

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 2010)

データ集

2011年5月

科学技術政策研究所

2010 Expert Survey on Japanese S&T System, Data Book

May 2011

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。

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2010)データ集

科学技術政策研究所

要旨

科学技術政策研究所では、第3期科学技術基本計画期間中(2006年度～2010年度)における、日本の科学技術の状況変化を把握する目的で、日本の代表的な研究者・有識者約1,400名を対象とした意識定点調査(定点調査)を2006年度より毎年実施してきた。本調査は、①科学技術に関連するシステム全体の状況について問う「科学技術システム定点調査」と②科学技術の分野別の状況について問う「分野別定点調査」の2つの調査から構成されている。本報告書は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(2010年度)についてのデータ集である。

2010 Expert Survey on Japanese S&T System, Data Book

National Institute of Science and Technology Policy

ABSTRACT

National Institute of Science and Technology Policy annually conducts the expert survey on Japanese S&T system since FY2006. This survey tries to track the changes in the Japanese S&T system over the duration of the Third Science and Technology Basic Plan. The survey is composed of two parts, 1) expert survey on Japanese S&T system and 2) expert survey on S&T activities by fields. This report is the data book which shows detailed results of 2010 Expert Survey on Japanese S&T System.

(裏白紙)

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.....	10
問 05 研究情報基盤の充足度.....	11
問 06 施設、設備の充足度 ①大学の施設.....	12
問 06 施設、設備の充足度 ②大学の設備.....	13
問 06 施設、設備の充足度 ③公的研究機関の施設.....	14
問 06 施設、設備の充足度 ④公的研究機関の設備.....	15
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.....	16

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 08 職業的魅力.....	19
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.....	20
問 10 大学の科学技術人材提供活動の充足度.....	29
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.....	30

[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.....	33
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.....	34
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.....	36
問 15 若手研究者の自立性 ①大学.....	37
問 15 若手研究者の自立性 ②公的研究機関.....	38
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.....	39
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.....	40
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.....	41
問 18 若手研究者の研究活動水準.....	42
問 19 若手研究者の育成についての全般的な意見.....	43

[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.....	47
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.....	48

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	49
問 22	優秀な外国人研究者の獲得活動状況 ①大学	50
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	51
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	52
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	53
問 24	外国人研究者数の充足度 ①大学	54
問 24	外国人研究者数の充足度 ②公的研究機関	55
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	56
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	61
問 26	研究開発人材の多様性についての全般的な意見	63

【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	66
問 27	後継者・専門家育成の充足度 ②公的研究機関	67
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	68
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	69
問 29	分野間での人材流動性の充足度	70
問 30	公正で透明性の高い人事制度の充足度 ①大学	71
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	72
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	73
問 32	研究開発人材の育成についての全般的な意見	78

【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	80
問 34	研究開発評価システムの効果的・効率的運営	81
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	82

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	85
問 37	大学における基礎研究環境の充足度 ①研究資金	86
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	87
問 37	大学における基礎研究環境の充足度 ③研究支援者	88
問 38	基礎研究についての全般的な意見	89

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	92
問 40	基礎研究における国際級成果の充足度	93
問 41	自由発想型研究の成果活用のための活動状況	94
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	95
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	96
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	97

【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	100
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	101
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	102
問 48	科学研究費補助金制度についての全般的な意見	103

【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	105
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	106
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	107
問 52	科学技術振興調整費制度についての全般的な意見	108

【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	110
問 54	PO・PD 制度の充足度	111
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	112
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	114
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	115
問 58	間接経費の使い方等についての全般的な意見	116
問 59	競争的資金制度についての全般的な意見	120

【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	122
問 61	大学の国際競争力の強化についての全般的な意見	127

【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	131
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	132
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	133
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	134
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	135
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	136

【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	139
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	140
問 68	民間企業の技術的課題への関心について ①大学	141
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	142
問 69	産学官間での情報交流の機会や量の増加について	143
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	144
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	145
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	146
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	147
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	148
問 73	産学官連携において障害となることとその対策	149
問 74	産学官連携についての全般的な意見	153

【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	155
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	156
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	157
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	158
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	161

【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	162
--	-----

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	166
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	167
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	168
問 83 社会に開かれた科学技術についての全般的な意見	169

＜2010 年度科学技術システム定点追加調査＞	171
-------------------------------	-----

参考資料

○ 第三期科学技術基本計画の概要	205
○ 2010 年度科学技術システム定点調査 調査票	206
○ 2010 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	226
○ 謝辞	231

全問集計結果

(裏白紙)

〈データの見方〉

2010 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～2010 年度調査の変化)

- 2006 年度～2010 年度調査の指数および両端 4 分の 1 の値(第 1 四分位値、第 3 四分位値)
- 2006 年度、2010 年度調査の指数差(＜2010 年度調査の指数＞－＜2006 年度調査の指数＞)

(2006 年度調査と 2010 年度調査の比較)

- 2006 年度調査から評価を下げた回答者数(A)
 - 2006 年度調査と評価を変えなかった回答者数(B)
 - 2006 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～2010 年度調査の値であり、2006 年度～2009 年度調査の値を黒丸、2010 年度調査の値を白丸で示している。なお、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。回答数が 20 以上の問について指数値を示した。
 - A、B、C の集計は、2006 年度～2010 年度調査に 5 年間継続して回答した回答者(継続回答者)で、2010 年度調査において「実感有り」とした回答者に対して行なった。
 - 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 2 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 2 の 2001 年頃と比べた変化の質問については、指数値を示した。
- 問 1、問 3、問 4 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。

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

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。

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

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だと思いますか。

(2006～2010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(2006と2010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												-0.84	54	100	19	0.42	-0.2
大学												-0.66	32	68	12	0.39	-0.18
公的研究機関												-1.03	6	7	3	0.56	-0.19
民間企業												-1.01	12	17	3	0.47	-0.28

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 総額は、ライフサイエンスに関する限り充分と思うが、特定組織への意図的政策的な集中があり不足がち。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 事業仕分けにより多少の変化があったと思う。(大学、主任・研究員クラス、女性)
- 1 全体額が増えている。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 教育の予算が足りない。(大学、無回答、男性)
- 0 国全体の科学技術振興費が削減される傾向にあり、全く不十分である。(公的研究機関、学長等クラス、男性)
- 0 民主党政権になってから減っている。(民間企業、学長等クラス、女性)
- 0 実感として減ってきている。(その他、学長等クラス、男性)
- 0 あまりに過度の予算や研究テーマの集中がおきており、科学技術分野全体の予算としては不足状態になっている。特に工学(技術)分野は論文だけで評価できない分野もあり、本来の日本の強みが崩壊しつつある。(大学、所長・部室長クラス、女性)
- 0 事業仕分けなどの報道を見て。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)
- 0 他の国に比べて不十分さが深刻になってきているように感じている。(大学、無回答、男性)
- 1 事業仕分けが入って、経費削減された。(大学、学長等クラス、男性)
- 1 新興国の追い上げ(中国、韓国等)。政府の中長期的ポリシーがない。戦略性のない施策の立上げ等。(民間企業、学長等クラス、男性)
- 1 2011年度予算の減額が大きい。(公的研究機関、所長・部室長クラス、無回答)
- 1 第3期基本計画作成時の5年間25兆円から、大幅に後退している。(その他、学長等クラス、男性)
- 1 事業仕分けで、一網打尽にカットされたのはこたえている。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)
- 1 一部に集中したため基礎を支える研究に対する支援がおろそかになった。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 実感として、研究予算が著しく減少している。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 政策の変更およびこれまでの予算削減の蓄積によって、さらに低下した。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 全体に予算規模は縮小。科学技術に関する予算も厳しい状態に陥っている。(民間企業、学長等クラス、男性)
- 1 政府の科学に対する認識の低下。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 政権の変化などにより、定常的な資金がないことへの不安感が増した。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 削減の方針が報じられているため。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)
- 1 最近、国プロに参画し、実感として、不足を感じた。(民間企業、学長等クラス、男性)
- 1 重要度に比べて、少ないと感じる。しかも削減圧力が大きい。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)
- 1 事業仕分け等、国の緊縮財政の影響が出ている。(大学、所長・部室長クラス、女性)
- 1 日本の財政状況が悪化している。(大学、所長・部室長クラス、男性)
- 1 研究費の伸び。(大学、主任・研究員クラス、男性)

- 1 GCOEの間接経費削減、事業仕分けによる研究プロジェクトの縮小、中国・韓国等新興国における研究費急増。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 他国に比べて伸びが少ない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 GDPが伸びない中、科学技術予算のGDP比率は上昇すべきと考えるから。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 不十分なことは明確、同時にテーマ選択透明性における緊張感も不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 国家予算の削減の影響あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 2011年度以降、科学技術予算が毎年10%以上削減される。政府方針のため。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 事業仕分けに代表されるように、成果の見え難い研究に対して予算が付きにくい状況にある。GDP比率では0.7%は低いと考える。(その他, 学長等クラス, 無回答)
- 2 大学への1%経費削減により、人員確保のための資金が補充されていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 諸外国のような予算の伸びがない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 政権交代により、国家プロジェクトの減少などの影響を大いに実感している。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 政権交代のため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 民主党政権となり、さらに研究費を削減されるという危機感がある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 継続的に研究を続ける、研究者を育てることに予算を付けるべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 大学運営費交付金の大幅削減。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 事業仕分けで更に厳しい状況になったと感じます。(その他, 無回答, 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

(2006～2010年にかけての指数の変化)

(部門ごと)

		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
	2010	3.6	3.1	7.2	5.3	0.8	19.7	6.6	41.8	30.0	1.9
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
	2010	2.1	3.3	7.8	6.1	0.7	6.3	6.3	50.7	35.9	0.7
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
	2010	4.9	2.6	5.7	6.1	0.7	41.7	4.2	16.7	37.5	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
	2010	7.6	3.1	5.5	2.4	1.3	48.7	10.3	25.6	7.7	7.7

(2009年度調査から意見を変えた理由)

自由記述	2009	2010
スーパーコンピュータに代表されるように、民間では、採算性に問題があると事業撤退をせざるを得ないケースが有り、産学官で協議して、日本がどの分野でトップになるべきかを決めた上で、政府主導でその分野に開発資金を集中させることが望まれる。(大学, 所長・部室長クラス)	3 5 4	1 3 5
運営費交付金がこの数年で減少しすぎたため(大学, 無回答)	3 2 4	4 3 1
世界トップレベルのブレークスルー的な研究を生み出して行くには「研究者の自由な…」が最っとも重要だが、それを深さと広がりを持つものにして行くには、より継続的な支援が行なえる、「政府主導の…」を政策的に投入して行く事の重要性が増している(大学, 所長・部室長クラス)	3 4 1	3 1 4
・各省の公募研究は公募と言えないもの、質の悪いものが目立って来た。・我国の公募型では科研費がいろんな観点から一番ましである。・国家主導プロジェクトのテーマの設定、研究者の選定にかなり問題がある。・基盤的経費がどんどん減るのは足場をくずす。(大学, 学長等クラス)	1 3 2	3 1 4
日本の現在を支える研究開発事業が大切。外国資金の獲得も大切。(大学, 所長・部室長クラス)	2 1 3	2 5 4
③を2から1に変更した。理由は各省縦割りではなく、多分野にわたる連携が必要と考えるからである。多分野にわたる研究開発は政府主導でないと実行し難い。(大学, 所長・部室長クラス)	3 4 2	3 4 1
研究成果をより具体的に示すステージの重要性が増してきている(大学, 学長等クラス)	3 2 4	2 3 4
各省からの資金も基礎研究に投資できるとよい(大学, 所長・部室長クラス)	3 4 5	3 4 2
2はムダ。省庁間の勢力争いはムダを生む。やるなら政府主導で。(大学, 所長・部室長クラス)	4 3 2	4 3 1
3と1の順位を入れ替えた。我が国の研究の底辺を堅固にすることが肝要との意図から。(大学, 学長等クラス)	1 3 2	3 1 2
公募型での資金提供で有用な成果に結びついているものが少ないように感じる(表向きは成果が出ているように思えるが)(大学, 所長・部室長クラス)	4 3 5	1 5 4
長い不況のもと、民間からの研究資金は期待できない状況にある(大学, 所長・部室長クラス)	4 3 5	4 3 2

