でのしゅみが整ってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 知財本部等充実してきた。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 日米それほど変わらないだろうと思直した。日本が劣っていることはないだろう。企業との連携が少ないだけ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 担当者にも依るが、実務能力は充分ではない。特にスピード面において。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 米国の大学が企業に從属していることもあり得直ちに良し悪しをつけるべきではない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 実際に商社は、米国の大学に資金提供している。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

問72 日本の民間企業の共同研究等の相手として、日本の大学と米国の大学とで技術課題の解決能力、また、成果の取り扱いを含む契約の締結・実施の実務能力を比べるといかがですか。②成果の取り扱いを含む契約の締結・実施の実務能力について、米国の大学と比べて

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数											評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+(C)	(A+C)/(A+B+C)	(C-A)/(A+B+C)
全回答												0.38 (0.41)	5 (6)	90 (74)	14 (7)	0.17 (0.15)	0.08 (0.01)
大学												0.26 (0.13)	3 (2)	54 (37)	9 (5)	0.18 (0.16)	0.09 (0.07)
公的研究機関												0.51 (0.07)	0 (1)	5 (11)	1 (0)	0.17 (0.08)	0.17 (-0.08)
民間企業												0.58 (1.08)	2 (3)	29 (23)	2 (1)	0.12 (0.15)	0.00 (-0.07)

(2008年度調査から意見を変えた理由) [実感なしのコメントも記載した。]

- 2 実務能力は向上。しかし効率向上はいまひとつ。(その他、無回答、男性、実感あり)
- 2 一般的には依然契約に関わる語学的な壁が存在すると思われる。(大学、所長・部室長クラス、男性、実感なし)
- 2 知財本部の充実。(民間企業、主任・研究員クラス、男性、実感あり)
- 1 知財の取り扱いに対する力量は、スタッフの充実により改善されつつある。ただ、このようなスタッフの件費は時限的予算によるものが殆どで、これは問題である。(大学、所長・部室長クラス、男性、実感あり)
- 1 実務能力に少し改善の傾向あり。(大学、所長・部室長クラス、男性、実感あり)
- 1 大学でのしゅみ感が整ってきた。(大学、所長・部室長クラス、男性、実感あり)
- 1 最近、日本の大学も実務能力が向上している。(民間企業、所長・部室長クラス、男性、実感なし)
- 1 国の方針のもと、日本の大学でも専門部門ができるなど、実務能力は確実に高まってきている。(民間企業、所長・部室長クラス、男性、実感あり)
- 0 注、大学によって差が大きい。(民間企業、無回答、男性、実感あり)
- 1 日本の大学にサポートシステムがない。(大学、所長・部室長クラス、男性、実感なし)
- 2 正確なところは分からないが、契約社会である米国より進んでいるとは思えない。(大学、学長等クラス、男性、実感あり)
- 2 日本の大学の能力が低いと感じるようになった。(民間企業、主任・研究員クラス、男性、実感あり)

問73 現在の産学官連携に関して、障害となることについて、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

第一に、産学連携を円滑かつ効率的に進めるために、様々なフェーズにおいてコーディネータ的な役割を持つ人材の確保・育成が課題である。第二に、民間企業において基礎研究の重要性は今後さらに高まってくるので、産学連携によって基礎研究の部分を協同で実施できる体制づくりが課題である。上記の2点の課題解決に向け、大学生・大学院生等の企業における短中長期的なインターンシップの実施、民間研究者の大学受け入れの拡大等によって、企業の実情やニーズを把握できる体制を整備するとともに、将来のコーディネータ人材の育成を図るための対策を実施していく必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

・産学官の交流がまだ充分ではなく、相互の理解が不足気味。・産学官連携の話し合いの機会を増やす努力が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

・我が国の会計制度(単年度主義)が大学の研究の実態と乖離していることや会計手続きが煩雑であり、企業等に必要以上の負担をかけていること。・省庁間で研究費の執行ルールが異なっており、無用の手間を大学や企業にかける結果となっている。なるべく簡素で自由度のある仕組みで共通化することが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

障害事項:大学の知的財産を目利きできる人材の不足とその人材を確保するための財源不足。対策:産学連携コーディネーター(特に目利き人材)の役割が非常に大きいので、有為な人材の育成とそのための財源の確保が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・学内窓口の業務のスピード感や十分な知識が不足。・産業界の情報開示も不十分。(大学, 学長等クラス, 男性)

現在、産学官連携に関しては、特に大きな障害はない。(大学, 学長等クラス, 男性)

・産学官3者それぞれにおけるコーディネーターの数的、質的不足。・応用系の研究分野であっても、産学官連携に関して意識の低い大学教員が多い。(大学, 学長等クラス, 男性)

・産学官連携を活発に行う教員にとって、業績評価を引用論文数の多さだけでなく行うことが大切である。・産学官連携活動に参加する博士課程の学生に対する経済的支援が、「生活費」だけでなく「社会に学ぶチャンス」として「活かした金」として作用するシステム改革が必要。この点、欧米に学ぶ点が多い。(大学, 学長等クラス, 男性)

本当の意味の連携が機能していない例が多い。自分の方だけ得をしようという姿勢(気持)を捨てること。(大学, 学長等クラス, 男性)

それぞれの立場の相違。十分知識のあるコーディネータが必要である。産学の両方の経験があればベターだと思う。両者の継続的コンソーシアム形成も必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

本部が新しい事を実施する時、責任問題など発生する可能性があり、消極的。TLOという例えば1つの形態のみ進んでいるが、多様な連携が考えられる。(大学, 学長等クラス, 男性)

教員サイドの意識の上で障害はほとんど無いと言ってよい。しかしながら、経験の不足から来る不都合はかなり残っている。着実に進めることが必要であると考えている。(大学, 学長等クラス, 男性)

公的資金の支援下では秘密保持が制限され、企業活動に不利益。非公開を認める制度も必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者と事務職員の間接的な仕事を担える人材が不十分なこと。(大学, 学長等クラス, 男性)

知的財産に関わる体制が十分に整っていない大学が多い。体制や規程類を整えるべきだ。(大学, 学長等クラス, 男性)

日本の産業界は国内の大学よりも欧米の大学に過大な期待を持ち過ぎている。日本の大学の基礎研究(要素技術)を産業界での応用につなげるためには、その橋渡し研究の担い手としての健全なベンチャー企業の育成が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

制限、制約が多すぎるように思われる。もっと自由に、自主的で行動できることが重要。(大学, 学長等クラス, 男性)

「予算、コーディネーターの質量、教員の意識、リーダーシップ」→産学官連携組織に専任の職員を配置し、産業界に通ずる外部の強力な専門家をリーダーに、他方で優秀なコーディネーターが汗をかくて企業と接触し、教員の研究を紹介することが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究成果の中では、機密保持が欠かせない事項である。しかし、学生あるいは大学院生の力により、研究は推進していくことが少なくない。したがって、情報の厳密な管理と教育研究指導成果とのバランスをいかに図っていくかが課題である。(大学, 学長等クラス, 男性)

産学官連携に携わる人材がまだ十分でないと感じている。産学官ともさらに人材教育に関する施策を講じる必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

コーディネーターの数が少なく、効率のよい橋渡しが行われぬ場合が多い。コーディネーターがfollow upできない(できる時間がない)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官連携の限界は三者間の相互理解不足であり、この問題を解決するのは三者間の人事交流をはかることである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の教員にゆとりがなく、人と金を増加することが対策である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産と学の連携は色々問題が有っても前進しつつある。むしろ官(自治体)の係り方が弱い。特に官僚的対応しかできない担当者が官側に居た場合は、3者の連携を進める上で非常な障害となりうる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官の人材の交流が最も重要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

相方が望む内容理解に互いに理解不足気味に思われる。両方の立場や状況を理解できる仲立ち役またはコーディネーターを強化することが障害を少なくすることになるであろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

真の産学官連携は成立していない。3者がきちんとした〇地を持ち、他に貢献しかつ〇を〇受する立場を理解し、活動に役立てれば、効果的。テーマ、官の〇、3者の態度に改善の余地は大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産、学、官それぞれにおける研究開発のスピードが異なること。→学のスピードが遅く、産のスピードが速いのは否めないのも、両者の長所を相補しながら進めてゆくべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の問題もあるが、企業側の不況によるR&D弱体化のインパクトも懸念される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

Seedsとneedsの間の情報交換システムの不足。現状でも様々な情報交換システムは存在するが、それらが互いに錯綜している。国家的レベルで統一された相互の情報開示システムの構築が望まれる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

シーズとニーズのマッチングがうまく行っていない。パートナーリングのさらなる促進。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学が権利を主張しすぎる。受託研究費をピンハネする。共同で応募する場合も民間企業負担がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の側に連携に関わるプロを雇う余裕がない(旧帝大等は除く)。人件費カットが障害。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

企業がより研究を推進し、大学により関心をもつことだと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究、教育機関である大学は、「教育」を産学連携と結びつけることに難点がある。特に「知財」がからむ場合。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学内のコンセンサスが大事と考えますが、社会、特に中小企業との協働事業は色々な面で難しい。この問題は時間をかけていくしか解決はないと思います。独、オランダの成功例と英国の失敗例を検討すべきかもしれません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

障害となることは、産が学に何を望むのか明確でないこと。企業の下請けとして大学を考えているような気がする。または、大学への資金提供→人材確保だけとか、だいたい修士だけ必要で博士は不要などという産と産学官連携なんかできるのか疑問。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

未だに日本大手企業には日本の大学より研究レベルの低い米国の大学に研究費を投入しているケースがある。また、大手企業は日本の研究レベルを低くみているせいか、大学でできることは自分達でも簡単にできると思っている所も多い。先進国への日本企業の寄付には税金を多くかけ、途上国や日本の大学への寄付は従来通り無税とすべきではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官の連携が上手くできるためには、連携開始前からwin-winになる確信がもてる必要があるが、現在はお互いを利用することが目的だけであったり、相手が協力することを当然と考えたりするところからスタートしている気がする。第三者のコーディネートが必要になってくる場合もあるのではないかと考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官連携にバランスの良い大学担当者が乏しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産は景気に左右される。産の研究費負担を景気の良い時に返却できる方式で軽減する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官連携での成果が三者間の顔をたてるために過大に宣伝される嫌いがある。中間に立つ官に能力の高い人材を登用することが望まれる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

官が不要でしょう。官の介入を極力抑えた自由競争で、自主的、自律的に大学と産業界がメセナも含めて連携することが大切だと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

民間企業との連携は、景気に強く左右される。国の支援が必要とされている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の企業は確実性の高いことにしか投資しない傾向がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官連携を円滑にマッチング、運営する際の契約、権利(知財、著作権等)について、手続きの簡略化を進める必要があると思っています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・企業の下請、代行が多い。・企業の研究員をスペシャリストとして養成することを重視する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特許の問題→包括連携制度により、産学官連携が進んでいると思うが、その内容が相手によって異なる場合があり、相手先も限定的である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の持っている新しい科学技術の展開と、企業のニーズがなかなかみ合わない。①コーディネータによるシーズとニーズの仲介②幅広い研究交流の機会(研究会など)③企業との共同研究を学で行うには、必ずしも実験など共同研究の実施者がいない場合が多く、学生は勉強が本分なので、必ずしも良い実施者、担当者となれない場合(発表の制限など)があります。そのため大学に従来の技官に相当するような高度な技術者がいて、研究の一部を担うことができる。或いは企業からの研究者が学で研究できる仕組みが必要だと思います。前者は学内派遣技術者で可能ですし、後者は最近JSTで始められた企業の技術者の大学での研究を支援する制度のようなもので実現すると考えられ、研究の高度化と技術者の再教育の両面から有効だと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

どの大学でも可能と言うことはならないので、現時点で実績のある大学、機関を積極的に公表し、国をあげての運動を展開することが効率的であると考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

企業側が不況により研究活動を控える傾向にある。国がもっと支援すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学は特許について口出ししない方がよい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

社会全体での人の流動性を高めることに価値を見ること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

企業の大学への投資があまりにも少ない。日本の企業が海外には10倍の予算を出している。日本企業は日本の大学に期待していない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の事務や知財等、あまりプロフェッショナルに動いていない。それなりの人材を登用することが大事。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在の工学教育を見ていて、果たして大卒の学生が企業でどれだけ活躍出来るのかを問うとき、惨憺たる思いです。ものごとを基本的なところから考えない、ものづくりの基本が全くない、数学が解けない等々の問題は大変深刻です。真の産学官連携はどのように学生を教育するか、その点が最も根幹である筈です。明日の儲けのみに目がゆくような産学連携が、考えない学生の再生産にひと役かっています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学にも知的財産課のようなものができて、知的財産を重要と考えるようになったことは望ましい。そのために個々の研究者が民間等と連携をとりにくくなったことも事実だ。大学直結の部門であるために、きめこまかい助言や支援をしにくいのではないか。学部や学科(専攻)単位でそのような専門家が居ると良い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

すぐに製品化、実用化されそうなテーマに集中し、基礎研究に取り組む人材が不足しつつある。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

日本の民間企業の共同研究等の相手として、日本の大学は米国の大学と比べて技術課題の解決能力、また、成果の取り扱いを含む契約の締結・実施の実務能力はまだ劣っていると思います。企業と大学との橋渡しをするシステムの構築が望まれます。私は特許を申請し、いくつかの企業の方とも話はしましたが、企業側はまず、お金になるかという点が大事なようで、行き詰まってしまう。この点も進まない理由の1つです。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

「サンカンガク」とお祭りのかけ声のように唱えても実情はよくなりません。「産」の求めるものは何か?を「学」の研究者は明確にとらえ、あるいはとらえさせる動きがないと、成果は上がらない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

分野により大いに異なる。(大学, 無回答, 男性)

・知的財産権、契約の不明確さ。(知的財産本部の設置で多少改善されているが、専門家の不足)→専門家雇用に対する公的支援の拡大・多様な資金支援体制の確立(支援期間、金額を研究対象によって多様化する)(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

産からのフィードバックが少ない。資金援助も重要だが、知の交流が必要ではないか?(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

従来の企業を下と見る風潮はなくなってきた。また、具現化するべきテーマと基礎研究のバランスが大事であり、研究室により基礎研究に重きをおいているところは、企業協力がなかなか得られにくい。企業のゆとりもなくなりつつある現在であるので、基礎あるいは実用化に長期かかる研究に関する国の支援が必要。科学技術政策の中で、5年でアウトプットといったことはあるが、体力をつけるためにもどうしても必要な長期テーマの抽出と具体的な国の支援策は必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

産が必要とする技術と学官の提供するシーズとの間のギャップが大きい。これを埋める手段、資金、制度が少ない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

企業の知財にかかわることから、大学が研究成果として発表できない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

教育をまきこんではいけない。公的機関を中心にするべき。今の学生は連携する前にそもそも実力がない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

官の人事(とくにマネジメント)交代が激しく、一貫性を保ちたい点。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

大学・研究機関側の有するポテンシャルと、企業側の抱くニーズとを結びつけるに当たって、相互理解や両者を仲介する仕組みが不十分。産学官連携サミットのような共通理解を醸成する場を継続的に設定するとともに、具体的な課題やテーマについて、ニーズとシーズのマッチングを図るための機能の強化が必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

人材流動性の無さ。相互理解不足。障害を取り除くには人事制度の抜本改革が必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・共有特許の不実施補償を要求する大学が相変わらず多いこと。・企業から大学教授になる場合、学位を要求する大学がほとんど。これが、事業経験のない企業OB教授を増やす要因である。・産学連携で国際標準化活動を推進する体制がほしい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

当社では、産学官連携を積極的に進めているが、まだまだコミュニケーションの不足を感じる。産学官が交流できる場をもっと多く設けるべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

複合、融合連携の体制が整っていない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

産における基礎研究の推進とその公開を積極的に進めるようなグラントシステムは真の交流に役立つのではないかと考えている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

産と官学の間では、知財に関する考え方に依然として開きがある。包括契約的なものを重視し過ぎると、産学官連携自体が目的化してしまう恐れがある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

産学は対等の連携になっていないケースが多い。学はただ産を利用しているだけの場合も多い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

企業からの資金目当てのテーマが増加し、本来、大学がすべき基礎研究が弱体化していることに将来を危惧します。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学のマネジメントがルーズなために、戦略が不明瞭になりがちで、連携しにくい。すべてを教授会が決定している現状を改め、所長クラスにある程度の決定権を与えるべきではないか。これによって、意思決定が早くなり、戦略が明確になると思われる。学長が人事権を持たず、外部評価の意見が尊重されるのはおかしくないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・自由発想型の基礎研究は別として、シームレスな技術成果の次のステージへの移行に問題がある。・ゴールの設定と役割分担。ゴールを実現するためのシナリオライティング等、戦略的な発想の欠如に問題がある。・これを解決出来る人材の育成を産学官で行う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

ごく一部を見た意見かもしれないが、日本の大学のスタッフは教授or准教授の下に助教1名に博士課程の学生が数名いるのが典型的な姿である。また博士学生も外国人であることが多い。よって産学連携で共同研究を行っても、博士学生1人と教授(准教授)の0.2人分程度のリソースしか投入されていない。しかもアグレッシブな教授であるほど、学会や国プロなどの会議出席や雑用が多く、真の研究活動は少くなりがちである。これでは海外の大学のポスDrやファカルティを多く抱えた研究室との競争にはなり得ない。まずは競争的研究費全体の額を多くし、ポスDrの活躍が可能となるようにすべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の独立法人化に伴い、特に知的財産権の帰属問題が真の意味での連携の障壁となり、民間企業の国際競争力に資する本質的な課題において連携ができないケースが見受けられる。さらにオープンイノベーションが叫ばれている現在、社内独自研究と共同の場で実行する研究の住み分けをどのようにするかと言う大きな課題もある。制度設計に当たっては、概念先行型ではなく、具体的な実行方策までブレークダウンした検討が必要と思われる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

年々研究課題が難関になってきているため、基礎研究段階からの産学連携システムも必要かと思われる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学を企業がリードする立場に立てないこと。(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)

共願特許における無実施補償の課題解決が必要。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

法人化に伴い、知財権に対する理解が深まったのは歓迎すべきであるが、工学領域と生命科学領域とで特許の意味するところが違うことについての認識や制度が十分でない。そのためどうしても知財権が絡む共同研究が円滑に進まないことも多い。知財権の権利行使が実際に可能になるまでに多くの時間や費用を必要とする生命科学領域においては異なる産官学連携のシステムが必要と思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

共同研究を行う際、企業側が、知財の不実施補償に消極的で、特許性のある実用化開発は企業、そのための基礎研究は大学といった役割分担が自然にできてしまい、両者に溝ができる場合がある。不実施補償のガイドラインなどを明確化し、企業が安心して共同研究できる体制を構築する必要があると感じる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

産学連携は、産と官がお互いにWin-Winの関係を築くことにより、研究開発の効率化、産業の発展が期待でき、積極的に運用することが必要。その為に産と学官の情報公開が重要。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

企業の求めるものと、学官の求めるものに違いがある。人、物、金と時間についても違いがある。これら違いが十分認識されずに連携することが多い。(整合不十分)(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官連携のシステムが不十分である。互いのニーズがすぐにわからない。ニーズの接点探し、協力関係の構築のためのコミュニケーション等に時間をとられるのは、システムがあるとは言えないと考えます。企業側がニーズを常にオープンにすることは困難だが、大学側は可能と考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官連携により、それぞれにとってメリットがあるという研究テーマは少ないと思う。無理に連携を進めなくても良いのではないかとと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学組織運営の不透明性と中央統制力の欠如。→学部間交流や、分野にまたがるプロジェクトへのインセンティブなど、地道に情報交換を促す仕組みを整備するしかない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

官の危機感がまだまだ弱い。国として必死になってしかるべし。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

資金の誘導に目が行きがらで、三者で本当によい姿を描ききれていない連携が多いように思う。すぐれたリーダーをあてることが大切と思う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学の不実施補償に対する懸念から、(企業側としては)なかなか踏み込んだ連携になり難い。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学自身が金銭を得ようとしている点。特に大学で作られたものを企業側がテストする過程において、金銭あるいはそれに通ずる見返りを要求する。研究者は企業での評価を切望しているのに、間に入る大学知財部やTLOが研究者-企業間にとって不都合な契約あるいは条件を提示し、両者間の関係を悪化させている。連携は減少していくのでは? 独法化をやめるべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

・企業は景気の影響を受けやすく、不況感が連携にも影響を及ぼしている。・成功事例を増やしていくしかないかと思う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

我々の分野では、特定の先生に情報が集まり過ぎる結果、かえって機密情報管理の点で不安を感じる場合もあり、容易に相談しにくいケースもある。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

産業←→学←→官の人材の流動性がないことが大きな問題の1つだと思います。人材の流動化が進むとお互いの立場を理解できると思うのですが。(特に、産←→官は少ないのでは?)(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

企業側からの情報発信が少ない。大学、公的機関と企業の間を積極的に取り持つ仕組みが必要だと思う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

民間での研究に対する大学教官の認識が不足している。大学教官としてもっと民間人を登用し「実用性」についての認識を高めるべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

企業側が費用に見合う成果が出るとは認識していない。昔の成功事例について、経営陣がよく認識することが対策となる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

産学官連携を謳って10年近くいるが、いまだ真のコミュニケーションが計られていない。日本の将来を見据え、同じ土俵で深く議論し、コンセンサスを得ることがまず第一。そこから意味ある研究開発と人材育成が始まる。(民間企業, 無回答, 男性)

たくさんありますが、最も重要なことは「研究成果は、特許出願後も公開までは秘密情報として扱う必要がある価値ある情報」であること。すなわち、公開前に発表等されると特許上問題が大きい。(民間企業, 無回答, 男性)

連携を妨げていた規制はあまり変わっていないが、気運(必要であるとする)は大分高まり、社会的認知度も高くなって来ている。後は規制の問題。1)これは駄目という基本原則をハッキリと(アメリカの例を使うべし)。2)後出しジャンケンのような日本のルールはやらない方向に。1)の「駄目」と云われていなかったらOkayと認めること。(その他, 学長等クラス, 男性)

産学連携活動が本格的に始められ約10年が経過する。その結果多くの大学は知財の機関管理を決断し、その機能を設置した。企業と大学との共同研究も機関同士の契約に基づくものが増えてきた。この経験の結果、大学間、企業間の格差等多くの問題点が明らかになってきた。今後はイノベーション創成と云うゴールに効果的にアプローチする方法を検討し、国はそのため支援策を続ける必要がある。(その他, 学長等クラス, 男性)

産学官連携を促進する専門家不足。地域、専門を集めた広域なTLO組織が必要。(その他, 学長等クラス, 男性)

問74 産学官連携についての全般的な意見

本学においては、「Proprius21」と呼ぶ新しい共同研究の仕組みも提案し、「成果の見える共同研究創出スキーム」を実践している。これは、研究の成果に主眼を置き、共同研究に入る前の段階において企業と大学との間で徹底的に議論をして、双方が合意できる共同研究計画を策定するというプロセスであり、企業のニーズを酌んだ「最適な研究テーマ」と「最適なパートナー（大学研究者）」を企業側と共同で探索し、テーマ・研究の進め方・スケジュール・成果物等について納得のいくまで話し合うことができる。また、「UCR産学連携創出スキーム」と呼ぶ複数企業等の参加する産学連携の探索と、その実現に向けた計画策定のプログラムで、産学連携を企画する前の段階として、大きな概念について産と学が討議を重ね、具体的な個別課題に絞り込むスキームを展開している。(大学, 学長等クラス, 男性)

知財関係予算の充実が必要(大学, 学長等クラス, 男性)

問67:様々な機会を通して大学の取り組みや姿勢を紹介しているが、地元の中小企業からもっと大学を活用していただきたいと思っている。問68:特に地元の中小企業に対しては、教員を同行した地域懇談会等を開催し、企業側が抱えている課題の把握に努めている。問69:産学官連携活動は法人化後、特に活発化しており、人的ネットワークも太くなっており、将来その成果は十分期待できると思われる。問70:法人化5年目に入り、大学、企業とも経験を積んできており、契約交渉は、ほぼ順調に進んでいると思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

近年改善されつつあるが、スピードの面でまだまだ不十分である。(大学, 学長等クラス, 男性)

不実施補償を企業側が拒否するがざり研究者は本気にならない。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問67)個別レベルでは発信していると思うが、その有効性は十分でないのではないかと。(問69)産学官連携は進んでいると思う。(問70)解決すべき問題が残されている。(問71)大変良い効果があると思う。(問72)バリエーションがあり一概には答えられないが、米国のインフラが優れているように思う。(大学, 学長等クラス, 男性)

産・学とか、官・学とかの二者連携ではなく、産・官・学、産・民・学・官といったもつと多重連携が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学の立場から見て、産学協力は着実に進んで来ていると考えている。ただし、分野によってはまだ不十分な部分もあり、障害がまったく無いわけではない。(大学, 学長等クラス, 男性)

世界的な大不況を克服するために国際的な産学官連携を推進する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

実用化という目に見える効果は、大いに刺激になるであろうが、ある研究基盤の確立、真理の探究、科学的評価や判断能力を学生に伝える必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

産学官連携に関しては欧米が随分進んでいる。日本でもその良さを吸収して進めてゆく方法を考えるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特許法第73条に関する適切な対応が不足(第70問)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

本来純粋であるべき大学の基礎研究に対してさえも、経済観念が優先されることの弊害は深刻。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学連携はやりたいところがやれば良いのであって、研究の特色、ステージを無視してノンジンぶら下げて猫も杓子も産学、産学といわせるのはいかがなものか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官ではなくて、NPO、NGOのようなものを含めてより広義な民を育てる。学民民の構図が望ましいと思います。官は不要です。一步も二歩も、現状から下がる姿勢が大切でしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

企業の時間スパンと大学のそれが異なる場合が多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

このような問題の国際比較でどうして米国だけが対象になるのか？理解に苦しむ。米国の真似をすることが大事なのであるのか？あるいはアメリカが当面している問題と、日本が当面している問題は異なる。産学協同ではほとんどいつも大学が閉鎖的であるとの安易な議論がある。しかし本当にそうだろうか？日本の産業界は大学(学術研究)に何を期待しているか。まだ多くの意見は、企業の中でできる研究を大学が肩代わりして欲しい、すぐに企業の役に立つ研究をして欲しい、はたまた(最近の2700億円騒動では)研究費を自分たちの息のかかった研究者に回せと限り込みをかける傲慢さである。しかし、日本ではまだ世界のトップ技術を持つ企業は少数であり、日本のトップといえども当面の儲けはその多くを外国発の原理・基本特許に頼っているのではないかと。それに対し学術研究では世界のトップという研究がノーベル賞受賞研究に限らず多数ある。産業界は、長期的な視点にたつて、原理から日本で発見・発明された技術の開発を重視すべきであつて、そのことを大学に期待して欲しい。大学が閉鎖的であるから産学協同がうまく行かないのではなく、我が国の企業の指導部の質が低すぎることに(失礼:少なくとも自分たちで基礎原理から製品まで持って行った経験がない)が問題である。企業の中の優秀な研究者をもっと多数大学に送って最先端の考え方(技術のみではなく)を身につけさせることをもつと熱心に追求すべきである。大学はそのような期待には喜んで応えたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在、かなり良い状況と思う。企業の人々も科研費に応募したりして、産に対してもencourageしている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

私立の大学がメジャーな米国は特殊かもしれませんが、一部、先方の成功例的なケースをまねる形でとり入れ、一定の割合での共同機関の導入など企業との連携を探ってはどうか？(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

世界に勝つためにはシステム面で戦略を立て直すべきだと思います。研究者の悩みに親身になって相談に乗ってくれ、企業側を紹介してくれる窓口があればと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

学においては、企業の方法論から外れることをしないと連携の意味がない。これは社会とは無関係なことをやるという意味ではない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

ここでいう産学官連携は、研究の実施または研究成果の活用という非常に限られた範囲で議論をしている。研究だけでなく、人のつながり、場所のつながり、設備のつながりといった幅広い連携を行って初めて、本当の産学官連携というべきである。研究以外のところに、大きな連携ニーズがあると考ええる。その際、公的研究機関は、法律上研究を行うことが業務となっているため、研究以外の連携には一定の制約があるのが実情である。イノベーションを目指す以上、ある程度の融通が許されるようになればありがたいと考ええる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

基礎研究であっても、いずれは産業界での実用化が目されるのであれば、その段階から産学官の連携、ニーズとシーズを共有し、応用的な開発経験も参考に基礎研究が進められるような拠点や仕組みがあって良いのでは。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

産学連携は重要であり、今後の発展を期待する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

例えば、当者はゲノムの解析を受託として引受けているが、ニーズは大きい。しかし現在の日本で、この解析(CNV解析と呼ばれる分野)を真に論文のレベルを高めるには不十分なところがあり、それを委託者の研究費の「余り金」でやっている。それでは日本のアカデミアでこのレベルを超えているところがあるかという、「無い」のが現実である。このような課題は解析に限らず装置の開発においても広く認められるところであって、「企業の研究は全てもうけのため」と定義されている現行の研究費補助金制度の欠陥と言わざるを得ない。アメリカを引合いにするならば「企業のためよりも国のため、科学のため」。基礎や技術の開発をオープンに行っており、成果を科学社会に還元する配慮がなされている。繰り返し述べたように「お金は企業、研究は大学・公的研究機関、どのように交流するか」という固定概念を脱する時が来ているように感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

産学連携は間違いなく進展している。問73で記載したような障壁を取り除くことによって、さらに連携が発展することを期待している。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

互いのニーズだけでなく、何を協力、連携できるのかがすぐに判るシステムが望まれる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

産学連携を「掛け声」とか「使命」とかでやるのではなく、ごく自然に資本主義社会の一部としてビルトインされる必要がある。(その他, 学長等クラス, 男性)

産学連携事業は本格的に開始してから約10年を経過した。その間国立大学の法人化、製造業を中心としたグローバルな事業環境の変化もあり、プロイノベーション時代に適した国造りが急がれる今日である。産学連携でイノベーション創成を図る基本体制は整い、大学における知財の機関管理・活用、企業における大学の研究ポテンシャルの積極的活用等にも顕著な進展が見られる。また、国の縦割り行政の弊害も大きく改善されてきた。したがって、今後は目的である「持続的なイノベーション創成」を実現するために、創造性の高い業務に敬意を払い、失敗に寛容な社会通念を確立し、リスクを恐れず新しい産業・サービスに挑戦する若い人材を輩出できる社会に変革することが肝要。(その他, 学長等クラス, 男性)

産業界から見ると、魅力を感じない産学官連携が多い。あるいは不必要という声すらある。つまり、実態のない形式的取組みとなっている。この原因は競争的資金の条件に、このことを課していることが大きな要因である。産業界からは、大学等でしか成し得ない基礎的な研究を自由な発想で進めること。その成果をみて産が触手を伸ばすので、その時に、連携が出来ればよいという意見である。研究の始から産学官連携を唱えても結実しない。大学は大学らしい研究の姿に戻ることが、価値のある科学技術を生み出すことになるということ。(その他, 無回答, 男性)

産学連携が言われる様になってから久しいが、お互いが歩み寄る努力がまだまだ足りないと思う。(その他, 無回答, 男性)

問75 大学は、「地域再生の核の一つとして、地域にとって重要な知的・人的資源であり、地域に開かれた存在として地域全体の発展に一層寄与すること」が期待されています。地域の知の拠点としての大学は、それぞれの地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究や科学技術人材育成に積極的に取り組んでいると思いますか。①地域ニーズに即した研究

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数											評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答						●						0.27	9	98	15	0.2	0.05
大学						●						0.24	8	77	10	0.19	0.02
公的研究機関						●						-0.27	0	5	0	0	0
民間企業						●						0.27	0	15	2	0.12	0.12