大学運営費交付金の大幅削減(大学, 所長・部室長クラス)	3	4	2	4	3	2
大学の研究基盤が極めて(この数年で)貧弱になってきているため。(大学, 所長・部室長クラス)	3	0	0	4	0	0
4は、2や3の競争的資金によるプロジェクト推進の基盤となるものであり、これが縮小すると2や3も機能しづらくなる。(大学, 所長・部室長クラス)	3	4	2	4	3	2
宇宙開発、先端技術開発などへの重点配分の必要性も感じる。(大学, 所長・部室長クラス)	4	3	2	4	3	1
国が誘導。先導すべきだと感じるから。(大学, 所長・部室長クラス)	3	1	4	1	3	2
教育予算が足りない(大学, 無回答)	3	4	2	4	3	2
政党変更のため。(大学, 主任・研究員クラス)	1	2	3	2	5	1
限られた予算での研究成果達成には、管理型研究資金が有効では。(大学, 所長・部室長クラス)	1	3	2	1	2	3
基盤的経費を削られるので、十分な研究ができない。(大学, 所長・部室長クラス)	3	2	4	3	4	2
科研費、民間助成金では汎用性が高いとされるコンピュータやソフトが購入できないので③を5から4に変更した。(大学, 主任・研究員クラス)	3	2	5	3	2	4
各省からの公募は公募期間が短く。公募していることが分かりにくい、ウラで、特定の人を優遇していると思われるので、好ましくない。(大学, 主任・研究員クラス)	3	4	2	3	4	5
ボトムアップとトップダウンのめりはりある予算の仕組みが重要と感じています。(大学, 無回答)	4	3	2	4	3	1
政府の科学技術政策の変化による。(大学, 学長等クラス)	3	2	5	3	1	2
基盤的経費の削減が及ぼす影響を考える必要(公的研究機関, 学長等クラス)	4	5	1	4	3	1
技術立国を目指す以上、国の主導する領域の明確化とそこへの資金配分を優先すべき。更に、長期的な視点で、基盤的経費は優先されるべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス)	1	3	5	1	3	2
国の戦略に基づき重点的に配分することで効果的に成果を得るべき(公的研究機関, 所長・部室長クラス)	1	4	3	1	4	3
民間が価値を認める研究内容(民間企業, 学長等クラス)	1	3	2	1	3	5
GDPが伸びないなかで、当面の成長戦略を具現化するための方策の一つとして、研究開発が必要とされている現状に鑑み、成長戦略を直接支える性格を持った研究開発に傾斜的に資金を配分することが必要と考えるから。(民間企業, 所長・部室長クラス)	3	2	4	2	1	3
リーマンショックから立ち直り、09年以降民間の研究開発投資は回復(民間企業, 学長等クラス)	1	3	5	1	3	4
日本の経済のみが、低迷している中、産業の発展を目指した活力を取り戻すべく、府省連提も含めた各省の技術開発課題推進が重要、併せて、国主導の大型プロジェクト、全体を支える基盤研究にも力を注いで頂きたい。(民間企業, 学長等クラス)	4	1	2	2	1	4
各省などによる公募型研究にも増して、ビジョンに基づく政府主導のプロジェクトが求められるようになってきている。(民間企業, 学長等クラス)	3	4	2	3	4	1
国立大への研究資金投入も重要となりつつあると感じた。(大学のレベルを上げるため)(民間企業, 所長・部室長クラス)	3	1	2	3	1	4
民間の方が、技術の将来性を真剣にギロンし資金の配分などを考えている印象が強い(特に最近1〜2年)。(民間企業, 主任・研究員クラス)	3	1	2	3	5	1
最近、国プロに参画し、各省による研究費が重要と感じた。(民間企業, 学長等クラス)	1	3	2	1	2	3
研究の質を高めるための人的リソース(質の高い人)を育てることが必要。インターンで来る学生を比べても日本人より海外の人のほうが意識が高いと感じる(民間企業, 主任・研究員クラス)	4	3	1	4	1	3

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と比べた場合、科学技術関係の政府予算が多いとはいえない。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も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が多い。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)

来年度予算に10%のシーリングがかかるのではないかと憂慮しており、これらの経費については特別の配慮が望まれる。(大学, 学長等クラス, 男性)

問1: 未来を担う人材教育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。最近の中国など近隣諸国に比べても研究費が極めて少ない。人、金、もの、が揃うことが重要で、特に、人の手当も必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

平成23年度～25年度に想定されている国立大学運営費交付金の大幅な削減は、基盤的研究経費の激減につながり、ひいては日本国の研究競争力の大幅な低下に帰結する。このことは資源のない技術立国を基本とする日本の将来を危うくする。(大学, 学長等クラス, 男性)

運営費交付金などの基盤的経費を確保することによって、研究に集中する組織が作れる。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学等の高等教育研究への国家としての投資が諸外国に比べても決定的に不足している。特に「役に立つ研究」の強調が年々増大しており、大学等における基礎的な学術の基盤がくずれはじめている。(大学, 学長等クラス, 男性)

1/4世紀前にくらべると我国の研究投資は増えたが、政府の投資はまだまだ不十分である。(大学, 学長等クラス, 男性)

イノベーション重視の風潮が強いが、短期的成果・主義に集中し過ぎないように注意すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

自立性を持った国際競争力を備えた研究人材を育成することが重要。そのためにはプロジェクト予算。課題解決型研究予算を増額するだけでなく、“3”“4”を充実して裾野を広く厚くすることが重要。(大学, 学長等クラス, 男性)

・新興国における科学技術予算の急増に対して、我が国の当該分野への投資はむしろ減少傾向にある。国の存立を「科学技術創造立国」とするなら、もっと積極的な施策が講じられるべき。・若手研究者の安定的な確保は日本の将来にとって最重要である。迅速かつ大規模な施策を講じるべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

法人化後、目先の結果に振り回されている。大学の本来の研究上の役割は、長期的展望に立ったものではないだろうか。(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願いたい。(大学, 学長等クラス, 男性)

競争的資金の配分に関して、国立大学法人への配分が圧倒的である。私学の研究レベルが、決して劣るものではないので、この状況を改めるべきではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

トップレベルの研究は充分な裾野と土壌の無いところでは生まれない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

省庁、政府主導の競争資金はやめるべき、担当が代わりすぎて長期性がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国の財政状況が悪いのであれば、なおさら、運営費交付金や低額の科研費など基盤的経費の手当てをまず行うべきで、残ったお金を先端研究など高額な競争的研究に回すべきだ。そうしないと、大学の教育研究環境を駄目にして将来の芽を本当に摘んでしまう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

前政権の終わり頃に超大型の公募型研究が始まった。これは、世界トップレベルの研究に資金を与えるというものであり、その意味では科学技術予算は増加しているといえる。問題は金額ではなく、どう成果をあげるかであろう。(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)

国立大学における教員一人当たりの研究費は悲惨なまでに少ないケースが極めて多い。必然的に外部資金に頼らざるを得ないが、科研費のような制約のない研究費は採択率が低く、せっかくの人材を有効に生かし切れていない。基盤的な経費の充実がまず求められるところである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学は教育機関であり、基盤的経費が絶対に不可欠。科研費やプロジェクト型では、その研究に直接関わる以外には使えないため。学生を国内の学会に参加させ、経験を積ませる機会を与えるのが難しくなっている。国際会議はほぼ不可能。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

苦しい時に目先の利に走るのは良く理解できるが、50～100年先に対する準備を怠ると取り返しがつかない。尤も、そのころには今政策決定に関わっている人達は(私もだが)誰もいないが…。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

数年前よりひどくなっているように思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公募型のものが多くあるが、評価高い研究はあちこちの公募に応募採択され、資金が異常に集中しているように思う。大局的に分散される方策が欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在の政策が科学技術の発展を目指すようになっていないと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
我が国の国立大学は、研究基礎体力および研究インフラとして非常に有効なものである。この力を下げて代替のものを構築していくことは非効率な政策であると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
額的には、充分なかもしれない。しかし、集中、集中といって変な流れができてしまって全体としては不足感が大きくなっている。データを出せていない所にズルズルと集中し、研究費獲得自体が業績として扱われ、偏在が著しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
これまでの1%/年の削減を続けた上に、数%~10%にのぼる削減が予定されている。これは各大学で教員を大幅に減らすか、いくつかの大学を閉じることを意味する。教育研究のレベルを保つことは困難である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
問2に関して、本来ならば第1位“3”が来るべきであるが、審査基準が片寄っている分野も見られるので、無駄な研究にも使用されるが、“4”の基盤的経費を第1位とした。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
基盤的研究資金は独創的な世界トップレベルの成果を生み出す基礎である。その成果は公募型研究費、国家プロジェクト資金によって支援されるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
民主党政権によって運営交付金の回復を期待していたが、結果は逆。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
運営交付金額を増やす努力が要る。流行に沿ったプロジェクト研究が多過ぎる印象である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
特定の個人に巨額の資金を交付しても、投入した額に比例した成果が得られるわけではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
国立大学の運営交付金の削減は競争資金の増額では埋められない研究・教育の低下をもたらす。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学では学部生等への教育もする必要がある。運営交付金が減額されているが、それが教育の費用に影響している。教育の費用を減らすことは質の確保の点から難しいため、研究資金を減らすことになる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
科学技術重視の予算を期待したい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
私自身、現在、〇〇大学に〇〇研究センターを立ち上げるにあたり運営経費を確保できずに大変苦労した。これは問2のカテゴリのどれにもあてはまらない。全学の研究インフラであり(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)、同時に最先端の独自の研究手法の開発にあたっている。ERATOやCRESTの資金を使って設備と人材は揃えたが、最小でも2000万円の運営経費を確保するのに4年間かかった。これはinstitutional grantというカテゴリーであり、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。このような資金プログラムが存在しないのは我が国だけであろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
国家プロジェクト資金は重要であるが、例えば、すべてips細胞プロジェクトと、偏り過ぎるのであれば不要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
国立大学において、学生を一定水準に教育するために必要な基盤的研究経費が不十分極端な状況が続くと、次世代の人材が本当に枯渇してしまう危険性を肌身に感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
科研費の採択率を3~4割に引き上げるべき。特定の一部研究者への配分を少し減らせば、相当数の研究者に必要最低限の研究費を配れるはずである。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
地方大学では、研究費がほぼ0の教員がいます。この教員は、研究が行えないため、人件費が無駄に感じられます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
国としての総合的にされねばならない研究開発の司令塔が存在しない。総合科学技術会議の劣化、JST、NEDOなどの目を覆うべき知的衰退、政治の劣化など、わが国の将来は暗くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
予算は充分であるが、その配分に関与する「審査委員」の選任が形式的に役職者を並べているので、実質に踏みこんだ世界に通用するテーマが選ばれない。実際に研究を行っている研究者(管理者でなく)から審査委員を選ぶべきと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究資金は充分だと思うが科研費以外は運用をきちんとし、無駄使いを減らした方がよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学運営費の減額は、日本の科学技術を支える人を栄養失調にしてしまうようなもので、社会全体に大きな影響を長期間にわたに残すと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
研究は、基本的には個人プレーである。連携が必要ならば、個々の研究者が研究資金を獲得したあと、個別に連携すれば良い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
大学の基盤経費に危機感を抱いています。(大学, 無回答, 男性)
最近の国立大学運営費交付金の削減には大きな問題を感じずにはいられない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
財政再建のかけ声の下、毎年度の歳出が厳しく抑制されており、また、一般管理費や人件費の枠など様々な切り口から予算の使途や計上の仕方に制約がかかっていることから、新規・既存プロジェクトの維持・拡充が極めて困難になっているのが実情。研究開発力強化によって、科学技術の振興に必要な資源が十分に確保されることを期待したい。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
国の予算の策定において、科学技術を今後どうするのかの方向が見えない。民主党政権になってから、科学技術政策の基本方針が不明確になってしまった。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 無回答)
我国において、科学技術は根幹である。国の戦略に基づいて集中した投資により研究開発を進めることがその鍵となる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
二、三の大学を除いた大学の状況は危機的に見える。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