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 地域のニーズに沿った研究テーマが増加してきたと思う。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 2 地域の特色を活かした研究が増えてきた。(補助金が増えたから。)(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 大学側の熱意は高まっている。(その他, 無回答, 男性)
- 1 地域によっては活発な活動を開始している。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 地方大学の研究者の多くが地域ニーズに応えることでのみ活動している実情を知るに至った。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 益々熱心になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少し色々な試みが出ているように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 本学や他大のGPの取り組みをみても、活発になりつつある。(大学, 学長等クラス, 女性)
- 1 少しは努力していると思うので。(北大)(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 より積極的になりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 オープンキャンパスなど一定の成果がみられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 地域に根ざした研究成果も実感したため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 地域の首長が大学を訪れています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 一層の努力と交流が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学により濃淡の差がますます広がっている(中央志向と地域志向)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 特に地方大学は、「地域を豊かにする」ことを真剣に考えるべき。遊離している。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

問75 大学は、「地域再生の核の一つとして、地域にとって重要な知的・人的資源であり、地域に開かれた存在として地域全体の発展に一層寄与すること」が期待されています。地域の知の拠点としての大学は、それぞれの地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究や科学技術人材育成に積極的に取り組んでいると思いますか。②地域ニーズに即した科学技術人材育成

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数											評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●	●	●	●				0.19	8	90	8	0.15	0
大学					●	●	●	●				0.1	8	71	6	0.16	-0.02
公的研究機関					●	●	●	●				-0.68	0	4	0	0	0
民間企業					●	●	●	●				0.72	0	13	0	0	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 地域のニーズに沿った研究テーマが増加してきたと思う。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 徐々にではあるが、人材育成に取り組むところが出て来た。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 地域イノベーションなどここ1年間の政策の重点的推進。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少し色々な試みが出ているように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 本学や他大のGPの取り組みをみても、活発になりつつある。(大学, 学長等クラス, 女性)
- 1 より積極的になりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 サイエンススクール等、高校生に対して効果的である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 卒業生はまず大手の企業への就職を希望します。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 実際には難しい面もある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 特に地方大学は、「地域を豊かにする」ことを真剣に考えるべき。遊離している。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

問76 地域に着目した国または地方自治体における現在の科学技術施策は、地域の知の拠点としての大学を十分に支援していると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●	●				0.42	9	83	8	0.17	-0.01
大学			●	●	●	●	●	●				0.3	8	64	6	0.18	-0.03
公的研究機関			●	●	●	●	●	●				0.09	0	6	0	0	0
民間企業			●	●	●	●	●	●	●	●	●	1.24	1	9	1	0.18	0

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 知的クラスタ創成事業、その他産学連携拠点形成プログラムに沿って活動の芽が現れている。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 「地域の知の拠点としての大学」の価値を国や地方自治体が認める方向に動いていると認識している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 双方に真剣さが増している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 徐々に機運は高まっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近、県などとのコンタクトがふえてきたため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 補助金が増えたから。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 自治体の施策と大学の目的とが符号する部分が増大。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 大学と自治体双方の努力不足。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 福岡、山梨等では充分、大阪では不十分。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 産学官連携は推進しているが、大学を十分に支援しているとはいいい難い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 一部の地域を除くと連携は良くない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 財政悪化で支援が得られなくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問77 地域における科学技術活動の活性化に関して、大きな障害となることについて、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

地方の公設試験機関や公的研究機関がこれまで担ってきた中小企業の技術開発への協力・技術支援等の取り組みは、地方財政が逼迫している中で従来のような活動や中小企業支援が十分にできなくなり、科学技術活動にも停滞がみられる。このような状況を打破するために、地域の特色やニーズ(クラスター集積状況等を鑑みて)を活かした重点研究支援拠点を、各地域で整備を進め、そこに公的研究費を導入し、投資が呼び水となって民間資金導入が進み、科学技術活動を活性化させる好循環を作り出すための施策を展開すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

・地方自治体の予算が厳しいため科学技術活動に予算を割けない。・国からの財政援助が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

障害事項: 地元企業への技術移転は地域振興として有意義であるが、地域に限定されることのないグローバルな価値を持つ技術に結びつくものでなければ、発展に限界があると思う。(大学, 学長等クラス, 男性)

担当者の不足(事務担当者の数の不足)。組織間の意思疎通。財政的な支援。(大学, 学長等クラス, 男性)

地域ごとにそのニーズは異なり、比較的自由な(強制の少ない)大学運営が許され、必要な予算措置がとられる必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

パーセプションギャップが大きい。障害を取り除くのは大変むずかしい。(大学, 学長等クラス, 男性)

国と地域の役割分担をより明確にすべきである。また地域の横並びは問題。地域を越えた連携が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

活動範囲の中心が地域にあるのはよいとして、活動を地域に閉じこめる制度は良くない。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究に携わる人達が地域で活躍してゆけるかどうか、人材教育という観点で一体的である必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

地域の大学は一大学で活動を行うのではなく、大学同士の連携研究コンソーシアム等を作り多角的に課題解決型の地域ニーズに即した研究、人材教育に取り組むべきである。大学(間)の協力が必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

地域活性化のためには科学技術だけでなく教育、行政面においても産、学、公連携の努力が必要であるが、大学の教員は多忙を極めており、そのための時間を割くことが困難な状況である。中間職の拡充により、その障害を減らす必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

法人化になって、評価対応などが増え、個々の教員、研究者が多忙になっている。地域科学技術活動専念体制制度があってもよいように思われる。また、地域技術活動を積極的に評価する仕組み、考え方も必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

近年の経済的不況(大学, 学長等クラス, 男性)

地方公共団体からの研究活性化のための研究資金の提供が、未だに不十分である。(大学, 学長等クラス, 男性)

地域からは、どちらかと言えば即効性のある科学技術が求められるが、大学で実施している研究分野の中には、必ずしもそれに答えることができない分野があることを地域にも理解してもらいたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方自治体に予算がなく、大学研究者をサポートできない。従って積極的な共同研究も少ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特に官側(自治体)の担当者の資質、考え方によっては個々の事業の円滑な実施の妨げとなる。官と学との日頃の意志疎通を含めた協力関係を構築しておく事が重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

中央と地域間の格差の認識の解消(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

“地域連携”が形骸化しているケースが多い。とくにこの弊害は研究大学や公的研究機関に目立つ。coordinator的な人材を育成し、相方がコミュニケーションを強化することが必要不可欠であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域格差がこれだけ顕著になってくると、大学を地域再生に役立てようという発想は理解できるが、地方大学も疲弊している現状を取り除かないと困難だろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域ニーズが明確になっていないが目指して努力している。県単位では小さく、地域の方向性は〇でなく、国から研究費を獲得する一種の補助金になっている。大学はそれには充分努力している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特に大きな障害はないが、お互いに共通の関心、利益を見出すことが重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方自治体の縦割り行政(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人材不足(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

(障害事項) 地域と一口に言っても、大学の立地によって大きな差異がある。首都圏に存在する大学は、地域活動重視の感覚を余り持ち合わせていないのではないか。(障害を取り除くための対策) 地方都市に存在する大学と、首都圏に存在する大学とは同列に扱わない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域の特性をどう明確化し、どう発展させるかについてのグランドデザインづくりが不十分な地域が多い。自治体担当者と大学のコミュニケーションの強化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学技術活動の活性化には進取の気象の涵養が基本である。地域によってはすでにその土壌もあるところもあるが、中央あるいは地方のトップのコンロールが効きすぎてまったくなくなっているところもある。障害は教育、社会風潮にあり、これを取り除くことはかなり困難である。しかし、日本再生にはこれをやりとげることが肝要と思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方大学にとって地元産業との連携は重要ではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

自治体の財政悪化(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

医学部にいる者として、人的な、知的な資源となるのは現状では無理。医療崩壊を先に何とかすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方自治体の研究に対する関心の低さ。国レベルでサポートする必要性。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域ニーズに即した研究には、研究業績に直結しにくいものも多く、こうした活動に対する評価を正しく行わないと、積極的に取り込もうという研究者が出にくい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

このような考えは始まったばかりですので、時間をかけて施策をとってほしいと考えます。ゆっくりよい関係をつくっていくことができるものと期待されます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方大学では、中央に向かう人材を育てるだけです。地域のニーズが何なのかもわからないのが現状だと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域再生に関する研究や教育のプログラムを地域の大学が作ることから始めないと無理。現状の多くは、大学教育と地域再生の研究とは別々といった印象が多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在のようなグローバルな時代に地域に特化した対応は困難であるし、そのような目的で育成された人材は不幸である。地方にきて強く感じることは、地域(地方自治体も含む)は地元が中心で視野が狭くなっている気がする。大学がそれに合わせるより、大学は地域のニーズも含めてグローバル化を推進するのが良いのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学が地域研究者を自由に受け入れられるように資金援助制度を設ける。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問75②に関して、地方ほど大学と地域の人材隔差が大きいため、人材育成は容易ではない。高専との役割分担も一案。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域産業の活性化に直結する研究活動に大学の若い研究者が精力を傾けるとは必ずしもいえない。政府の研究資金投資がいわゆる先端科学技術に向けられることにも一因がある。地味な研究は先端科学に直結する。地味で泥臭い研究の重要性を説き、それに資金投資をする政策が必要であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方の大学等に活力を。まず国立大学は文科省、公立大学は総務省という縦割りをやめるべきです。私立でさえ文科省なのだから、総務省の関与を廃する文部行政の一元化でしょう。行政を一元化したうえで、官の関与を徹底的に下げることです。金は出すが口は出さない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域の環境によって、その活性化は異なる。この場合、官の強力なバックアップが必要とされる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域のニーズは必ずしも教育・研究に資さない。地域のニーズに対する対応は下請、代行、ボランティアと割り切るしかない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

〇〇大学は東京都や文京区との関係はあまりないと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方に企業がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私の経験から言えば、県庁(〇〇県庁)に科学技術政策の立案能力がないことに問題がある。愛知県だけでも人口700万人であり、人口も総生産もスイス一国にほぼ相当する。つまり、愛知県および東海三県は、我が国の地方としてどう生きるか、という視点だけではなく、世界にどのように貢献していくかを考えなくてはならないし、それができる特権がある。それにもかかわらず、これまで〇〇〇1社に頼り、自動車産業関係を集積するだけの受け身の県政を行ってきた。そのために、〇〇〇の車が売れなくなる途端に県政も県民の生活も大きな傷を負った。これは大きな問題であると当然議論になっていた。自動車産業だけに頼るのは危ないとの議論は県の幹部の共通の認識であったと理解している。しかし、たとえばバイオ産業を育成する、そのために〇〇〇大学の力を借りるなどという発想は出てこなかった(私は働きかけましたが)。この議論を通じて、県庁幹部の意識レベルが低いと思った。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・なかなか相手の顔が見えないこと。・コーディネータあるいはコーディネーションをする拠点(基地)の整備。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

地方で活動を活性化するには、旅費等、首都圏では不要なものに対する経費を十分に考える必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域との関わり方(接点)が良く分からないために研究が進まない。研究者がもっと地域の中に入っていきべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

地方大学に対する運営交付金の削減により、地域における活動が低下している。重点的なテーマに対する競争資金を少しでも地方大学に回すことで活性化されると考えられる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

予算が少な過ぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

障害ではないが、基礎研究を重視する理学部ではある程度、至し方ないか?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域に於ける科学技術の活動の活性化とは、小中高生への啓蒙的教育活動が最も意味があると考えます。地域の若い人が科学技術のおもしろさを理解し、それにより地域の跡継ぎとして残ってくれるようにするのが真の地域連携と考えています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

〇〇大学は、そのような意識は全くない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

予算が根本的に不足している。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

地方大学は地域とのつながりが大切になるだろう。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

地域行政のしほり(大学, 無回答, 男性)

地域自体の弱体化。科学が地域を振興するのではなく、科学とは別に日本の中で存在感をもっている地域が、その存在感の中で科学を振興出来る(つくばは例外)。したがって、科学以外で地域の存在感を出してゆく、また出させるための施策を行うことが重要。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

やはり地域中央格差がある。技術及び研究は地域で育つが、実用化に必要な制度などを包括的に理解できるのはやはり中央。また地域にはそのような人材も不足している。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

自身の研究活動をストップさせて対応しなければならないアウトリーチ活動を、面倒に感じている研究者は少なくないと思われる。こうした活動への貢献が評価として反映されるような仕組みがあると良いのではないかと。科学技術は社会のためのものであり、社会の理解と信頼あつてのものであることを、研究者も我々も常に念頭に置くべきことであると思う。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

評価、プロモーションなど全ての面で、広く外部の知識を求めた方がよい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学と地方自治体(含む、企業)が協力して、本気で活性化のシナリオを作る必要があるのではないのでしょうか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

人材不足(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)

地域再生の核となるには、大学が個々の研究者が興味をもっている研究だけを中心として、その枠内で考えていては達成できないと思う。社会貢献をするためにどのような研究テーマが必要なかを客観的に考えるべきではないだろうか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

産業のいとなみを体感していないと的はずれになりやすい。地域産業を体感する機会があるとよい。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学の数が多過ぎます。絞り込んで質を高めること。地域における産業を活性化させること。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

企業間の機密に阻まれて、民間同士の交流は少なく、つくばに集まる意味はうすい。大学・公共研究機関に近いメリットはある。対策は難しい。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

学術研究とその実施場所は本来関連が低く、あまり多くは期待すべきでない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

対策:セミナー、講演会等、一般の方に情報を積極的に発信して、一緒に考える機会を増やす。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学教員の給与の自由化と教員招へいのコーディネーターの活躍を保証する必要。(その他, 学長等クラス, 男性)

地域活性化のための産学連携によるプロジェクト研究・開発は、地域の大学、企業を集めて自治体が企画提案する形で進められるものが多い。その中で自治体は予算獲得のための提案書作成には関与するが、研究・開発段階でその進捗状況をモニタリングし、実際の研究開発を進めている大学研究者、企業の担当者間の架け橋となるコーディネーター人材が要である。計画の変更、調整等のマネジメント業務を担うことが必要であるが、現時点ではその責務は十分に果たされていない。地域の自律的発展を果たすためには、イノベーションをプロデュースする人材を地域が獲得する努力が必要ではないか。(その他, 学長等クラス, 男性)

「研究予算の安定確保」と「研究者の確保」(その他, 学長等クラス, 男性)

大学、企業の研究者がmeetingする場所、機会がほとんどない印象を受ける。もっとmeetingして意見交換すべき。(無回答, 無回答, 男性)

問78 地域における科学技術活動についての全般的な意見

地域との情報交換を行う機会を増やす必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

今後益々、産官学の地域連携が重要になると考えられる。(大学, 学長等クラス, 男性)

地域のクレクレ主義というか、何かしてくれて当然という姿勢が一番の問題。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問75) 産業界の声が極めて重要。どの地域も同じようなプロジェクトで特徴があまりないことが問題。(問76) 支援体制をより強力にする必要がある。独自性を出すこと。(大学, 学長等クラス, 男性)

地元の三鷹市はとても積極的である。(大学, 学長等クラス, 男性)

地域貢献、国際貢献への取り組みにもっと支援すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学と地域社会との共生は、今後ますます重要度が高まるので、大学と地方公共団体は、積極的協力関係を保つべきである。また、そのための研究資金の拡大と研究成果の展開を図るべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

地域における科学技術活動は、比較的小規模な大学で実質的に進んでいるケースが多い。その理由はかような研究機関で自己のIdentity形成に役立つ面が高いという認識が研究機関側に萌芽しつつあることにある。支援の効果は高いと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域ニーズの総体を明確にする必要がある。自治体、大学、市民の地域ニーズに総合的に〇える機関は明確になっていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

JSTなどによって関係する事業企画が増えてきている。そうした企画委員会等への関与を通して、支援の制度が出来ても、その実効のある活用が未熟な故に、まだその成果が現われていないとの印象あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多少違いがあるが、地方の場合、自治体(特に県)がその大学(特に国立大)にいろいろな面で頼りにしている(知の拠点といっても良い)と思います。大学への支援は大小がありますが、相互の関係は非常に密になりつつあります。日本全体的ではないでしょうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学内改組で地域再生に関する学科や学部などを作った大学があるのか? 形式的な改組で、中身は変わらない場合が多いのではないかと。これらのことがわからないと、これまでの経験でしか判断できない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学は普遍的な研究をするところなので、地域ニーズに気を遣いすぎては、自由な研究ができない。自由な研究の成果が地域ニーズと合うならば、その時は連携を考えればよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「地域の、地域による、地域のための科学技術活動」というような、幻想を捨てるべきではないでしょうか。真に意味のある、意義のある科学技術はつねに、worldwide、globalです。そうした世界標準の中でおのずから国として、地域として、独自のものを「自主的に」求めるのが妥当です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域での科学技術の活動の活性化は、中小企業の活性化と同様。我国の経済の礎であり、強力に進めて行く必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方の問題を、我が国の中央集権体制の中での地方の問題と考えないで欲しい。現在、欧州で起きていることは、各国中央政府の権限が次第に低下してきて、各地方が直接EU(本部ブルッセル)から資金を受け取るようになってきていることである。そのため、嘗ては分離独立でもめていた地方(例えばイタリア領内の南チロルなど)の問題は消滅し、大欧州の中で自分たちの地方はどのように生きていくか発信を始めている。東アジアには欧州のような統合体は無いが、日本の各地方は人口、経済規模、知的質、どの点でも、欧州の一国に相当する規模をもっているものであるから、全世界に向かって独自の発信をすることができるし、それをしなくてはならない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

最近、福岡の〇大〇〇キャンパスを訪ねる機会がありました。キャンパス移転で新キャンパス寄りの街並みがファッションナブルに活気に満ち新しくなっているのに比べ、〇〇キャンパス側はあまり風景が変わらず、大学の地域における重要性は知の拠点に留まらず、経済面でも広くわたって活性化に役立っている事を再認識しました。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

科学はグローバルなものですから、「地域のニーズ」というのはなじまない。あってもいいとは思いますが…重要ではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域に開かれた大学で扱う「地域」はグローバルに世界中の「地域」に関する問題を見るべきであって、「ご当地限定」のものであってはいけない。これが大学の地域への貢献の意義であろう。現状は「ご当地限定」と理解して局在している。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

地方自治体と地域の大学法人や公的研究機関との連携・強力関係を強化していく必要がある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

国、或いは地方の研究開発支援制度をもっと社会に判り易くPRすることが必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

政府は「イノベーション創成による地域の活性化」のために産官学連携のもとに地域の多様な資源を活用し、「イノベーションのエコシステム」構築を目指して、国際競争力を持つ拠点5ヵ所、一般拠点10ヵ所を選定し、重点的に支援することにした。同時にクラスタ形成のための研究開発資源等積極的な支援活動を実施している。各地域は、これらの産学連携活動を通じて、大学・企業・自治体等各セクター間の信頼感を醸成し、地域の特徴を活かした新産業・新サービス創成にチャレンジすることで、世界から創造性の高い人材、企業を呼び寄せる努力が必要である。(その他, 学長等クラス, 男性)

地方のTLOの実情を見ていると不足であると感じます。(その他, 無回答, 男性)

問79 イノベーションを通じて、社会的価値(例えば、安全・安心の確保、社会の活力や生活の質の向上等)や経済的価値(例えば、既存産業の発展、新産業・新事業の創出等)を生み出すには様々な障害があると思われます。PartⅣ(問39～問78)の中でも障害事項とその障害を取り除くための対策をお伺いしておりますが、その他、例えば、政府調達、標準化、規制の導入または緩和、研究開発型ベンチャー等で、あなたがお気づきの事項がございましたらご記入下さい。

①障害事項 若手研究者の育成支援、研究費の運用上の制度改善、治験を含む臨床研究における手続きの迅速化などが挙げられる。②障害を取り除くための対策 円滑な科学技術活動と成果の還元に向けた制度・運用上の隘路の解消に向けた、官民一体の取り組みが重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学と産業界の人事交流、産業界から大学への人材は導入されるようになってきたが、例えば大学教員が企業に出向、あるいは異動する制度が十分に整備されているとはいえない。事業化に結びつく研究成果を持つ教員、学生などが企業に行き一定期間出向できるようにすることが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

イノベーションを通じて、市場や業界を画一的に規制するのではなく、民間企業等の自主的な取り組みを誘引するためのincentive compatibleな仕組みを国家全体で工夫してきたが、その効果が出現するまでには相当の時間が掛かる。これまでの取り組みを停滞させないためにも国民に理解が得られるような形で取り組みの可視化を進めていくとともに、規制と規制緩和のバランスを保つための定点観測(モニタリング)、効果評価を行い、結果を公表していくことが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

ベンチャーの育成を支援する仕組みをもっと充実させることが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

・政府調達契約の廃止(インターネットが発達した現在、官報公告の必要性は大幅に薄れている。一定の公募期間をとることを前提とした上で、一般競争契約に一元化することが必要。) ・医薬品の許認可行政の抜本的見直し(認可までの期間の短縮など)(大学, 学長等クラス, 男性)

障害事項:大学の知的財産を目利きできる人材の不足とその人材を確保するための財源不足。政府調達契約に伴う諸手続。対策:産学連携コーディネーター(特に目利き人材)の役割が非常に大きいので、有為な人材の育成とそのための財源の確保が必要である。実験機器類の早期納品を図るため、政府調達金額の緩和。(大学, 学長等クラス, 男性)

人材の広域的な連携。財政支援。(大学, 学長等クラス, 男性)

教育(人材育成)と研究(技術革新)とイノベーション(社会・経済的価値の創造)の三位一体的推進の実現の為に、高等教育と科学技術政策とイノベーション政策のそれぞれの責任に加えて、人と金とアウトカムの視点で一体的推進の設計図を共通化して実行するべき。その効果は例えば博士課程の教育に活きて来て、いわゆるポストドク問題も解決するし、科学技術振興への国の投資が活きて、結果的に持続可能なイノベーション能力への好循環が実現出来る。(大学, 学長等クラス, 男性)

イノベーションという言葉がひとり歩きして浮ついた印象を与えている。イノベーションと実現することで与えられるインセンティブが見えないことが個々の研究者や関係者のやる気につながらない理由である。(大学, 学長等クラス, 男性)

医薬品・医療機器に関していえば、日本に治療、申請、審査、承認から販売に至る過程は改善されているが、まだ大きな問題を残している。実用化に至るインフラの整備が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

革新的発見、発明において大学が果たす役割は大きいですが、イノベーションを創出し、社会還元につなげるためには研究開発型ベンチャー企業の橋渡し研究が重要となる。また、新産業、新事業の創出には規制緩和等官民一体となる取り組みも必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

積極的な研究者の活動をより自由に行えるように、規制の緩和が必要のように思われます。また研究開発型ベンチャーを試みている教員の活動を積極的に支援、理解する環境作りも必要と思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

イノベーション創出のための産学連携は、自ずと共同研究の体制や手法が異なるはずであり、そのことを十分に周知することが重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究開発型ベンチャーをサポートするシステムは十分でない。これを成功させないと次世代がイノベーションに対して限界感をもつ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

これは本来大学が考えるべき問題では無く、産業政策として国が有効な仕組みを考えるべきではないのか?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学に限れば大学の目指す方向、自○する○研究資金、人材獲得の資金をどう求めていくか指針を立てた上で自治体が決めたニーズに答える。地域自治体の将来像はしっかりしていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

政府内の様々な部局に大学教員が大学の職のまま入れる仕組みが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「標準化」に関しては、国際標準を作ることが産業戦略的にも有効であることは総論的には認識されているが、企業内ではどうしても「生産」に較べて「標準」は「守り」だと考えられ、あまり力を入れないのが普通である。しかし、産業戦略上重要であることは再度認識したい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

いわゆるオープンイノベーション施策の一層の改善が重要な課題である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

(障害事項)研究者・技術者としての倫理観念の未熟さ。(障害を取り除くための対策)大学のみならず、企業等における生涯教育での倫理教育の徹底。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・不景気でベンチャーへの資金の出し手が減っている。 ・産学間の人事流動性を高める必要あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

新しい医療材料、技術の認可が極めて遅く、時間と経費がかかりすぎる。もっと迅速に、また少しの類似○があれば(他国、USAやEU)で認可されていれば、それで認可するぐらいのスピード感と自己責任が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

社会や国民への還元は結果として生じるもので、研究段階では90%は自分の興味に動かされる研究でよいと思っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

JSTが人手をかけてシーズの発掘と支援を始めたが、成果を期待したいと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

税金を使つての研究開発であるから当然成果を公表し、チェックする必要もある。しかし、チェックする側が、正しくチェックしたかをマスコミ等と言われても大丈夫なように、研究者側に過大な資料を要求しているのが現状。そのため研究者は研究よりも短期成果と資料作りに追われている。当然、短期成果であるから、始めから結果の明らかなことしかできず、本当に欲しい成果は出て来ない。これを理解しない限り研究者をダメにし、税金もムダ使いになる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

イノベーションを還元するという時に、還元先が日本であることが大前提になっているように思う。現在の政策などもそうになっているが、日本社会や日本企業にとって重要でなくても、国外企業や社会にとって重要なことはいくらでもあり、そのような還元が可能になることが必要だと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

初動、あるいは初期投資のリスクを下げるために、資金援助をさらに充実させる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

イノベーションは「イノベーションを創出し」というようなうたい文句で創出されるものではない、ということも銘記すべきだと思います。自由と自主をどう担保するかわかりませんが、イノベーションにとって大切なことです。規制の導入？！！？ 緩和？？いかなる規制も害あるのみ、という基本姿勢の確認が必要でしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・標準化については、例えば「分析」については、もっと柔軟に新しい分析法などを導入すべき。固定された方法が既得権を持っている場合が多い。・規制の緩和はかなり行われたが、RIの利用については、もっと柔軟な対応が必要であると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

正しい評価がなされていない。評価者の育成と透明で公正な評価法の確立。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①イノベーションのシーズとなる基礎研究のさらなる強化(トップダウン型はいらない)②大学教官に対する評価基準に企業との共同研究をふくめる。ただし企業の研究の下請けとは区別する必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私は13.5年間にわたってドイツで研究生活をしていました。その時の見聞を基に書きます。低床式バス(市電)は、ドイツ政府が〇〇と〇〇に資金援助をして、高齢者や乳母車に優しいバスを開発するプロジェクトから生まれた技術である。我が国の低床式バス(市電)は、〇〇〇〇がドイツに特許料を支払って導入したものである。新世代の市電もドイツ、フランスで開発されたものであり、一時フランスでは全土から市電が消えたが、現在では多くの市電が新世代市電を採用している。富山市ではそれを導入した。このような技術開発は、単に理科系の人間の技術中心指向の考えからは出てこない。社会の新しい問題を感度よく理解して、それを技術体系として解決したいと考える、文系・理系の連携が必要である。我が国では、このような複眼思考が苦手である。(新幹線の技術体系は優れた社会政策でもあった)。文系と理系の考え方の壁が高く、人材の分裂が極端である。科学的思考のできない文系人、社会の問題を理解しようとしていない理系人が跋扈している。これでは将来の日本が危ない。19世紀の中頃、産業革命を機に、また病原菌の発見と公衆衛生の発達があって、現在の都市ができ、現在の生活様式が成立した。だが、ここに来て(21世紀には)、地球を壊さない社会と経済を作っていくという大きな課題がある。この課題を解決するには技術を開発しつつ、社会、産業、都市、生活様式を大きく変える必要がある。欧州でも、米国でも産業人を含めて、多くの知性・頭脳がその活動にシフトしている。ところが、日本の経団連の認識は幼い段階にあると思う。このような社会変革の必要性を理解していない。このような現代の課題を正確に認識せずして何がイノベーションであろうか？何が新産業創出であろうか？具体的には、理系の好きな若者を育てるだけではダメである。少なくとも将来の指導者になる者には、科学的思考と、社会的問題の理解の双方を教える必要を痛感している。大学の教養課程を改革する必要があるように考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

今後の日本の経済発展には大学の知の活用によるイノベーションの創出が大事であると思います。ナノテクノロジーの様にサイエンスと応用の近い分野、環境科学技術の様にこれから科学を育てるべき分野。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

すべては観念論(精神論)ではない評価方法、ルール、基準があれば実現するにもかかわらず、未だに具体論に踏み込もうとしていない。それが障害のすべてである。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

定期的に周知させる公表手段を設け、その社会的価値を定量化してイノベーションの貢献度を判り易くすることなども必要では。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

100の失敗の中から1つの成功が生まれる。99の失敗するベンチャーを支援する民間資金がない。同じく99の失敗する基礎研究を支える公的資金も少ない。これは「ひとつの失敗も許さない。」という国民性の問題であり、政策もそれに従わざるをえない、ということだろうと思う。ある程度の国民の啓発活動も必要ではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

情熱のある研究者をいかに育てるか。欧米とは大きな差がある。子供の教育にもっと投資すべし。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

5年間のこの定点調査のさ中、世界的大恐慌が発生し、日本の産業も最大のピンチを迎えています。このような状況下に於いて、大学は何が出来、何を成すべきでしょうか。どんなに苦しい状況でもそれに敗けない学生を育てることが、社会、国民への還元と考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究からは距離感があるので、組織内に専門家を配置するなどの改革が必要と思う。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学が持つ多様な人材に自由な発想を促し、それを「目利き」がすばやく振り分けて、良い「種」をとって育てていくと、イノベーションは実現する可能性がある。しかしかけ声のみでは実現しない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

科学技術に投資できる仕組み作り。寄付税制は経済的な側面だけでなく、科学技術がもつ公共性への社会一般の理解を増進する。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

研究開発型ベンチャーの数を数値目標とするのではなく、しっかりしたビジョンとマーケティングに基づくビジネスプランの下に、いかに健全な経営体制を整備して軌道に乗せられたかという質を重視すべきである。研究者は起業・運営に関するノウハウに不足しがちであり、また扱うビジネスも特殊なものが多いことから、包括的なサポート体制の充実が望まれる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

標準化は国際的な戦いの場である。長期的な視点で戦略的に取組む体制が、現状ではあまりに貧弱である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

常に規制の緩和が声高に言われるが、規制の意図するところの十分な理解がされない状況での規制緩和は問題。特に研究者は、規制内容についての理解が不十分、教育システムの中に取り込む必要があるとも感じている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

現在のプログラムでは、基礎研究と実用化を繋げるものが無い。基礎研究においても出口を示さなければならず、その出口は実用化を意識したものにならざるを得ず、そのつながりを無視した課題が多くなる。その場合には、成功と評価される課題が少なくなり、芽をつぶすことにもなる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

ユーザーズを把握していない研究も多く、ニーズの把握活動も評価対象とすべきである。特にIT分野などは、要求開発なども研究対象と見なすべき。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

研究開発型ベンチャーの成功確率は米国と比べると低いと思われる。寄付等の自由度のある資金を集めやすくする制度が必要である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

ベンチャー支援はまだ十分ではない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

ベンチャー企業1000社!のほとんど全ては倒産、休眠に入っている。この事実は、起業の条件、知財の吟味、(産業化、商品化の可能性)、ファイナンス、営業、経営戦略などが余りにも未熟だったからである。これらの条件をクリア出来る様な官民一体の支援体制が必要でしょう。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

欧米の後追いではなく、日本独自の研究苗床作りをして欲しい。これを日本、ひいては世界、社会への我国の使命とするべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

安心・安全、質の向上という分野は比較的イノベーションを生みやすいが、新産業・新事業を生むイノベーションを創出するのは困難である。日本型のイノベーションを創出するためには、大型の国家プロジェクトが有効である。従来、大型プロジェクトでは、単独企業では実現できないような巨大複雑系の技術開発を複数企業の優秀な人材の力を集結して実現してきた。大型プロジェクトの中でも、巨大複雑系のシステム開発は、民間のみで「死の谷」を超えるのは困難であり、特に、航空・宇宙・原子力分野については、データベースの充実、規格化、研究開発インフラの提供等について国の継続的支援が不可欠である。再度、日本型「すり合わせ」という「ものづくり」の強みを発揮することができる戦略的な「大プロ」の推進を期待したい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