基盤的経費のマイナス・シーリングは既に対応不能レベルまで進んでいる所が多い。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
基礎研究への予算がとくに激減している。国際的リーダーシップを失うばかりでなく国としての文化的、科学的基礎を(中長期に見て)失いかねない。この1年間は大きな転機であったと言われる様になる可能性が大きい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
特に問2に関して。〇〇教授のiPS細胞の研究が生まれた背景を参考にすべき。あの研究は、①若くして独立したラボを〇〇〇〇で運営できたこと②その基礎研究を支える科研費等があったことの二つが大きい。大きな発展のもととなる基礎研究は、ある程度広い裾野がないと生まれない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
学校教育も含めた統合戦略が必要な時期。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
研究資金の絶対値もちろん重要だが、人材育成も含め大きな価値を生み出す研究企画の戦略性が重要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
時流を追わない腰の座った地道な研究にこそ国費を投入すべきである。役に立つ成果を要求し続けると、却って中途半端な現実の役に立たない研究開発が増えてしまう。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
欧米韓国に比べ、国全体の研究開発資金は劣る。特に政府部門のシェアが劣る。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
日本の経済のみが低迷している中、産業の発展を目指した活力を取り戻すべく、府省連携も含めた各省の技術開発課題推進が重要。併せて、国主導の大型プロジェクト、全体を支える基盤研究にも力を注いで頂きたい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
JST、NEDOなどの審査その他に関与しているが、申請者の質がますます低下している。こうした申請の基となる研究(探索)が枯渇してきていることを危惧する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
現政権で事業仕分けにより無駄を排したとされる一方、科学技術関係経費がGDP比率で1%程度を目指すとするからには、明確な国家戦略に基づく研究開発投資方針を政府主導で打ち出す必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
国家としての財政基盤が増々脆弱になっており、危機感がある。多くの国民が国の将来に不安を感じていると思う。(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な。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)
国家プロジェクトへの重点的配分。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
研究資金の額だけでなく、マネジメント能力も重要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
話題の事業仕分けなどで方針が2転3転する状況を憂慮している。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
目先の成果と予算配分がリンクしてしまい、研究を継続したり質を高めたりするための時間をかけるべきとできていないと感じる。一旦中断すると、それを取り戻すためには更にハードルが高くなることもあるので、国の戦略として長期的な予算配分、研究者育成プログラムの見直しを期待する。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
グローバルなイノベーション創生競争に勝利するためには、科学技術振興に投資する以外ない。特定分野への資金投入は一段落したことから、基礎研究に重点的に投資し、創造性の高い研究者を育成すべき。(その他, 学長等クラス, 男性)
環境問題については、我が国以外の開発途上国など、海外研究についての関心度が低い。海外の環境問題に対して、我が国の研究費の増額が必要。特に、自然環境の改善には、研究が必要。(その他, 学長等クラス, 男性)
国の財政がきびしい状況にあることは十分理解しているつもりですが、このような時こそ、科学技術に投資すべきと考えます。一律10%予算カットするというのではなく、科学技術は対象外にすべきです。さもないと、明日の日本が危ない。(その他, 学長等クラス, 男性)
国全体の研究費が少ないとは決して思えないが、研究現場にはかなりの「不足感」があると思う。大学進学者数の動向も考えると、研究者数を少し減らし、一人当たりの配分額を増やす方向を論議しても良い時期なのではないか。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
国立大学運営費交付金が減額になり、産学連携などに影響が出ているのではないかと思います。(その他, 無回答, 男性)
学問は、集中的資金投入も大切ですが、裾野がなければ集中投下も生きてこない。なぜなら現在のscienceはmega science化し、1人や2人ではできないから。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●		●					-0.22	35	99	19	0.35	-0.1
				●	●		●		●	4.1(216)							
				●	●		●		●	3.9(218)							
				●	●		●		●	3.9(215)							
				●	●		●		●	4.0(215)							
				○	○		○		○	3.9(199)							
大学				●	●		●		●	4.1(125)							
				●	●		●		●	3.9(123)							
				●	●		●		●	3.8(128)							
				●	●		●		●	3.9(139)							
				○	○		○		○	3.7(118)							
公的研究機関				●	●		●		●	4.1(31)							
	●	●		●		●	3.6(33)										
	●	●		●		●	3.7(27)										
	●	●		●		●	3.5(22)										
	○	○		○		○	4.2(22)										
民間企業			●	●		●		●	4.4(56)								
			●	●		●		●	4.4(50)								
			●	●		●		●	4.2(48)								
			●	●		●		●	4.6(49)								
			○	○		○		○	4.4(47)								
										0.03	6	29	5	0.28	-0.03		

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 他国(特に東南アジア)の進歩が著しく、それと比較した場合に評価が下がった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 徐々にではあるが改善されている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 生物資源については改善がみられる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 前年度の補正でひと息ついた状態にあるように感じている。(大学, 無回答, 男性)
- 0 予算削減に伴い、設備整備の経費の確保が困難になってきている。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 0 ・補正等で手当したものの維持管理不十分 ・計画性がない(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 研究開発に投じたリソースの回収や日本の貢献の認知が低いと思うから。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 知的基盤は常に拡充指向が必要だから。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 特許:各大学でバラバラに申請。活用されない。iPSなどの細胞:一部の大学だけで、なかなか希望者まで普及しない。 化合
- 1 物ライブラリー:一部の(企業)だけで、うまく使う仕組みがない。 KOマウス:色々な所でストック、ムダ。 ゲノム情報:効率が悪い。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 研究遂行に不可欠である科学技術関連データベースの活用に関して、我が国の多くの大学の環境は劣悪な状況にあり、そのことでもたらされるマイナス効果は看過することができない事態を招いている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 徐々に整備されつつあると感じている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 予算が削られ更新が進んでいない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究経費の削減と高度な分析依頼の必要性の増加にともなって、特に資金面で問題が生じている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 十分なデータが入手できないことが多いから。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 予算がどんどんつぎ込まれているにもかかわらず、基盤整備がされていない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 新規分野や大量のデータ収集が必要なもの(金・手間のかかるもの)で世界と競うには、質・量が不十分なケースがあり、充分な
- 2 予算をつけられない事情は理解できるので、①充分な予算を取り、世界と競うもの ②アジア・世界と共同で整備するもの ③他国の基盤を利用させてもらうものを峻別すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 実際に活用しようとして、不十分だと感じた。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 文科省と厚生省との費用の違いを知ったため。(無回答, 無回答, 無回答)
- 4 特に生物遺伝資源、データベースなど研究の競争的環境を支える研究基盤(インフラ)がますます軽視されている。(大学, 学長等クラス, 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)は充分だと思いますか。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●		●					-0.06	31	104	26	0.35	-0.03		
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				○			○		○										
大学				●	●		●					-0.32	21	61	18	0.39	-0.03		
	●	●		●		●													
	●	●		●		●													
	●	●		●		●													
	●	●		●		●													
	○			○		○													
公的研究機関	充 分		●	●	●		●					0.73	4	10	2	0.38	-0.13		
			●	●		●		●											
			●	●		●		●											
			●	●		●		●											
			○			○		○											
民間企業				●	●		●					0.31	4	28	5	0.24	0.03		
	●	●		●		●													
	●	●		●		●													
	●	●		●		●													
	○			○		○													

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 コンピューターの発展、普及にともなって状況は良くなってきたと思います。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 論文等の検索システムは改善が進んでいる。一方で国立大学図書館では打ち続く予算の削減によりその機能の低下が危惧される状況に有る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大型コンピュータはわかりませんがネットワーク、論文の取得等はかなり改善されてきていると感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ネットワークについては改善がみられる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 論文等の書誌情報検索システム等の充実が漸次、図られている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 国立情報学研究所(Ci Nii)や、特許電子図書館(IPDL)等、ネットワークで検索可能な情報基盤がより充実してきた。(無回答, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 一部の大型インフラが整備のための整備になっている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 大学等の努力を感じる。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 0 ・計画性(全体計画、方針)がないに等しい。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 図書のOn Line化と高価格化に伴って書誌情報が低下している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 特にシステムバイオロジー的な部分において遅れが甚だしく、サイエンス全体の評価に響いてきている。文献検索などの古典的な部分も大幅に見劣りするが、諸外国のもので十分間に合っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 図書費の高騰による閲覧可能雑誌数の減少。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 プロを取りまく、技官や事務官が役に立っていない。(無回答, 無回答, 無回答)
- 特許:各大学でバラバラに申請。活用されない。 iPSなどの細胞:一部の大学だけで、なかなか希望者まで普及しない。 化合物ライブラリー:一部の(企業)だけで、うまく使う仕組みがない。 KOマウス:色々な所でストック、ムダ。 ゲノム情報:効率が悪い。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 プログラム等の高度化、多様化に伴い、相対的にネットワーク速度が低下している。遠隔地の施設は苦しい状況にある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 スパコンを利用しているが、以前より待ち時間が長くなり、また、コストも上昇しており、使いにくくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 徐々に整備されつつあると感じている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 予算が削られ更新が進んでいない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 図書館は大幅改革をすべき?(無回答, 無回答, 無回答)
- 1 予算がどんどんつぎ込まれているにもかかわらず、基盤整備がされていない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 文献が自由にダウンロードできる環境を整えてもらいたい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 IT化(により全国どこからでもアクセスできるようになること)に遅れを感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 電子ジャーナル等にもマイナス・シーリングの影響があり、購読誌数が減らされている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 3 大型コンピュータについては、必要性が薄れつつある。(民間企業, 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と思いますか。①大学の施設

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●		●							0	33	102	38	0.41	0.03	
				●		●		●											
				●		●		●											
				●		●		●											
				○		○		○											
大学			●	●		●						充 分	-0.14	22	72	24	0.39	0.02	
	●		●		●														
	●		●		●														
	●		●		●														
	○		○		○														
公的研究機関			●	●		●						1	4	7	2	0.46	-0.15		
	●		●		●														
民間企業			●	●	●	●						0.31	6	17	9	0.47	0.09		
	●		●		●		●												

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 最近の補正予算等により、不足していた部分の手当が進んだように思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 次第に良くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 2009年度は大学に積極的に資金を投入した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 徐々に整備されつつあると感じている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 建物の新築などの際に改善されたと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 我が国・諸外国の経済状況を考慮すれば、現状には評価すべき点も多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 2009年度補正予算による整備が行われ充実した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 建物の老朽化、狭隘化(一部)が進んでいる。改修による有効利用が図れないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 大学の数は減っても良いが、施設・設備の程度を上げるべき(無回答, 無回答, 無回答)
- 1 大学への公的資金投入の削減により十分に整備できていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 施設として老朽化してきたものがあるのは確か。ただ、限られた予算の制約の中ではやむを得ない部分もある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 建物は良くなった。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 2 設備などの保守、更新への経費が不当に軽視されている。(公的研究機関, 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

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●		●		●	3.4(266)			充 分	-0.05	37	103	33	0.4	-0.02						
				●		●		●	3.2(232)															
				●		●		●	3.4(236)															
				●		●		●	3.3(229)															
				○		○		○	3.3(214)															
大学				●		●		●	3.1(166)										-0.12	24	69	22	0.4	-0.02
				●		●		●	3.0(141)															
				●		●		●	3.1(150)															
				●		●		●	2.9(161)															
				○		○		○	3.0(146)															
公的研究機関				●		●		●	3.2(30)										0.51	3	6	2	0.45	-0.09
				●		●		●	3.0(25)															
	●		●		●	2.8(21)																		
民間企業	●		●		●	4.0(60)			0.19	6	23	7	0.36	0.03										
	●		●		●	3.6(57)																		
	●		●		●	4.4(52)																		
	●		●		●	4.2(46)																		
	○		○		○	4.2(42)																		