米国でのナノテク関係においては、連邦政府よりも州政府が産業育成・研究開発のための投資に積極的であると聞きます。日本ではこの視点がたいへん弱く、結果、地域の活性化につながる産業振興はできていません。この点の改善が必要だと思います。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

我が国の産業競争力において、国際的な標準・基準の与える影響は非常に大きい。CO2問題におけるセクターアプローチの如く、日本が提案し世界を誘導するスタンスは重要と考える。政府が国策として、各種の標準化・基準化をさらに能動的に世界を先導するスタンスを持って頂きたい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

日本のイノベーション創出の最大の阻害要因は、公が偉く、ベンチャー起業家があまり尊敬されない風土にあると思う。この根本的な日本の風土を変える必要がある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究機関間に人材の流動化を促進する。(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)

研究開発型ベンチャー失敗時のセーフティネットを構築し、イノベーションの創出者が活躍しやすい環境を構築する。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

各種法則、規制の緩和(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

産と学官の垣根をもっと低くして、自由度を高めた方がよい。特に学官から企業への研究者の流れが少ない。学官には企業の研究室は増えつつあるが、企業には学官の研究分室はほとんどない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学や公的研究機関から興したベンチャー企業で、ビジネス的成功は非常に難しい。大学発ベンチャーへの資金投入を減らし、本来の研究機関に投資すべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

基礎的な研究こそ、目標、期限、目的を明確にしないと、ログな成果が出ない。緊張感のない研究活動からは、世界レベルの成果など期待できない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学や公的研究機関と企業との強みを出しあった連携が必要。現在は不実施補償や情報流出の懸念から踏み込んだ連携が出来ていない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

イノベーションを特許で守り先行者利益を得ようとしても、それが極めて少ない。せめて、5年は先行者利益が欲しい。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

新しい技術で社会、経済を革新していくことは簡単ではない。政府調達や規制(導入、緩和)を駆使して一丸となって進めていく国の推進力が不可欠。(民間企業, 無回答, 男性)

2006年3月に有限責任中間法人重点技術産業競争力委員会(COCJ)が、「日本の技術集約型産業の国際競争力強化に向けて、産業分野別提言」を提出したが、その後の動きは弱い。内容は良く精査されているが、政策には反映されていない。各省庁が参加していなかったからと思う。内閣府に「国家戦略委員会」のような組織が必要と思う。(ここに各省庁、大学人、民間人も参加)(民間企業, 無回答, 男性)

世界の趨勢がオープンイノベーションを目指して急速に展開している今日、我が国の産業の態勢は「世界の工場」として発展した過去の成功から抜け出せず、拡大の難しい国内市場を対象に過度の機能を付与した製品を開発するため世界の市場での存在感を失いつつあるのが現状である。したがって、一番の障害は、安定志向でリスクテーカーになることを恐れる社会の風潮であろう。プロイノベーション時代に相応しい社会理念は、創造性の高いチャレンジを高く評価し、失敗に寛容で積極的にリスクを採るチャレンジャーを積極的に育てるものでなければならない。(その他, 学長等クラス, 男性)

研究開発型ベンチャーへの資金供給が現状停止状態にある。そういう意味では研究から社会的価値、経済的価値が生まれ難い環境にある。特にバイオ関係でいえば、安全確保は重要であるが、事業承認などのスピードアップを図る体制整備が必要である。(その他, 学長等クラス, 男性)

“イノベーション”もはじめにロゴスありきである。研究とは本来、そうしたことを指向しているのであり、そうでない研究者に対しては、それぞれの組織あるいはコミュニティで整理されるような風土を作ることが大事。我国は、評価が互いの傷のなめ合いになっているので、これを直すこと。つまり、科学技術としての議論が双方向で尽くせるしくみと文化を育てることが大事である。よい成果は黙っていても社会や国民に還元される!(その他, 無回答, 男性)

産、官、学のmeetingが行える機会を数多く設ける必要があるのではないかと。(無回答, 無回答, 男性)

問80 我が国の研究機関や研究者は、社会や国民に向けて、研究内容や成果、研究から分かったこととまだ分からないこと、社会への良い影響や悪い影響等について、充分に分かりやすく説明していると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●	●	●	●					0.63	8	135	27	0.21	0.11
大学				●	●	●	●					0.79	6	81	20	0.24	0.13
公的研究機関				●	●	●	●					-0.07	1	15	2	0.17	0.06
民間企業				●	●	●	●					0.51	1	37	4	0.12	0.07

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 2 日本人のノーベル賞受賞により、研究のすばらしさを伝えることができた。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 研究者の意識が少しずつ変化してきている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 人に依るが、少しずつ改善されつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 シニア研究者については社会への説明力は概して改善されている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 かなり改善してきている。優れたプロバイダーも出てきている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 科学技術に関する社会的関心を高める活動(新聞、テレビ等のジャーナリズムの活動も含め)の結果、社会一般の理解は深まりつつある。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 もっともっと積極的にPRしていくべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 努力はしていると認めるべきだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 マスコミの利用が高まった。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 学会としての取組みが始まっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 アウトリーチ活動が浸透してきているため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 ネットを含め、研究成果の公表が見られるため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 新型インフルエンザ発生に際して努力がみられた。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 実態として説明は充分ではないと思うが、この役割は研究者もさることながら、サイエンティフィック・ライターなど国民と研究者の媒介者によって積極的に行われるべきであろう。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 マスコミ受けを狙った誇大宣伝的なことが多すぎる。(その他, 無回答, 男性)
- 1 不十分な点が見られる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問81 政府は、社会や国民に向けて、科学技術政策の内容や政策の結果として予想される効果と限界等について、積極的に説明していると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変えた回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答			●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						0.05	10	122	16	0.18	0.04
大学			●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						-0.07	6	77	8	0.15	0.02
公的研究機関			●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						-1.02	3	12	1	0.25	-0.13
民間企業			●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						0.72	1	31	6	0.18	0.13

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 広報活動は増加し、一部の効果はあると思われる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 積極性は増大しているが、予想される効果が主で、限界については極めて消極的である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 その効果も徐々にではあるが向上している。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 ネットを含め、多くの研究、戦略の公表が見られるため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 政府自身がそのような役割を十分に認識しているとは思えない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 問80と同根であるが、効果や限界についてはもっと慎重で誠実であることが必要。モラルを疑いたくなる根拠のない不愉快な説明が多い。(その他, 無回答, 男性)
- 1 政府の関心事が他の分野に移っている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 不十分な点がみられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 トップダウンの研究は政府主導なのでもっとその結果に関する説明責任があると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ウソが多い。(結果として)(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近益々、プロパガンダ的、Yes/No的な議論が多くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問82 国や研究者コミュニティ(各学会等)は、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題について充分に対応していると思いますか。

(2006～2009年度調査にかけての指数の変化)

	指数										評価を変更した回答者分布(2008と2009の比較)						
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	+ (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答					●	●						0.6	7	125	13	0.14	0.04
大学					●	●						0.71	5	80	9	0.15	0.04
公的研究機関					●	●						-0.29	2	13	0	0.13	-0.13
民間企業					●	●						0.63	0	29	3	0.09	0.09

(2008年度調査から意見を変えた理由)

- 1 関係者の意識が変化しつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 努力の跡は認められるが、更に進展させることが必要。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 私の所属している学会はようやく変わり始めた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 活動を増している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少しずつ対応がなされていると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 努力はしている。(その他, 無回答, 男性)

科学技術基本計画に基づいて、科学技術の振興を図っているが、第1期、第2期の総合的な成果、社会への還元について、多くの国民に対して十分に納得できる説明や理解活動が進んでいないと考えられる。第3期の結果、ならびに第4期の計画策定に当たっては、より判りやすい視点での公表が肝要と思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

- 1 不十分な点がみられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問83 社会に開かれた科学技術についての全般的な意見

全体 1)研究者のアウトリーチ活動をもっと積極的にやるべきである。2)理解を押しつけるような一方的のものであってはならない。3)身近な事業を協働して行うことが望ましいと考える。(大学,学長等クラス,男性)

内容を平易に説明できるサイエンティストやエンジニアの育成も必要である。(大学,学長等クラス,男性)

原子力で悪い例があり、あれに比べればという程度の認識が底流にある。(大学,学長等クラス,男性)

(問80)Up-to-dateな分かりやすい情報を流す一層の努力が必要である。(問81)誤解を招くことなく説明するのは難しいとは思いますが、一般国民に対して何に重点をおいているか、その理由を含めてわかり易く説明する姿勢の継続が必要。(問82)対応する余裕のない学会が多いと思う。(全体)学会の声は小さいが、その将来に期待したい。(大学,学長等クラス,男性)

問81、政府はさらに公報に経費をかけるべき。(大学,学長等クラス,男性)

政府、国民における科学技術の重要性に対する認識の程度を国際比較してみても如何か？例えば議員、行政官庁の高位者等の理科系出身者の割合など。長期的観点で取り組むべき重要課題だと思われる。(大学,学長等クラス,男性)

各ホームページを見れば研究成果や政策内容等おおよそ分かるが、積極的にホームページ等は見ない。このような調査結果の報告は限られた研究者しか見ることができないので、一般の研究者や教員は日本や世界の科学技術等の意識や認識が相対的に低いのではないかと思う。(大学,学長等クラス,男性)

社会や国民に対して、難解な技術や理論をいかに理解してもらうかは、研究者側の大きな課題であろう。その意味では、大学がまず地域と密着した活動を地道に継続していくことが重要である。(大学,学長等クラス,男性)

大学自体はそのできる範囲の中で社会、国民への説明活動は行っていると思う。一方で国民全体への語り掛けと言う意味ではそれを仲介するマスコミの影響力が大きい、日本の科学マスコミは質、量ともに未だ充分とは感じられない。(大学,所長・部室長クラス,男性)

研究者サイドからのプレスリリースは積極性を増しているが、多くは自己の研究のプラス面の宣伝に終始している。その危惧は社会での誤解とやがて失望につながる可能性もあり、研究者サイドの自省を要する。(大学,所長・部室長クラス,男性)

例えば原子力をとってみても日本の社会が遅れていることは明白である。この分野は人材を育成し、政府が強力な支援としてN-GOと共に取り組むべきと考える。(大学,所長・部室長クラス,男性)

科学技術、ものづくりの重要性はかなりアピールできているが、それだけでは充分でない。かつ国民の選択は決してわかりやすく決められるものでもない。科学技術の内容を正確にかつ理解しやすく公(広)報する責任はある。(大学,所長・部室長クラス,男性)

研究者コミュニティから社会に対する説明が十分に行われていないことは確か。政府は特に不十分。首相の施政方針の中に、科学技術に対してどう進めてゆくかという視点が無い。(大学,所長・部室長クラス,男性)

こうした認識は、わが国においてはようやく緒についたところであり、これからの成熟が期待される。マスコミの果たす役割は重要。経済原理に惑わされない、偏見のない適正な報道へのこだわりを切に希望する。(大学,所長・部室長クラス,男性)

科学評論家ならびにライターを育成し、国↔科学↔国民への橋渡し役をさせるべきだと思う。(大学,所長・部室長クラス,男性)

マスコミ等を利用して、成果を発表、宣伝するのがはやっているが、少し分野が違うと本当のところどれだけ重要な成果なのか分からない。一般国民はもっと分からないのではないかと。だとすると成果の公表促進というのは本当に意味があって正しい事なのだろうか？(大学,所長・部室長クラス,男性)

研究者と社会、国民をつなぐコミュニケーターとしての人材育成が重要。(大学,所長・部室長クラス,男性)

あまり下手なことを発言すると、マスコミや官庁からつぶされますから、見ざる、言わざるです。必ず光と影が存在します。光だけ言うことはできません。(大学,所長・部室長クラス,男性)

マスコミも含めた国民が、科学に対する理解力が低いと思う。“マイナスイオン”などを始めとする“科学的に思える”科学でないことを信じるような現状では、中等教育に問題があると考えている。(大学,所長・部室長クラス,男性)

科学的な成果をマスコミ等でより国民に告知して欲しい。(大学,所長・部室長クラス,男性)

政府からの積極的な発信(ニュースメディア等)が欠けている。ホームページへの公開では不十分。(大学,所長・部室長クラス,男性)

最先端の研究者は、このようなことに割く時間がないので、研究者と社会をつなぐ「解説者」を育てることが必要である。(大学,所長・部室長クラス,男性)

「科学技術」という、薄っぺらな用語そのものに問題がある。研究者は研究しています。それは学問です。強いていえば芸術や武術と同じレベルの学問です。科学Scienceではない。ましてや技術Technologyではありません。学問、学術を矮小化して、科学ましてや技術に還元している国の施策がまちがっています。(大学,所長・部室長クラス,男性)

科学技術の国民への浸透は、小中高の教育に頼るところが多い。小中高の教育の科学技術教育の徹底を行うべき。(大学,所長・部室長クラス,男性)

依然として場当たりの、米国のシステム模倣がみられる。(大学,所長・部室長クラス,男性)

ドイツに14年間生活していた視点で意見を書きます。我が国は明治以来、原理の発見・発明は外国発のものに頼り、もの作り、製品作りで国をたてた。よって、技術に対する理解と関心は高いものがあるが、新しい自然認識を獲得する科学(理学)に対する理解は低い。若い知性を技術だけでは魅了できないのは当然のことである。欧州諸国と比較して、際だった我が国の特徴に、文系人間と理系人間の間の大きな考え方の壁がある。これも、日本の理系が技術偏重であったことの結果と思われる。宇宙・地球・生命・人間についての自然認識の進歩についてその楽しさと、重要性を多くの人にわかるように説明することが非常に重要である。特に21世紀の今、地球の環境破壊を避けるため、人間の生産活動、生活様式、都市のありかた、などすべてを根本的に変更することが迫られている。この人類の大事業は、我々の自然認識の深化なしには成就できないであろう。そのためにも、19世紀後半(産業革命)にできあがった現在の人間社会がどのような自然認識に対応していたのかの理解が必要であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

政府発信の科学技術政策、結果としての予想などを国民に説明していく機能、部署があれば良いと考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大した成果でもないのに記者会見してしまう今の風潮はおかしいと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

研究者と一般人とをつなぐコミュニケーターをもっともっと増やすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

十分ではないにしても、研究者(コミュニティ)は努力していると思う。研究者の本来の仕事に負担にならないようにできれば良いのだが、研究者になるまえに、人文・社会学的素養や表現力を養っておく必要がある。そのためのプログラムを大学の学部までに実行するのが良い。行政側の協力と努力も必要。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

メディアを通すと悪い意味でフィルター(事実認識、誇大表記、科学的視点の欠如)がかかっているのが現状であり、もっと研究当事者が発信しないと大変なことになる。研究者が忙しいなら、それを支える人材にやらせる。こうした人材には、研究経験や知識がもちろん必要であり、当然、博士課程修了者のキャリアの一つに位置づける。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

近年、一般向けのセミナー、オープンハウス、サイエンスカフェ等は増加してきており、良い傾向である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

個々の研究そのものは専門的で難しいものであっても、その研究開発の先にあるビジョンや可能性を具体的に説明できれば、社会にとってずっと理解しやすくなり、信頼に繋がる。情報発信の量と質や、その重要性に対する意識は高まっている。まだまだ充分ではないが、良い方向に進んでいくとみられる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

学会からは倫理基準や診断基準など社会にこれまでも対応してきていると思います。科学技術はマスコミでの取りあげ方も少ないし、不況とか経済面の関心が強いのでむずかしいと思います。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

マスコミだけでなく一部の政府関係者や自称“科学者”が、エビデンスなしに科学に関する虚偽や誤解を招く発表をすることに對する意識の低さが見られる。規制または罰則規定が必要?(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

大学や研究機関だけでなく、立法府や行政府(地方も含めて)の中核で科学者、技術者がもっともっと活躍できるよう誘導すべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究機関や研究者は共に事実を正しく伝えているが、分かりやすく伝えるにはもっと工夫が必要である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問80について。企業活動のアウトプットである製品についてはその責任が法的にも道義的にも糾弾されるのに対して研究者のアウトプットである情報については一方的に発信するだけでその影響に対してあまりに鈍感である。最近のインフルエンザ騒動についても十分に正確な情報が発信されてきたとは思えないが、専門家の責任は問われていない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

問81については、ホームページをのぞけば説明はされているのがわかるが、「わかりやすさ」が今一歩である。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

自分の研究の現状と将来性を語ろうとせず、趣味の研究並びに論文数かせぎに走る先生も多いため、我々はそのキャッチアップを行った結果レベルの低さにガク然とさせられたケースがこの1~2年で何件かあった。教授がポストドクなどの論文の内容の真偽を確認できていないケースも結構あるようだ。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

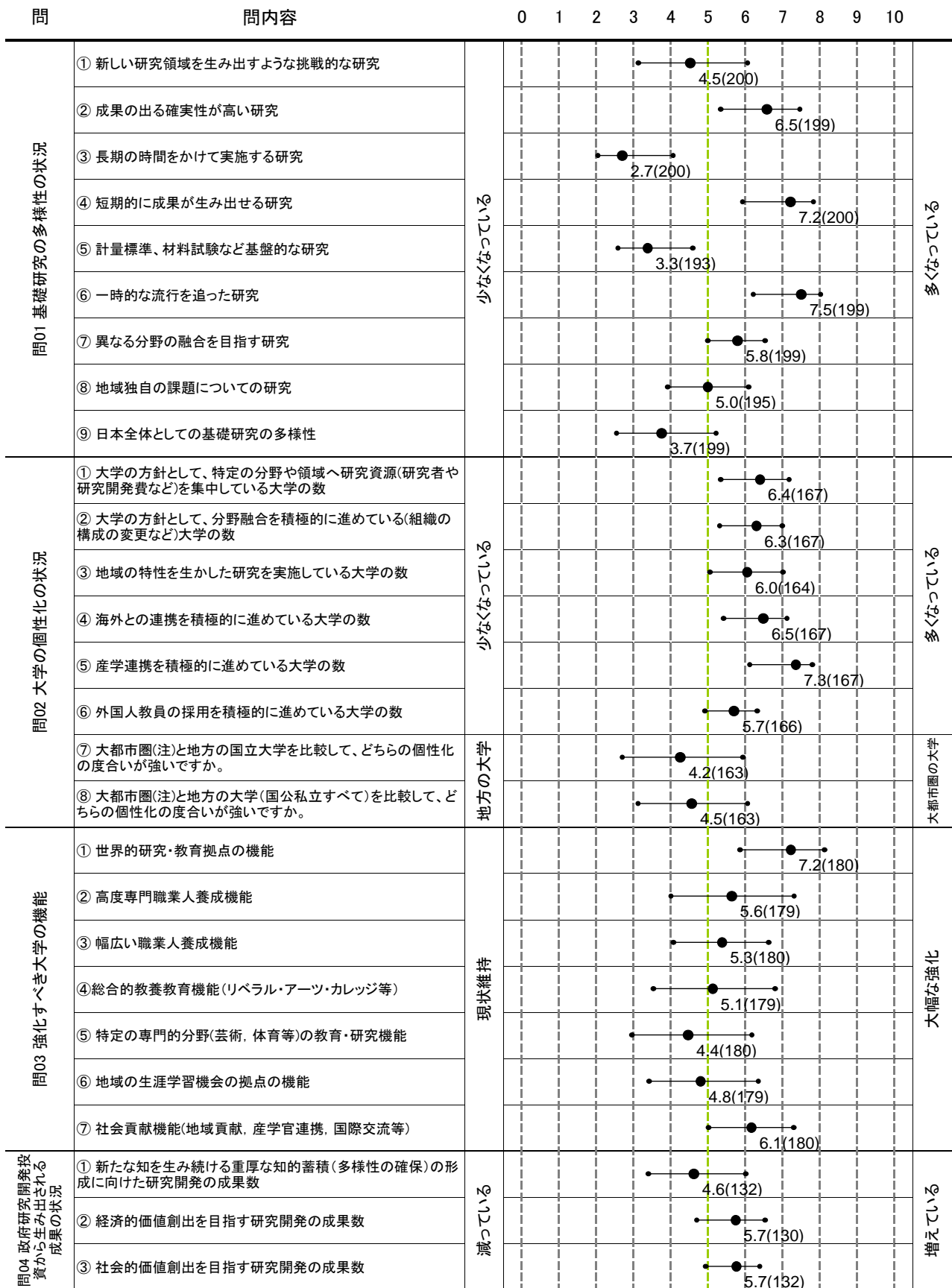
たった今現在、青色LED、白色LED(照明用)が本格実用化になって来たが、量産設備MOCVDを500台入れられるか、といった「量産設備を誰が他に先んじて大量に設置できるか」競争が始まった。この段階までは日本リード、ここからは韓国、台湾、になろうとしている。これが現在の最大の問題。半導体しかり、液晶しかり、日本は1980年代の米国の問題点を学んでいない。(その他, 学長等クラス, 男性)

科学技術の進歩は生命現象、地球規模の環境変化、国際的な感染症の拡散等、これまでに経験したことのない問題を我々に突きつけるレベルにまで到達している。一方、科学技術の活用を求める社会の体制は、その膨大なポテンシャルを有効活用し、適正に管理・運営するのに十分な整備ができていないのが現状であろう。科学技術は使い方によって「悪魔の力」となることはこれまで世界が経験したことである。この唯一の解決策は、科学技術を社会全体が正しくモニタリングすると共に、共有した情報を基に、地球家族として責任ある管理・運用体制を早急に整備する必要がある。我が国はその活動のリーダーシップを担うべく努力すべきである。(その他, 学長等クラス, 男性)

〇〇〇〇〇の個人プレーに頼りすぎてきた。新政権担当者は理工系出身者が多いので、彼らを正しくリードすることが我々の責務。特に地球環境問題といったglobalな課題については行政をmisleadしない配慮が研究者にとって大切。Academia Social Responsibility (ASR)の再検討が必要。(その他, 無回答, 男性)

2009年度調査追加調査全問まとめ

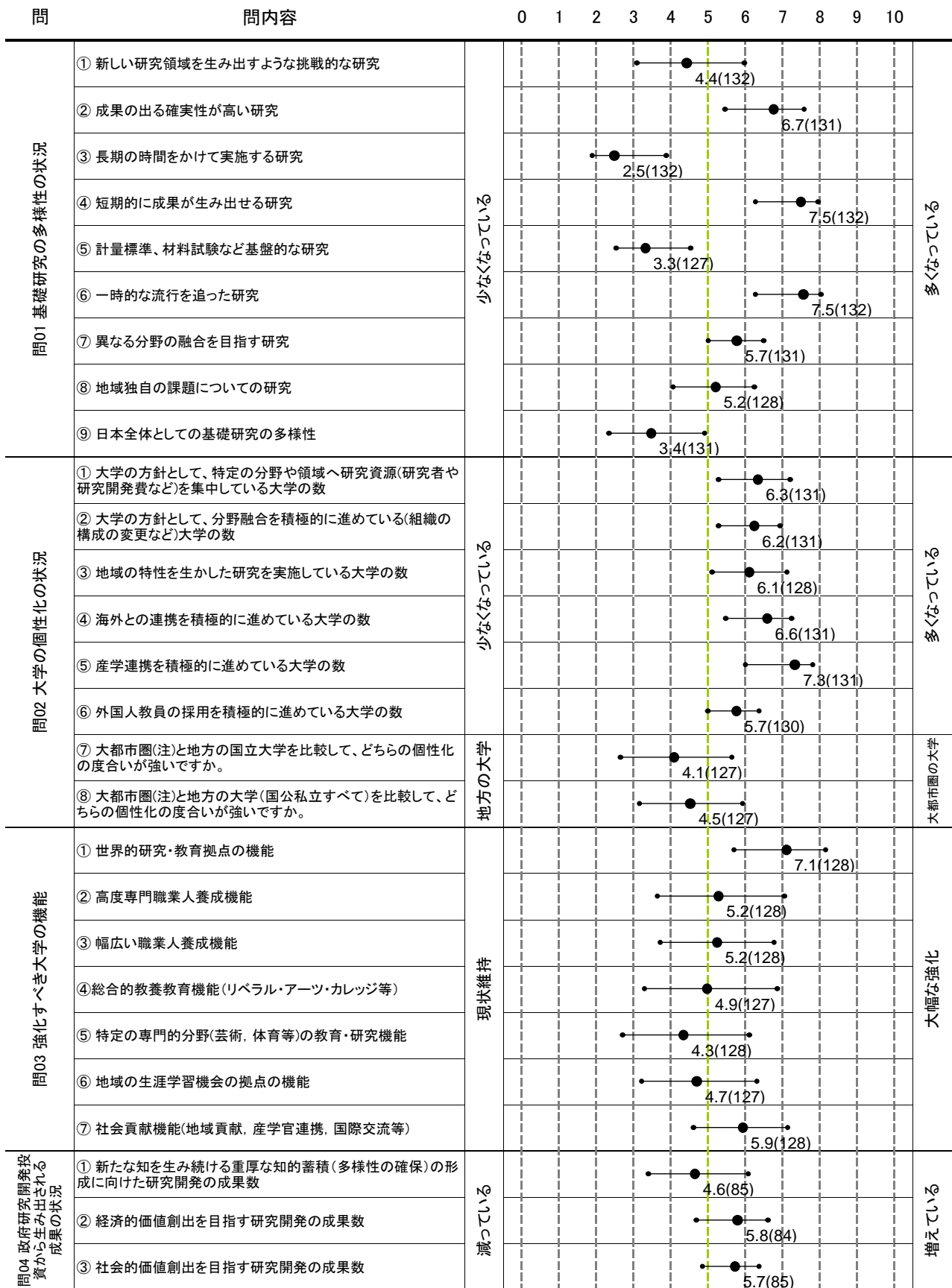
全回答-実感ありの回答



大都市圏として、2000年国勢調査における大都市圏を示し、これを目安に回答を求めた。カッコ内は中心市。
 注) ①札幌大都市圏(札幌市)、②仙台大都市圏(仙台市)、③京浜葉大都市圏(東京特別区部・横浜市・川崎市・千葉市)、④中京大都市圏(名古屋市)、⑤京阪神大都市圏(京都市・大阪市・神戸市)、⑥広島大都市圏(広島市)、⑦北九州・福岡大都市圏(北九州市・福岡市)

2009年度調査追加調査全問まとめ

大学-実感ありの回答



大都市圏として、2000年国勢調査における大都市圏を示し、これを目安に回答を求めた。カッコ内は中心市。
 注) ①札幌大都市圏(札幌市)、②仙台大都市圏(仙台市)、③京浜葉大都市圏(東京特別区部・横浜市・川崎市・千葉市)、④中京大都市圏(名古屋市)、⑤京阪神大都市圏(京都市・大阪市・神戸市)、⑥広島大都市圏(広島市)、⑦九州・福岡大都市圏(北九州市・福岡市)

2009年度調査追加調査全問まとめ

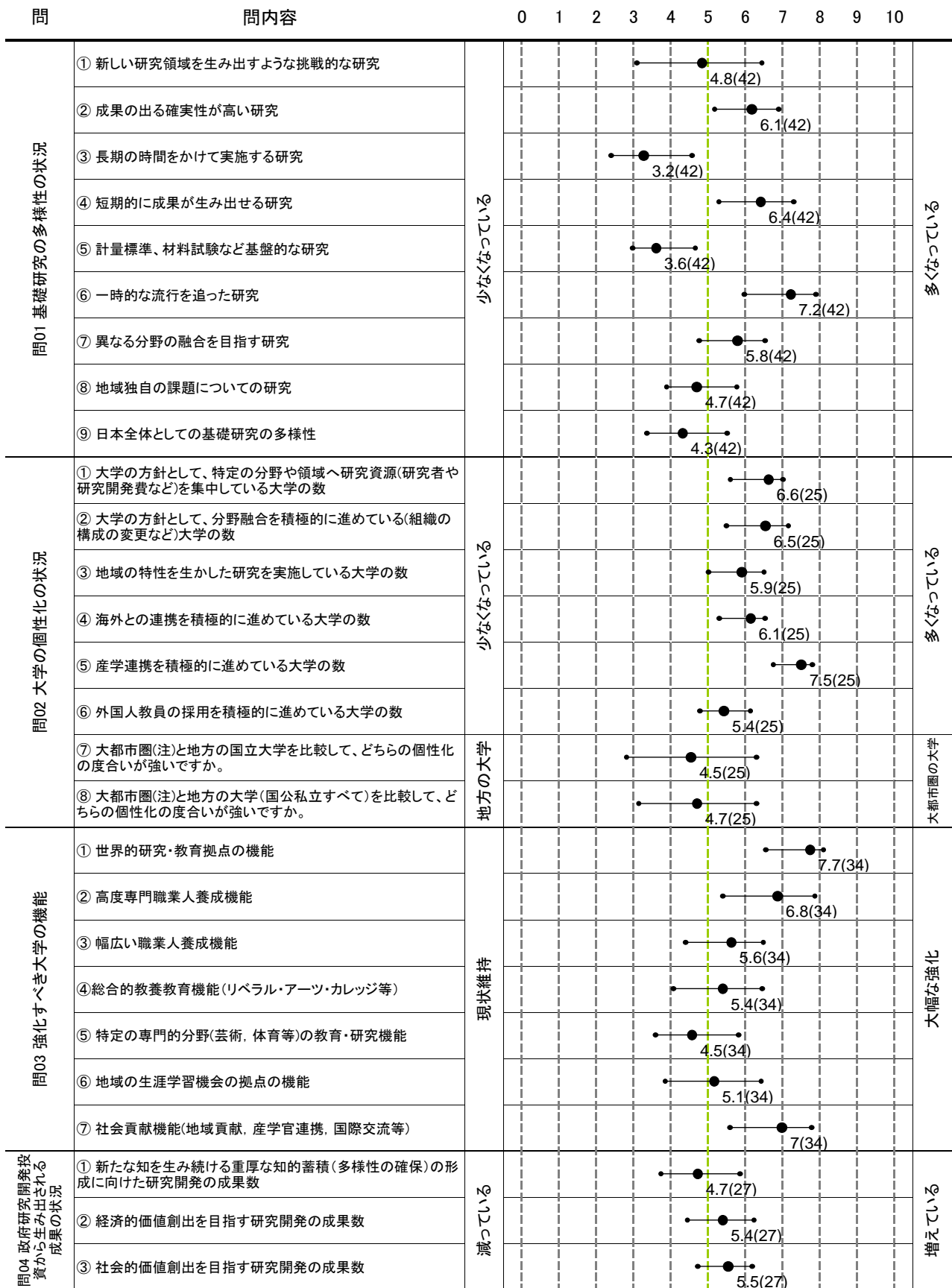
公的研究機関-実感ありの回答

問	問内容		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
問01 基礎研究の多様性の状況	① 新しい研究領域を生み出すような挑戦的な研究	少なくなっている	●-----○											多くなっている
	② 成果の出る確実性が高い研究		●-----○											
	③ 長期的時間をかけて実施する研究		●-----○											
	④ 短期的に成果が生み出せる研究		●-----○											
	⑤ 計量標準、材料試験など基盤的な研究		●-----○											
	⑥ 一時的な流行を追った研究		●-----○											
	⑦ 異なる分野の融合を目指す研究		●-----○											
	⑧ 地域独自の課題についての研究		●-----○											
	⑨ 日本全体としての基礎研究の多様性		●-----○											
問02 大学の個性化の状況	① 大学の方針として、特定の分野や領域へ研究資源(研究者や研究開発費など)を集中している大学の数	少なくなっている	●-----○											多くなっている
	② 大学の方針として、分野融合を積極的に進めている(組織の構成の変更など)大学の数		●-----○											
	③ 地域の特性を生かした研究を実施している大学の数		●-----○											
	④ 海外との連携を積極的に進めている大学の数		●-----○											
	⑤ 産学連携を積極的に進めている大学の数		●-----○											
	⑥ 外国人教員の採用を積極的に進めている大学の数		●-----○											
	⑦ 大都市圏(注)と地方の国立大学を比較して、どちらの個性化の度合いが強いですか。	大学	●-----○											大都市圏の大学
	⑧ 大都市圏(注)と地方の大学(国公立すべて)を比較して、どちらの個性化の度合いが強いですか。	地方の大学	●-----○											大都市圏の大学
問03 強化すべき大学の機能	① 世界的研究・教育拠点の機能	現状維持	●-----○											大幅な強化
	② 高度専門職業人養成機能		●-----○											
	③ 幅広い職業人養成機能		●-----○											
	④ 総合的教養教育機能(リベラル・アーツ・カレッジ等)		●-----○											
	⑤ 特定の専門的分野(芸術、体育等)の教育・研究機能		●-----○											
	⑥ 地域の生涯学習機会の拠点の機能		●-----○											
	⑦ 社会貢献機能(地域貢献、産学官連携、国際交流等)		●-----○											
問04 政府研究開発投資から生み出される成果の状況	① 新たな知を生み続ける重厚な知的蓄積(多様性の確保)の形成に向けた研究開発の成果数	減っている	●-----○											増えている
	② 経済的価値創出を目指す研究開発の成果数		●-----○											
	③ 社会的価値創出を目指す研究開発の成果数		●-----○											