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 最近の補正予算等により、不足していた部分の手当が進んだように思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 2009年度は大学に積極的に資金を投入した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 競争的研究資金の投入により、設備が明確に改善されてきた。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 徐々に整備されつつあると感じている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 我が国・諸外国の経済状況を考慮すれば、現状には評価すべき点も多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 2009年度補正予算による整備が行われ充実した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 重点研究に対しては、設備の充実がはかられているため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 大学によって格差が生じてきている。(その他, 学長等クラス, 無回答)
- 0 最近、(本年度)学内で大型機器類を3カ年に分けて導入している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 大学間の差が拡大し、平均すると悪化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 環境エネルギーに対して予算増強されてはいるが、他国に対して不十分であり、相対的には不十分となる傾向。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 担し、補正による新規購入。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 設備が古いために研究、教育が効率的でない。設備があるのに、稼働率が低い。保守ができていないところがある。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 大学への公的資金投入の削減により十分に整備できていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 先端設備の購入予算が少なくなりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 学生実験室などの機材を入れ換え、テーマもup to dateしました。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 欧米と比較すると「かやの家」と「レンガの家」の差がある。(無回答, 無回答, 無回答)
- 2 設備などの保守、更新への経費が不当に軽視されている。(公的研究機関, 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。③公的研究機関の施設

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分				●	●	●	●	●	●	●	5.5(192)	-0.52	24	70	18	0.38	-0.05
					●	●	●	●	●	●	5.1(168)							
					●	●	●	●	●	●	5.5(157)							
					○	○	○	○	○	○	5.1(162)							
												5.0(148)						
大学	不 充 分				●	●	●	●	●	●	●	5.4(96)	-0.45	13	37	13	0.41	0
					●	●	●	●	●	●	5.3(75)							
					●	●	●	●	●	●	5.4(83)							
					○	○	○	○	○	○	5.0(96)							
												5.0(85)						
公的研究機関	充 分				●	●	●	●	●	●	●	4.9(36)	-0.46	6	8	2	0.5	-0.25
					●	●	●	●	●	●	4.3(33)							
					●	●	●	●	●	●	4.2(27)							
					○	○	○	○	○	○	4.1(27)							
												4.5(25)						
民間企業	充 分				●	●	●	●	●	●	●	6.1(53)	-0.37	3	21	2	0.19	-0.04
					●	●	●	●	●	●	5.5(51)							
					●	●	●	●	●	●	6.1(38)							
					○	○	○	○	○	○	6.1(85)							
												5.7(31)						

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 一部かもしれないが、いわゆる研究開発独法の研究機関の中には諸外国に劣らぬものもみられ、大学との格差が著しい。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 公的機関は優遇されすぎている。成果に見合っていない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 投資の集中化により大学間の差が拡大し、平均すると悪化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 充実化政策の影響で少しずつ改善されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学に比べると目立たないが、公的機関でも老朽化してきた施設はある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 老朽化対策・更新の予算が十分に配分されない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 2 予算大幅減が予定されている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 高価な設備が多いにも関わらずオペレータがいないせいで稼働率が低い。使用料等が高く利用しづらい。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 設備などの保守、更新への経費が不当に軽視されている。(公的研究機関, 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と思いますか。④公的研究機関の設備

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分												-0.59	23	75	18	0.35	-0.04
大学	不 充 分												-0.5	13	40	12	0.38	-0.02
公的研究機関	不 充 分												-0.77	5	11	1	0.35	-0.24
民間企業	充 分												-0.48	3	20	4	0.26	0.04

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 公的機関は優遇されすぎている。成果に見合っていない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 一部かもしれないが、いわゆる研究開発独法の研究機関の中には諸外国に劣らぬものもみられ、大学との格差が著しい。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 充実化政策の影響で少しずつ改善されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 老朽化対策・更新の予算が十分に配分されない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 2 設備などの保守、更新への経費が不当に軽視されている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 高価な設備が多いにも係らずオペレータがいないせいで稼働率が低い。使用料等が高く利用しづらい。(民間企業, 主任・研究員クラス, 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、狭溢化が著しい。(大学, 学長等クラス, 男性)

全般的に大学の施設・設備は良くなって来ているが、それを維持するための経費や人が不足している。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学等が疲弊していく中で応用研究を指向する研究開発独法への投資が相対的に高まっている。これは10年先のわが国の研究レベルを危険に導く。(大学, 学長等クラス, 男性)

・量的には1/4世紀前に比べよくなっているが、米国等に対抗できる成果を期待するなら国1つくらいのインフラが必要だということとは自覚すべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

各機関の研究設備を可能な限り公開し、共同利用の促進をはかる。(大学, 学長等クラス, 男性)

世界のトップを目指すには、知的基礎、特に計測・分析に係る先端的機器の開発環境が全く不十分である。(大学, 学長等クラス, 男性)

私立、公的機関に関らず格差が大きい。(大学, 学長等クラス, 女性)

電子ジャーナル化が広く進み論文等へのアクセスは格段に便利になったものの、出版社系の寡占化が著しく、価格高騰により購読できない大学が早晚続出するだろう。国としての対応の検討が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

・平成21年度の補正予算で、ある程度老朽化した設備の更新、あるいは新規備品の導入が図られたが、大学が保有する施設・備品は膨大であり、更なる措置が必要である。・G30など、留学生の受け入れ増員が行われようとしているが、不可欠な寄宿舎などのインフラの貧弱さが目に余る。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学の施設・設備(人的サポートも含めて)は欧米に比べて著しく劣っている。(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)

科学技術を推進する基盤として、施設・設備の充実を図られてきたが、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)

学内の裁量的経費や突発的な補正予算等で何とかやりくりしているが、運営費交付金のさらなる削減があれば、自助努力は殆んど不可能になる。また、大型研究機器は相変わらず陳腐化、老朽化が進行し、危機的状況は改善されていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学には設備はあるが指導者がおらず使いこなせていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特に地方大学では、運営費交付金の削減により、さらに危機的状況になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公的研究機関に比べて大学の施設、設備の整備は遅れている(ケースバイケースではあるが)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

このようなものの絶対評価は難しい。外国との比較(相対)評価も導入するべきではないか。(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)

歴史のある国立大学では、それだけ老朽化した建物が多く残っているが、昨今の情勢では建物の建て替え、建設は絶望的である。科学研究に対する投資が圧倒的に不足している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学のインフラのうち、とくに図書の問題はシリアスである。オンライン・ジャーナルの高額化により情報に関する貧富の差が拡大している。といってもどうしようもないだろうが…目的運営交付金の形で情報インフラのサポートをしてはどうか？(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

予算が削られ大学の設備等は更新が難しくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

最近の補正等により、不足していた施設・設備が補充され、かなり充実してきたと思います。ただし、古い施設・設備の更新が継続的に行なわれることが望まれます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

設備は年度末のバラマキ等により「充実してきている」といえばその通り。しかし、ドタバタで整備するあまり不要な設備、重複する設備が多すぎる。共通機器として整備されてもメンテナンス不能となり、死んでいる機器がいかに多いことか…。帝大VS地方国立大はあきらかに格が違う。地方国立大では研究はなくなる方向のようです。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学での施設・設備の老朽化が目立つようになって来た。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学は数が多い為、施設や設備を十分に設置することができていない。公的研究機関は数が限られているため、かなり充実しているが、はっきり言って生かしきれていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

知的財産サポートについて、情報整備の進め方について、ハード・ソフト・人材育成共に、日本におけるサイエンスの先を読む力の不足を強く感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問5に関連し、ハードウェア、検索ソフトはそれなりに整備されているが検索のコストが高い、特に現在所属する小さな私立大学では電子ジャーナルのコスト負担が大きくなる。私立大学のネットワークのようなもので共同で契約するような方法はないものかと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学への予算 年1%削減により、設備、人材確保、研究体制は、年々劣化している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大型設備が必要であっても大学においては購入資金が極めて乏しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究情報基盤の拡充は急務。大学図書館の状況は決してよくない。検索のオンライン化は中央と地方などで格差が大きく、寡占化が進んでいるように見える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
施設・設備の投資が一部の研究機関に偏っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
快適性の面で他の先進国のスタンダードとの差を調査し遅れを実感すべきであると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
設備は陳腐化が激しいため、最新のものへの更新が容易にできる仕組みが望まれる。(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)
狭い空間で、創造的なアイデアを出すことに無理がある。日本の大学には、ゆとりや遊びが感じられない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
特に大学における研究スペースが足りなさすぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
ハード面では良いが、ソフト面(研究を実施するときの様々な制約など)が遅れている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学が法人化したら、もう少し自由に建物等、計画できると思ったが、ほとんど変化がないのが残念である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
問4に関連して、DNA・RNA、細胞などのストック・サービスは貧弱だと思います。アメリカのいくつかの大学や研究所が関与するサービスの方が利用しやすい。NenroMab、ATCCなど。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
公的研究機関に最新器械が集中して、地方大学の設備や施設の陳腐化が進んでいる。公的研究機関の利用は公開されているが、やはり利用しづらく、一部の研究者しか利用していないように感じる。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
大学の施設のさらなる充実化が重要。(大学, 無回答, 男性)
大学、公的研究機関の施設、設備の大部分は高度成長期に整備されたもので、すでに長期間が経過しているにもかかわらず、更新、改修、整備が追いつかず、大部分が陳腐化、老朽化、使用不可能等の状態にある。(公的研究機関, 学長等クラス, 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、他の研究費への皺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, 学長等クラス, 男性)
研究の実施効率を決定する設備等に対する経費配分を重視すべきである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
施設、設備などの整備は行われているが、人材育成が不十分。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
大学の独法化により、全体的な能力の低下が見られる。大学における基礎・基盤研究を芽にした国の戦略を実施する公的機関のバランスがくずれてきている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
インフォーマティクス整備開発に2000年くらいから大きく力を入れているにもかかわらず情報基盤整備が弱い。各研究機関にしっかりした人材を(評価体制も整えた上で)配備するポジションの設置を急ぐべき。任期制が好ましい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
予算の拡充が困難な中、それぞれの大学・公的研究機関間の強み・特徴を発揮できる分野・領域に集中して施設・設備の充実を図るべき。特に世界と競う意志・実力・人材を備えたところには、中途半端なものでなく、世界と競うに十分なレベルの設備の充実を図るべき。他については国内他組織やアジア・世界との共有・共用により効率化するなどでメリハリが必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
施設・設備は十分なレベルと思うが、研究機関・大学どうしの重複も多く、どのように活用していくか、連携的な運用が課題。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
充つすべき研究室と不足の研究室が混在(しかしこれは仕方ない)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
人材育成拠点や国際研究拠点は整備されつつある。(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)
設備(箱物)に対する投資よりも、基盤となるデータベースなどの維持の必要性が十分に理解されていない。生命科学分野で言えば米国におけるNCBI、欧州におけるEBIの様なセンターが必要。日本には、全くその重要性についての認識がない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
これまで、ある程度施設、設備が整備されてきたと思うが、今後は難しいのではないかと不安がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
特に地方大学に大きな問題有り。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
民間では担えない開発リスクは公的研究機関で担うことが適当と考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 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認識である。一方で、SPRING-8やJ-PARC等の大型解析設備に関しては、特に後者における施設利用料の高さが民間による利用促進の大きなハードルとなっている。積極的な国家支援によりこのようなハードルの低下を期待している。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
数年前に比較して、良くなってきていると思いますが、現状の良さを知らせる情報の提供が不足しているように思います。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

印象として、大学(学部学科)組織として、全体感や長期的視点を欠き、衝動的に整備を行う傾向が一部であるように感じる。このため、施設・設備の量質はあっても活用が充分されない場合があるように思えた。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

問5に関してライフサイエンス分野の日本語論文の検索システムが不十分。少なくとも、PUBMEDやGoogle scholar並みの日本語論文のデータベースシステムの構築を希望する。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

この一年、外部機関にある装置で実験等をしたく、いくつかの機関との打ち合わせが多かったが、当社にないよい設備が休眠していたり、使用料が高かったりするために繰り返し利用がしにくいと感じたから。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

競争的研究資金を獲得した大学、公的研究機関の施設、設備はこの10年間で明確に改善された。しかし、創造性の高いユニークな発想に基づく設備が少なく、市販品が多いのが残念である。(その他, 学長等クラス, 男性)

国の財政状況を考慮すると、研究機関、大学を更に選別して投資する方向が望ましい。バラマキはダメ、しかし競争資金は施設・設備の整備には似合わない(ムリ)。(その他, 学長等クラス, 男性)

優れた人材の育成は決して施設・設備の程度だけで決まるものではない、という認識に、この設問者の発想が欠けている。指導者(研究者)が高い志を持って若手を育成しているかが今の日本の課題。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学の施設・設備は個々の大学によって大きな差があると思う。(その他, 学長等クラス, 無回答)

施設・設備に関する「貧富の差」は驚くべきものがある。これが正しい淘汰の過程なら、それで良いのだが、それにしても統廃合の歩みが遅いように感じる。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

問6④開放して全研究者に役立てる必要。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

公的研究機関では有効利用されない設備が多い。(無回答, 無回答, 無回答)

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だと思いますか。

(2006～2010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(2006と2010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	全く魅力的でない				●	●		●	●				-0.32	55	97	25	0.45	-0.17
					●	●		●	●									
					●	●		●	●									
				○		○		○										
大学				●	●		●	●					-0.65	38	53	15	0.5	-0.22
				●	●		●	●										
				●	●		●	●										
			○		○		○											
公的研究機関				●	●		●	●					0.46	5	11	2	0.39	-0.17
				●	●		●	●										
				●	●		●	●										
			○		○		○											
民間企業				●	●		●	●					-0.05	10	29	6	0.36	-0.09
				●	●		●	●										
				●	●		●	●										
				○	○		○											

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 不況に入り、お金中心の業務選択から、身につける技術等を大事にし始めていると感じている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 マスコミの報道が多くなったため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 経済不況の影響を受けて、生産業に進むことをあきらめている若者が増えている結果、この方面への関心が少し高くなっている。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 研究者がTV(特にNHK)の番組に出て、自分の理想を伝える努力などを行っている姿が若い人に興味、魅力を伝えていると感じます。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 環境エネルギーに対する社会的認知度の上昇。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 関係者の努力が進みつつある(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 0 短期的成果を求め経済効率を優先する傾向が強まり、長期的ビジョンに立った基礎研究のアクティビティーが急速に低下してきた。このため学生にとっての大学の基礎研究の魅力が失われつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 就職難を反映してか、学生に技術指向の姿勢が強くなってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学公的研究機関等の設備も充実、グローバルな知識経済社会への対応という世論形成も出来つつある。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 事業仕分けや科学技術関連予算の大幅減により、研究職は魅力的でない職業になってしまった。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 昨年は、日本人のノーベル賞受賞で一時的に魅力度が上がったが、長期的には魅力を感じている高校生や大学生は減っているのではないかと。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 他の職種との相対的比較では、魅力は上がっている可能性がある。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 事業仕分けで科学活動に否定的なコメントが多くみられた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 理系進学者が増えてきたため。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 大学生などの就職難などで、日本社会全体が沈んだムードである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 キャリアパスとして不安定度・不透明度が増しているため。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 研究職やエンジニアを志す人が少なくなっていると感じるから。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 就職機会が少なく、リスクが大きい。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 大学の施設、設備、病院の施設の老朽化がひどく、他者に見せることはできなくなりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 政府の科学に対する理解の低さのため、若者にとって魅力的なものでなくなりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 研究職につきたい大学生が減っていると思います。苦勞の割に、待遇などが良くないことからかもしれません。本人の興味だけで(頼って)人材が確保できる時代では無くなってきたようです。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 処遇が悪すぎると思われます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 若手研究者のポスト減少の影響を感じ続けているので。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 研究開発に関わる職業につける可能性が少なくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 大学職員、教員、etcの給料を上げないと若者の将来として魅力がない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 5 不確実性が高く、待遇も悪くなっている。管理業務が増え、研究職としての魅力が減退。(大学, 所長・部室長クラス, 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みが大切である。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作りが必要である。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の活躍している様子を発信すること。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学・公的研究機関はHPを整備し、世界の最先端の研究を高校生や大学生でもわかるレベルで説明する。(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)。一方、研究・開発職の者が、もっとその魅力を語る必要もある。(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。単にポスドクだけではなく、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。また博士課程修了者のキャリアパスが多様な形で整備され、企業等も含めて幅広い分野に受け入れられる人材育成制度の確立も必要と考える。博士後期課程への進学者の減少は、学生にとって修了後の進路が明確でない不安が一番大きい。国の施策として、そのキャリアパスの明確化と後期課程修了のメリットを確保する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

1)小学・中学での理科実験を通して感動を得る体験をすること。2)社会において、尊敬される職業にするため、給与等を良くすることが必要。3)1)と関連し、お母さんに対する教育が重要と思う。4)女性が大いに活躍できる環境の整備も重要。(大学, 学長等クラス, 男性)

・研究職の魅力を伝えるための広報の充実 ・博士学位取得者の民間におけるR&D部門への就職機会の拡充(大学, 学長等クラス, 男性)

・高大連携等により、中等教育段階から研究の現場の体験をすることが重要。(大学, 学長等クラス, 男性)

わが国の研究開発は、個々の技術のレベルでは世界に見劣りしない魅力的なものも多いが、それらを社会のシステムとして構築していく総合力が不足している。それらを向上させる人材の優遇が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

初等・中等教育の教員(理・数・技術)が子供達に適切な教育(理科・数学が技術を支え、その技術が社会システムを創っていることを肌で感じる教育)をすることが可能な能力を持たせる。又、教員(採用資格試験)に、この点の能力の評価も加える。(大学, 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具体例を、開発にたずさわった人間の顔が見えるように伝えること(マスメディアの姿勢)。・社会が研究開発者をもっと尊敬すること。・経済的にもふさわしい処遇をうけること。(大学, 学長等クラス, 男性)

このような質問をする前に、現状を見れば明白である。・研究・開発を志向した若者が今どのような扱いを受けているかは若者がよく知っている。・彼らは今、先行きが全く見えず理不尽な理由で夢も希望も失われて全く不安な状態である。こんな所へ優秀な人は来ない。・入口で任期性は当然だが、優秀な成果を上げても定員がないという理由だけで将来を奪われている。(大学, 学長等クラス, 男性)

国内に工場立地を可能にする条件整備(税制、新価値支援など)。(大学, 学長等クラス, 男性)

先端技術の研究開発に携わる研究者の生の声が中央ばかりでなく地方にも届くようにすることが重要。産、学の交流をより密接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、技術者の社会的地位の向上、尊敬される職業人として扱うようにする。・「ノーベル賞・ノーベル賞」と言わず、実直な研究者を評価し、処遇すること。(大学, 学長等クラス, 男性)

就職リスクの軽減、待遇改善が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

当該職業についている人々の業績に対する社会的評価を高めることと、高校生や大学生に対し、その社会的評価の高さが十分に伝達されることが大切である。博士の学位を有している職業人の報酬を引き上げる等の具体的な方策が必要と思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

学生に研究を公開し、一緒にやってみるなどして教えることが必要。特に高校生へのサイエンスカフェや出前授業など。(大学, 学長等クラス, 女性)

研究者、技術者の給料を2倍にする。(富の配分を誤ったまま何年も過ぎている)。(大学, 学長等クラス, 男性)

よい就職先があることが肝要。(大学, 学長等クラス, 男性)

・大学や国の研究機関の見学や研究紹介などを積極的に行う。・大学生や高校生などにノーベル賞受賞者の講演を行い、研究の魅力や楽しさを伝えてもらう。(大学, 学長等クラス, 男性)

現在、その職に就いている者が、夢をもって仕事に取り組める環境にあること。ある枠内での研究開発の自由度。(大学, 学長等クラス, 男性)
これらの職業に就く人々の待遇を向上させることが必須と思われる。(大学, 学長等クラス, 女性)
博士後期課程学生やポスドククラスの研究者が自分の研究内容や研究の面白さ、醍醐味などを直接高校生などに伝えるアウトリーチ活動をもっと奨励する。出来上がった研究者が紹介等するよりも臨場感があると同時に、若手研究者自身にとっても、自分を見つめ直す機会となる。(大学, 学長等クラス, 男性)
①研究や開発に関わる職業人が十分に報われる制度(待遇、報酬)の確立。②研究者の選択できるポストを多くし、就職浪人を作らない。特にポスドクの完全就職。(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るような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)
科学技術に対するrespectを養う事が肝要。博士課程修了者の就職状況(賃金体系も含めて)を改善する事が急務。(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いていない(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)
1、初等中等教育の改革。知識の記憶中心から考えさせる教育へ。2、研究職のポストの増加。3、科学者自身による啓発・広報活動の充実。(大学, 学長等クラス, 男性)
教育者、研究者の経済的・社会的地位の向上(営業等の経済社会でのトップレベルと教育・研究者のトップレベルの差の縮小)。(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・研究をする姿に触れさせること(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究の意義、成果のマスコミを通じた公知・告知。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
ある新聞の調査ではなりたい職業のトップである。マスコミで内容を知らせることが重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
キチンとしたキャリアパスが示されている事。特に企業では研究、開発等の技術職が賃金面で優遇される様なシステムにするべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・教育における科学への興味の向上(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
もっと説明してあげることが重要。(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ュア職またはテニュアトラック職につけるようにポストを増やす努力が必要。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だし、新規採用の際には、その能力の確認が必要。若手研究者の安定的な職が減ってしまっているので、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)
大学院生の待遇、人的支援体制、層の厚い研究支援、活発な同業見学の交流。そのための研究学会の自由な利用。労働時間の効率化—人的支援体制(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究・開発の現場、および、関係者の素顔、取り組みなどが一般に対して、より積極的にアピールされることが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
①研究開発に携わる者自らが高校生や大学生に科学技術のおもしろさを伝えること。高校生の理科離れが論じられているが、理科離れにしているのは大人であって高校生が悪いのではない。②研究開発機関や大学が積極的にサイエンスキャンプ、サイエンスカフェ、出前授業等を実践すること。③高校生の物理履修率は30%程度にしかならないという。それは高校に物理を教える教師が少ないせいでもある。これを解消するために、高校の物理教師を増やすことも重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
人類の生活向上に寄与していることを説明すること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・職業自身のstatusの向上。給与、処遇etcの面も含めて。・Mediaの情報発信のあり方も問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究は魅力的に感じているが、大学生、大学院生になると研究の厳しさから別の職業を選択する。しかし、開発などの技術者になりたいという学生は多い。もっと産業として成り立つ様になれば、技術者という職業に就け、満足できる学生が増える。生物系の技術職が少なすぎる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
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(上面の面白さではなく、論理的思考につながる面白さ、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である。そのためには、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喫緊の課題と考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
ロールモデルのプレゼンスを高める。とくに女性。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
社会的評価を高めること。マスコミの役割が大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究開発の場で体験すること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

①設備の充実、②Attractiveな学習プログラム、③Attractiveな研究プロジェクト(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

小学生の高学年時頃からを対象にした科学に関する啓発的集会を開催するなどして、研究や開発に関わる職業の魅力を伝える努力が重要であると考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

博士取得後の研究職が十分に確保され、将来が明るいと思わせること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

○訪問時のわかり易い説明 ○一般向ホームページの充実 ○訪問授業(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

子どもたちの好奇心を育むことが何よりであり、それは幼児時代にどれだけ自由に遊びまわってきたかにかかっているように思う。テレビゲーム等のように、機械・道具に遊んでもらっているようでは、好奇心は育たないだろう。自然観察会などもあらかじめ決めたように進行している場合があるようで、もっと子どもたちの発想を大事にするような取り組みが必要だと思う。大学等の研究者がもっと気楽に子どもたちの教育の場に参加すべきだし、高校等の側にもそうした機会を設けるといったゆとりが欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

高校から大学に入学する時点でそのような興味があまり感じられない。中高教育に問題があるのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究は無駄を許容することが重要。おおらかに伸び伸びと研究や教育ができる環境に大学が変わる必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

法律を制定して、企業、研究機関に研究者の待遇を改善させる。学校の教員を理科系教員はサラリー1.2倍とか、理系手当てを出すなどして優遇する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