大都市圏として、2000年国勢調査における大都市圏を示し、これを目安に回答を求めた。カッコ内は中心市。
 注) ①札幌大都市圏(札幌市)、②仙台大都市圏(仙台市)、③京浜葉大都市圏(東京特別区部・横浜市・川崎市・千葉市)、④中京大都市圏(名古屋市)、⑤京阪神大都市圏(京都市・大阪市・神戸市)、⑥広島大都市圏(広島市)、⑦九州・福岡大都市圏(北九州市・福岡市)

2009年度調査追加調査全問まとめ

民間企業-実感ありの回答



大都市圏として、2000年国勢調査における大都市圏を示し、これを目安に回答を求めた。カッコ内は中心市。
 注) ①札幌大都市圏(札幌市)、②仙台大都市圏(仙台市)、③京浜葉大都市圏(東京特別区部・横浜市・川崎市・千葉市)、④中京大都市圏(名古屋市)、⑤京阪神大都市圏(京都市・大阪市・神戸市)、⑥広島大都市圏(広島市)、⑦九州・福岡大都市圏(北九州市・福岡市)

問4① 新たな知を生み続ける重厚な知的蓄積(多様性の確保)の形成に向けた研究開発という観点から、創造性・独創性に優れた成果の数(変化の要因)

- 5 国公立大学の教員の志は高くなっている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 5 研究機器の発展(大学, 学長等クラス, 男性)
- 5 目的を明示した競争的研究費が増強されているから。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 5 世界な情報流通のもとで、我が国の研究はレベルが上がり、独創性も向上してきた。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 5 科学技術関係経費の増加、科学技術システム改革の結果、創造性、独創性に優れた成果の数が増えている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 5 研究開発投資は増えており、結果として成果数も増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 研究費がある程度増えている。しかもっと若い層を育てればさらに増加する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 政府の研究資金投資と研究者の自覚が合致して増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 研究テーマが先端的になった。競争が激化した。産学連携が盛んになった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 研究のレベルは着実に上ってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 世界的にも注目される独創的な成果を挙げている研究者への継続的な研究資金が提供されるようになり、存在感のある研究が増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 5 知的財産の多様化(技術、特許発明に限定しない)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 科研の特定領域研究のテーマの掲げ方などを見ても、従来の単一分野のタコツボ的な研究では応募できないような領域の特色が出ているので、成果の数は増えていると考えます。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 5 世界的に注目される研究が絶え間なく出ているような気がする。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 5 国立大学・私立大学等の施設・設備の整備、研究開発施設等の整備・共用推進等の研究基盤整備により、成果の数が増加している。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 政府研究開発投資が増すなかで、研究機会が増し、それに伴って、創造的独創的な成果も多くなったと考える。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 インパクトファクタを指標として、研究者及び機関としての意識が向上した結果、成果の数が増大した。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 5 世界トップレベルの研究者の増加→トップレベルで研究していると成果のオリジナリティも自然と比重大に。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 5 競争的資金を続けてきたことは良い結果を生んだ。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 理念と大改革目標はこのままkeepしてほしい。(その他, 無回答, 男性)
- 4 研究論文数等は増加しているが、世界的創造性・オリジナリティのある研究はそれほど多くない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 日本の研究水準が向上していることに伴い、創造性・独創性に優れた成果も増加している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 研究開発投資が増えていることもあって創造性、独創的な成果の数は少しずつ増えているように見える。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 国の第3期科学技術基本計画に沿った政策的な補助金等の増加による。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 創造性に優れた研究は減少気味であるが、一定レベルに達した成果数は増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 社会、産業の要請が増加している。創造性、独創性について広く揃える傾向がみえてきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 各大学で、新たな知の蓄積の形成のための研究センターの設置が増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 政府の積極的な支援姿勢が徐々に成果を出している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 研究費増加にともなう研究環境の改善により、以前では不可能なことが可能になった分野では創造的な成果も増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 専門に特化し、中核となる研究室が増えているように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 研究費で研究者を雇えるようになった為、必要な研究者を集めて研究できるため、その分成果は増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 日本独自の研究成果が最近見られるので、増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 法人化して大学の自立、独自性が強く求められるようになった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 各種ファンディングの効果(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 4 国の知的財産に関する政策(先端医療特許検討会など)、また産学連携の定着化に伴い、特許回収の意識向上は認められる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 重点的な課題への予算化(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 iPS細胞、鉄系超伝導体の発見など、世界的な成果が出ている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 4 COE、スーパー特区、大型支援プログラムなどの諸施策の刺激を受けて増えている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 4 研究開発投資の重点配分が進み、重点配分された分野での優れた成果が増える傾向にある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 競争の激化も要因と思われる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

- 4 研究者のこれまでの体験と取り組み姿勢に依存していると思う。(民間企業, 無回答, 男性)
- 4 科学技術振興が国の施策として長期(10年を越えて)継続して実施されている事が原因。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 3 “選択と集中”により、確かに創造的な研究を行う研究者は育成されている。しかし一方で、多くの研究者において、研究への投資が低下したことで、総数としてはやや減っていると考える。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 政府関係資金の目的が出口指向に偏り過ぎている。自由な発想を応援すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 独法大学における運営交付金の削減。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 創造性、独創性は知の多様化と比例すると考える。研究者の自由な発想による研究を可能とする環境の整備が不可欠。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 個々において注目され、進展させる成果数は増加しているが、根本的な変革をおこす成果については横這い傾向か少し減少しているように思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 2001年頃と比べると成果主義が強くなり、その為に自由で時間を要する研究がおろそかにされ、それが為に独創的な研究が少なくなっている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 世界的な研究開発への投資が増える中で、自由発想型研究の基盤となる運営交付金の減少は創造性・独創性に優れた成果の数をわずかながら減らしつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 大学の法人化による地方大学の疲弊により減少している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 若干減少しているのではない。業績評価等による自由発想型の研究は減少傾向。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 流行を追った研究が増えており、独創的成果の数が減っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 高齢化(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 目的型、成果型研究を求める傾向が強くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 3 大学に関しては雑務(管理業務)や教育義務にかかわる作業が大幅に増えた結果、研究を行う時間とパワーが著しく減ってきていることが大きな要因である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 政府が特定のテーマを挙げることにより、そこに研究が集中して多様性が減っているように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 マスコミ報道では目立つ分野で成果が上がっているように見えるが、全体としては研究者は疲れ、特に創造的、独創的研究は弱くなっているのが実感。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 情報の流れが著しく早くなっているため、独創性は急速に失なわれるようになっていく。政府が大型研究費を出したときには既に手遅れ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 どうしても注目されている題目へと大勢がなびく傾向がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 ノーベル賞などは過去の研究であり、近年は成果重視のため重厚、多様な創造的研究は減っているように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 研究に要する施設、設備の大型化に伴って、研究方向、目的が特定のものに絞り込まれる傾向、より即効性なものに限定される傾向にある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 ピークは高く数も増えているが、研究費の「戦略投資」が進み、社会への還元が強調される中で、基盤レベルでの独創性が減っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 流行を追う課題にのみ資金が投入されている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 長期的、基盤的研究の実施が困難になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 重点化は流行に乗る傾向を高める。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 “評価”が強くと求められているため、リスクの高い創造的研究は減少傾向にある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 基盤的経費の減少と短期的成果主義の傾向が創造的、独創的研究への挑戦を阻害している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 特定の領域への投資が推奨されて、広がり欠けるから。樹を高くしようと思うなら、根を広くはらせる必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 運営費交付金の1%削減で、基礎研究のレベルが下がっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 評価が論文の数とか掲載雑誌のimpact factorなどで決められるために、評価が流行を追認することになり、真に独創的な研究が出にくくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 短期間で成果指向と評価の悪い面が出ている。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 3 実感がある訳では無いが、研究者の実績主義が重視されてきているため、中身より数を確保しようとする傾向があるのではないかと感じる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 3 研究投資がバイオに片寄り過ぎている様に思われる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 大型施設の増加により、多くの基礎的研究が実施され、成果も出されている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 結果の出る研究費の集中による。研究の芽段階での創造的活動の衰退。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 科学技術予算における選択と集中(重点化)がおこなわれることによって、基礎研究の裾野が狭まった印象を受ける。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 研究成果を求め過ぎているため、かえって基礎基盤の落ち着いた研究が成されていないように思える。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 3 情報入手が容易になりすぎ、すぐ人まねをし、後追いテーマでごく小さな目標にしまっている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

- 3 大型の研究開発投資の制度が整備される中で、時流に乗った評価されやすい研究テーマが増え、独創的な成果が減っている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 産学連携が強調されるあまり、真の意味での長期的視野に立った基礎研究が圧迫されている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 実用的研究が多くなり、創造的研究数が減っている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 創造的、独創的研究者が育っていないように見受けられる。これは2001年との比較では、大きな差を感じないが、それ以前とは大きい。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 研究開発投資の実施決定にかかわる大学の知名度のある教授、准教授の方々が、自らの研究資金調達も序々に困難になっていく中、より無難な研究を選ぶ傾向が強くなり、創造性がある成果、独創的な成果の数が減っているのではないかと思います。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 競争的資金、研究管理のトップダウン的な縛りが強くなりすぎ、研究の生命である自由裁量に基づく研究開発が極めて窮屈になっている。(その他, 無回答, 男性)
- 2 一方で大型化した研究は資金もあって研究成果をあげているが、全体としては、減少傾向にある。基礎的、基盤的研究内容が貧弱になっているから。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 高度な学問的成果をあげるには、長期間の研究を安定的に保障すべきだが、最近の短期的成果主義がそれを妨げている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 法人化以降の業務増加(特に評価関係)、及び、技術的イノベーション重視と出口論に基づく応用指向型研究支援という近視眼的施策に傾き過ぎている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 基盤的研究経費の削減、近視眼的成果主義(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 成果のあげやすい問題を選ぶ傾向が出てきて、新しい方向を打ち出すような、成果をあげるまで時間のかかる問題を選べる傾向が出てきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 競争的資金獲得の意識を優先させるあまり、長期展望に立った地道な研究を展開する風潮が欠如してきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 成果を早急に求めすぎ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 評価がすぐに表れる研究に重点を置くような流れが強くなっているため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 研究開発投資が特定の研究に集中する中で、創造性、独創的な成果の数が減っている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 集中型の拠点は、要するに成果に向かって、ある程度道すじの見えている成果を目指すことになる。当然、集中型projectが増加して創造的、独創的成果は減っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 短期的な成果が増え、創造性、独創性より業績数重視の傾向が強まっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 事務的雑用が増えて、研究に費す時間が減っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 目先の結果を求めるグラント増加。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 誤った過度の選択と集中のため、真に創造的、独創的な研究開発が減っている(多様性が減っている)。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 短期間で成果の出る研究開発を指向する傾向が強まり、真に創造性、独創性のある成果は少なくなってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 研究資金の集中できる特定のプロジェクトの成果は上がっているように感じられるが、それ以外では基本的な技術力が低下している。所謂層が薄くなったと感じられる。近隣の韓国などの活気と比べて大きな差がついた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 研究成果が質より量が重視されているので、類似した研究が多く見受けられる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 短期的な研究評価ばかりが行なわれており、研究者全般に独創性を生みだす余裕がなくなっている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 教育や社会貢献を要請させることが格段に増している。大学での事務量も増え(入試の多様化、評価の多様化、環境・安全整備等)、研究に向かう時間が相対的に減少。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 先端的研究が重視され、オーソドックスな研究は軽視される傾向にある。研究の種はオーソドックスな発想からも多く生まれるはず。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 創造性は個人の頭脳から出てくるのに、「世に知れた有名なテーマ」にプロジェクトが集中しているから、「月並なテーマ」をたくさんの方が行っている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 研究の評価制度が導入されたことにより、評価うけする目立ちやすい短期的な目先の成果を目指す研究に中心がシフトしている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 実益性を重視する傾向があまりに強いと思う。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 かけ声はあれど、創造性、独創性が高い新規分野の創生に至っていない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 成果を短期間で求めるようになったため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 市場競争が激しく、民間企業は短期的開発にかたよっている。大学や公的機関の研究者も評価制度の変革で長期研究などしにくいのでは?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 バイオ関連の研究、開発の重要性に他分野がのみ込まれ科学全体としてbalanceが崩れている。(無回答, 無回答, 男性)
- 1 近視眼的、短期的成果を求める風潮が最大の要因。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 応用研究偏重の歪として創造的研究を実施しにくくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 トップダウン型公募が幅をきかせすぎ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

- 1 ナノテクやケミカルバイオなどに集中してお金がばらまかれるので多様性は乏しくなりました。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 研究開発投資が特定分野さらに実用化をめざした研究にかたよることで、創造性、独創的な成果の数が減っている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 流行にのった近視眼的研究が増え、研究者間の研究テーマに差がなくなっている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

問4② 経済的価値創出を目指す研究開発という観点から優れた成果の数(変化の要因)

- 5 大学人が社会的要請を重要と考えだした。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 5 研究費の財源の多くは国民の税金であり、研究投資に見合う成果を社会へ還元することは当然であるが、結果的に経済的価値により成果を判断される研究開発が増えたと感じられる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 5 科学技術基本計画に目標として具体的に位置付け、予算配分を行った結果、成果の数が増えている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 5 イノベーションを意識する研究者は増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 産学連携が進んだ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 全般的に出口を見据えた研究テーマが増加している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 環境対応へのシフト(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 知財的視点が重視された結果、経済的価値を生んでいる(生みそうである)成果は増えてきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 産業との連携が進んだのは、法人化により、大学も積極的に資金を獲得する必要が生じてきたからというのも大きいでしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 国の政策誘導の成果(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 従来から日本のものづくりは優れていた。最近、大学における研究のゴールとして経済的価値創出、産への出口がより意識される様になり、そこまで研究が展開している。そこで成果の数が増えていると考えられる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 5 知財のポートフォリオ化(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 経済的価値につながる研究に経費が落ちているため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 5 公共的価値や経済的価値の実現を目指す研究開発に対して重点化をする科学技術基本計画の方針により、経済的価値の創出は増えている印象を受ける。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 ロードマップ等が整備されてきているので、協調、同期化が進み、効率は上がっている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 「重点推進4分野(ライフサイエンス、情報通信、環境、ナノテクノロジー・材料)」に対して「戦略重点科学技術(62科学技術)」を選定し研究資産を集中投資したことで、経済的価値創出につながる基礎成果の数が増加している。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 特定領域に多額の資金が投入されたため。一方で、成果の質は低いものが多い。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 5 産学連携が積極的に進められている事から、イノベーションの種となる研究成果も少なからず認められる。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 4 大学等の基礎研究をイノベーションに結びつける政策が行われJSTに多くの投資が行われている。今後効果が出てくるだろう。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 開発的研究への政府の投資額は大きいので、それに伴って優れた成果も増加している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 政策目標の体系の理念が浸透しつつあり、その開発投資から優れた成果の数も少しずつ増えているように見える。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 外部資金の獲得に励むためにはこの成果が重要。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 経済的価値の創出は結果としてもたらされるものであり、目指して短期的成果があがるものではない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 日本の強みは確かに「ものづくり」にあることは事実である。しかし、ものづくりをシステムに構成するパワーに欠けていると感じることが多々ある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 技術移転や起業あるいは知財に関する研究者の意識の高まり。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 産学官連携に力を入れはじめたことによって、増加している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 国の第3期科学技術基本計画に沿った政策的な補助金等の増加による。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 米国発の世界的経済危機の中で、経済的価値創出を目指す成果が少し増えつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 関連予算の拡充(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 資本投下による成果の比較的上がりやすい分野である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 社会、産業の要請が増加。但し、経済的価値を社会に出せる産業界の投資力が低下している。国内にとどまらない連携が増加する傾向。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 政府の積極的な支援姿勢が徐々に成果を出している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 研究資金格差の拡大により、ごく一部の突出した研究機関・組織のみによって、こうした成果が出始めている。これで良いのか、疑念を抱く。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 このような研究への投資が増えているため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 予算が手厚くなったので参入する人数が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 何かアピールのあるスローガンのテーマの研究が重視されるようになってきたため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 産学連携を意識しての研究実施。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 短期的成果が多いので本当に経済的価値創出といえるかは、もう少し先ではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

- 4 政策に反映されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 重点化の効果(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 成果が直接見えること、産学連携が強く言われていることから増加傾向にある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 経済的価値創出研究への資金を含めた奨励が寄与している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 生命科学、材料などの分野における成果が増えているので。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 出口の明確な研究を指向する傾向がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 研究費の価値創出分野への投下。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 研究費の増加。支援体制の強化。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 4 短期的な出口指向が強くなっており、この性格を持つ研究が増えている。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 4 成果としては増えていると思うが、経済的価値の場合は、絶対水準の向上よりもむしろ、世界の中で相対水準が向上しているかが重要であり、その面では増えているとは言い難いと考えます。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 4 経済的価値については、社会(消費者)の要求するものが急激に変わって来ており(自動車などから環境、エネルギー関連などへ)、研究の環境では対応するのに時間遅れがある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 成果の数が大きく増えてはいない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 政策に上げられたキーワードを取り入れて研究提案が増加している。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 産学官を意識した予算化がなされている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 社会的要請が強いため。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 4 研究開発投資の効果が始めていると思う。継続性が重要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 4 問題意識は強化された。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 4 学が目が「役に立つ」研究の方へ向いてきている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 企業における余裕がなくなってきた。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 実際に経済的価値を創出する分野である、ものづくりに関わる分野への企業からの投資が増えているため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 研究成果自身が潜在的に経済価値創出の可能性を有しているにもかかわらず、知財などの要因(研究成果、科学的成果以外の要因)により、経済的価値を十分に発揮されていないと考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 大学も経済的価値創出を目指している。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 4 日本の経済の国際的地位低下に伴い、国をあげて技術力の向上に取り組んだ結果、経済的価値を生む成果は少し増えた。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 4 以前は経済性の考慮は少なかったと思う。(民間企業, 無回答, 男性)
- 4 2001年に比べると増えているが、まだ不十分。増えている理由としては大学発ベンチャーを支援する制度、その中からIPO先(株式公開)が輩出するなどの事例が象徴的である。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 4 研究開発からの成果は増えたと思うが、実用化がされた例が少ないのではないかと。(無回答, 無回答, 男性)
- 3 研究の大型化で一定の成果をあげている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 目指しているところは多いが、優れた成果はむしろ減っている。理由は短期的なチープな目標設定にある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 顕著に増加していると感じられない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 COEから成果が生まれているのか不明。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 コビキタスネット社会の構築、ものづくりナンバーワン国家の実現の努力はなされているが、産業競争力という点では実現にもう少し時間がかかるのではないかと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 技術がすでに成熟した分野では大きな経済的価値の創出が難しくなった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 明確に、研究の質を分けて考えないと何ともいえない。創造的、独創的成果とは相反する部分もある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 特定の領域への投資が推奨されて、広がり欠けるから。樹を高くしようと思うなら、根を広くはらせる必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 成果主義で、上記型研究開発を行う余裕がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 経済不況を打破するような具体的な研究は、あまり行われていないようであるため。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 3 日本の特徴の一つである食材の見なおしが各地で効果を上げているが、これは政策とは関係がない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 ものづくりナンバーワン国家の実現とは云えない。ものづくりに対する公的支援が少ないため。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 3 国際的な研究が始めているが、まだ研究者の層が薄く、成果が経済的価値を生むに至っていない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 大きなインパクトを与えた成果が少ない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 3 経済価値を創出するシステム、アーキテクチャー、基幹ソフト等で負けている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 長期的視野での研究が少なくなっている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

- 3 投入資金の割には成果は今一つ。(民間企業, 無回答, 男性)
- 2 不況による余裕の欠如によって、長期的視点が減少、シーズ探索ができていく状況になってきている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 世界的にみれば日本はかつての勢いが失われようとしているのではないか。理科離れとも関係しているのかもしれない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 自由な発想に基づく研究に経済的支援が少ない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 どのような制度設計をしても、同じような研究テーマと研究者に予算配分されるため、研究内容的にはこれまでの基礎研究と変わらない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 産業構造の変化により、生産拠点が海外に移ったことが大きい。また若年層にもっと夢のある処遇を行わないと、この先更に成果が低下すると予想される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 出口までの一貫した研究開発の支援が不足。さらに研究開発以外の要因(規制緩和、標準化、調達など)を含めた戦略的取り組みが不足。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 大学では論文重視の研究が多くなっており、実用化されないものが多い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 経済停滞で活性化が失われている。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 2 成果には様々な価値を有する多様性がある。しかし今日の状況はメディア等(素人)に受ける一部の成果が極端にplay upされ、全体としてみると成果は減っていると思われる。既にものづくりNo.1は絵空事になっている。(その他, 無回答, 男性)
- 1 国際競争力が低下しています。特に隣国(韓国、台湾、中国)などの台頭が著しく、若手の人材不足を感じます。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 ユビキタス社会について言えば〇〇〇氏の書いたモノを読んでも、政府が米国の言いなりになって〇〇氏のプロジェクトを潰した後、どのように反省しているかわからない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 経済的価値創出を目指す研究開発の存在自体が証拠が無い。これが1990年代からの科学政策の失敗の原因である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

問4③ 社会的価値創出を目指す研究開発という観点から優れた成果の数(変化の要因)

- 5 科学技術基本計画に目標として具体的に位置付け、予算配分を行った結果、成果の数が増えている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 5 社会的要請に基づく研究資金の重点配分。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 5 研究者が自己満足でなく、社会のためにという意識をもつようになった。予算申請書に要求される事が多く、考えるようになった事も一因であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 少なくとも感染症対策の意識は随分向上した。成果も上がっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 5 予算が手厚くなったので参入する人数が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 医工連携関係で医療、特に治療の分野では増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 例えばインフルエンザ・ウイルスの研究でも我が国の研究が世界を先導している面がある。それなりに位置づけて資金配分をした結果によると思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 バックキャスト型のプロジェクトが増。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 投資効果は出ているように思える。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 5 総合科学技術会議を中心とする政府の方針で、社会からの要請が科学技術予算に反映されるようになったため、社会的価値につながる研究成果は増えたと感じられる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 社会的価値への意識の高まり。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 公共的価値や経済的価値の実現を目指す研究開発に対して重点化をする科学技術基本計画の方針により、経済的価値の創出は増えている印象を受ける。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 必要性が認知されてきている。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
- 5 「重点推進4分野(ライフサイエンス、情報通信、環境、ナノテクノロジー・材料)」に対して「戦略重点科学技術(62科学技術)」を選定し研究資産を集中投資したことで、成果の数が増加している。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 5 太陽電池発電、エコカーなどの研究成果が、税制施策により、民間企業の実績とともに、数が増えた。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 5 受け入れがまだできていないが、その意図をもつ研究は増えた。ex:豚インフル、防災(その他, 学長等クラス, 男性)
- 4 研究に対する価値の指標が示されるようになって、社会的価値を創出する研究も増えつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 政策目標の体系の理念が浸透しつつあり、その開発投資から優れた成果の数も少しずつ増えているように見える。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 減っているとは思わないが、著しく増えてもいない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 ワクチン等で研究開発の進展がみられる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 微増、ドライブする力が十分でない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 経済的価値創出の研究と同様であるが、基礎科学の発展なくして科学技術立国としての発展はあり得ない。真に学術価値のある研究や人類の英知としての研究さらには世界を凌ぐような研究者を育てていく環境を整えていくことが重要。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 進展、進歩があり、増えていると思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 これも経済的価値と連動しているゆえに若干増している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 国の第3期科学技術基本計画に沿った政策的な補助金等の増加による。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 4 防災・感染症に対する社会の意識が高まり、これらの研究開発への指向が増えつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 技術の進歩による。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 自然災害の増加、新たな感染症の出現等、現実的要因。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 資金援助が比較的多いことが増加の原因であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 必要に応える意志が強化されてきた結果、対応が速くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 環境、エネルギーに関する研究開発の数が増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 政府の積極的な支援姿勢が徐々に成果を出している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 増えてはいるが、いずれも局所対応・場当たりの研究成果。この分野の地道な研究については増えているとはいえない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 難病治療や支援技術では変化は小さいが社会的価値創出をもたらす研究成果が増えてきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 社会的貢献が重要視されるようになってきたため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 ターゲットを絞って経済支援をしているので。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 4 感染症対策などは研究というより、社会的基盤であり、わかっていることへの対策という面が多い。研究とは分けた方がよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 政策に反映されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 重点化の効果(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 社会的ニーズがマスコミなどで広くとりあげられることから、増加傾向にある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

- 4 やはり、生命科学、材料などの分野が増えているので。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 新しいタイプの災害や感染症の広がりの方が速く、研究が追いついていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 研究者の意識の変化が大きいと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 4 新型インフルエンザ対策のように国の努力が見られるが、研究としてはどうかという所はある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 4 世を騒がすような画期的成果はそれほど多くなかったのでは。iPS細胞は、このカテゴリーか？(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 4 研究費の価値創出分野への投下。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 研究費の増加。支援体制の強化。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 4 短期的な出口指向が強くなっており、この性格を持つ研究が増えている。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 4 感染症等への対応は増加。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 4 基本的には世界中で地道な努力を続けることにより成果が得られるべき分野であり、我が国としても一定の貢献がなされていると考える。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 4 目的志向型研究の成果がやっと実を結び始めた。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 スーパー特区等の政策により、企業化が危ぶまれるテーマ提案も出てきている。が、製品化に関する制度的な補填がなく、研究で終わってしまうことが懸念材料。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 重点課題への予算の投入(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 社会的要請が強いため。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 4 研究開発投資の効果が出始めていると思う。継続性が重要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 4 これまでで位置付けが不明だったものが、はっきりしてきた。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 学が目が「役に立つ」研究の方へ向いてきている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 課題先進国であり、それが成果となって現れつつある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 継続する科学技術振興策(その他, 学長等クラス, 男性)
- 4 2001年に比べると増えているが、まだ不十分。増えている理由としては大学発ベンチャーを支援する制度、その中からIPO先(株式公開)が輩出するなどの事例が象徴的である。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 4 実用化研究に企業がより多く取組める様、サポートできる体制を作る必要がある(人、物など)。(無回答, 無回答, 男性)
- 3 社会的価値創出に関連する分野への投資が充分ではないためと考える。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 融合研究などへの支援によって一定の成果をあげている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 数は減っていないが質を考慮すると減っている。これも短期的成果を出さねば、という圧力で目標そのものが確実に出来るものを選び勝ち。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 3 社会ニーズの科学技術へのおとし込みが必ずしも十分に行われているとは言いがたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 ヒトの興味の根元をゆさぶるような研究が減っているように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 特定の領域への投資が推奨されて、広がり欠けるから。樹を高くしようと思うなら、根を広くはらせる必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 運営費交付金の1%削減が効いている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 社会還元が強く求められるようになり、一見社会的価値を創出する研究は増えているが、脳科学に関していえば科学的証拠のない説がもつとらしく世間に流布されている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 3 関連府省をまたがった強力なリーダーシップと課題解決に向けた一貫した取組みが不足。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 3 21世紀型の課題が山積しているが、成果はまだ出ていない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 3 まだまだ強化する必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 3 直接経済的価値を創出しない分野への企業からの投資が減少しているため。企業が短期的視点になり過ぎ。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 社会への還元という形で見えてきていない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 社会的インパクトを与えるまでになっていない。(民間企業, 無回答, 男性)
- 2 世界的にみれば日本はかつての勢いが失われようとしているのではないか。理科離れとも関係しているのかもしれない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問5① 日本の大学や公的研究機関において、研究開発から得られる成果の質の向上や研究開発に専念できる環境を構築する為に、どのような取り組みが必要ですか。①障害となっていること

若手の研究人材の安定的な確保が難しくなっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

経常的研究費が著しく減少し、競争的資金が増えていること。競争的資金は取れば取るほど研究者の自由な研究時間が少なくなる。(大学, 学長等クラス, 男性)

①人員の削減によって、研究を支える職員の絶対数が不足しており、研究者が行う事務的作業が増加している。②競争的資金の充実が正しい方向であるが、研究期間が3～5年と短期的なために、「ゼロ」からの創造に集中できない状況が続いている。(大学, 学長等クラス, 男性)

・運営費交付金削減に伴う人件費の削減により、教員数が減少し、教育やその他の業務の負担が増加して、研究時間を充分確保できていない。・応用研究に比べて基礎研究の予算があまり多くなく将来の研究開発への支障が予想される。・施設等の老朽化、狭隘化が著しい。・外部研究機関等の実質的な連携が不十分。(大学, 学長等クラス, 男性)

基礎研究が真に人間社会に役立つプロジェクトの成果であるかを評価する人材が少なく応用領域の開発に伴う効率が劣る。(大学, 学長等クラス, 男性)

・大学の研究の実態と乖離している会計制度(単年度主義など) ・各省庁等ごとに異なる競争的資金の管理・執行のルール ・大学の管理運営業務の量が増加しているにもかかわらず、教職員の削減が一律に求められていること(総人件費改革)(大学, 学長等クラス, 男性)

・自由な発想に基づく長期的な継続研究が充分に行えなくなっている。(資金の支援が薄くなっているため。) ・若手研究者のアップレッシュが低下している。(大学, 学長等クラス, 男性)

集中的な研究資金の投資は、一部研究者の世界的研究推進に有効であるが、反面日常的な研究継続による蓄積や多様性という観点からは、好ましくない方向に向かっている。一つのテーマに多くの研究者が集中しており、多様性(今日ではマイナーな研究分野)が失われ、将来の大きな研究の苗床が育っていない。(大学, 学長等クラス, 男性)

国立大学の経験、立場から、法人化以後、なすべき仕事量が増えている。これに対して人件費は逆に減る方向。(大学, 学長等クラス, 男性)

①短期的成果主義の要求を避けるために、研究者は気をつかうようになっている。②研究費等の支援が期限を限られて短期的である。③新しい研究分野を開くためには、新しい研究施設等を創設すべきだが、その自由度がない。(大学, 学長等クラス, 男性)

①研究、教育者の事務業務の負担が多い。②研究、教育者の意欲(インセンティブ)を高める仕組みが欧米と比較して弱い。(大学, 学長等クラス, 男性)

最近の一番の障害は短期的結果を求めることにある。(大学, 学長等クラス, 男性)

・目的積立金の早期使用可とする。(現在は実質翌年1月) ・スペース、安全性が不足。(大学, 学長等クラス, 男性)

次々と変わる研究開発の支援の仕組みに対応するのは大変であろう。よりコンシステントな環境作りを期待する。(大学, 学長等クラス, 男性)

・マネジメントを高度化するに対応出来る事務職員が少ない。 ・マネジメントシステムが古過ぎる。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究支援者の確保(大学, 学長等クラス, 男性)