早期に研究や開発現場に触れる機会を増やす。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

小、中、高教育において、理系の授業時間、特に実験の時間を大幅に増やすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人員が削られる上に、新しい雑用が増え、大学教員に余裕が無くなっている。そのあたりの悪循環を変え、生き生きと研究に取り組む姿勢を見せることができるようにしないといけない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

この種の職業の社会的評価(経済的評価も)を向上させることが大切。この種の職業の魅力が伝わる報道の在り方を充実して欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究や開発を行っている機関の見学、研修を体験できることによってより身近になって、「やればできるではないか」ということになる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

高校生や大学生に魅力を持ってもらう様なプログラムも多くあるが、これに関わる教員はボランティアであり、インセンティブも評価もない。これでは、極一部の教員の熱意のみに支えられることになってしまい、プログラムが長続きしない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

高校生: 中・高の教育システムを受験目的(記憶重視)から学習目的(考える教育)へ変更する必要がある。 大学生・大学院生: 自主的な研究を十分に展開できる時間を与えること(昨今、就職活動に時間を取られすぎてその時間が大幅に低下している)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

中途転職機会が少ない日本で、教育、研究職採用制度に任期付ポストが多くなり、魅力のある職業とはみられなくなっている。職を得た後にも、緊張感を持たすのはよいが、現時点では不安感を持つ方が問題と考える。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

企業の研究職、大学、公的研究機関への就職の道(キャリアパス)が、大学生、高校生にみえることが必要と思います。現在は、その方向へのキャリアパスのマイナスの面のみが見えています(学生間の口コミでも広がっている)。この解決策として、企業の研究職の増加などが望まれますが、それらを施策的に行うことは難しいと思われます。大学の大きな問題としては、DCの定員の問題があると思います。DCの定員を無理に確保して、オーバーDCを出していることはあまりにもマイナスの寄与が大きいと考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発に関わる職業がそもそも少ないし、博士課程で教育を受けたことが、現況では、不利にはたらく(就職に)ようでは、どうにもなりません、企業にも大学院博士課程修了者を優遇するようにならなければ変化はないだろう。今の、研究職でも、「何もしない自称研究者」は減給、きちんと研究できる人は給料を上げる等、再配分は必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究・開発を担う職には、以前から強調されてきたように、人材流動性、成果に基づいた待遇・機会等は或る程度、重要であるに違いないが、昨今はやや行き過ぎのように思われる。この職には一方で、身分(家族環境等)の安定性、短期的目標に縛られすぎない精神的ゆとり、が確保されて初めて発揮される力というのが、本質的に重要なのではないかと思われる。このような条件が満たされた研究者像を見ることができてこそ、若い人達が一生を託せる職業となるとと思われる(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・待遇改善(欧米の大学教授に比べ、日本の教授の給料の低さ) ・雑用の消滅(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の高校生とのコンタクトが必要と考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の社会全体が、拝金主義を改め芸術、研究など創造的な人生を高く評価するコンセンサスを形成すること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎科学の評価が適切になる必要がある。現場の要求に引っ張られる研究は、研究者の研究能力を弱める。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

政府が若手研究者に対して十分な支援をすることが重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・考えること、創造することの楽しさが理解できるようにする。・出口を明解に示す。・メーカーなど、研究開発を行っている企業における、研究開発の意味を発信する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

社会的なrewardが貧しいので、研究・開発の社会的地位の向上が必要。現在の研究開発的視野が狭く、対米追従の価値観にまだ支配されていて、創造性が少なく、社会内でのコミュニケーション不足。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究開発は新しいものを生み出す作業という点で、ストレートに魅力的なものであるはずで、研究の現場に足を運んでもらい、体験してもらうことがベスト。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
①研究内容の面白さ、将来性。②研究職の生活の安定(研究職を選択した場合、将来の生活の不安がある)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・高校生や大学生が研究・開発に携わる授業・事業を正規のカリキュラムとして多面的に設定すること。・いくつかの大学、研究機関で行われている参加型研究開発事業の実態をより広くに広報すること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
シンポジウムや講演によって公教活動を行う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
1、経済的待遇の改善 2、安定したpositionの増加 3、公平な競争による研究費、positionの獲得(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究職に就くチャンスが増える必要があると考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・社会的ステータスのUP。・待遇面の向上。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・初等・中等教育に携わる教師の能力向上。・若者の夢を実現できる可能性を秘めた環境の充実。・研究者の優遇。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
教員が短期的成果や評価に追われる状況を打破し、じっくりと研究に取り組んで学生の指導を行える体制を作る必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
小学校・中学校の時期から科学・研究の面白さを伝えるような教育を行い、また豊かな生活がいかに科学・技術に依存しているかを理解させることが重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
他の専門職と同じように、際立った才能と非常に大きな努力を要求されるが、同時に社会的意義の大きい職業であることが理解されることだろうと思う。芸能人やスポーツ選手と異なり、社会的なビジュアルが小さく、インセンティブがないことが問題。本当に創造的な人が厚遇され、尊敬される社会であれば、若い人達には魅力的に感じられるはず。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者や研究開発に携わる人の給与が相対的に低い(印象を与えている)のではないかと待遇改善を促進することが重要。単に好きで研究しているという印象を持っているのでは?(実際はそうであるが)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究や開発に関わる職業が、安定した職業であるようにすることにより、若者が魅力を感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究に専念できる環境を整えること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
社会に貢献しているという実感と味わうこと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
給料はじめ待遇の改善、自由研究時間の拡大。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
理科基礎教育の充実、ゆとり教育の撤廃。高校時代には化学、物理、生物の3科目を必ず習うようにする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・優秀な院生が就職しやすいようにする。・研究職が安定でやりがいがあるものとする。そのため、若手研究職の任期の検討や、自由に研究が行える環境整備(資金、時間、研究成果の評価等)を行う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
○小学生、中学生の段階の教育が重要。○修士あるいは博士号を持つ教員の増加。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
給与を高くする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
公的研究機関が積極的に若い研究者を採用する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者の社会的地位、給料の向上。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
科学や技術をブラックボックス化しない努力が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
社会全体の科学・技術から受ける利点への理解。(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。その理由は、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が、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)
・キーパーソンとなるべき人材を積極的にpromoteする。・メディアなどを通じて、研究開発の重要性、おもしろさを伝える。特に世の中にどのように活用されているかをレビューする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
色々な成功例を示す。安定した職であると認識させる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
特に高等学校レベルの研究や開発に関わる授業内容や実験設備の充足が急務では?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
最も重要なことは「覚えること」ではなく「考えること」に興味をもつ学生を育てることである。このためには幼少期から、自然や理科工作、実験等を実際に体験して、「自然界の不思議」に体感的に親しみを保つように教育することが大変重要である。現在の狭い枠組を作った中での知識偏重教育では年令が上がっても学生は暗記のみにたよる傾向になり全く正反対の学習方法となっている。近年この傾向が非常に強まっており、このままの状態では学生が社会人になっても役に立たない状態で大量に社会に送り出されることになる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究は楽しいと思えるような環境を整えてもらうこと。研究が、きつくて、苦しい、大変というイメージがあるので、それを払拭するような何かをやらねばと思います。何かがよく分かりませんが・・・。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
給料を上げること。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
ポスト問題の解決など安定した収入が得られる職業となるようキャリアパスの整備を行う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
基本給料の引き上げ、ポストの充実、研究費の充実(廃業の可能性を低くする)。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

キャリアパスを整備すること、良い研究をした人に対する社会的評価が高まる仕組みにする。表彰制度、給与体系。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国の文化として、科学技術の分野に関して、評価が低く、職業としても待遇面に著しい問題があるというのが一般的な課題であろう。同時に、国として科学技術をどのような方向に向けて、如何に全体的に推進する体制を作り、そのために教育体制などをどのようにデザインするかという視点が欠けている。成長戦略ではなく、持続可能な国づくりという新たなパラダイムをリードすることが大切である。大学などの現場においては、質の悪い教員等が淘汰されない文化が未だ残っており、学生に対するモチベーションを与える仕組みの構築に欠けている。大学自身に大きな責任を負わせ、自主的に個性化した大学を作らせることがまず必要であり、現在のように手足を縛って踊れ踊れと言われても大学は困るであろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

シンプルでかつ最重要なのはこれらの研究・開発職に従事する人材の給与を向上させることである。例えば1.5～2.0倍に(他の職種平均に対して)したとすると若い人材が殺到し、その中から大きな成果が現れるであろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

もっと広報活動が必要だと思う。今や、世界中ではもの作り、製造業が重要だと思われるが、科学技術立国であるはずの日本が、その認識と広報にそれほど熱心でないのが残念である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

SSHなど理科教育の推進によって理系への興味は除々にではあるが高まっているのかもしれない。しかし、この結果として、高校生までの理科である物理、化学といった理学系への興味ばかりとなり、我が国の産業を支える技術や工学への興味が薄れている傾向が感じられる。実際に手で触り、ものづくりを行う楽しさを体験させることが重要であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

博士課程後期卒業生の生活が安定したものになるよう配慮が必要です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・好奇心を持たせる教育システムとは何かを各人が考える。・物理・数学に関して深い知識をもたせる。・教員の質の向上をはかる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

1、科学技術に対する「あこがれ」を持たせる。日常にある当たり前のものが、高度なサイエンス、テクノロジーに支えられていることを理解させ、すごいと思わせること。2、研究者、技術者が自ら魅力を発信できる能力を身につける。自らの専門分野に閉じ込めりがちな人が多いのですが、努力していただき、若い人達への伝導者になるべく意識を高める。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

ポストドクになっても、そのあとの安定した職がない、という印象を若者に与えないようにする。現状では、ポストドクのポジションが異常に多く、安定した職が(企業のものも含めて)異常に少ない。今後しばらくの間は、ポストドク数を少しずつ減らし、そのために「浮いた」資金を安定した職のためにまわすべき。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

年取アップ。企業等との人事交流を容易にする。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

国内全体としての研究レベルの上昇がないと、研究という職業を身近に感じる機会が少なくなってしまうのではないだろうか。特に、地方大学が魅力的に写るような状況にならない限り、状況は厳しい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

研究や開発に関わる職業はとても地味である。マスコミもスポーツ選手がホームランを打ったとかテニスプレーヤーが〜だというニュースは大げさに報道するのに対して、研究や開発に対するその種の報道が少ない。又学会等では現在様々な賞を設けてはいるが、一般の人がそのことを知る機会が少ない。ノーベル賞級の仕事以外にも多くの研究や開発が我々の生活を支えていることをもう少し広く知らしめる必要があろう。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

雇用の安定と収入の保障。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

能力の評価を明確にして、一定基準以上に生活の安定を保障する。生活が不安定との情報が先行して一般に避けられている。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

科学を好む若い学生は多いと思います。でも「好きである」ということだけで、一生の仕事にするとはいえず、やはり社会的地位や年収など、高度教育に見合うものが必要だと感じます。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

考えさせる教育をすること。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

研究者が雑用や資金調達に追われたりせずに自由に研究を行なえる環境でないと、研究や開発そのものを楽しむ人生という発想が学生に育つはずがないと考える。研究者や教員が幸せそうに生きていないと、学生は魅力を感じないだろう。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

・ロールモデルの提示。・夢を持てる研究環境の構築。・成果の具体事例とわかりやすい評価(エネルギーを割いたことに対する敬意を示せる環境)。(大学, 無回答, 女性)

教育への投資は国家100年の計にとって要であるのに依然として極めて不十分である。(大学, 無回答, 男性)

待遇の改善。勉強が大変なのに、その後の生活に充分なreturnがないと考える若い人が多い。(大学, 無回答, 男性)

1. 社会にとっての科学技術の重要性の理解の増進。 2. 資源のない日本の将来にとって科学技術の発展が重要。 3. 研究開発者の努力、活動が評価される社会の構築 4. 広報活動を活発化させる。 5. 教育活動の在り方の再検討。(大学, 無回答, 男性)

サマーサイエンスキャンプのような体験型学習の機会を設ける。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