①国立大学が法人化され、国民の説明責任の為、教員の教育、研究時間が減っている。研究時間を担保する施策が必要である。②法人化されたため、労働監査局の管轄となり、大学の滞在時間が制限され、毎日滞在時間の報告が義務化されている。(平日午前6時～22時、土日は不可)(大学, 学長等クラス, 男性)

①研究設備、研究装置の質と量の整備が不十分。②私大における研究スペース、研究支援者の配置が不十分。③我が国の高等教育への公的資金の投入が全く不十分(OECD先進国の1/3以下)。④③に対する政治、行政、国民の認識の低さ。(大学, 学長等クラス, 男性)

高等教育と研究に対する経費の不足からプレイヤーが本来業務ではなく雑事に時間をとられすぎている。(大学, 学長等クラス, 男性)

事務的サポート体制、特に国際的対応力が弱く、研究以外のことに研究者の時間とエネルギーが取られること。(大学, 学長等クラス, 男性)

・大学では教員数が足りないため、講義や会議に時間が取られ、研究開発に専念できる時間が大変に少ない。 ・研究に対する評価システムがない為、研究者へのインセンティブの付与など全くない。大学では人材育成がメインで、研究は研究者の趣味、教育の二の次、研究費を取ればそれだけ自分が苦しく首を締めることになる。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究開発の実践にあたって必要となる技術員レベルの知識、スキルを持った人材の不足。(大学, 学長等クラス, 男性)

PDが少ない(研究費に人件費が組み込まれていないものが多い)。研究費(プロジェクト費)の絶対額が少ない。(大学, 学長等クラス, 男性)

生活における格差が問題視されているように、教育・研究における格差が生じているのではないかと思います。特に研究費における格差は、大学間でも大学内でも生じています。この格差を生じさせる要因の分析が必要と考えます。当然のこと、格差の実態調査も実施すべきでしょう。(大学, 学長等クラス, 男性)

①多忙化—法人化による評価疲れ等が研究者や事務職員に起っている。②学術研究の環境悪化—技術的イノベーション重視に基づく応用指向型研究支援に傾きすぎている。学術研究が危機にある。③若手研究者へ夢を—大学院生やポストドクへの安定的支援が不十分であり、将来への不安がある。④研究支援体制不十分—技術支援が充分でない。⑤研究基盤の弱体化—基盤設備の老朽化と予算不足が起っている。(大学, 学長等クラス, 男性)

①若手研究者の安定的ポストの不足。②研究施設、設備の老朽化や整備不足。③研究支援者の不足。④ポスドク、博士課程学生への経済支援。⑤研究費の量的な不足及び使用制約。(大学, 学長等クラス, 男性)

・研究開発成果から社会還元を目指す段階において、他国に比べて制約が多い。またその進展を評価、尊重する環境が不十分と思われる。・研究開発に専念し、生きがいを実感する土壌が充分でないと思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

①研究時間をいかに捻出するか。研究時間以外の時間(申請書、評価書等の研究費獲得に関わる書類作成、授業等の大学の義務的業務、研究準備等)の負担を少なくし、研究に専念できて研究者間が議論できる時間を捻出すること。②短期間で研究成果を求められること。競争的資金は3~5年が多いが、初年度は立ち上げ、最終前年度、最終年度は次の研究費獲得の準備のため、落ち着いて研究に専念できる期間が短い。また必ず成果を出さなければ次の研究費獲得に繋がらないため、研究テーマについて長期間かかるものを選べない。さらに、任期制雇用を繰り返すと、身分・経歴づくりが不安定なままで、生涯設計、生涯賃金に不利である。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究費の獲得については、外部資金の導入を図るべく努力しているところであるが、継続的な施設整備・管理運営のための基盤的経費を工面するのが困難となっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

・基盤的研究経費の削減 ・過度の選択と集中 ・応用研究(出口の見える研究)に偏重した競争的資金配分 ・大学運営、評価活動など過重な雑用(大学, 学長等クラス, 男性)

財政的な問題、若手研究者の雇用(大学, 学長等クラス, 男性)

障害としては、研究資金、研究時間及び人材の不足が挙げられる。特に日本の大学教育の多くを担っている私立大学は、国立大学に比べて、教員が教育する学生の数は多く、公的補助が少ないという厳しい状況におかれている。また、大学においては、大学院学生も重要な研究の担い手であるが、私立大学の卒業生の多くが授業料の安い国立大学へ入学している現状は無視できない。ポスト・ドクター等の若手研究者についても雇用する経費の確保が困難である。次に最近、改善が見られるが、研究費の使い難さ(単年度会計による処理、競争的資金の種類によって使い方が違う等)が支障となっている。また、多様な分野の研究者を適切に評価する手法が確立されていない。これにより、研究業績等が研究者の処遇に適正に反映されているとは言えない状況にある。(大学, 学長等クラス, 男性)

A: 公的投資が少ない。B: 競争的資金の拡充により、研究者は短期的に評価される様な研究課題を選択するようになり、早期に成果をあげることを意識せざるを得なくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

博士取得者の安心できる社会活躍システムの欠如。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・特に大学においては研究、教育以外のduty(特に評価のための資料作り)が多すぎる。・事務的サポート人材が不足。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

独法化後の評価作業や、最近の研究不正に発する異常な程の支払作業における添付資料作成など、最も活躍している研究者が益々、不必要な書類作成に時間を費やす状況になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費獲得のために様々な事務的作業(申請書類の作成等)に追われていること、また授業のための準備や授業後のフローをはじめとする教育面における負担もあり、研究に専念できない状況にあり、研究開発から得られる成果の質の向上や研究開発に専念できる環境を構築する為の障害となっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の法人化により教育の負担が増加し、研究費は減少の傾向にあり、人員は削減され、とても研究開発に専念できるような環境ではない。基本的に日本の科学技術政策はまちがっており、障害があるとすれば、日本の科学技術の現場を知らない人が行政を行っていることである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現実問題として法人化後の大学評価等のペーパーワークの増大により、仕事ができる人材程ロードが増している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若い人が35歳で独立する仕組みがほとんどない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究・教育以外の雑務が多い。運営費交付金の減少に伴い、大学では教員の研究費確保のための活動が非常に大きくなった。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

①研究開発に従事する学生等の評価が特に研究大学では低いこと。②同様に、教員の評価も低い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究環境は改善されつつあるが、学問へ志を立てるといふモラルの部分が劣化しつつあるのではないかと心配している。大学人、研究者のサラリーマン化が進んでいるのではないかと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発の根元から取り組む研究陣、学生ポスドク陣、研究者back up、機関back upの認識度が低い。特に研究費の根元は人件費(学生への経済支援を含む)であることの認識が低い。学生への支援が依然恩恵的で、労働対価の要素の低いことは問題。日本人学生の意欲が低下している。日本の産学構造が変化している認識も必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究を進めるために必要なバックサポートが弱く、教員が事務的仕事を数多く行わなくてはならない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者は雑用が多いので支援者を増員することが重要だ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

流動性の低さ、流動性の多様性の乏しさ(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・大学では教育に忙しすぎて、研究開発に費やせる時間が絶対的に不足している。・研究支援者が削減されているので、研究者自身が事務手続き等も自分でやらなければならない、研究者の環境を時間的、物理的に圧迫している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

サポート体制の不備(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者(特に大学)の雑務に取られる時間が増加してきている。→研究時間が減少(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学連携が適切に実施されていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究サポート(大学事務局など)の質の高上。国際化の問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究のための経費が、余りに競争的資金に頼りすぎていること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

政府の政策に一貫性がない。特に今回の2700億円の「最先端…」に、これまで育ててきた競争的資金のシステム(ERATO、C RESTOなど)をメチャクチャにした。ダメージが大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究の価値評価が必ずしも公正に行われているとは言えない。基礎を応用につなげる部分の評価が不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・事務用務を研究者がかなり実施している。・国立大学の運営交付金が少額で研究費に充てられないが、研究予算申請の機会が限られている。・論文や電子ジャーナルで契約上の制限で入手が難しい場合がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

管理業務、ペーパーワーク、過剰な教育業務(単に教えることであった頃から比べると著しく附帯作業が増えた。)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教育、研究、臨床、マネジメントとやることが多すぎる。選択、集中できる環境がほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究の成否は人材による。研究費により多くの人材を雇用できるようになると大きく研究が発展する。いいアイデアはあるが、自分だけでは研究に集中できないという人はたくさんいると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ともかく基礎的な研究費が少なすぎ、基盤整備が遅れた大学が多すぎる。人員削減が進み、研究者に余計な負担が増えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

組織運営に対する労力、教育への労力が増大し、研究活動に割ける時間が減少している。特に“忙しさ”は独創的な研究の障害になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人が足りない。大学については正規職員の数を大幅に増やすべき。ムダな人材も増えるだろうが、多様性とは本来そういうもの。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教員数が絶対的に少ない。大学図書館予算が激減している。研究費が一部の大学に集中し過ぎている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

常に新しいことが増えた場合でも、既にある仕事は減らず、結果的に専念できる時間が減ってしまう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

競争的資金の確保のため申請書作成に追われている。・限られたスタッフ・大学間連携が必ずしもうまく進んでいない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者間の連携が不足でまとまらない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国立大学は法人化されて、少なくとも運営上の事務手続き等については、簡素化や自由度が増大すると期待されたが、逆に以前より硬直化、非効率化した面も大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①研究者(教員)の数の減少②ももとの支援体制の脆弱さ③教育負担、マネジメント負担の増加(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費削減、職業訓練化した教育体制(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

・大学への恒常的資金の配分が減っている。→大学全体の体力低下。・経費の集中的配分による優れた研究、教育を伸ばすことは必要であるが、うまく配分されていないのではないかと感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・単年度予算、会計システム・長期(5~10年)の継続した研究費が極く限られている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者(特に若手)の地位が不安定なものになりつつあり、研究開発を行う職業が社会生活、家庭生活の面から生涯を賭けるに見合わなくなっている。このことが、優秀な人材によって世界の研究開発をリードする「科学技術立国」への道から遠ざかる要因となるように思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究に携わる時間の縮小(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の応募や選考のための作業、評価をされる側の準備とする側の作業など研究以外の負荷が増加している。また、研究費を使用するための手続きも多く厳しくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価のための報告書を書くことや、予算をもらうための書類を書くことに使われる時間が極端に増大した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

もっと時間的余裕を持って研究できないと、よい成果はでない。能力ある若手ほど、先輩の苦勞を見て逃げ出している。能力ある若手は、魅力ある分野は他にもあり、そちらに移って行く。大学院生やPDでも十分生活できる給料が必要。特に修士は不十分。博士もPDも十分ではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務的な書類の増加。欧米での大学研究者に比べて、研究外のこと(大学運営のための会議、書類作成)に費やす時間数は膨大で、研究に専念できる時間は、特に上になるほど、ずっと少なくなっています。これが最大の障害です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

管理業務過多。教員数が少ない部局のため、管理業務が非常に大きな負担となっている。人数に即した負担量にしてほしい。研究に集中できる時間を捻出するのが困難である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

成果の質の向上には、実用の観点からの仕上げが不可欠で、この部分に対する人的、物的支援が不足している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教員の研究開発に携わる時間が非常に少ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・学生の能力の低下。大学は教育・研究が両輪ではあるが、大学によっては教育にかける時間が多大となり、研究専念時間が低下している。・教育・研究、管理機能の混在。・研究支援者の不足。・研究基盤設備(工場設備や計測設備など)及び製作者の不足。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①競争的資金を取れば取る程、事務量が膨大、煩雑になる。②研究支援のインフラが不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①省庁の縦割り行政とその縄張り意識から発生する、予算の縦割り。②運営費交付金の1%削減に象徴される大学等の研究へ振り分ける予算の削減。③「貧すれば鈍する」というがごとく、経費節減のために人的、施設のインフラが切りくずされて、(国立)大学にゆとりがない。大学はそこでお金もうけをするところではなくて、そこにお金を使うところ。そうした意識をもっと広く徹底すべきでしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

競争や評価が過度になっており、資金の獲得や新たな組織・プログラムの提案などに追われ、落ちついて研究開発に専念できる時間が奪われている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学に有っては雑用を減らすこと。法人化以前より忙しくなり、又規制が厳しくなり悪化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発の質の向上については、長期に渡って発展してきたものが多く、定年制によって、研究を断念しなければならないケースがある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費使用の自由度(年度繰越や項目移行など)が低い。制度の設計が性悪説に基づいている。一部の悪質な人が不正をしないようにするため、多くの悪質なことをしない人達が煩雑な事務を強いられている。機器を管理するスタッフが居ないため、実験設備を共用することが難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

交付金削減等により、事務職員が激減して、教員の事務作業が増えて研究時間を圧迫している。研究スペースが十分に確保できない現状。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人員削減により事務職員の数が減っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・ドクターコース修了者の不安定さ ・人事の流動性の低さ(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・事務的雑用が多すぎる。 ・研究助成等の評価法が事前の成果に偏っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

運営費交付金が減っているために、競争的資金に研究費を依存しなければならない。しかし競争的資金は、使用目的が限定されており、予想もしなかったような新たな研究展開には使用することができない。予想できるような研究をやっているだけでは新たなブレイクスルーは生まれにくいことから、研究が硬化化してしまう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

非効率的な雑務、柔軟性のない学生暦、夏休みなどの長期の休みの中に入り込む雑務(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教官の会議、COEにかかわる業務、プロジェクトにかかわるシンポジウム、ニュースレターの編集など、本質的に研究とは関係の無いことが多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・事務手続き ・報告書などのpaper workの増加 ・会議、シンポジウムが多すぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特定の目的研究のために購入された装置、人材がそれ以外の研究目的のために利用できないようになっている。それらが特殊であるほど、逆に一般的に利用できれば、装置、人材の有効利用につながる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究時間が他の雑用に割かれ足りなくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①科研費の目的外使用の制限が厳しすぎる。研究者にとってはいくつかのテーマを同時にすすめていると思うが、科研費の補助の理念がそのうちの一つのテーマで、ある備品を購入したとき大学の方からはそのテーマにのみ使うようにいわれる。そのために年度末に器械の購入が究めて困難である。②試料などの購入について、海外の機関との間での支払いのやりとりについて。現状では研究者個人のクレジットカードを用いた立替払いが便利であり、よく使われる。(1)当然のことながら英語でやりとりをする。大学事務は、海外との支払いのやりとりに関する文書について、細かい日本語訳の添付を要求して来るため、その用意に貴重な時間を割かれる。国際化を目指す方向に逆行している。(2)日本の年度の区切りがあるために、年度末の支払いについて、払い戻しのために研究者側および先方機関の余計な手間を割かせることになる。あるいは、結局は研究者が自己負担することになる。③科研費等外部競争的資金の用途の制限。運営費が減少する現状で、外部競争資金の用途に制限が設けられているために、研究の発展が阻害される。貴重な研究の時間を、使途をめぐる事務との見解の相違を議論することに浪費されている。④耐震改修について。耐震改修移転期間中の研究活動の継続に関する予算措置がないために、多くの研究室が劣悪な環境に移転させられ、研究活動が極端に低下させられている。また、単年度予算措置などの事情で、突然に耐震改修が大学側から宣告される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の使い方に関する制限や事務手続が煩雑で、注意力や労力を取られてしまう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発以外に費やす時間が多くなりすぎている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①国が大学での学術研究に投下している資金が圧倒的に少ないので、これをOECD加盟国の標準にまで引き上げる。これが絶対の先決である。②高等教育を無償化する、ないしはそれに近くなる。給付奨学金を大幅に増やし、家庭の経済事情で勉学を諦める学生を出さないようにする。これは極めて重要。③研究室のサイズが小さいために、研究が矮小化している。大学院教育は教育に徹し、研究の戦力とすることは避ける。④大学低学年において、大学教養課程の教育がおろそかになっている。そのため、理系人と文系人の壁がむしろ高くなっている。⑤Institutional grantが欠如しているために、大学の研究インフラの整備が遅れている。⑥依然として、大学人の多国籍化が進んでいない。これは由々しき問題である。⑦依然として、女性の研究者の数が少ない。これも大問題である。⑧大学職員の定員がおさえられているために、研究支援要員がゼロに等しい。我が国の大学教員は著しく「過労」である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

短期的な成果、実用的な成果が偏重される傾向がある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

省庁間の壁がそのまま研究費の使い勝手の悪さに反映されている。様々な規制が実用化の妨げになっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学への運営交付金の削減、一部研究者への資金偏在、大学教職員数の削減(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

あまりに研究や教育等の本務以外の仕事が多すぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

民間企業における工程管理、コストコンシャスなどの観点で研究管理のできる人材の少ないのが、成果を最大化できない最大の理由と考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・まず、研究を実施するための絶対的時間が少ない。これは不必要な事務作業、資金不足、それに学生の質の低下に対応するための教育に費やす時間等によるものである。 ・次に競争的資金獲得は必要なことであるが、毎年の最低ラインの研究費(特に地方にあっては出張旅費など)の安定的な確保は重要な課題である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・教育にかかるウエイトが大きすぎて、落ち着いて研究できない。高度専門職業人養成を重視したこと、少子化に伴う学力低下等に伴うつけが大学の教員にきている。・大学(国)からの研究費が削減されたため、補助金(競争的資金)を細々ととらなくてはならず、本来のやりたいことができない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

第三者評価のための雑用が多く、若手研究者が雑用係となっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学においては法人化後、大学運営、さまざまな競争的資金確保のための応募、競争的資金増加のための審査員業務の増加など、「学生の教育」と「研究」という大学教員の本務以外の仕事が増えた。大学のシステム改革を振興調整費で行おうとすると、かり出されるのは学内の有能な教員であり、その人達の研究者としての能力を生かすことができない環境に追い込むことになる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

・知識ベースの重層化 ・中長期成果と短期成果のプロセス管理(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

法人化に伴う雑用の増大、大型研究費の縮小化(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

構造上の問題?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学で新しい研究に取り組もうとすると、研究以外のいろんな面を変えるための労力が必要で、多大の時間がとられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援の体制が全くできていないので、大学の教授が雑用に振り回され研究に集中できる時間が取れない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

30拠点とか、COEとかGCOEとか、そのような国策的取り組みは意味がありません。お金の無駄使いです。切り捨てられる研究者の立場に立ってみて下さい。大学教育からすれば、これは由々しき事態と云えます。現在教育が荒廃しています。文科省はその現状をどのように見ているのでしょうか。逆に意見が聞きたいくらいです。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①研究開発を企業と協働で行うのが難しい。・学生の教育とは両立しない。・成果の取り扱い。・学生の年間スケジュールと企業の開発スケジュールは一致しない。・学生を頼りに開発を行うことは難しい。②大学教員の本務が増えている。入試業務の回数の増加など慎重に行うべき仕事が増えている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

・大学の事務体制 ・研究室のスタッフの貧弱さ(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

実験研究を自主的に実施する能力を持って研究室にやってくる学生が極端に少ない。数学、英語(→論文が読めない学生がほとんど)、ものづくり(図画工作や技術家庭)の大幅な強化が必要。このままでは日本のものづくりは危ない。学部院学生(→卒論配属生)の基礎学力の低下。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

教員の階層的構造(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

・教育への負担増(講義の増加、オープンキャンパス、入試の多様化、出前授業etc) ・社会貢献への負担増(一般向け講演会、展示会etc) ・事務作業の負担増(自己評価、環境・安全整備、各種アンケート、秘書の減少、会議の増加etc)(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

あまりに事務的な書類書きに時間が割かれて、思考に集中できる環境でない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

医科大学に勤務している研究者はあまりに多くの業務(研究・臨床・運営)があり、十分な研究時間がない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

・補助業務に従事する人材の不足。 ・大学事務部の人数不足。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

大学では、教育と大学の事務的事項(会議等)に要する時間が少なくなく、研究に費やせる時間は上になるほど少なくなっている。研究には集中して考える時間が必要なので、これでは良い研究はできない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

人件費が削減されており、一人の教員の負担が多くなりすぎている。多様な仕事が多すぎる。研究に集中できる状況とは程遠い。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

大学の運営のための会議は仕方がないとしても、事務員が足りないためにあらゆる事務的な書類書きが教員に回されており、その作成に追われている。また助手のポストが少ないために、研究室の雑用や学部学生の初歩的な実験指導を教授が行わないといけないために、実質的な研究開発に取り組む時間をつくるために苦労している。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

①大学の法人化にともない、現場にタッチできる若手教官が制度変更による多忙な業務に(例えば入試の多種多様ななど)にエネルギーをさかされている。②大学法人化の一方、研究支出に関しては会計法が旧来のままであり、事務現場では失点を恐れるあまり、自己規制が強まり滑らかな研究支援となっていない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

運営費交付金の削減や、整理合理化に係る見直し作業等。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

研究者個人に対する数値評価の弊害が出ている。研究者が忙しすぎる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

・運営費交付金における人件費の削減。定年制職員の減少による、教育、研究に対する基礎体力の弱体化。 ・長期的な施策の欠如。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

研究者が研究開発に専念できるようにするためには、研究にあたって必要となる様々な事務手続きを他の者が代行することが必要となる。当然、事務手続きの量が増えるほど、代行者の負担は増えていくが、独立行政法人は管理費3%減が課せられているので、代行者個々人の負担は相当なものになっている。研究に専念させることを国の目標にするのであれば、同時にそれを補助する者の負担を考慮するのは当然のことであり、まずは国の方針の整合を取ることが必要と考える。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

世界中の優秀な研究者が日本の大学で研究したい、と考えたときの制度面の不備。(事務処理(言語)、昇進など)(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援者、事務支援者の数が少なすぎる。ポスドク、テクニシャンのポジションが不安定すぎるため、有能な人材の確保が困難である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

・行き過ぎた評価の仕組 ・任期付きポジションの大幅な増加 ・事務の合理化(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

すべてのテーマの出口が明確になっているわけではない。医薬研究等では、日本国内では市場性がないためにどのように優れていても企業化が困難なテーマもあるし、少数の患者であったとしてもその医薬品を待っている患者がいる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

科学と技術を分離して考え、科学に対してイノベーションや経済的価値というのが意味がないことを自覚できていない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

本来不必要と思われる事務作業が多すぎる(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究以前にある学び舎としての大学の基盤の欠落、大学全体に創造性への活力、夢が満ちていない現状。そこから生み出される、若い人材のスケールの小ささ、結果主義、骨のある人材の少なさ。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究や教育に費やす時間よりも、事務業務に研究者が割かねばならない時間の占める割合が高すぎるとともに、年々高くなっている。基盤的な研究費予算、とくに、人件費として研究分野に必要な(研究者はもとより)技術者、事務取扱いに精通した人材など適材適所に配置活用できるような予算の増強がない。(とくに人件費の場合、的確に人材を活用できるシステムが改善どころか、人件費削減や派遣など逆行している。)(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

・研究者の増加に対して、研究支援者の数は減少を続けており、研究者の書類作成等補助的業務が多く、研究活動に専念できない状況に懸念している。・世界に大きなインパクトを与えるような技術開発は短期間での実用化が困難であることが多い。独立行政法人における中期目標を跨ぐような大型研究プロジェクト等は、独立行政法人会計基準等を改正し中期目標期間を超えたプロジェクトの継続性を担保できるよう、必要性、合理性に応じ予算繰り越しを可能とする必要がある。・海外研究機関と比較して国内の外国人研究者割合が小さいのは、世界の優秀な人材を十分に受け入れられていないということ。早急に受け入れられる環境を整備する必要がある。・研究活動の活性化を目的に、研究者の流動化(任期制の導入等)が図られているが、研究職が社会的な地位と生活の安定を十分に確保しているとは言い難く、将来の生活設計への不安を払拭することが必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

各種不祥事の対策が高止まりし、事務手続や委員会が煩雑化している。研究者が中心にならなくても良いことをやらねばならぬことも多い。(大学における安全管理等)(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

若い研究者の研究環境が劣悪なので、人材不足、発想の偏りが出てくると思う。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

研究者が時間に追われ、短期間の成果を求められ、その上将来が見えず疲弊している。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

事務手続、物品購入等の書類作成等の時間が多い。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

事務の効率化ができていない。たとえばこのアンケートでもきちんと電子化されていれば去年やその前の自分の回答をパソコン上で簡単に見られるはずなのに、手で比較・手で集計というアナログなやり方なので、研究者も集計する方も時間を無駄にしている。これと同じような無駄が、学校、官公庁などあらゆる領域に蔓延している。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)

①事務手続きの負担②柔軟性のない単年度予算③貧弱な人材の多様性・モビリティ。・民間と違い、大学や公的研究機関の予算管理や人事は硬直化している。・女性や外国人等の多様な人材の登用が遅れている。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

・論文「数」至上主義・基礎研究から応用研究まで画一的な評価基準。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・わが国の研究開発、特に基礎研究の源泉は大学である。しかし、わが国は国立大学の法人化が大学改革という当初の目的から外れて、財政改革のターゲットになってしまい、大学への運営費交付金が毎年1%ずつ減額されている。このため、ほとんどの大学で人件費不足に陥り、研究補助員を雇用する余裕が全くなく、大学院生がその代わりに務めている状況にある。・世界的な金融危機により、これまで外貨を稼いでできた自動車や電機などの既存輸出産業が大きなダメージを受けている。これらの産業の維持・強化のための基盤技術開発が重要である。ところが、昨今の大学の学部・学科構成の重点化施策により、伝統的な機械、電気機器、材料・素材分野の講座が縮少や消滅の危機にある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究者の雑事が多すぎる。創造的、知的時間に振り向けるべき時間が少ない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

過度な随意契約の排除と入札制の採用で、研究者に事務的な負担が大きくなり、研究開発の効率を著しく低下させている例が多く見られる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究者とくに若手が世間を知らなすぎる。一度実社会に出た後、生涯テーマを自ら発見し、その課題について研究すべきであろう。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

ノーベル賞は出たが、国力・経済力は下がっている。科学技術に対するシステム及び研究開発投資は、基礎科学に偏重重視されているため、新しい雇用を創出し、国力・経済力を高めるためのイノベーションに繋がっていない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

①研究者の研究目的、意義の議論評価が不十分。②研究者の集中度を上げるための支援が不十分。(研究計画の立案、研究チームのマネジメント、知財等への対応)(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・研究・教育施設の相互利用が十分で無い等、学内ないし研究機関内の連携が十分に機能していない。・研究者が各種事務作業に時間を取られ、研究開発に従事できる時間が不足している。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

競争的研究資金は相変わらずばらまき・箱物指向が強く、具体的な重点化目標に向けた投資の視点で改善の余地が残る。また、予算の単年度運用の制約も未だ大きい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の待遇が低いこと。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究マネジメントの欠如(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)

産官学連携において、知的財産権の取扱い(不実施補償)にガイドラインがなく(あっても周知されていない)、企業と公的研究機関の間に溝ができてしまい、実用化でき国益に資する研究開発ができる環境整備が不十分。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

実験設備の陳腐化、交流不足(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

人事制度、研究者のステータス(給与)(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

世の中の課題を、ウエイトづけて研究にうまく反映される仕組みづくりが不十分である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学:論文などが評価され、企業に関係あるどちらかというと先端的でないテーマをやらなくなっており、企業の望む研究とギャップがある。企業:利益が出なくなっており、基礎的研究や先導的な研究に取り組みなくなっている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

①旧態依然とした事務体系。②目標達成に対する責任感の薄さ。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者が研究、教育に集中できるサポート体制の充実。サポートする者の役割、分担を明確にし、その様な人材を育てる。知を生み出す優れた能力を有する研究者(→多くはない)の選別と創造活動への専念。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発の成果を短期、中期的な視点でとらえすぎている。研究を自由にできる程度に研究費を配分する必要がある。理念を実現するための明確なアクションプランがない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学そのものの事務処理能力の欠如が、研究者への負担押し付けになっている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

論文の数が成果として取り上げられる点。非常に多くの国際会議が乱立している点。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究者が研究以外の事務仕事にかなりの時間を取られている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

社会の要請に対して、従弟制の文化継承でポストが固定されているため充分、対応できていない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究者の評価制度の見直し。インセンティブをなくし、年功的にしてもよい分野もあるのでは？(大学などはインセンティブをなくしてもよいのでは。)(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究本務以外の業務が多く、煩雑？(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

・国立大学の法人化が機能していない。・従って、流動性も低いまま。・それぞれ個性ある大学、特徴ある大学になっていない。(民間企業, 無回答, 男性)

事務手続が煩雑になって、研究に専念できないという苦情をよく聞く。(民間企業, 無回答, 男性)

大学の研究ポテンシャルを強化することは当然であるが、大学は実利的な研究成果だけでなく、哲学、文学、芸術等の知性を育むために必要な機能を大切に「場」として創造性豊かな研究・教育のための人材が集積するところである。さらには、その創造性に惹きつけられて世界から有能な若者が集まり、結果として国際的な競争力のある大学が形成される。建物、施設、環境等はそのための舞台装置で大切ではあるが、創造するのはあくまでも人間であることから、各大学は長期ビジョンを建てると共に、国は公平な評価のもとに資金提供等の支援をするべきである。この事業は、我が国の知性の抛り所の構築であり、安易なアウトカムを目標にするような事業対象ではない。(その他, 学長等クラス, 男性)

法人化された大学がまだ右往左往して、教員の負担をどう減らすかを考えることが出来ていない。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

①研究者の閉鎖的、自前主義的な発想。②研究者を審議会等に頻繁に引き込む霞ヶ関関連のやり方。(その他, 無回答, 男性)

・研究予算が競争的資金に過度に依存せざるを得ない状況。・競争的制度が思いつき、短期的である。(科研費のように大括りで、制度が長く生き残ることが大事)・独法等の予算に対して、当初の運営費交付金の主旨と違って、行政(監督)が、細部まで干渉支配していること。(その他, 無回答, 男性)

成果報告の機会が多く、報告書作成に研究者が忙殺されている。サポート(人)体制が不充分。(無回答, 無回答, 男性)

問5② 日本の大学や公的研究機関において、研究開発から得られる成果の質の向上や研究開発に専念できる環境を構築する為に、どのような取り組みが必要ですか。②障害を取り除くための対策やベストプラクティス

長期(10年程度)に渡って安定的に働き得る研究環境の創出、研究支援人材の育成などが必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

経常的研究費を増やす方策を立てる。競争的資金を取った場合、研究者の給与、手当にも反映させる等、インセンティブの制度をもっと明確にする。(大学, 学長等クラス, 男性)

①中間評価を数回行うことを前提に、10年程度の中間の科研費を制度化する。②事務職員を含む研究支援者の拡充③修士・博士に対する経済支援を充実し、上級研究者の支援を行う。これは、同時に、次世代の研究者の層を厚くするためにも重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・人件費の支援が必要。・基盤研究の整備等のための予算が必要。・外部研究機関等の連携に十分な予算措置ができるような工夫が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

人材の育成(基礎データを実際に役立たせる展開出来る人材)(大学, 学長等クラス, 男性)

・大学の研究の実態に応じた会計制度の見直し・競争的資金の管理執行ルールの共通化や簡素化を図り、研究者の裁量を拡大すること・大学の管理運営業務の増に対応した適切な人員配置の裁量を大学に付与すること(大学, 学長等クラス, 男性)

・基盤研究支援と研究者の安定的な財政支援(将来不安の解消)・研究者の厳しい選別と国際的な場での鍛え上げ(容易な巨額研究支援の排除)(大学, 学長等クラス, 男性)

運営交付金の充実に加え、現在の研究費その他の大学への配分(競争的資金)など、将来の研究の芽への基礎的研究資金の充実が必要であると考え。(大学, 学長等クラス, 男性)

アウトリーチ活動のような、以前はあまり行なわれていなかった活動については、それに使われるエネルギーをよく考え、効果的になるよう努力する。事務処理の簡素化も重要。(大学, 学長等クラス, 男性)

①研究中心の大学を全国に数ヶ所定め、そこでは学部教育は行わず、大学院教育と研究に集中する。②教育中心の大学では学部教育を中心とし、修士課程をもつ可能性も認める。③上記の大学間での人事交流を活発にする対策を工夫する。(大学, 学長等クラス, 男性)

①事務補助、支援員の充実。②エフォートに酬いる制度の強化(ex: 収入、補助要員、職務軽減他)(大学, 学長等クラス, 男性)

科学技術立国、そのための基礎研究は政治家さえ言う時代になった。金を配分する窓口(たとえばFunding Agency)がこの研究は何の役に立つか、何年で事業化できるかと聞くことをやめること。(大学, 学長等クラス, 男性)

自助努力によって得た目的積立金を学振などに基金として集約し、大学が出資に応じてすぐにかつ継続的に使えるようにする。(2700億円基金のように複数年継続させる。)(大学, 学長等クラス, 男性)

・長期的視野を持った研究開発支援のためのインフラ整備が必要だと思う。・若い研究者の間で無力感が広がっているように思う。彼らの将来に対する希望感を増すような施策が必要。・産官学連携の一層の推進。(大学, 学長等クラス, 男性)

間接経費等の活用(大学, 学長等クラス, 男性)

①一週間のうち、No会議dayの設定。サバティカル制度の実施。②文科省から労働省への教員の滞在時間緩和の申し入れ。(大学, 学長等クラス, 男性)

科学技術の進歩、高度化を担う人材(人)に対する社会的評価を高める努力をすること。(大学, 学長等クラス, 男性)

思いきったケタ違いの予算増が必要。現在の政策決定のメカニズムでは不可能。(大学, 学長等クラス, 男性)

有能な事務職員に能力を発揮してもらうためには、旧来の人事異動の変換が必要であり、各大学法人等が工夫してゆく必要がある。処遇なども再検討すべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

非常勤技術員の採用(大学, 学長等クラス, 男性)

研究費に人件費(PD etc)を含ませる(全体に増額が条件になりますが)。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究費へのインセンティブ付与が真に正しいことかどうか、検証の必要がないでしょうか。インセンティブ付与による障害もかえって、生じているように思われます。(大学, 学長等クラス, 男性)

①業務の簡略化－評価は必要であるがもっと簡略化出来ると思う。②国の施策改善－自由発想型研究への支援増(ex: 科研費増)。国がもっと長期的視野、理念を持った施策を行うこと。③奨学金やキャリアパスの拡充－アジア人留学生を含め奨学金の拡充を行うこと。教育をプロジェクト化(COE等)しているのは良くない。④技術支援体制の改善－技術職員の増と待遇改善が必要。⑤復活再生と設備の地域重点配備－設備の復活再生と重点配備による共用化の促進。化学系研究設備有効活用ネットワークの様なシステムを拡充すべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

①常勤研究者雇用の拡充。特に国立大学法人への運営費交付金の削減廃止と人件費抑制の撤廃。②施設設備関係予算の拡充。③研究者の研究専念を可能とする優れた研究支援者の拡充。④ポストドク、博士課程学生への無償奨学金等の拡充など経済支援の充実。⑤科学研究費等の拡充と研究費の柔軟かつ複数年(会計年度に囚われない)使用制度の導入。(大学, 学長等クラス, 男性)

・規制、制約の緩和。より自由な共同研究開発体制の整備。・工業化の成功をより高く評価、尊重する環境、制度の整備。(大学, 学長等クラス, 男性)

①研究支援者の充実。プログラム・マネージャー、有能な秘書、機器操作保守担当者、英訳、図表作成、研究情報収集、戦略立案支援者の身分、キャリアパスの強化。②人材流動、キャリアアップできる仕組みづくり。10年間程度の長期研究費の設定。大学～民間間を異動しても退職金を含む生涯賃金、年金等が不利にならない仕組みづくり。(大学, 学長等クラス, 男性)

優れた研究については、事後評価等によって継続的に基盤経費を措置するような仕組みが必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・テニュアトラック制など若手の自立した研究活動を支援するための環境整備 ・基盤的研究経費の担保 ・大学運営システムの合理化による教員の雑用負荷の軽減(大学, 学長等クラス, 男性)

・設置者の財政上の大きな問題から、大学の財政的好転は当面見込めない中で、業務の改編や事務組織の一元化によって、更には総合的なIT化によって、経費を生み出し、教育研究の方に割く必要がある。 ・それぞれの大学の重点研究を定め、研究費を投資し、大学の個性を高める。 ・上記の中で任期制による若手研究者を雇用する。(大学, 学長等クラス, 男性)

公的資金補助の増額が必要である。すなわち、私立大学では、少人数の教員で多くの学生を教育しなければならない現実があり、少ない資金から研究施設装置を整備して研究を実施していることを考慮すると、競争的資金に私立大学優先枠を設けることが望まれる。次に若手研究者への補助の増額も必要である。若手研究者が安心して研究が実施できるように生活費も含めた補助を強化するべきである。また、大学の教員が、一定の期間、研究に専念できるための経費(代行者の給与等)を賄う公的補助の新設が望まれる。その他、研究者の研究業績等を適切に評価して、処遇に反映させるシステムを導入することが必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

A: 公的投資全体を先進諸国並みの水準に拡充する。B: もう少し、長期的な視点が必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

キャリアパス多様化促進事業等の更なる発展が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・研究開発費の一部を収入とできるシステムを新しく作って欲しい(インセンティブ)。 ・大学教員は全て同じように教育、研究を行うものだという概念を変える(教育専門または研究専門の教授がいてもよい)。 ・事務的サポート人員を特に研究メインの人材につける。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務手続きの合理化を最優先に実行し、活躍する研究者の時間を確保できる体制にすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人員を増加し、研究費を増加すること。90億円/人などのムダな配分を止める。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務手続きは合理化するだけで無く、各機関が各々の裁量で有能な人材を雇い、かつこの様な人材を事務の重要なポジションに付けられる様、人事システムを改めるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

全国レベルで独立資格を与え、研究費を付けてどこでも行けるシステムを立ち上げる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学生や教員の評価に多様性を考慮すべきである。昨今のImpact Factorとは異なる視点を導入すべからう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学、公的研究機関、民間の研究所はそれぞれ役割が異なっているはずであり、大学の研究者は学問を継承し、発展させるという強いプライドと使命感を自覚すべきと思う。政府や国民はそれを支持すべきと思うがいかがであろうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究プロジェクトの多年度が必要。言われて久しいが相変わらず。研究の提案、採択、評価に時間をかける必要がある。評価についても研究サイドに立ちながらも、適切な評価のできる人材が必要。Peer Review権威者(過去)だけでは〇がない。創造的評価ができるような訓練の必要。産学官が変化する現状を正確に掴まえ、率直に討論、理解する必要がある。若い人が意欲を持つために何が欠けているのか把握することも大切。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接費等からのバックサポート要員の雇用をやりやすくする制度の創設。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援者の増員と処遇の対応。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務手続きの合理化、人員の増加。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

契約、経理、人事等の事務処理及び研究のサポートに有能な人材を確保すること(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教育重点型教員の増加。ex: 教育教員と研究教員の2本柱制の導入。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学連携を個別的、具体的、目的的に検討、実施すること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人材の国際化と流動性を高める。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

長期的展望に則ったアウトカム評価を徹底させることを前提として、研究環境の普遍的改善(施設・設備・人材の総てにわたって)。その上での資金の重点的配分であれば、それはあり得てよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

政府が長期的ビジョンを持つこと。政治家も役人も勉強不足。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究の成果を実用面から評価できる目利人材の育成強化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・事務手続きの見直しと合理化。 ・国立大学の運営交付金の毎年1%減を終止し、日本の大学や公的研究機関への研究費支援を増やす。たとえば、科研費が不採択になると年度内の研究が停滞するので、研究予算申請の機会(時期)を増やす。 ・論文や電子ジャーナルの入手に高額を要しないように、国として文献情報環境を整備する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

管理業務支援者の増員あるいは訓練、上記教育付帯作業(学生評価など)の軽減。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

トップダウンの経営。雑用の廃止。選択、集中できる環境を作る(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学にとって教育も極めて重要なので、教育用の教員と研究用の教員を分別して雇用してはどうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基盤的研究費を確保し、その上で競争的資金を充実させることが必要である。研究者をサポートする事務職員を充実させる。それができないなら研究費を現金で渡すくらいの思い切った事務手続きの簡略化を進めるべきである。イギリスの研究費を預かった経験があるが、領収書さえあれば自由に使うことができた。教員まで削減する定員削減を見直す必要がある。ともかく研究への支出を大幅に増やさなければこの国の将来は危うい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学技術予算をより多く基盤経費に回し、研究補助者を教授クラスに1名付けるくらいの大改革が必要。ひどく失われてしまったおらかさを取り戻す必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「ベストプラクティス」などに代表される経営カタカナを使うのを止める。本当に意味するところが共有されているのか? 企業ごっこに過ぎないのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

雑務を減らす方策とセットにして進めることが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・研究者の経済的地位向上 ・研究に専念する時間の充実(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方大学全体、または一学科で専門的研究所を形成するなり、又は会社を作ったりして、ここしかできないことを成果として社会に還元すること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①抜本的な科学技術予算の見直し②大学を越えた分野再編・統合による「教育負担の軽減、事務系統の合理化、実験設備の共有化、共同研究の促進、若手の継続的育成」が必要ではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学教育の職能化の是正(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

・研究者が安心して自分の研究にのめり込める環境をつくること。(これは施策によりかなり簡単にできるのではないかと。) ・お金の配分をうまくすること。(難しいとは思いますが、人手をかけることにより、本当に必要なところに注力できるのではないかと) 思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の評価や予算配分基準として、短期的成果や即効的価値を過度に重視しないことが必要。長期的視野に立った基盤的知識大系の構築が、先端的で画期的な科学技術発展に必須の要素と思われる。このためには、基盤的な研究費の確保と安定的にオリジナルな研究をすすめられる研究者地位の確保が重要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・事務手続きのオンライン化 ・高度な実験設備の共用化(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「信頼」形成が重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手に魅力ある研究生活を見せる必要がある。「若手に自立と活躍の機会を与える」という名目の現在の制度はその逆で、魅力がなくしていることに気がつくべきである。米国とは大学をとりまく環境が異なるので、テニユアトラック制度は直ちに止めるべきと思う。そうでないとそのポジションは研究者のポジションではなく、腰掛けのポジションとなり若手は落ちついて研究できないため、より成果もでてくれない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

個人の対策としては、偉くならないことは良くいわれますが、それは確かだと思います。大学としての対策は、大学運営や、事務的なことを極力プロに任せられるようなシステムにすることでしょうか。研究者へのインセンティブというのが新たに必要とは思えません。いい論文を出すこと以外にあるのでしょうか？研究環境を含めた研究費という点でしたら必要ですが、賞や、昇級などはあまり重要な要素ではないように思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

管理業務の合理化。スタッフの拡充。会議、書式を簡素化する。スタッフを拡充して個人の負担を減らす。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

専任の職員(コーディネーター)配置と資金の援助。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

企業の研究所に学ぶ一事務組織による支援が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・高校までの教育体制を改善し、高校卒業能力試験を実施する。 ・教育・研究と管理機能を完全分離にする。 ・研究・教育事務支援者の充実を図る。 ・研究基盤設備と専任取扱者の充実を図る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①研究者を信頼した事務システムの開発。②人員増加などのインフラの整備。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①科研費と科学技術振興調整費の1本化。競争的資金にかかわるものをすべて文科省で局をまたがず、1本化する。できればさらにそれをJSPSのようなところに丸投げする。研究者が相互のピアレビューによってあるべき研究の姿を自ら選ばせる。②大学一般運営費交付金を1.3~1.5倍増させる。科研費を2~3倍増させる。0.5兆(5千億)ぐらいでちょうどいいでしょう。③若手、女性、外国人をターゲットにポスト1000人×800万、80億の予算で、大学に配分し、ポスト1万人政策の残した傷を埋め合わせる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在5年ぐらいで回っている様々な制度やプログラムを10年程度までのばす。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

長期間落ち着いて研究出来る環境を作ること。(長期間の大型予算)。停年制をもっと自由にして、落ちついて研究出来るようにする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究の内容によって、研究の継続を与える制度も考えたらどうか。特に優れた研究者に対しては、すでにこのような制度はあるが、ある一定の基準を越えた研究者にも必要と考える。実際に社会に貢献する研究は、このような人々からのものが多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費使用の自由度を上げる。悪質な不正をした人に対するペナルティーをきつくと共に、事務手続きを性善説にもとづいて簡略化する。機器を管理するスタッフを動員し、実験設備の共用化をはかる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

雑務の合理化。科研費における研究環境の充実項目について今以上に支援してほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

年1%の人員削減を中止する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・事務的照会事項の徹底の見直し。 ・事後評価による助成金の返還、追加援助など。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

雑務に関して、大幅な見直しをして無駄なものを廃止する。授業等はもちろん大切ですが、今はあまりにも形式的に学生層が進行しているので、以前の運用のように見直す。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

真に研究成果(シンポジウム開催やCOEなどを除く)に基づいた評価をするに尽きる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務手続きの合理化、管理ポストと研究ポストの分割(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①目的外使用をゆるめてほしい。もっと現場を見てほしい。②総じて、少しでも無駄な労力を減らすように、文部科学省から大学事務を指導して頂きたい。(1)請求書の原紙の提出で済ませて欲しい。(2)クレジットカードを用いた支払いについては、年度中であろうと年度末であろうと、カード会社から請求が来た時点で手続きすればよいようにして欲しい。③科研費等外部競争的資金の使用用途の一層の緩和。従来運営費のみ適用可能であった用途を、科研費等でも適用できるようにすること。具体的には、(大幅な)施設の改築など。せっかく競争的資金を得て新鋭機器を導入しても、その性能を生かすためには電気系統・ネットワークその他、老朽化した施設の(少なくとも部分的な)一新から取り組まなければならないのが現実。その改築の規模や解釈をめぐって、事務サイドと不毛の議論を繰り返すことはもうやめにした。④移転期間中もせめて80%程度のスペースが確保され、研究活動を継続できるような予算措置をした耐震改修を実行すべきである。また移転準備を含めて長期にわたる立案がなければならない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費使用に関する自由度を増やす。不正には厳しく対応すればよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・研究及び事務サポートスタッフの充実。・プロジェクトマネジメント支援スタッフの確保。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①大学に投下する資金を大幅に増やすことは政府の決断でできることである。②格差社会をなくし、高等教育への機会均等を測ることも、政府の判断でできる。③研究室のサイズは、科研費の額を増やし年額6000万円規模のプログラムを増やすことで解決する。④教養課程での教育を抜本的に再考する必要があるのではないか？⑤政府の決断で、遅ればせながら、institutional grantを作る。⑥①で増額した財源を原則としてすべて外国人と女性を受け入れるために使う。⑦①で増額した財源を原則としてすべて外国人と女性を受け入れるために使う。⑧これも政府が決断すればできること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

行政側の努力(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学への運営交付金の増強、一部研究者への資金偏在を無くす、大学教職員数の増強(各研究室に助教を配置する、若手研究者の育成にも繋がる、研究の継続性も保証される)(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

様々な面でルールは必要だがあまりにも硬直化している。わずかな不正を行う例外的な人間のために、全体を規則とルールとそれに伴う書類づくりで窒息させている。性善説になって弾力的な運用ができないものか？(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

研究助成に際しては、計画通りの成果を厳しく問うなどによって、研究管理能力向上策を評価するなど、合理的な研究姿勢を要求することも必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・意思決定とは無関係な会議の廃止。・不必要に細かい事務の簡素化(特に事務職員の削減に伴う作業負担を教員に求めるのは言語道断。その分は事務を合理化(=簡素化)すべき)。・学生の質の向上(とにかく初等中等教育に関してきちんと教育投資をして大学入学時点での基礎学力の回復)。・大学に配分される研究費の増加。・研究費の複数年度繰り越し可能な経理システムの採用。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・教育中心型教員、研究中心型教員など、教員間で区分けを行う。・落ち着いた研究できるくらいの資金は必要。・事務手続きはきまりなどに縛られず、柔軟に対応してもらいたい。・いくつかの大学間で自由に実験機器等使えるようにしてほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

第三者評価をやめる。研究室のスタッフの数を増やす。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学の事務職員の質と量を向上させ、経営的仕事は専門の人に任せられるような体制にするべき。事務職員と教員の中間のような身分の人、或は「教育」を主に業務とする人など、「研究」以外の大学教員の仕事を軽減するような制度改革をしないと、教員は疲弊してしまっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

・知財のスーパーバイザを配置。・成果の受益主義から与益主義への転換。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務手続きの簡素化、研究経費使用の柔軟性、基準面積の見直し(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

数少ない優れた人材がリードする組織とし、大きな権限を与える。時々外部評価が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・給料を全体で下げるだけでなく、欧米のように競争的資金から一部補填できるしくみを作る。・大型予算を取ってきても、研究場所の確保が極めて大変。・事務組織の国際化に対する対応の遅れ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

恒常的に研究支援者(研究室事務員、技術職員等)を増やすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学でいえば、理工系研究者には各人500万円の研究・教育費を保障すべきです。+αの研究資金は、各研究者の能力をゆっくと判断することです。又、長期的支援(10年程度の)が必要です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学、知の創造は多様であり、主に個人の知的創造によっている。政府機関が意図的に誘導しないことが肝要。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学院生が研究開発の主力となって研究に取り組めるよう大学院生に対する謝礼を出す。(現状では勉強会、講習会に出席させるのにも事務方から横やりが入り、学生に勉強させる機会も十分ではありません。)(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

・英語での事務が可能のように。・研究室の体制:中国の主任教授的なpostが必要。悪平等では世界の競争に勝てない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学卒業期に米国のGRE、GMATのような学力検査を行い、卒業認定および大学院入学許可を行う。英語力/数学力などがとくに重要。基礎学力検査を全国レベルで。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

よりフラットな教員の階層システムへ大幅に変更。例えば、原則助教のポストをなくすなど。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

教育(支援)のための人員確保。大学1、2年次教育を専門教育から切りはなし、研究を主とする教員の負担を減らし、同時に1、2年教育を充実させる。事務の簡素化・合理化(むずかしいが)。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

分業によって研究、教育、社会奉仕など特定して、研究者の専門性を生かすようにする。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

事務仕事をしてくれるパートの秘書や研究補助員を研究費で雇いたい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

助教が受け持つことが多い、いわゆる雑用を担う人材を各部署に配置してほしい。もしくは、各種管理業務への手当てをつけてほしい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

研究スタッフとマネジメントスタッフを分けた方が良い。管理職はマネジメントであり、両方を両立することは時間的に無理なので、区別して、研究スタッフには時間保障し、人員を十分に配置した方が良い。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

ラボ運営には、最低でも二人スタッフ制度にするべき。一人でのラボ運営が大学で多くなってきており、これでは研究に集中する大学とはならないし、大学教員を目指して博士に進学しようとする学生も減る一方となる。理系人口の減少を加速させる状況にある。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

実験系の研究者にとっては、各大学に基盤的な実験設備が必要である。地方大学の研究者にとっては、他大学との交流などのために出張費がかさむ分研究費が足りない。昔と異なり大講座制では教授も准教授も各々が研究室の運営を全て行うため、能率的な役割分担ができず雑用が増えている気がする。ポストは昔の助手と違って研究に専念する傾向にあるので、研究室の雑用を教授が行う量が増えている。助手がいない分、技官などの任用を増やしてはどうか。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

①教官を研究と教育という二足のわらじをはかせることから解放すること。(5年間研究の後5年間教育、のように)②会計法を改正し「年度」を改め、研究期間内での収支を正確にし、支途の判断は個人責任として不正に対しては追徴を明確にする。(大学、主任・研究員クラス、男性)

中期計画期間中は、制度や予算にあまり干渉しないでほしい。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

ポテンシャル評価を導入する。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

事務手続きの合理化、研究費単位ではない研究サポート体制の整備、人材の育成。(公的研究機関、学長等クラス、男性)

・運営費交付金の削減はやむをえないが、人件費のしぼりは廃止して、各機関の裁量にまかせる。・研究対象に対応した多様なファンディングシステムの構築(長期型と短期型を区別)(公的研究機関、学長等クラス、男性)

研究開発独法に対する運営費交付金の一律削減の廃止(公的研究機関、学長等クラス、男性)

研究支援者、ポスドクを安定に雇用するための財源をふやす。(公的研究機関、所長・部室長クラス、女性)

・評価の仕組の数を減らす。(研究者の負担軽減)・足を引っばる評価ではなく、伸ばす評価へ。・評価者の評価も必要ではないか?・短期すぎる雇用期間を見直すべきでは(学生にとって魅力的な職業にする)・事務手続の更なる合理化。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

すべての研究開発テーマの最終出口が企業における製品化ばかりではなく、国の政策として採択したテーマであれば、国が製品としてのバックアップを考えるべきものもあるのではないかと。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

事務手続きの合理化、簡素化(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

大学の基盤を強化すると同時に、国際化。ただし、相当の資本を投下しなければ外国人学生のドミトリーすらない現状である。教官や研究者のインセンティブを強化。ただし、論文の数ではダメで外国人を入れた評価。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

研究者に終身在職権の賦与(公的研究機関、所長・部室長クラス、女性)

研究内容にある程度精通し、とくに、知財や国際状況および国際調整を的確に執り行える人材の育成や輩出。予算を増強するだけでなく、とくに人件費については、適材適所に有効に活用できるような(各人材個人のキャリアパスもふくめ)システムの改善が急務。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

・研究者や技術者の人材育成の観点から、〇〇で実施しているジュニアリサーチアソシエイト制度(大学院博士・後期過程に在籍する若手研究者を受け入れ、育成するとともにその柔軟な発想を取り入れることを目的とした制度)に類する制度が、各分野で行われるようにすると良い。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

事務方と研究者のコミュニケーションを密にした上で、中間的な業務を事務方にやってもらう。余分な事務業務を減らす。たとえば納品確認等。文科省の理解も必要。「不正経理」という報道のバッシングにおびえすぎ。(公的研究機関、主任・研究員クラス、男性)

若い研究者が生き生き研究出来る環境作り。ポスドクの将来を考えてあげないといけない。(公的研究機関、主任・研究員クラス、女性)

成果主義の評価方法の見直し。将来の希望の持てる環境作り。とにかく人を大切にしてほしい。使い捨てはやめてほしい。(公的研究機関、主任・研究員クラス、女性)

事務手続きの簡便化、合理化は必須だと思います。(公的研究機関、主任・研究員クラス、女性)

やりさえすればできることから始めるべきでしょう。効率的な事務のやり方があるのだから、それをまず勉強してください。(公的研究機関、主任・研究員クラス、女性)

①経理、人事等を一括で受ける組織を設立して、そこへアウトソース②基金を作り、それをERPによって管理③大学院、就職先を同一としないルール。・各機関毎に事務体制を強化するのではなく、一括受請のプロフェッショナル集団を構築し、そこにアウトソースする。・戦略的に人材のローテーションを図る。(民間企業、学長等クラス、女性)

・論文の「数」を問わず、質の高い論文(2~3通)をそれまでの評価基準とし、将来への期待を評価基準とする。・基礎から応用までのそれぞれの対象に応じた研究期間、予算を与える。(民間企業、学長等クラス、男性)

・この辺で、大学改革を見直す必要がある。運営費交付金の削減は止めるべき。・流行の新しい分野に飛びつかず、わが国の産業基盤を支えている技術分野の教育・研究にも力を入れることができるような予算配布を望む。(民間企業、学長等クラス、男性)

・研究開発課題を国、企業が提示することが必要。・細切れの研究開発成果を求めるとでなく、基礎研究、応用研究、実用化研究として、研究開発課題全体の内、どの領域がどの位明確になり、将来への道筋ができたかを評価することも重要。(民間企業、学長等クラス、男性)

研究業務の業務解析が必要。それにより、各業務に必要なスキル、資質を明確化し、最適な人材配置と潤沢な報酬を支払う。(民間企業、学長等クラス、男性)

先輩、教授からの指示、延長テーマ(永々とやっている)から将来は見えてこない。(民間企業、学長等クラス、男性)

イノベーション創出及びそれに必要な人材に対する投資を促進する。また、大学や公的研究機関に対する評価を強化し、競争原理を取り入れる。(民間企業、学長等クラス、男性)

①個別の研究テーマとしての学会発表だけではなく、研究テーマの意義、目的を議論する場、②欧米並みのセクレタリーサービス環境を整える。研究計画の立案、マネジメントをできる人を育成する。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

・学内ないし研究機関内での研究・教育施設の相互利用推進。・学内ないし研究機関内での成果情報共有化の推進。・事務手続き簡素化および合理化の推進。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

第4期科学技術基本計画における、具体的な重点化目標の設定と、それに基づく投資基準の明確化。予算運用においては今年度の最先端研究開発支援プログラムのような自由な制度設定が時限的な措置ではなく定常的案制度として設定されることが期待される。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

研究者へのインセンティブ。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
研究マネージャーの育成(民間企業, 所長・部室長クラス, 女性)
知的財産権に関するガイドラインを策定し公開する。その際、企業への負担をできる限り低くする。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
設備の有効活用(共用etc)(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
・課題の種類、重さに適した研究人材の投入。・人材を発掘し、育成できるプロの養成。(優れた研究者が優れた技術、研究マネジメントを有しているわけではない。)(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
環境など重要な分野が伸びて行くように国がバックアップすることが重要。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
①ガバナンス、コンプライアンスの明確化とサポート目標の設定。②年度毎のレビューの強化。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者へのインセンティブの付与を十分に行う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
基本計画にある理念を実行するためのアクションプランとそのアクションプランへの研究開発費の拠出。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
大学内の官僚的な事務部門の効率化と研究者へのサービス機能強化。(事務処理代行など)(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
論文の質に重きを置くこと。日本開催の国際会議の権威を高めること。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
サポートする人員が必要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
新講座、新ポストに社会的要請をある程度反映させる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
・研究成果(論文、社会的貢献)に応じてインセンティブを付与する。・大学←→大学間、大学←→民間の間の流動性を上げるためにそれに要する事務手続きを簡素化する。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
・事務手続きの合理化を進める。・部内業務を大幅に削減する。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
・大学マネジメント体制の強化(人材が重要)・教授(研究室)がもっと連携して新しい分野にチャレンジできる体制づくり。(民間企業, 無回答, 男性)
業務プロセスの改革(民間企業, 無回答, 男性)
そろそろ研究者全員一律ではなく、研究者(グループ)1人々々の研究費を審査して、ベストな状況を作り出していく、といったファンドが必要→研究者の負担を除く。(その他, 学長等クラス, 男性)
①世界トップクラスをめざすという強い意志。②若者を育てる(自分を越えることを認める)という指導者の姿勢。③海外の研究者との共動研究。(注:「動」に二重下線)(その他, 無回答, 男性)
サポート体制を充実させる。(無回答, 無回答, 男性)

(裏白紙)

参考資料

第三期科学技術基本計画の概要(内閣府ホームページより)
<<http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/kihon3.html>>
2009 年度科学技術システム定点調査 調査票
2009 年度科学技術システム定点調査 追加調査票
回答者名簿
調査担当

(裏白紙)

「科学技術基本計画」の概要

1. 基本理念

基本姿勢 第3期 の

**社会・国民に支持され、
成果を還元する科学技術**
人材育成と競争的環境の重視
～モノから人へ、
機関における個人の重視

政府研究開発投資 < 約25兆円 >

(注) 第3期基本計画期間中に政府研究開発投資の対GDP比率が1%、上記期間中におけるGDPの名目成長率が平均3.1%を前提としているものである。

政策目標 の設定

政府研究開発投資が何を
目指すのかを
明確にし、政
策目標に向け
た施策を展開。

<理念1> 人類の英知を生む

飛躍知の発見・発明
～未来を切り拓く多様な知識の蓄積・創造
(1) 新しい原理・現象の発見・解明
(2) 非連続な技術革新の源泉となる知識の創造

<理念2> 国力の源泉を創る

環境と経済の両立し持続可能な発展を実現
～環境と経済を両立し持続可能な発展を実現
(4) 地球温暖化・エネルギー問題の克服
(5) 環境と調和する循環型社会の実現

<理念3> 健康と安全を守る

生涯はつらつ生活
～子供から高齢者まで健康な日本を実現
(9) 国民を悩ます病の克服
(10) 誰もが元気に暮らせる社会の実現

科学技術の限界突破
～人類の夢への挑戦と実現
(3) 世界最高水準のプロジェクトによる科学技術の牽引

イノベーション-日本
～革新を続ける強靱な経済・産業を実現
(6) 世界を魅了するコネクティクスネットワーク社会の実現
(7) ものづくりナンバーワン国家の実現
(8) 科学技術により世界を勝ち抜く産業競争力の強化

安全が誇りとなる国
～世界一安全な国・日本を実現
(11) 国土と社会の安全確保
(12) 暮らしの安全確保

2. 科学技術の戦略的重点化

(1) 基礎研究の推進

多様性を確保しつつ、一定の資源を確保して着実に推進
・科研費等自由な発想に基づく研究は、政策課題対応型研究開発には含まれないことを明確化

(2) 政策課題対応型研究開発における重点化

・「重点推進4分野」に優先的に資源配分
環境、ナノク・材料
エネルギー、ものづくり技術、社会基盤、
デジタル
・「推進4分野」に適切に資源配分
8分野で「分野別推進戦略」を策定し、重要な研究開発課題を選定、各々の政策目標も明確化
・本計画期間中に重点投資する「戦略重点科学技術」を選定し、選択・集中
・戦略重点科学技術の中で、「国家基幹技術」を精選し、厳正な評価等を実施

(3) 研究開発の効果的な実施 ～「活きた戦略」の実現

・年間の政策サイクルを確立し、「活きた戦略」の実施
情勢変化を踏まえた適切な戦略・資源配分方針見直し、関係府省・研究機関のネットワーク・連携基盤強化 など

4. 社会・国民に支持される科学技術

(1) 科学技術が及ぼす倫理的・法的・社会的課題への責任ある取組
(2) 説明責任と情報発信の強化 (3) 科学技術に関する国民意識の醸成
(4) 国民の科学技術への主体的参加の促進

3. 科学技術システム改革の推進

(1) 人材の育成、確保、活躍の促進

・個々の人材が活躍できる環境の形成
若手研究者の自立支援、教員の自校出身者比率の抑制、
女性研究者採用の目標2.5% など
・大学の人材育成機能の強化、社会のニーズに応える人材の育成
産学協働の人材育成 など
・次代の科学技術を担う人材の裾野の拡大

(2) 科学の発展と絶えざるイノベーションの創出

・競争的環境の醸成
競争的資金の拡充、全ての競争的資金において間接経費30%措置
・大学の競争力の強化
世界トップクラスの研究拠点を30程度形成、
地域の大学の活性化を通じた地域再生(「地域の知の拠点再生プログラム」)、
私立大学の研究機能の強化 など
イノベーションを生み出すシステムの強化 産業界の参画による先端的な融合領域研究拠点の形成 など
・研究費の有効活用
競争的資金以外の研究費も含めた府省横断的なデータベースの整備・活用
・円滑な科学技術活動と成果還元に向けた制度・運用上の隘路の解消

(3) 科学技術振興のための基盤の強化

・優秀な人材の育成・活用を支える研究教育基盤の構築
老朽化施設の再生を中心とした「第2次国立大学等施設緊急整備5か年計画」の策定
・先端大型共用研究設備の整備 共用の促進、「知的基盤整備計画」の見直し など

(4) 国際活動の戦略的推進

・アジア諸国との協力 アジア諸国とのハイレベルでの政策対話(アジア地域科学技術閣僚会議等)

5. 総合科学技術会議の役割

司令塔機能の強化 / 「知恵の場」 / 顔の見える存在
・政府研究開発の効果的・効率的推進
・科学技術運携施策群の本格的推進、調査分析・調整機能の強化
・基本計画や政策目標達成に向けた適切なフォローアップとその進捗の促進