キャリアパスの見える化が必要である。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

現実はどうあれ、若い世代が研究者になろうとする背景には必ず夢がある。現代社会はあまりにも短い間の成果に力点を置きすぎ「金額」に直結する風潮がある。そうした風潮が少しでものぞかれてゆくことが要重と考えられる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

研究者の待遇をもっとよくすること。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

研究や開発に関わる職業、仕事が、社会や国民から高い評価を受け、尊敬に価するものとなること。(公的研究機関, 学長等クラス, 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, 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なれば就職が厳しくなる」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。そのためには、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)

初等教育、中等教育における理系分野の教育から改善し、発見や疑問の解決によるこびを見出すようにすることが大切である。単に知識の積みこみではなく、それを活用出来るようにすべきであろう。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

現状では研究者の身分が大変不安定である。国の競争的資金はそれなりにあるので、ポストクの働く場所はあるが、大学や公的研究機関でパーマナントのポジションが減っている。企業も研究部門が縮小しており、研究者の働けるところが少なくなっている。すなわち、ポストクからパーマナントに移行する門戸が非常に狭い。高校生や大学生は自分の先行きの状況を敏感に感じとっており、今の状態だと優秀な人材は研究職に就かなくなってしまう。将来の活躍の場をもっと広げ、安定化させる事が、優秀な人材を研究に呼び込む重要なポイントだと思う。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 無回答)

教授等の、給料を含めた待遇改善。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の社会的地位(収入)の向上。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

(1)親の教育。(2)処遇改善。(3)マスコミ。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

大学教育が中途半端。修士、博士を終了しても、企業研究者としては初めから教育しなければならないことが多い。早期に開発現場に入れるため、学士の採用を企業が増やすことと、企業研究につながる実学を大学院カリキュラムに取り入れることも必要ではないか。一方では、長期的な視点で基礎研究者の育成も行う。大学の研究費配分について、このような対象を明確にした講座設定を行う必要があるのではないかな。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

優れた成果を出すことが一番重要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

1) 工業製品が適正な価格を持つこと。最近の携帯電話等が価格ゼロ円ということは社会全体が科学技術は価値のないものであることを示したに同じ現象のように思える。経費回収の考え方が科学技術の在り方をも損ねている。2) 開発等に携わる職員が十分な賃金を得ること。お金を回す業種等の賃金が製造業よりもかなり高いことも研究開発等への関心を殺いでいる。3) 大学院を終了しても就職先がない。博士を得てもいつまでたっても定職につけないことは国家の人的財産を葬るのと同じこと。我が国の将来をなくしているに等しい。4) このような社会状況で誰が科学技術分野にきて、わざわざ人生を無駄にするであろうか。国が何年かけて育てた人材を大事にすることがぜひとも必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者おのおのが夢をもち、生き生きとしていること、過度の競争と評価がこれを難しくしている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

成功報酬(宝くじ等に相当)よりも安定(カタギの職業)が求められていると思う。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

研究者に対する安定した職位と処遇、成果に応じたメリハリのある報酬。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

現在、行われている基礎研究や、基盤開発研究に対する「事業仕分け」と全く逆の方向性を国が打出すべき。(例)国が科学者に対し「なぜNo.1でないといけないのか」尋ねるのではなく、国が国民に対し(教育も含め)「国としてNo.1およびオンリーワンを目指す」というしっかりした科学立国理念を提示説明すべきである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

科学者の立場からすれば、より魅力的な研究成果を世に出してゆくこと。これに尽きるが、その成果が「すごい」ことを盛り立てる応援が必要であろう。科学教育のあり方にも問題があるかもしれない。自分たちの身の回りがどれだけ科学技術で支えられているのか、そこに日本人がどれだけ貢献してきたか知る機会が多いとは思えない。多少ずるいやり方だが、日本人の貢献について、教科書、入試で積極的に取り上げるべき。英国や欧州では、単位に自国の研究者の名前がついているところから誇りを学んでゆく。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

理数系は積み上げの学問であるため、小中高の学習の過程のどこかでつまづいてしまうと、その先が全く理解できなくなる。教育の中で理解が不十分な生徒をきっちりフォローし、授業に落ちこぼれてしまう生徒を極力減らし、高卒の時点で「学力不足のため理系に進学できない」生徒をなくす必要がある。現在の小中高教育では、教師は多忙で十分なフォローは難しい。補助教員の他ボランティア等も活用し、十分なサポート体制を作るべき。ポストクの活用も検討してよい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

個々の科学技術がどのように社会生活に結びつくかということを教えていない。将来への科学技術の貢献、必要性など改めて整理して示す必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・ロールモデルをアピールする。・技術が社会にどのように役立っているか分かり易く説明できる場を増やす。メディアの役割が重要。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

安定した処遇と客観的評価が得られる職業であることが重要であると考えます。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・企業も大学もその分野で世界と戦って善戦している実績を示すことが基本。・企業は事業の集中と選択をさらに進めるべし。・大学は注力する研究領域の旗を明示し、世界から有能な教授陣を集めることが第一。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

待遇(給与だけでなく中央官庁におけるポストなども含めて)の改善。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

ポジションの充実と実績をベースとした正当な給与。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・自由な発想で研究ができる環境。・民間企業では研究者の処遇の向上。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

科学者・技術者の待遇改善が必要。日本は官界のトップ層が文官で占められており(現行の民主党内閣は別であるが)、親からみて自分の子供を理系に進ませるインセンティブを持ってない状況である。理数に重点を置いた教育を行ない、科学オリンピックのメダリストは希望大学の当科学科に入学できるようにするなど、理系の天才、秀才に特典を設けるべき。こうすれば一般生徒も理数科目の勉強意欲が増すのではないかな。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)

1) 学生が企業の研究所で容易に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。1)、2)を国(官)が支援する。(民間企業、学長等クラス、男性)

研究開発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。各専門分野の研究・開発成果が産業分野でどのように応用されているかを「見える化」する必要がある。このようにして、学生が将来どの方向に進みたいか、また、そのためには、高校、大学で何を習得しておかなければならないかがわかるような「見せ方」が必要。(民間企業、学長等クラス、男性)

①国の将来像を示し、それを実現するための技術課題を示すこと。②その技術課題の推進に向け、国全体として(企業も含めて)、どのように進めていこうとしているのか、明示すること、科学技術基本計画を国民に判り易く示すことが重要。また、科学技術基本計画に折り込む課題を、各省庁、民間企業、農林水産業従事者等から、幅広く取り込むこと(大学の研究者からの提案が強過ぎる面が若干有る)。(民間企業、学長等クラス、男性)

マスコミを使ったPR活動が必要である。現状はむしろマスコミが逆方向に影響を及ぼしている。(民間企業、学長等クラス、男性)

・高校段階では、知識よりも、実験、調査を通じ科学の魅力を体感できる様な授業が望まれる。入試においても、どれだけ知識があるかより、実習を通じて体得した論理構能力や推論の能力を見るのがよい。・大学レベルでは、能力によっては若くして責任ある地位で十分な収入が得られる展望を示す必要がある。(民間企業、学長等クラス、男性)

研究や開発の場が“創造的な職業”であることを、実感できるようにすることが重要と考えます。研究開発での人的インフラが諸外国に比べ圧倒的に劣っており、優秀な人材が、つまらぬ業務に忙殺されている事実を見ると、とても魅力ある職業とは思えないのでは。(民間企業、学長等クラス、男性)

若い人がわくわくするような科学技術の成果をあげることで、将来への希望が持てるようにする。再生医療の進展や、「はやぶさ」の帰還は好例であろう。(民間企業、学長等クラス、男性)

専門職としての社会的評価と生活保障が大切。新しい発見や発明への評価、報奨制度の確立。(民間企業、学長等クラス、男性)

待遇の改善(給与等)、何らかの社会的名誉を伴うこと。(民間企業、学長等クラス、男性)

職業としての魅力と言うより、就職の際の選択肢として、魅力あるかというレベルである。もう少し技術立国として、大学で研究開発の基礎となる教育の充実を図るべき。受験制度改革も一つの方法であるかも知れない。(民間企業、学長等クラス、男性)

1. 科学技術がおもしろいと思える、より実践的な教育。 2. 研究開発者がステータスとなるような処遇。(民間企業、学長等クラス、男性)

大学職員、教員、etcの給料を上げることが必要。・社会的な認知度を高めること。・茶の間で話題となるようなTVニュース番組を多く企画し、子供に技術者、科学者のおもしろさ、大切さを知らしめることが大切です。(政治、スポーツ)Newsばかりではいけない！(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、さらにものづくりに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)

特に直近の経済状況、Global化が影響し、研究者としてのキャリアパス、出口の展望が失われつつあると感じています。早い時期に動機付けをするとともに、通性を見る(自己が認識する)機会を与えることが競争を前向きに捉える場になるのではないのでしょうか？(民間企業、学長等クラス、男性)

研究者の底辺を広げるためには、広範囲の高校生、大学生に広く魅力が感じられるようにするために、社会に対する認識が未発達な高校生、大学生が影響を受けやすいメディアを通じて、その実績を露出する機会を増やす。国内で高度な研究者を確保するためには、将来の所得に期待を感じられる施策が必要と考えます。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

まずは研究者自身が意欲を持って発信すること。政治が科学を理解すること。メディアの質を高めること。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

理科教育の充実、特に実験科学。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

“心に火を付ける”教育。いくら環境を整えても、Heart(意気込み、気概)が無ければ一流の研究・開発はできない。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

①新しいものを生み出す。“わくわく” ②社会的価値(科学技術が社会を変えてきたこと。これからも変えていく) ③研究開発者の経済的利益(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

【中学・高校の教育課程における基礎教育の強化】ゆとり教育の結果、複数のアンケート結果において、特に理科や数学における子供達の基礎知識・レベルの低下が叫ばれている。平均値の底上げと共に、エリート教育の復活も必要な時期に来ていると思う。【大学における「教育成果」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である。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。【国民へのアピール】特に自然科学に関わる研究はと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。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

研究・開発の醍醐味、楽しさをもっとメディアを通じあるいは小中学生の頃の教育を通じ伝える。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

高校における理系教育の充実、大学に対する研究開発資源の拡充。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

・ステータスの向上。・自由度(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

研究職の一般への紹介など。理科の勉強がどのように研究に生かされているかの説明、授業。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