科学技術の状況に係る総合的意識調査(定点調査) (第4回)

— 科学技術システム調査票 —

この調査は、第3期科学技術基本計画(2006年度～2010年度)の期間において日本の科学技術の状況の変化を把握する目的で、代表的な研究者(約430名)に対し、毎年1回5年間継続的にほぼ同じ内容の質問にお答えいただくものです。今回は、第4回目の調査となります。

質問は我が国の科学技術システム全体に亘っています。また、調査票は5つのパートから構成され、総質問数は83問です。なお、今年度の追加調査(別紙の表紙)についても、併せてご回答をお願いいたします。

* 「科学技術システム」とは、科学技術関係人材の養成、科学技術基盤整備、研究開発の実施及びその成果の活用までを含む我が国の仕組みの全体を指します。

1. ご回答にあたっての留意点

- (1) 第3回調査にご協力いただいた方には、その際のお返答表(青色紙)を添付しています。
- (2) 6段階評価の回答方法について(下図参照)
 - ・ 今回の回答が第3回調査の回答と異なる場合は、6段階評価のうち該当する番号を一つ選び、○印を付けて下さい。ご回答欄が下図の形式である場合は、6段階評価のうち該当する番号を一つ選び、○印を付けて下さい。
 - ・ 回答の際には、日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてご判断下さい。
 - ・ 質問によっては、「実感の有る」場合(例えば、具体的状況について知見がある、自分の所属するセクターのことなどで分かる、業務と関係があるので分かる)と「実感の無い」場合(例えば、自分の所属しないセクターのことなどで実情がよく分からない、業務と関係がないので分からない)とがあります。下図を参考に、実感に基づくご回答の場合は、各質問の前にある「実感有り」に、実感の無い場合は「実感無し」にチェックを入れて下さい。
 - ・ なお、この調査では、「実感有り」と回答された方(当事者あるいはこれに近い立場の方)のご意見とともに、少し離れた立場の方々のご意見を集め、これらを比較していくことも重要と考えておられますので、「実感無し」の場合もできるだけご回答いただきますようお願いいたします。

図.6 段階評価式の回答例

<input checked="" type="checkbox"/> 実感有り	<input type="checkbox"/> 実感無し							
不十分		1	2	3	4	5	6	充分

(参考) 第4回調査票で回答を変更された際の理由の記入例

- ・ ○○の予算が増えて、○○ができるようになった。
- ・ ○○の制度が変更されて(手続きが簡素化されて)、○○が行えるようになった。
- ・ 新たな○○の取組みが始まったことの影響で、○○の問題が生じてきた。

(3) 記述式の回答方法について

- ・ 回答欄が記述式の場合は、示された場所にご記入下さい。なお、記述スペースが足りない場合は、空いている場所を利用して下さい。

2. 調査票の電子媒体について

- ・ 調査票へのご記入をパソコン上で行うことを希望される場合は、以下の場所へ電子メールにてご連絡ください。Microsoft Word 2002版の調査票を、電子メールにてお送りいたします。
(連絡先)

社団法人 輿論科学協会 (担当: 島田、井田)、E-mail: ida@yoron-kagaku.or.jp

3. 調査票の返信期日

- ・ 返信期日: **2009年9月1日(火)**
- ・ 送付先: 社団法人 輿論科学協会
〒151-8509 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-8-6
- ※ 同封の返信用封筒(料金受取人払い)をご利用下さい。
- ※ 送付先の社団法人 輿論科学協会は、文部科学省科学技術政策研究所の依頼により、本調査に係わる業務を担当しています。

4. お問い合わせ先

- ・ 調査票の返信についてのお問い合わせ
社団法人 輿論科学協会 (担当: 島田、井田)
電話: 03-3401-1133, FAX: 03-3404-0019, E-mail: ida@yoron-kagaku.or.jp
- ・ 調査票の内容についてのお問い合わせ
文部科学省 科学技術政策研究所 科学技術基盤調査研究室 (担当: 伊神)
電話 03-6733-4910, FAX 03-3503-3996, E-mail: teiten-s@nistep.go.jp

ご連絡先等

本調査のご回答に関して、確認させていただき場合がございますので、ご連絡先等のご記入を必ずお願いします。
本調査の開始にあたり、科学技術政策研究所からご協力を依頼した方についてお書きください。その方のお名前等は、本調査票の冒頭でございます。

お名前 [§]	(ふりがな)	性 別	1. 男性 2. 女性
年齢 (該当する番号を1つ選んで○印を付けてください。)	1. 29歳以下 4. 40歳～44歳 7. 55歳～59歳	2. 30歳～34歳 5. 45歳～49歳 8. 60歳～64歳	3. 35歳～39歳 6. 50歳～54歳 9. 65歳以上
主たる所属組織名 [§]			
所属機関区分 (該当する番号を1つ選んで○印を付けてください。)	1. 大学	2. 公的研究機関	3. 民間企業 4. その他
部署名 [§]			
役職名 [§]			
住所	〒		
電話番号			
FAX 番号			
E-mail アドレス*			
業務内容 (該当する番号を1つ選んで○印を付けてください。)	1. 主に研究	2. 主にマネージメント	
職業性格区分 (該当する番号を全て選んで○印を付けてください。)	1. 基礎研究	2. 応用研究	3. 開発研究 4. その他
職位 (該当する番号を1つ選んで○印を付けてください。)	1. 「学長等クラス」 (学長・副学長、理事長・理事、社長・役員 等) 2. 「所長・部長クラス」 (研究所長、大学の学部長、部・室・グループ長、大学の教授 等) 3. 「主任・研究員クラス」 (主任研究員、大学の准教授、研究チーム内のサブリーダー的存在、研究員、助教、講師 等)		
専門分野 (「最も当てはまる分野」の番号を1つ選んで括弧内に記入してください。また、他に当てはまる分野がございましたら、3つまで記入して下さい。)	最も当てはまる分野 ()	他に当てはまる分野 () () ()	1. ライフサイエンス 2. 情報通信 3. 環境 4. ナノテクノロジー・材料 5. エネルギー 6. ものづくり 7. 社会基盤 8. フロンティア 9. その他の自然科学系分野 10. 人文社会科学系分野 11. その他

* E-mail アドレスは、ご所属の組織のものでなくとも結構です。

《「ご連絡先等」についての注意事項》

- ・ 個人情報的一切は、本調査以外への転用、流用等は勿論、秘密を厳守し外部に公表されることはありません。
- ・ 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際に、調査にご協力いただいた方のお名前とご所属(主たる所属組織名、部署名、役職名)を一覧にし、報告書に記載させていただきます。(「ご連絡先等」にて、「S」印の付いている項目です。)
- ・ なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。

調査報告書の送付	希望する ・ 希望しない
----------	--------------

Part 1

現時点での我が国の研究資金、施設・整備等の状況についてあなたの考えをお聞きます。

* 「大学」とは、国公私立大学及び大学共同利用機関のことで、また、「公的研究機関」とは、国立試験研究機関、独立行政法人研究機関、特殊法人研究機関のことで、

【研究資金】

問 1. 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況を鑑みて充分だと思いますか。

実感有り 実感無し
不十分



参考データ： 2009 年度の科学技術関係経費(当初＋補正予算)[※] 約 4.9 兆円
 2009 年度の国の予算(一般会計、当初＋補正予算)に占める割合 約 4.8%
 2007 年度の科学技術関係経費[※]の GDP 比率 約 0.7%

科学技術関係経費[※]： 国の予算(特別会計分を含む)のうち、大学における研究に必要な経費、国立試験研究機関等に必要な経費、研究開発に関する補助金、交付金及び委託費その他研究開発に関する行政に必要な経費等科学技術の振興に寄与する経費のこと

変更理由欄： 前回の回答と異なる場合は、その理由を下記にお書き下さい。

[]

問 2. 我が国の大学や公的研究機関において、世界トップレベルの成果を生み出すためには、現在、どの研究開発資金を拡充する必要がありますか。拡充の必要度が高い順に項目を 3 つ選び、その番号をご記入ください。

1. 政府主導の国家プロジェクト資金(非公募型研究資金)
2. 各省などによる公募型研究費
3. 研究者の自由な発想による公募型研究費(科学研究費補助金など)
4. 基盤的経費による研究資金(国立大学運営費交付金など)
5. 民間からの研究資金

実感有り 実感無し

①第 1 位()、②第 2 位()、③第 3 位()

変更理由欄：

[]

問 3. 問 1～問 2 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

【施設・設備、知的基盤、研究情報基盤の整備】

問 4. 我が国における知的基盤[※]の状況(数量、品質・精度、サービス体制、使い勝手、等)は充分だと思いますか。

実感有り 実感無し
不十分



知的基盤[※]： 計量標準、計測・分析・試験・評価方法及びそれらに係る先端的機器、生物遺伝資源等の研究用材料、関連するデータベース等

変更理由欄：

[]

問 5. 我が国における研究情報基盤[※]の状況(スペック、サポート体制、使い勝手、利用者ニーズへの対応、等)は充分だと思いますか。

実感有り 実感無し
不十分



研究情報基盤[※]： 大型コンピュータ、高速ネットワーク、ハードウェアやその有機的連携を強化する基盤的ソフトウェア、論文等の書誌情報検索システム、特許情報の統合検索システム、大学図書館、国立国会図書館等

変更理由欄：

[]

問 6. 現在の大学や公的研究機関の研究の施設・設備の程度は、優れた人材の育成や創造的・先端的な研究開発を行うのに充分だと思いますか。

実感有り 実感無し

①大学の施設

不十分 [1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6] 充分

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

②大学の設備

不十分 [1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6] 充分

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

③公的研究機関の施設

不十分 [1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6] 充分

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

④公的研究機関の設備

不十分 [1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6] 充分

変更理由欄: []

問 7. 問 4～問 6 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

Part II

我が国の科学技術システムにおける、人材の育成・確保・活躍の促進の状況についてお聞きます。

* 「科学技術システム」とは、科学技術関係人材の養成、科学技術基盤整備、研究開発の実施及びその成果の活用までを含む我が国の仕組みの全体を指します。

* 「大学」とは、国公私立大学及び大学共同利用機関のことです。ただし、問 10 を除きます。また、「公的研究機関」とは、国立試験研究機関、独立行政法人研究機関、特殊法人研究機関のことです。

【人材の活きる環境の形成】

[研究開発を志向する人材層の拡充について]

問 8. あなたは、研究や開発に関わる職業が高校生や大学生にとって魅力あるものだと思いますか。

実感有り 実感無し

全く魅力的でない

[1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6]

変更理由欄: []

十分に魅力的である

問 9. 研究や開発に関わる職業が、高校生や大学生にとってより魅力を感じられるようにするには、どのようなことが重要とお考えでしょうか。

重要な事項

[]

問 10. 我が国の大学は、産業界や社会が求める能力(高い課題探求能力、柔軟な思考能力、確実な基礎知識、科学的課題から社会ニーズ、社会的課題までの広い視野、コミュニケーション能力等)を有する科学技術人材を十分に提供していると思いますか。

* ここで「大学」とは、国公立大学のことです。

実感有り 実感無し

不十分 充分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

問 11. 問 8, 問 10 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

[若手研究者の育成について]

* 「若手研究者」とは、年齢が 30 歳代半ば位までの研究者とします。

問 12. 我が国の現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。

実感有り 実感無し

目指していない 目指している

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

問 13. 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(例えば、博士課程後期在学者への経済的支援、課程終了後のキャリア形成支援等)は充分だと思いますか。

実感有り 実感無し

不十分 充分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

問 14. 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(博士号取得者本人や研究指導者、企業等の意識改革を含む)は充分だと思いますか。

実感有り 実感無し

不十分 充分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

問 15. 大学や公的研究機関の若手研究者の自立性(例えば、自主的・独立的に研究開発を遂行する能力)は充分に高いと思いますか。

実感有り 実感無し

不十分 充分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

不十分 充分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

問 16. 大学や公的研究機関の若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備(例えば、フェニユア・トラフク制の導入、若手対象の競争的資金制度の拡充、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供、研究支援体制の充実、研究スペースの確保等)は充分だと思いますか。

実感有り 実感無し

不十分 充分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

不十分 充分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

問 17. 我が国の若手研究者やポストドクターが海外研究機関で研究活動を行う(いわゆる「武者修行」)機会について、増やす必要があると思いますか。

実感有り 実感無し

現状のままよい

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

増やす必要がある

変更理由欄: []

問 18. 我が国の研究者集団における若手研究者の研究活動の水準は十分に高いと思いますか。

実感有り 実感無し

不十分

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

変更理由欄: []

問 19. 問 12～問 18 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

[研究開発人材の多様性について]

問 20. 我が国の研究者集団において女性研究者は十分に活躍できていると思いますか。

実感有り 実感無し

不十分

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

変更理由欄: []

問 21. 我が国において、女性研究者が活躍するための環境の改善や、採用・昇進等の人事システムの工夫は充分だと思いますか。

実感有り 実感無し

不十分

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

不十分

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

②人事システムの工夫

変更理由欄: []

問 22. 大学や公的研究機関では、海外の優秀な外国籍研究者の獲得活動は積極的に行われていますか。

実感有り 実感無し

消極的

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

積極的

①大学

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

消極的

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

積極的

②公的研究機関

変更理由欄: []

問 23. 大学や公的研究機関では、海外の優秀な外国籍研究者を獲得するための受け入れ体制は十分に整っていると思いますか。

実感有り 実感無し

不十分

①大学 充分
 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

不十分

②公的研究機関 充分
 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

問 24. 大学や公的研究機関における、海外から獲得した優秀な外国籍研究者の数は充分だと思いますか。

実感有り 実感無し

不十分

①大学 充分
 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

不十分

②公的研究機関 充分
 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

問 25. 大学や公的研究機関が優秀な外国人を受け入れる際に、障害となること(国の制度のことや、大学や公的研究機関の自助努力に係ること)について、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

① 大学	ご意見
② 公的研究機関	

問 26. 問 20～問 24 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

〔研究開発人材の育成について〕

問 27. 大学や公的研究機関では、研究開発能力を高め、維持する観点から、研究開発人材について、後継世代の育成や将来における分野の発展を見越した専門家の育成が充分に行われていると思いますか。

実感有り 実感無し

不十分

①大学 充分
 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

不十分

②公的研究機関 充分
 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

問 28. 第 3 期科学技術基本計画においては、研究開発人材に関する流動性を高めることが重視されています。あなたは、現在の大学・公的研究機関・企業における下記の人材流動性の高さについてどのように思われますか。

実感有り 実感無し

不十分

①大学及び公的研究機関の内部での流動性(例:大学の間、公的研究機関の間、大学と公的研究機関の間)

変更理由欄: []

1 2 3 4 5 6

充分

実感有り 実感無し

不十分

②大学及び公的研究機関と企業との流動性(例:大学と企業の間、公的研究機関と企業の間)

変更理由欄: []

1 2 3 4 5 6

充分

問 29. あなたは、現在の分野間(例えば、情報通信分野→ライフサイエンス分野、素粒子物理学分野→化学分野等)の人材流動性の高さについてどのように思われますか。

実感有り 実感無し

不十分

変更理由欄: []

1 2 3 4 5 6

充分

問 30. 第 3 期科学技術基本計画においては、「自由な創意工夫により新たな価値を生み出すためには、人事における健全な競争の促進と公正さの担保が必要」とされています。我が国の大学や公的研究機関では、能力主義に基づく公正で透明性の高い人事が充分に行われていると思いますか。

実感有り 実感無し

不十分

①大学

変更理由欄: []

1 2 3 4 5 6

充分

実感有り 実感無し

不十分

②公的研究機関

変更理由欄: []

1 2 3 4 5 6

充分

問 31. 能力主義に基づく公正で透明性の高い人事が徹底されるために、障害となることについて、自由にご意見を お書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

ご意見

問 32. 問 27～問 30 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

【研究者にインセンティブを与える評価システム】

問 33. 大学や公的研究機関の研究開発評価は、研究者のインセンティブを高めるような機能を十分に発揮していると思いますか。

* ここでは「研究開発評価」として、研究開発機関評価、研究開発課題評価及び研究者業績評価の全てを含めてお考え下さい。

実感有り 実感無し

不十分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

充分

変更理由欄: []

問 34. 現在の研究開発評価のシステムは、評価の不必要な重複を避け、評価の連続性と一貫性を保ち、全体として十分に効果的・効率的に運営されていると思えますか。

実感有り 実感無し

不十分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

充分

変更理由欄: []

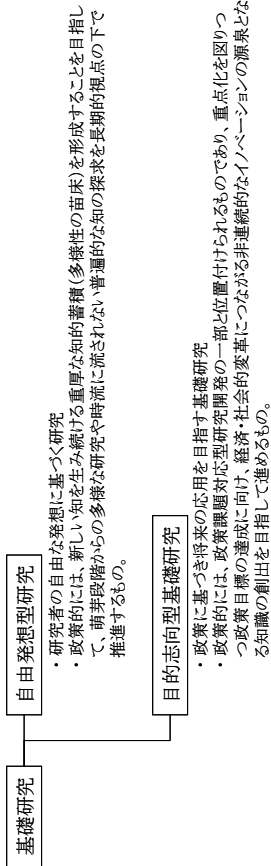
問 35. 問 33～問 34 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

Part III

第3期科学技術基本計画においては、基礎研究について、多様な知と革新をもたらすものとして、一定の資源を確保して着実に進めることとしています。ここでは、基礎研究に関し、あなたのお考えをお聞きます。

* 第3期科学技術基本計画では、基礎研究について次のように定義しています。



* 「大学」とは、国公私立大学及び大学共同利用機関のことです。

【基礎研究】

問 36. 第3期科学技術基本計画において、自由発想型研究は、政策課題対応型研究開発(目的志向型基礎研究を含む)とは独立して推進することが明確化されています。一方、政策課題対応型研究開発における重点化の方針が本来の自由発想型研究の在り方に歪みをもたらしているのではないかとご意見があります。あなたは、そのような懸念を感じますか。

実感有り 実感無し

全く感じない

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

大いに感じる

変更理由欄: []

問 37. 大学における基礎研究を行う研究環境（研究スペース、研究スペース、研究支援者）は、十分に整っていると思
いますか。

実感有り 実感無し
不十分

① 研究資金 充分
1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

実感有り 実感無し
不十分

② 研究スペース 充分
1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

実感有り 実感無し
不十分

③ 研究支援者 充分
1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6

変更理由欄: []

問 38. 問 36～問 37 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

Part IV

第 3 期科学技術基本計画においては、国際競争力の向上の観点から、<絶えざるイノベーションの創出>という課題が打ち出されています。この課題実現に向けた科学技術システムの強化にはいくつかのポイントがありますが、下記の項目について、現時点でのあなたのお考えをお聞かせください。

- * 「イノベーション」とは、第 3 期科学技術基本計画では、「科学的発見や技術的発明を洞察力と融合し発展させ、新たな社会的価値や経済的価値を生み出す革新」のことです。
- * 「科学技術システム」とは、科学技術関係人材の養成、科学技術基盤整備、研究開発の実施及びその成果の活用までを含む我が国の仕組みの全体を指します。
- * 「基礎研究」とは、第 3 期科学技術基本計画の記述に沿った「自由発想型研究」と「目的志向型基礎研究」のことです。
- * 「大学」とは、国公立大学及び大学共同利用機関のことです。また、「公的研究機関」とは、国立試験研究機関、独立行政法人研究機関、特殊法人研究機関のことです。

【イノベーションの創出を目指す研究開発】

問 39. 第 3 期科学技術基本計画では、科学の発展と絶えざるイノベーションの創出のために、基礎研究の多様性の確保が重要とされています。ついては、イノベーションの源としての基礎研究の多様性は、現在の研究資金の配分方法で十分に確保されていると思いますか。

実感有り 実感無し
不十分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 充分

変更理由欄: []

問 40. 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

実感有り 実感無し
不十分

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 充分

変更理由欄: []

問 41. 我が国の研究者集団において、成果活用の観点から、自由発想型研究の成果を次の段階へ繋げる活動は活発に行われていると思いますか。

実感有り 実感無し
活発ではない

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 活発である

変更理由欄: []

問 42. 我が国の研究費制度について、基礎研究から実用化研究まで、個々の制度や機関を超えて切れ目なくつなぐ仕組みが十分に備わっていますか。

実感有り 実感無し

不十分

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

変更理由欄: []

問 43. 基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに充分につながっていると思いますか。

実感有り 実感無し

不十分

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

変更理由欄: []

問 44. 問 39～問 43 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

【競争的資金制度】

ここでは、競争的資金の具体的な例として、科学研究費補助金と科学技術振興調整費についてお話しします。続いて、競争的資金制度全般についてお話しします。なお、科学研究費補助金は補助金として研究者個人に交付され、科学技術振興調整費は国との委託契約によって研究代表者の属する機関に配分されるものです。

[科学研究費補助金制度について]

問 45. 科学研究費補助金制度においては、応募課題に対して公正で透明性の高い審査(審査体制の整備、審査結果の詳細な開示等)が行われていると思いますか。

実感有り 実感無し

不十分

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

変更理由欄: []

問 46. 科学研究費補助金制度(特別推進研究、特定領域研究、基盤研究(S)、学術創成研究費)について評価が行われている)における中間及び事後評価(評価の対象となる研究課題の進捗状況、研究目的の達成度等を評価)の仕組みは、優れた研究の更なる発展を支援するのに役立っていると思いますか。

実感有り 実感無し

役立っていない

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

役立っている

変更理由欄: []

問 47. 科学研究費補助金制度における研究費の使いやすさ(例えば入金の時期、研究費の年間繰越等)の程度はどのように思いますか。

実感有り 実感無し

使いにくい

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

使いやすい

変更理由欄: []

問 48. 問 45～問 47 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

[科学技術振興調整費制度について]

問 49. 科学技術振興調整費制度においては、応募課題に対して公正で透明性の高い審査(審査体制の整備、審査結果の詳細な開示等)が行われていると思いますか。

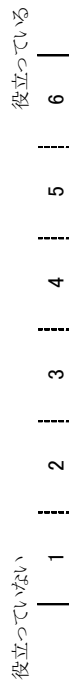
実感有り 実感無し



変更理由欄: []

問 50. 科学技術振興調整費制度における中間及び事後評価の仕組み(実施課題の計画の進捗度、目標の達成度等を評価し、その結果を実施課題の改廃、プログラムの評価・設計、科学技術振興調整費の配分方針等に反映させる)は、優れた研究の更なる発展を支援するのに役立っていると思いますか。

実感有り 実感無し



変更理由欄: []

問 51. 科学技術振興調整費制度における研究費の使いやすさ(例えば入金時期、研究費の年度間繰越等)の程度はどのように思いますか。

実感有り 実感無し



変更理由欄: []

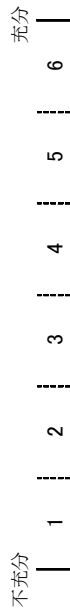
問 52. 問 49～問 51 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

[競争的資金制度について]

問 53. 我が国の科学研究費補助金や科学技術振興調整費等からなる競争的資金制度の体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することができているように整備されていると思いますか。

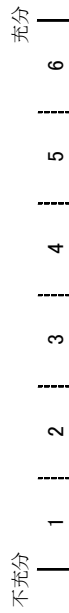
実感有り 実感無し



変更理由欄: []

問 54. 競争的資金の配分機関にプログラム・オフィサー(PO)*・プログラマー・ディレクター(PD)*制度が導入され、定着しつつありますが、PO・PD 制度は十分に機能していると思いますか。

実感有り 実感無し



プログラム・オフィサー(PO)*: 各制度の個々のプログラムや研究課題の選定、評価、フォローアップ等実務を行う研究経歴のある責任者

プログラマー・ディレクター(PD)*: 競争的資金制度の運用について統括する研究経歴のある高い地位の責任者

変更理由欄: []

問 55. PO・PD 制度の機能を十分に発揮させるために、障害となることについて、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

ご意見

問 56. 競争的資金の配分機関は、研究費配分のルール作りやその徹底、研究機関の責任の明確化等を進めるとともに、研究費の使用に関する研究機関からの問い合わせに対して迅速かつ分かりやすく回答する体制の整備に充分に取り組んでいると思いますか。

実感有り 実感無し



変更理由欄: []

問 57. 大学などの各研究機関では、経費の管理・監査体制や、公正で透明な資金管理体制が十分に整備されていると思いますか。

実感有り 実感無し



変更理由欄: []

問 58. 第 3 期科学技術基本計画では、競争的資金を獲得した研究者の属する機関に対して配分される間接経費の割合をできるだけ早期に研究費の 30% にすることとなっています。この間接経費の使い、方等について、ご意見がございましたらご記入下さい。

ご意見

問 59. 問 53～問 54、問 56～問 57 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

ご意見

【大学の競争力の強化】

問 60. 第 3 期科学技術基本計画においては、「世界に伍し、さらには世界の科学技術をリードする大学づくりを積極的に展開するため、世界トップクラスの研究教育拠点を目指す組織に対して、重点投資を一層強力に推進すること等により、世界トップクラスとして位置付けられる研究拠点が、結果として 30 拠点程度形成されることを目指しています。この目標を達成していく上で大きな障害となることについて、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

ご意見

問 61. 【大学の国際競争力の強化】について、更にご意見がございましたら、下表にご記入下さい。

ご意見

【分野連携・融合領域研究への取組み】

問 62. 第3期科学技術基本計画では、世界的な知の大競争が激化する中、新たな知の創造のために、異分野間の知的な触発や融合を促す環境を整えることが重要とされています。研究資金配分制度をはじめとする我が国の科学技術振興の仕組みは、例えば生命科学とナノテクノロジーといった分野連携や新たな融合領域の創出に機動的に対応していると思いませんか。

実感有り 実感無し

対応していない

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

対応している

変更理由欄: []

問 63. 我が国の研究者は、分野連携や新たな融合領域の創出に積極的であると思いませんか。

実感有り 実感無し

消極的

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

積極的

変更理由欄: []

問 64. 我が国の大学は、分野連携や新たな融合領域の創出に関する研究者の活動に対して、積極的に支援していると思いませんか。

実感有り 実感無し

消極的

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

積極的

変更理由欄: []

問 65. 社会的・経済的価値の創出を目指す研究開発の推進において、人文・社会科学と自然科学の知の統合の現状と今後の必要性についてどのようにお考えでしょうか。

実感有り 実感無し

知の統合は弱い

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

知の統合は強い

①現状について

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

低い

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

高い

②今後の必要性について

変更理由欄: []

問 66. 問 62～問 65 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

【産学官連携】

問 67. 民間企業は、大学や公的研究機関に対して民間企業が抱えている技術的課題を十分に発信していると思
いますか。

実感有り 実感無し
不十分

①大学に対して

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

不十分

②公的研究機関
に対して

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

変更理由欄: []

問 68. 大学や公的研究機関は、民間企業が抱えている技術的課題に関心を持っていると思いませんか。

実感有り 実感無し
不十分

①大学

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

不十分

②公的研究機関

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

充分

変更理由欄: []

問 69. 産学官の間で研究情報の交換が進んだり、相互の知的刺激の量が増したりしていると思いませんか。

実感有り 実感無し
そう思わない

①

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

そう思う

変更理由欄: []

問 70. 産学官の共同研究にあたって、知的財産に関わる運用（不実施補償など）は円滑であると思いませんか。

実感有り 実感無し

円滑ではない

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

円滑である

変更理由欄: []

問 71. 産学連携の高まりは、大学における研究開発活動及び教育活動に対して良い効果があると思いませんか、そ
れとも悪い効果があると思いませんか。

実感有り 実感無し

悪い効果

①研究開発活動

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

良い効果

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

悪い効果

②教育活動

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

良い効果

変更理由欄: []

問 72. 日本の民間企業の共同研究等の相手として、日本の大学と米国の大学とで技術課題の解決能力、また、成
果の取り扱いを含む契約の締結・実施の実務能力を比べるといかがですか。

①技術課題の解決能力について、米国の大学と比べて

実感有り 実感無し

日本の大学

の方が悪い

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

日本の大学
の方が良い

変更理由欄: []

②成果の取り扱いを含む契約の締結・実施の実務能力について、米国の大学と比べて

実感有り 実感無し

日本の大学

の方が悪い

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

日本の大学
の方が良い

変更理由欄: []

問 73. 現在の産学官連携に関して、障害となることについて、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

ご意見

問 74. 問 67～問 72 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

--

【地域における科学技術活動】

問 75. 大学は、「地域再生の核の一つとして、地域にとって重要な知的・人的資源であり、地域に関わられた存在として地域全体の発展に一層寄与すること」が期待されています。地域の知の拠点としての大学は、それぞれの地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究や科学技術人材育成に積極的に取り組んでいると思いますか。

実感有り 実感無し

消極的 [1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6] 積極的

① 地域ニーズに即した研究

変更理由欄: []

実感有り 実感無し

消極的 [1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6] 積極的

② 地域ニーズに即した科学技術人材育成

変更理由欄: []

問 76. 地域に着目した国または地方自治体における現在の科学技術施策は、地域の知の拠点としての大学を十分に支援していると思えますか。

実感有り 実感無し

不十分 [1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6] 充分

変更理由欄: []

問 77. 地域における科学技術活動の活性化に関して、大きな障害となることについて、自由にご意見をお書き下さい。また、その障害を取り除くための対策についてもご記入下さい。

ご意見

問 78. 問 75～問 76 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

【イノベーションを創出し、社会・国民へ還元するために】

問 79. イノベーションを通じて、社会的価値(例えば、安全・安心の確保、社会の活力や生活の質の向上等)や経済的価値(例えば、既存産業の発展、新産業・新事業の創出等)を生み出すには様々な障害があると思われま
す。PartIV(問 39～問 78)の中でも障害事項とその障害を取り除くための対策をお伺いしておりますが、その他、例えば、政府調達、標準化、規制の導入または緩和、研究開発型ベンチャー等で、あなたがお気づきの事項がございましたらご記入下さい。

ご意見

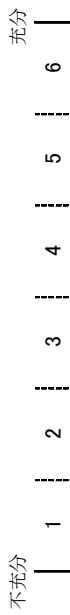
Part V

科学技術と社会との関わりについてお聞きします。

【社会に開かれた科学技術】

問 80. 我が国の研究機関や研究者は、社会や国民に向けて、研究内容や成果、研究から分かったこととまだ分からないこと、社会への良い影響や悪い影響等について、充分に分かちやすく説明していると思いませんか。

実感有り 実感無し



変更理由欄:

問 81. 政府は、社会や国民に向けて、科学技術政策の内容や政策の結果として予想される効果と限界等について、積極的に説明していると思いませんか。

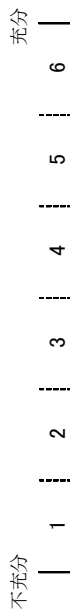
実感有り 実感無し



変更理由欄:

問 82. 国や研究者コミュニティ(各学会等)は、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題について充分に対応していると思いませんか。

実感有り 実感無し



変更理由欄:

問 83. 問 80～問 82 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

質問は以上です。
長時間にわたりご協力をいただきまして、ありがとうございます。

科学技術の状況に係る総合的意識調査(定点調査)
科学技術システム調査(第4回)

— 追加調査票 —

問1. 第3期科学技術基本計画では、基礎研究について、新しい知を生み続ける重厚な知的蓄積(多様性の苗床)を形成することを目指すとされています。基礎研究の多様性の状況について、下記の9項目についてお聞きします。それぞれの状況が、2001年頃と比べてどうかをお答え下さい。

実感有り 実感無し (いずれかにチェックしてください。)

- ① 新しい研究領域を生み出すような挑戦的な研究
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ② 成果の出る確実性が高い研究
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ③ 長期の時間をかけて実施する研究
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ④ 短期的に成果が生み出せる研究
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ⑤ 計量標準、材料試験など基礎的な研究
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ⑥ 一時的な流行を追った研究
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ⑦ 異なる分野の融合を目指す研究
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ⑧ 地域独自の課題についての研究
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ⑨ 日本全体としての基礎研究の多様性
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

返信期日は2009年9月1日(火)です。

次ページ以降に続きます。全5問です。→

問2. 大学の個性化についてお聞きします。下記の①～⑥について、2001年頃と比べた状況がどうかをお答え下さい。また、⑦については、大都市圏と地方の国立大学を比較して、現状、どちらの個性化の度合いが強いかについてお答え下さい。⑧については、大都市圏と地方の大学(国公私立すべて)を比較して、現状、どちらの個性化の度合いが強いかについてお答え下さい。

実感有り 実感無し (いずれかにチェックしてください。)

- ① 大学の方針として、特定の分野や領域へ研究資源(研究者や研究開発費など)を集中している大学の数
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ② 大学の方針として、分野融合を積極的に進めている(組織の構成の変更など)大学の数
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ③ 地域の特性を生かした研究を実施している大学の数 ④ 海外との連携を積極的に進めている大学の数
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ⑤ 産学連携を積極的に進めている大学の数 ⑥ 外国人教員の採用を積極的に進めている大学の数
少なくなっている 多くなっている
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ⑦ 大都市圏^(a)と地方の国立大学を比較して、どちらの個性化の度合いが強いですか。
大都市圏の国立大学 大都市圏の国立大学
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
- ⑧ 大都市圏^(a)と地方の大学(国公私立すべて)を比較して、どちらの個性化の度合いが強いですか。
大都市圏の大学 大都市圏の大学
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

(a) 2000年国勢調査では以下を大都市圏としてしています。これを目安にお考え下さい。カッコ内は中心市を示します。

- ①札幌大都市圏(札幌市)
- ②仙台大都市圏(仙台市)
- ③京浜葉大都市圏(東京特別区部・横浜市・川崎市・千葉市)
- ④中京大都市圏(名古屋市内)
- ⑤京阪神大都市圏(京都市・大阪市・神戸市)
- ⑥広島大都市圏(広島市)
- ⑦北九州・福岡大都市圏(北九州市・福岡市)

問 3. 中央教育審議会の「我が国の高等教育の将来像(平成17年1月答申)」では、日本の大学は全体として以下に示した7つの機能を併せ持っています。現況を踏まえ、今後、日本の大学全体として、それぞれの機能をどの程度強化する必要があるかについてお答え下さい。

実感有り 実感無し (いづれかにチェックしてください。)

- ① 世界的研究・教育拠点の機能
現状維持

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 大幅な強化
- ② 高度専門職業人養成機能
(法科大学院、教職大学院、ビジネス・MGT、知的財産等)
現状維持

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 大幅な強化
- ③ 幅広い職業人養成機能
現状維持

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 大幅な強化
- ④ 総合的教養教育機能(リベラル・アーツ・カレッジ等)
現状維持

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 大幅な強化
- ⑤ 特定の専門的分野(芸術、体育等)の教育・研究機能
現状維持

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 大幅な強化
- ⑥ 地域の生涯学習機能の拠点の機能
現状維持

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 大幅な強化
- ⑦ 社会貢献機能(地域貢献、産学連携、国際交流等)
現状維持

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 大幅な強化

問 4. 以下の3つの研究開発について、政府研究開発投資から生み出される成果の状況をお聞かせ下さい。

日本の科学技術全体における状況を踏まえてお答え下さい。

- ① 新たな知を生み続ける重厚な知的蓄積(多様性の確保)の形成に向けた研究開発
- ② 経済的価値創出を目指す研究開発
- ③ 社会的価値創出を目指す研究開発

下記のAについては2001年頃と比べた状況の変化を、Bについては変化の要因をお答え下さい。

実感有り 実感無し (いづれかにチェックしてください。)

- ① 新たな知を生み続ける重厚な知的蓄積(多様性の確保)の形成に向けた研究開発という観点から、創造性・独創性に優れた成果の数

A. 2001年頃と比べて

減っている

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 増えている

B. 変化の要因

自由記述の例: 世界的にも注目されるような創造的研究を実施するには～なので、成果の数は～となっている。研究開発投資が～する中で、創造性・独創的な成果の数が～となっている。

[]

- ② 経済的価値創出を目指す研究開発という観点から優れた成果の数

ここでの経済的価値として、p.6の第3期科学技術基本計画の政策目標の体系の<理念3>に述べられている目標(世界を牽引するユビキタス社会の実現、ものづくりカンパニー国家の実現などが考えられます)を参考にして下さい。

A. 2001年頃と比べて

減っている

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 増えている

B. 変化の要因

[]

- ③ 社会的価値創出を目指す研究開発という観点から優れた成果の数

ここでの社会的価値として、p.6の第3期科学技術基本計画の政策目標の体系の<理念3>に述べられている目標(肺炎・感染症への対応、予防医学などが考えられます)を参考にして下さい。

A. 2001年頃と比べて

減っている

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 増えている

B. 変化の要因

[]

問5 日本の大学や公的研究機関において、研究開発から得られる成果の質の向上や研究開発に専念できる環境を構築する為に、どのような取り組みが必要ですか。
 特に、①障害となつていないこと、②それを取り除くための対策やあなたがご存知のベストプラクティス(研究者へのインセンティブの付与、事務手続の合理化、実験設備の共用化など)について、自由にご意見をお書き下さい。

	ご意見
①障害となつていないこと	
②障害を取り除くための対策やベストプラクティス	

質問は以上です。追加調査にご協力賜り、誠にありがとうございました。

第3期科学技術基本計画の政策目標の体系

理念	大政策目標	中政策目標
<理念1> 人類の未知を 生む	<目標1> 飛躍知の発見・発明 ~未来を切り拓く多様な知識の蓄積・創造	(1) 新しい原理・現象の発見・解明 (2) 非連続な技術革新の源泉となる知識の創造
	<目標2> 科学技術の限界突破 ~人類の夢への挑戦と実現	(3) 世界最高水準のプロジェクトによる科学技術の牽引
<理念2> 国力の源泉を 創る	<目標3> 環境と経済の両立 ~環境と経済を両立し持続可能な発展を実現	(4) 地球温暖化・エネルギー問題の克服 (5) 環境と調和する循環型社会の実現
	<目標4> イノベーション ~革新を続ける強靱な経済・産業を実現	(6) 世界を魅了するユビキタスネットワーク社会の実現 (7) ものづくりリノベーション国家の実現
<理念3> 健康と安全 を守る	<目標5> 生涯はつらつ生活 ~子供から高齢者まで健康な日本を実現	(8) 科学技術により世界を勝ち抜く産業競争力の強化 (9) 国民を悩ます病の克服
	<目標6> 安全が誇りとなる国 ~世界一安全な国・日本を実現	(10) 誰もが元気に暮らせる社会の実現 (11) 国土と社会の安全確保 (12) 暮らしの安全確保

出典：総合科学技術会議「分野別推進戦略」(<http://www8.cao.go.jp/cstp/kihon3/bunyabetu.html>)

回答者名簿

(敬称略、順不同)

所属等	氏名
広島大学 学長	浅原 利正
(独) 科学技術振興機構 理事長	北澤 宏一
東京大学 総長	濱田 純一
北海道大学 総長	佐伯 浩
岡山大学 学長	千葉 喬三
信州大学 学長	小宮山 淳
鹿児島大学 学長	吉田 浩己
九州大学 総長	有川 節夫
名古屋大学 総長	濱口 道成
筑波大学 学長	山田 信博
千葉大学 学長	齋藤 康
早稲田大学 総長	白井 克彦
金沢大学 学長	中村 信一
新潟大学 学長	下條 文武
熊本大学 学長	谷口 功
徳島大学 学長	青野 敏博
山口大学 学長	丸本 卓哉
群馬大学 学長	高田 邦昭
大阪府立大学 理事長、学長	奥野 武俊
岐阜大学 学長	森 秀樹
愛媛大学 学長	柳澤 康信
(独) 放射線医学総合研究所 理事長	米倉 義晴
(独) 防災科学技術研究所 理事長	岡田 義光
(独) 宇宙航空研究開発機構 理事長	立川 敬二
(独) 理化学研究所 理事長	野依 良治
自然科学研究機構 機構長	志村 令郎
高エネルギー加速器研究機構 機構長	鈴木 厚人
情報・システム研究機構 機構長	堀田 凱樹
(独) 国立環境研究所 理事長	大垣 眞一郎
国立循環器病センター 総長	橋本 信夫
(独) 土木研究所 理事長	坂本 忠彦
川崎重工業(株) 技術開発本部技術企画部技術戦略課	桂川 敬史
パナソニック(株) 代表取締役副社長	古池 進
中外製薬(株) 取締役専務執行役員	山崎 達美
文部科学省宇宙開発委員会 常勤委員	池上 徹彦
芝浦工業大学 学長	柘植 綾夫
京都大学大学院医学系研究科分子医学系専攻免疫ゲノム医学講座 教授	本庶 佑
リコーITソリューションズ(株) 取締役会長	國井 秀子
豊橋技術科学大学 学長	榊 佳之
大阪大学大学院医学系研究科医学研究科寄附講座臨床遺伝子治療学 教授	森下 竜一
(株) 東芝研究開発センター 執行役常務、所長	須藤 亮
(株) 東芝 社友	笠見 昭信
三菱電機エンジニアリング(株) 取締役社長	尾形 仁士
東京大学大学院農学生命科学研究科 教授	中西 友子
奈良先端科学技術大学院大学 理事	畚野 信義
東京工業大学 学長	伊賀 健一
川崎医療福祉大学医療技術学部 教授	梶谷 文彦
住友化学(株) 基礎化学品研究所 理事、所長	北山 慎一郎
東京電力(株) 技術開発本部開発計画部 開発計画部長	武藤 昭一
中部大学生命健康科学研究所 所長	杉山 達夫
中部大学 学長	山下 興亜
東京大学生産技術研究所第4部 教授	山本 良一
日本ベンチャー学会 事務局長	田村 真理子
(株) ソニーコンピュータサイエンス研究所 代表取締役社長	所 眞理雄
(独) 工業所有権情報・研修館 理事長	清水 勇
東京大学先端科学技術研究センターLSBM 特任教授	新井 賢一
京都大学数理解析研究所 教授	森 重文
情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 管理部研究推進課長	石代 真敏
オリンパス(株) 新規中核事業企画本部ヘルスケア事業開発部 コーディネーター	安宅 龍明
内閣府原子力委員会 委員長代理	田中 俊一
(株) ガスアンドパワー 常勤監査役	本田 國昭
新日本石油(株) 代表取締役副社長	松村 幾敏
九州大学JSTプラザ福岡 特任教授	持田 勲
(独) 理化学研究所知的財産戦略センターVCADシステム研究プログラム ディレクター	牧野内 昭武
三菱電機(株) 相談役	谷口 一郎

所属等	氏名
東京工業大学 理事、副学長	伊澤 達夫
東京工業大学大学院理工学研究科附属像情報工学研究施設 教授	大山 永昭
シャープ(株) 取締役専務執行役員	太田 賢司
自然科学研究機構国立天文台 台長	観山 正見
読売新聞社中部支社 総務・編集担当	北村 行孝
東京工業大学 名誉教授	末松 安晴
東京理科大学専門職大学院科学技術政策 教授	馬場 鍊成
慶應義塾大学総合政策学部 教授	榊原 清則
東京中小企業投資育成(株) 代表取締役社長	荒井 寿光
(独) 科学技術振興機構日本科学未来館 館長	毛利 衛
(財) 住友病院 病院長	松澤 佑次
(独) 物質・材料研究機構 理事	馬越 佑吉
東北大学大学院工学研究科知能デバイス材料学専攻 教授	岡田 益男
新日本製鐵(株) 副社長、執行役員	黒木 啓介
新日本製鐵(株) 常務取締役	大下 滋
(独) 産業技術総合研究所デジタルものづくり研究センター センター長	松木 則夫
東京大学大学院新領域創成科学研究科環境学研究室 教授、副学長	磯部 雅彦
三菱重工(株) 特別顧問	難波 直愛
帝京大学大学院理工学研究科 研究科長	久保田 弘敏
東京大学大学院教育学研究科 教授 / (独) 国立大学財務・経営センター研究部 教授	山本 清
立命館大学グローバル・イノベーション研究機構 教授	中谷 吉彦
福井工業大学工学部宇宙情報科学科 教授	深尾 昌一郎
東京薬科大学生命科学部分子生命科学科ゲノム情報学研究室 教授	深見 希代子
(独) 理化学研究所加藤分子物性研究室 主任研究員	加藤 礼三
東京理科大学専門職大学院総合科学技術経営研究科 教授	石田 正泰
東京理科大学 副学長	二瓶 好正
レックスウェル法律特許事務所 所長 / 弁護士、弁理士	平井 昭光
政策研究大学院大学 准教授	角南 篤
横浜国立大学 名誉教授	伊藤 卓
東北大学大学院医学系研究科附属創生応用医学研究センター 教授	大隅 典子
日本大学総合科学研究所 教授	佐々木 惠彦
アサヒビール(株) 常勤監査役	西野 伊史
東京大学先端科学技術研究センター 教授	南谷 崇
佐賀大学 理事	西河 貞捷
旭硝子財団研究助成部 部長	増井 暁夫
日本大学生物資源科学部食品生命学科食品微生物学研究室 教授	森永 康
(独) 理化学研究所発生・再生科学総合研究センター発生ゲノミクス研究チーム チームリーダー	杉本 亜砂子
(独) 理化学研究所生命分子システム基盤研究領域 副領域長	木川 隆則
東レ(株) 滋賀事業部研究・開発企画部 部長	田中 利明
NPOテクノサポート	杉 紀男
国立医薬品食品衛生研究所生物薬品部スーパー特区対応部門	片倉 健男
東レ・メディカル(株) 顧問	國友 哲之輔
東京中小企業投資育成(株) 役員	萩原 信
(株) 荏原製作所 顧問	大下 孝裕
(財) 神奈川科学技術アカデミー 理事長	藤嶋 昭
奈良先端科学技術大学院大学 理事、副学長	村井 眞二
(株) 前川製作所 取締役名誉会長	前川 正雄
(株) DNAチップ研究所 社長	松原 謙一
メタウォーター(株) 事業開発本部 本部長	井元 義訓
(株) キヤノン総合R&D本部 上席研究員	山野辺 正人
(株) リコー 取締役、専務執行役員	酒井 清
三菱化学(株) イノベーションセンター 部長代理	矢部 昌義
(株) デンソー基礎研究所 理事、所長	上野 祥樹
協和発酵キリン(株) CRS推進部 部長	水上 透
新日本製鐵(株) 技術開発本部技術開発企画部技術企画グループリーダー 部長	浜田 直也
東京ガス(株) 商品開発部 部長	藤本 正之
日産自動車(株) 技術開発本部・技術企画部 主管シニアエンジニア	三枝 信雄
鹿島建設(株) 技術研究所研究管理グループ グループ長	中川 裕章
大成建設(株) 技術センター 技術企画部長	東江 隆夫
九州大学大学院工学研究院機械工学部門 教授、大学院システム生命科学府長	村上 輝夫
福岡大学大学院理学部 教授	脇田 久伸
九州大学大学院芸術工学研究院デザイン人間科学部門 教授	綿貫 茂喜
広島大学大学院歯薬学総合研究科先端歯科補綴学研究室 教授	赤川 安正
京都大学大学院医学研究科附属動物実験施設 教授	芹川 忠夫
島根大学教育学部汽水域研究センター 教授	國井 秀伸
熊本大学理学部大学院自然科学研究科理学専攻 教授	松本 尚英
東京大学海洋研究所海洋生命科学部門生理学分野 教授	竹井 祥郎
東北大学大学院理学研究科化学専攻 教授	寺前 紀夫
東京大学大学院農学生命科学研究科附属水産実験所 教授	鈴木 讓
横浜国立大学大学院工学研究院システム創生部門 教授	佐々木 淳

所属等	氏名
京都大学 副学長、理事	江崎 信芳
信州大学大学院医学系研究科 教授	瀧 伸介
大分県立看護科学大学人間科学講座 教授	市瀬 孝道
愛知教育大学教育学部物理領域 教授	三浦 浩治
三重大学大学院工学研究科建築学専攻 教授	畑中 重光
横浜国立大学大学院医学研究科 教授	緒方 一博
富士常葉大学大学院環境防災研究科 教授	重川 希志依
九州大学大学院理学研究院地球惑星科学部門 教授	廣岡 俊彦
九州大学大学院工学研究院機械工学部門 教授	古川 明德
南九州大学園芸学部園芸学科 教授	陳 蘭庄
福井大学大学院工学研究科 教授	末 信一郎
群馬大学大学院工学研究科 准教授	奥津 哲夫
(独) 理化学研究所基幹研究所 独立主幹研究員	中川 真一
山口大学農学部生物機能科学科 教授	松下 一信
静岡県立大学薬学部薬学科生体情報分子解析学分野 教授	菅谷 純子
福岡大学医学部細胞生物学 准教授	上原 清子
昭和女子大学生活科学部環境デザイン学科 教授、副学長	小原 奈津子
宇都宮大学大学院工学研究科地域共生研究開発センター 教授、センター長	石井 清
鳥取大学農学部 准教授	石原 亨
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科医学系 教授	吉浦 孝一郎
東京工業大学大学院理工学研究科基礎物理学専攻 教授	旭 耕一郎
東京大学理学系研究科物理学専攻 准教授	長谷川 修司
岡山大学大学院自然科学研究科 教授	白石 友紀
滋賀医科大学MR医学総合研究センター 教授	犬伏 俊郎
東京大学生産技術研究所 教授、副所長	藤田 博之
北海道大学水産科学研究院 教授	岸 道郎
東京大学情報理工学系研究科知能機械情報学専攻 教授	土肥 健純
静岡大学創造科学技術大学院 教授	露無 慎二
三重大学医学部医学系研究科薬理ゲノミクス分野 教授	田中 利男
(株) ジェネティックラボ 取締役会長	吉木 敬
東京大学医科学研究所基礎医学部門神経ネットワーク分野 教授	真鍋 俊也
九州大学大学院理学研究院生物科学部門分子遺伝子研究室 教授	石原 健
情報システム研究機構国立遺伝学研究所構造遺伝学研究所センター 教授、センター長	嶋本 伸雄
福島県立医科大学医学部細胞科学研究部門 教授	和田 郁夫
東京大学医学部医学系研究科 講師	栗原 由紀子
富山大学大学院理工学研究部(工学) 准教授	田端 俊英
中部学院大学人間福祉部 教授	三上 章允
大阪大学生命機能研究科生命機能専攻 准教授	蒲池 雄介
神戸大学大学院理学研究科化学専攻 教授	持田 智行
放送大学 名誉教授	宮崎 清
東京大学分子細胞生物学研究所 教授	加藤 茂明
広島大学原爆放射線医科学研究所 教授、所長	神谷 研二
筑波大学大学院人間総合科学研究科 教授	千葉 滋
島根大学総合科学研究支援センター遺伝子機能解析分野 教授	中川 強
大阪市立大学大学院理学研究科生物無機化学 准教授	三宅 弘之
東北大学多元物質科学研究所附属先端計測開発センター 教授	山本 正樹
大阪大学理学研究科 教授	芝井 広
豊橋技術科学大学工学部 客員教授、名誉教授	米津 宏雄
九州共立大学工学部メカエレクトロニクス学科 特任教授	兼田 植宏
自然科学研究機構分子科学研究所 理事、所長	中村 安樹
(独) 日本原子力研究開発機構関西光科学研究所 所長	河西 俊一
東北大学大学院文学研究科人間科学専攻 教授	佐藤 嘉倫
高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所物理第二研究系 教授	徳宿 克夫
京都大学霊長類研究所行動神経研究部門 教授、所長	松沢 哲郎
茨城大学計算科学研究センター 教授	梅村 雅之
(独) 日本原子力開発機構J-PARCセンター物質・生命科学ディビジョン 副ディビジョン長	新井 正敏
金沢大学自然科学研究科理工学域 特任教授	鈴木 治彦
東北大学大学院理学研究科化学専攻 客員教授	吉良 満夫
東京工業大学資源化学研究所 名誉教授	山瀬 利博
東北大学大学院工学研究科量子エネルギー工学専攻 教授	石井 慶造
国立遺伝学研究所個体遺伝研究系 特任教授	広瀬 進
(財) 東京都医学研究機構東京都臨床医学総合研究所 所長代行	田中 啓二
富山大学芸術文化学部 教授	小松 研治
茨城大学理工学研究科応用粒子線科学専攻 教授	友田 陽
東京大学大学院理学系研究科生物化学専攻 教授	飯野 雄一
名古屋大学大学院情報科学研究科情報システム学専攻 教授	坂部 俊樹
京都工芸繊維大学大学院工芸科学研究科機械システム工学部門 教授	萩原 良道
京都大学薬学研究科生体情報制御学分野 教授	中山 和久
(独) 産業技術総合研究所中部センター サステナブルマテリアル研究部門 研究グループリーダー	多井 豊
広島大学大学院理学研究科 教授	中木 達幸

所属等	氏名
大阪大学産業科学研究所 教授	野地 博行
大阪大学微生物病研究所 教授	熊ノ郷 淳
京都大学物質-細胞統合システム拠点 教授	今堀 博
京都大学数理解析研究所 教授	中島 啓
京都大学医学研究科医学専攻高次脳科学講座神経・細胞薬理学 准教授	渡邊 直樹
京都大学大学院生命科学研究科統合生命科学専攻 教授	上村 匡
(独) 理化学研究所基幹研究所田原分子分光研究室 主任研究員	田原 太平
(独) 理化学研究所基幹研究所 主任研究員	鈴木 俊法
東京大学大学院工学系研究科システム創成学専攻 教授	越塚 誠一
東京大学大学院農学生命科学研究科 准教授	武田 重信
東京大学大学院工学系研究科物理工学専攻香取研究室 准教授	香取 秀俊
北海道大学工学研究科物質化学機能材料化学 教授	幅崎 浩樹
東京工業大学フロンティア研究センター 教授	腰原 伸也
名古屋大学大学院理学研究科/理学部附属構造生物学研究センター 教授	前田 雄一郎
国立大学法人東京工業大学極低温物性研究センター 教授	藤澤 利正
TDK (株) テクノロジーグループS Q研究所次世代ヘッド開発グループ 主任研究員	島沢 幸司
チッソ石油化学 (株) 五井研究所研究第2センター グループリーダー	内田 学
ノボルディスク ファーマ (株) 安全管理部 部長	周東 祐仁
塩野義製薬 (株) 創薬研究所	森岡 靖英
アジレント・テクノロジー (株) 市場開発部アプリケーションセンター シニアアプリケー ションエンジニア	滝埜 昌彦
(株) ビー・エム・エル先端医療開発部 課長	平井 博之
(株) 東芝研究開発センターフロンティアリサーチラボラトリー 研究主務	勝野 弘
(株) 東芝研究開発センターLSI基盤技術ラボラトリー 研究主幹	齋藤 好昭
(株) 東芝研究開発センターフロンティアリサーチラボラトリー 室長	佐藤 利江
(株) 豊田中央研究所先端研究センター 研究員	猪飼 正道
(株) 豊田中央研究所先端研究センター 主任研究員	森川 健志
(株) 豊田中央研究所有機材料研究室 室長	臼杵 有光
協和発酵ケミカル (株) 四日市研究所 研究職	新見 竜生
興和 (株) 東京創薬研究所薬理	水野 憲
三井化学 (株) 触媒科学研究所企画TL 主席研究員	川合 浩二
三洋電機 (株) モバイルエナジーカンパニー チーフ	喜田 佳典
アステラス製薬 (株) 分子医学研究所バイオ創薬研究室 主任研究員	佐野 頼方
アステラス製薬 (株) 分子医学研究所 主管研究員	高崎 淳
大正製薬 (株) 医薬研究本部研究企画部 部長	宮田 則之
大正製薬 (株) 開発企画部 GM	中里 篤郎
田辺三菱製薬 (株) CMC研究センターヘルスケア技術開発室 主幹研究員	関 雅彦
日立化成工業 (株) 研究開発本部 研究員補	星野 鉄哉
(株) 日立製作所中央研究所ネットワークシステム部 主任研究員	菊池 信彦
武田薬品工業 (株) 医薬研究本部創薬第一研究所 リサーチマネージャー	森 正明
武田薬品工業 (株) 医薬研究本部開拓研究所 主席研究員	松本 寛和
明治製菓 (株) 健康事業商品企画部機能企画グループ	馬場 星吾
東北大学多元物質科学研究所附属多元ナノ材料研究センター 教授	栗原 和枝
札幌医科大学医療人材育成センター教育研究部門 准教授	山田 恵子
高エネルギー加速器研究機構加速器研究施設加速器第二研究系 教授	小磯 晴代
早稲田大学総合研究機構生命医療工学研究所生命医療工学インスティテュート 教授	尾崎 美和子
富山大学大学院理工学研究部 教授	松島 紀佐
(独) 理化学研究所疾患糖鎖研究チーム サブチームリーダー	北爪 しのぶ
自治医科大学分子病態治療研究センター細胞生物研究部 准教授	池田 啓子
日本大学文理学部物理生命システム科学科 准教授	松下 祥子
千葉大学大学院融合科学研究科 教授	西川 恵子
(株) 日立製作所中央研究所 主管研究員	宇佐美 光雄
三菱電機 (株) 先端技術総合研究所メカトロニクス部車両システムグループ グループマネー ジャー	栗重 正彦
横浜薬科大学薬学部臨床薬学科臨床薬理学研究室 主任教授	西 廣吉
(株) 東芝研究開発センター 首席技監	細矢 雅弘
不二製油 (株) 研究本部 研究本部長	小林 誠
鹿児島大学工学部理工学研究科情報生体システム専攻 教授	大塚 作一
(株) KDDI研究所 執行役員	鈴木 正敏
富士ゼロックス (株) デバイス開発本部マーケティングプラットフォーム開発部 統括グループ長	上原 康博
住友金属工業 (株) 技術・品質総括部製鋼技術室 室長	川本 正幸
旭化成ケミカルズ (株) 合成ゴム技術開発部 主席研究員	北川 裕一
(株) リコー研究開発本部 技師長	小瀬古 久秋
東芝リサーチ・コンサルティング (株) フェロー	波多腰 玄一
(株) 堀場製作所生産センター科学医用生産部 部長	山尾 泰生
日立金属 (株) 新事業開発センター材料開発室 主管研究員	吉沢 克仁
NECトーキン (株) 研究開発本部 副本部長	吉田 栄吉
(株) 東芝研究開発センターフロンティアリサーチラボラトリー 研究主幹	市村 厚一
(株) 豊田中央研究所先端研究センター シニアフェロー	稲垣 伸二
愛知県衛生研究所 所長	皆川 洋子
西九州大学健康福祉学部健康栄養学科 教授	安田 みどり
(独) 理化学研究所ゲノム医学研究センター内分泌代謝疾患研究チーム 上級研究員	堀田 紀久子

所属等	氏名
大阪大学医学系研究科病態制御医学専攻遺伝子治療学教室 助教	青田 聖恵
名古屋市立大学医学部産婦人科 教授	杉浦 真弓
関西医科大学附属滝井病院放射線科 准教授、放射線部部長、放射線科部長	播磨 洋子
星薬科大学薬剤学教室 准教授	森下 真莉子
東京大学大学院医学系研究科人類遺伝学教室 助教	宮寺 浩子
京都大学大学院医学研究科高次脳形態学講座 准教授	藤山 文乃
帝京大学薬学部有機化学講座創薬化学教室 教授	高橋 秀依
大阪大学大学院理学研究科物理学専攻 教授	田島 節子
順天堂大学医学部薬理学教室 准教授	呉林 なごみ
東京農工大学大学院共生科学技術研究院 特任准教授	山田 真実
名古屋大学大学院医学系研究科細胞生物学分野 准教授	川口 綾乃
国立精神・神経センター神経研究所疾病研究第一部 室長	林 由起子
新潟大学理学部自然環境科学科環境生物学 准教授	林 八寿子
青山学院大学大学院法学研究科ビジネス法務専攻 主任教授	菊池 純一
北里大学薬学部製薬学科 教授	梅山 秀明
大阪大学蛋白質研究所 特任准教授	加納 純子
東京大学大学院医学系研究科疾患生命工学センター構造生理学部門 教授	河西 春郎
九州大学大学院農学研究院 准教授	立花 宏文
中外製薬(株)創薬本部製薬研究部 プリンシパルサイエンティスト	村形 政利
日本電信電話(株)NTTフォトニクス研究所フォトニクスデバイス研究部 主任員	赤毛 勇一
(株)村田製作所 常任顧問	坂部 行雄
東北大学多元物質科学研究所分子機能制御分野 教授	永次 史
岡山大学大学院自然科学研究科 教授	小林 達生
東北大学電気通信研究所ブロードバンド工学研究部門 教授	中沢 正隆
富士フイルム(株)有機合成化学研究所 研究員	菅崎 敦司
東京医科大学細胞生理学講座 教授	持田 澄子
北海道大学 名誉教授、非常勤学術研究員	八木 駿郎
(株)IHI 顧問	中川 幸也
京都大学大学院理学研究科化学専攻 教授	丸岡 啓二
京都大学 総長	松本 紘
東北大学 総長	井上 明久
大阪大学 総長	鷺田 清一
神戸大学 学長	福田 秀樹
東京医科歯科大学 学長	大山 番史
長崎大学 学長	片峰 茂
(独)農業・食品産業技術総合研究機構 理事長	堀江 武
国立がんセンター 総長	廣橋 説雄
国立精神・神経センター 総長	樋口 輝彦
(独)情報通信研究機構 理事長	宮原 秀夫
東京大学生産技術研究所 教授	前田 正史
富士ゼロックス(株)研究技術開発本部 常務執行役員、研究技術開発本部長	齋藤 潔
(独)理化学研究所バイオリソースセンター新規変異マウス研究開発チーム チームリーダー	権藤 洋一
北海道大学量子集積エレクトロニクス研究センター 教授	陽 完治
自然科学研究機構岡崎総合バイオサイエンスセンター 教授	桑島 邦博
東海大学産業工学部電子知能システム工学科 教授	井手口 健
九州工業大学工学部電気電子工学科 教授	並木 章
三井化学(株)マテリアルサイエンス研究所材料設計ユニット チームリーダー	吉田 育紀
三井農林(株)食品総合研究所 所長	南条 文雄
パナソニック(株)デジタルネットワーク開発センター 主任技師	秋山 哲也
(独)物質・材料研究機構 顧問	岸 輝雄
大阪市立大学 理事長、学長	金児 曉嗣
(独)理化学研究所脳科学総合研究センター黒田親和性社会行動研究ユニット ユニットのリーダー	黒田 公美
(独)海洋研究開発機構 理事長	加藤 康宏
(独)産業技術総合研究所 理事長	野間口 有
国際医療福祉大学薬学部 准教授	山田 治美
日本大学 総長	酒井 健夫

謝辞

定点調査の実施に当たって協力賜った研究者並びに有識者の方々に深く感謝申し上げますと共に、2010年度調査へも引き続きご協力賜りますようお願い申し上げます。

調査担当

本調査の運営および実施については文部科学省科学技術政策研究所が担当した。アンケート調査の送付、回収業務は社団法人輿論科学協会が担当した。

文部科学省科学技術政策研究所

(全体統括)

桑原 輝隆 総務研究官

(科学技術システム定点調査担当)

伊神 正貴 科学技術基盤調査研究室主任研究官

(調査補助)

山田 千恵美 科学技術基盤調査研究室事務補助員

社団法人輿論科学協会

(調査業務支援)

井田 潤治 企画2部

島田 剛 調査部

(裏白紙)

科学技術システムの課題に関する代表的研究者・有識者の意識定点調査
(科学技術システム定点調査 2009)
データ集

2010年3月

本レポートに関するお問い合わせ先

文部科学省科学技術政策研究所
科学技術基盤調査研究室

〒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

FAX 03-3503-3996