いわゆる理系職種のうち医・歯以外の給与体系が低過ぎることが要因。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
「理科系離れ」が進む中、科学が、研究や開発を支え、産業発展につながる重要な学問であることを、学生や社会に啓発する必要があると考える(日本の)。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
世界一流の成果を出す。ノーベル賞の受賞。夢を現実に。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
給与を上げるしか無い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
授業の中に、興味をそそられる体験実験をとり入れること。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
給与やポスト含め研究開発に関わる職業の地位向上が必要。教育(小学校～高校)の中で研究開発(技術)に興味を持てるような仕組みが必要。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
・まず、研究、開発の魅力とは何か、を伝える側が整理し、それを判り易い魅力的な単語、フレーズで表現する。・歴史的になぜその技術、手法が見出されたのか(例えば、ニュートン、ライプニッツがなぜ微積分を考えたのか)を説明する。・研究の哲学やドラマチックな要素を示して、感動を与える。・研究とは、堅苦しいものでなく、美しいものであることを教える。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
各種メディアを利用した広報戦略が必要、「はやぶさ」プロジェクトはインパクトがあった。常に新しいソースを発掘し続けることが重要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
・科学技術や日本の発展に重要であることの理解。・職業として、尊敬されるもので、経済的にも正当に評価されていることを示す。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
高校、大学で実際の研究・開発を面白く体験できる、コントロールされたカリキュラムを整備する。(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、製造業を強くする為に法人税を見直して、減額してはどうか?一流の研究者になれば医師並の収入が得られるように。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
小学校で理科教育を魅力あるものにして、早い段階で興味を持ってもらわないと、高校、大学になって魅力を感じるようにはならない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
どのような研究や開発された技術が、実生活に役に立っているかを教える授業や講義があれば、高校生や大学生にも魅力を感じてもらえるのではないのでしょうか?また特許に関しての授業や講義があれば、「知的財産」の重要性を学ぶことができ、そのような発明は研究開発により産まれることが分かるのではないのでしょうか?(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・開発の成果が具体的にどこでどのように役に立っているかを繰り返し発信し、伝える工夫が必要である。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
・重大な発明をした際には何らかのインセンティブを付与すること。・ポジションを多く確保すること。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
研究結果がいかに関社会貢献しているか示す。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
野球やサッカー選手のように研究成果が十分に評価され報いられること。研究成果の評価システムが確立され、能力のある人が、その力を十分に発揮できるようにすること。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
・産業としての工学分野の重要性の教育。・創造的活動を経験してもらい、その楽しさを伝える。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
高校生に対しては、今以上に大学の研究室でやっている内容をもっと「分かりやすく」伝えることが重要と考える。旧帝大だけでなく、地方の大学でも面白いことをやっている研究室はたくさんある。このあたりを上手く伝えていくことで、大学名のブランドや偏差値だけで大学を選ぶ高校生が減り、本当に研究が好きな高校生がやりたいことをやる研究室がある大学を選ぶ環境が整っていくと思う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
高校までの教育において、自ら研究や開発の面白さ、重要性を実感として知っている、優れた教師に教育させる事が重要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
・基礎学力の向上を図ること。・研究や開発を進める上で学んだ知識が活用できることを実感する機会を提供すること(思った通りに実験ができた、予想外の結果をポジティブに考えたりする場を体験すること)。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
積極的な働きかけの主体は、教員自身にある。良きメンター、魅力あるロールモデルになろうとする教員はきわめて少ない。欧米に学ぶべし。(その他, 学長等クラス, 男性)
日本の経済的繁栄を期待するのであれば、「ものづくり」から「ちえづくり」にパラダイムシフトが必要。次世代の人材に必要なのは「創造性」の育成で、単なる「知識の獲得」の現在の教育システムを抜本的に変える必要がある。(その他, 学長等クラス, 男性)
思いっぴきでなく、社会の役に立つ、学術的チャレンジとか明確な研究が行える環境をつくること。今の状況は、苦勞の割に落着いて研究開発に従事出来る環境が失われている。(その他, 学長等クラス, 男性)
研究者・開発者が、やりがいをもって現実にしているかどうか、振り返って、社会に伝えること(その他, 学長等クラス, 男性)
特に、高校生は、自分で実験をしたり、野外の調査などを行ったりして、化学の世界の面白さを知るようにする。詰め込みの勉強だけでは、科学を好きになれない。大学でのモデル授業などで、研究者から直に経験を聞き、興味を持つような機会を多くする。大学生は、入学当初から、研究第一歩として、実際の研究の一部を経験できるようにする。(その他, 学長等クラス, 男性)
一部の人間を除き将来の就職面、収入面、社会的地位などが低いと思う。就職、収入などは社会経済的な影響を大きく受けるが、とりあえず、経済的負担を軽減し優秀な学生には学費免除、生活費支給など、司法修習生並の支援があって良いと思う(修習生もなくなるようであるが)。(その他, 学長等クラス, 無回答)
できるだけ、早い時期に研究・開発の現場で実体験をする機会を増やすこと。(その他, 学長等クラス, 男性)

高名な先生、熱心な若手の先生が中・高に出前授業をしたり、ラボに招待したりといった接点を増やすこと。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

会社における技術系の評価が低いと考えられます。技術系の評価方法等の研究が必要と思われます。(その他, 無回答, 男性)

・ポストドクター制度の行き詰まり。 ・評価は必要だが安定した収入(給与)が長期的に得られるよう工夫すべき。(その他, 無回答, 男性)

明確なキャリアパスを示す、若手の独立テニュアトラックの拡充。多様な進路があることの指導。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

「はやぶさ」や「iPS細胞」等、世界に誇れる成果が、高校生や大学生に夢を与える一方、ポストドクの就職難に代表されるように、研究開発に関わる職業は、安定した雇用環境にないというイメージを持っているのではないのでしょうか?インターン制度をさらに拡充するとともに、大学・公的研究機関の職員と民官企業の研究所の人材交流や転職しやすい環境を官民一体となって作っていく必要があると考えます。(無回答, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者自身が研究を楽しむことが重要。(無回答, 無回答, 無回答)

待遇、特に雇用の安定性と給料を良くしないかぎり難しいでしょう。(無回答, 無回答, 無回答)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 問10

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

【「研究開発を志向する人材層の拡充」全体について】我が国では国のポスドク政策によってポス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)

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も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)

大学と産業界や社会とのコミュニケーションが十分でないのが現状(大学、学長等クラス、男性)

教員の能力の限界を超えている、教員の資格にこの能力の評価を加えるべき。又、産業の人材の登用も併用すべきである。(大学、学長等クラス、男性)

大学の姿勢、意識は改善しているが、企業側による早い就活が改善の障害となっている。大学だけに責任を押しつけるべきではなく、社会全体で考えるべきである。(大学、学長等クラス、男性)

大学、産業界共に古い考え(尾っぽ)をひきずっている。大学も考え方の切り換えが必要だが、産業界も今のままでは世界の競争から脱落する。産業界による大きな(思い切った)改革(頭の切換え)が必要である。(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すことも重要である。(大学、学長等クラス、男性)

人材を供給する側の責任は重要であるが、受入れる側にもかなりの責任があるのではないかと。特に行政官庁、メディア、一部の企業において、科学技術人材の活用が、全く不十分であるケースが見られる。上級の管理職に科学技術人材を配置する必要がある。(大学、学長等クラス、男性)

産業界や社会が求めているものを大学自体がわかっていない。またこのような能力は大学だけで提供できるものではないことを社会産業界も認めるべき。(大学、学長等クラス、女性)

研究開発人材の社会ニーズに対する能力は高まってきたものの、確実な基礎知識という面では、逆に欠落しつつあるという不安を感じる。(大学、学長等クラス、男性)

回答者が学生の頃と比べると実に多彩なプログラムが手厚く提供されている。反面、最近の学生諸君は自ら貧欲にいろいろなチャンスを求めることをしなくなっているように感じている。大学・教師側がお膳立てをしすぎないようにする匙加減も必要(なかなか難しいが…)。(大学、学長等クラス、男性)

900兆円を超す借金をいかにしてなくし、かつ、いかに日本が将来に科学技術を駆使して国際貢献を図るかが緊急の課題であり、明治維新時並みの社会制度の大改革が必要ではないか。(大学、学長等クラス、男性)

社会全体が裕福になって、学生にもハングリー精神がなくなっているし、社会全体でもそう感じる。(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教示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)

現状の学部教育では確実な基礎知識の習得が主眼とならざるを得ず、大学の教育だけでこの様な諸能力を身に付けさせる等と言う事はそもそも無理な話である事を、企業も国もしっかりと認識した方が良い。一方大学では学部と修士と言った少し長い流れの中でこの様な能力の涵養が図れる様カリキュラムに工夫をこらして行くべきだと考えている。(大学、所長・部室長クラス、男性)

大学が人をダメにしている。もっと教員が育てる意欲を持つこと。(大学、所長・部室長クラス、男性)

科学技術コミュニケーターという言葉で何を指すかは一様ではないので、多くの具体例を明示することが必要で、それにより、必要とされる科学技術人材の提供の問題点もはっきりするのではないかと。(大学、所長・部室長クラス、男性)

一般的に広い視野やコミュニケーション能力が不足しており、教育システムの中にこれらを取り込む必要性を感じる(大学、所長・部室長クラス、男性)

この2、3年で学部学生の意欲の低下が顕著となっている。草食系男子→植物系男子へ。(大学、所長・部室長クラス、男性)

大学は基礎学力をもつ学生を養成するとともに、広い視野からシステムを理解できる人材を育てるべきである。(大学、所長・部室長クラス、男性)

少子化社会の影響もあって、個々の大学は生き残りをかけてそれなりの努力はしているように思われる。一方、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。個々の大学が有する個性をアピールして、それぞれ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。学会協議の大学教育分科会での検討の成果が期待される。「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であろう。(大学、所長・部室長クラス、男性)

高い課題探求能力、柔軟な思考能力を育てるのは大学では遅いと感じているが、大学でできることがあるとしても教員一人一人の能力に頼らざるを得ず、心細い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
システム化した人材育成システムがないために、個人の志向(研究したいかどうか)によって研究開発に進む学生が決まっている。本当は、より多くの学生が研究開発に進みたがる状況の下で、より厳しい選別をすべき。「したい人よりさせたい人」が理想。そのためにはより魅力的なキャリアパスを提示して、参入する人材を豊かにすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
学生の質の多様化が進行し、上述の教育を難しくしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
産業界といわれる団体が求める能力を大学に教育してもらうというのは無理なのではないでしょうか?大学に産業界の予備校という意味はない。それなりに大学はよくやっていると思うのだが…、どうでしょうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学(院)卒業生の質的保証制度が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
ただし、この点が十分に企業の人事担当者に理解されているとは思えない。大学側の意識改善と積極的な発信も必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
産業界や社会が求める能力を身につけさせることと、研究や開発に関わる職業にとって必要な能力を身につけさせることは、かなり異なっている。また、ここでいう産業界や社会で求める能力が乏しくても研究者としての能力が飛び抜けている人も多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
現在、たとえば製薬業界では、創薬スクリーニングや幹細胞が扱える人材を求めているが、大学ではそのようなニーズには気がついてすらおらず、変化に対する対応が遅い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学や大学院を卒業する人達の研究者や技術者としての水準は決して高いとは言えないが、その原因の大半はもっと前の教育=(高校まで)にあるような気がする。自然(現象)にもっと目を向け、深く考える習慣を身につけるべく先生の質の向上、カリキュラムの再考も必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者、研究開発者の待遇が悪すぎるのではないかな?(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。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。我が国の大学は資源が十分に配分されない中でも懸命に努力して、それなりに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。私は〇〇の中央研究所に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。彼等の不満は、部署や任務を常に変更され、自分の仕事から達成感を得られないということであった。これは、企業が若い知性を育てることができないということである。この責任を大学教育に負わせるのは見当違いも甚だしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
一部で大学を除き、産業界の方が成果を重要視することからも人材、設備、研究費用を含め充足度が高いと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学以前の問題として、ここ数年学生の基礎学力の低下が著しい。同時に本来多様な解決策(もしくは解法)があるはずの課題に対して暗記(単なるパターン化)で対処しようとするので「考える力」が極めて貧弱になっている。大学では何とかこの弱点を補強するように指導を試みているが、抜本的には中高の教育を変革しないととても社会が求める人材を提供できない。今後更に深刻化が予想される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学と社会とのギャップがあると思います。そのギャップはあっていいと思いますが、お互いの歩み寄りが必要だと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
ただし大学の研究を何でも産業化に結びつけるのは日本の悪しき考え方である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
科学技術に関する最近の劣化は、第一に国としてのグランドデザインを描く能力の欠乏にある。政治の面の劣化と、官の面の劣化(多分に政治に影響されているところもある)がその原因であるが、人材育成には時間を要し、その結果が生まれるのにさらに時間を要することから、日替わりメニュー的な対策ではなく、しっかりとしたグランドデザインを確立するための検討が必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学の教員の教育に対する義務感が薄れている。教員の質が下がり、講義において学問の深さが無いことにより魅力が欠け失っている。・教員といえども金を稼がないと評価されない現状。教育などしている暇がないという感覚。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
地方大学や私立大学の学生の学力低下が激しい。入ってくる人材の質が低下しているのに、これまでと同様な能力を身につけさせて卒業させるためには、大学の教育的量と質を増やす必要がある。しかし、そのための財源がまだまだ少ない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
大学のみの問題ではなく、小、中等教育との密接な連携のもとで対処していくことが重要だと思います。(大学, 無回答, 男性)
大学の入試は厳しいが卒業については甘く、大学時代の教育が不十分で、欧米の人材育成のレベルに達していない。もっと厳しく教育し、中退者が多くでもしかたがないレベルにすべきである。(公的研究機関, 学長等クラス, 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なれば、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, 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る。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)
問10に関しては人に資する科学とは何かをもっと重視した教育が必要であろう。また、科学と社会のブリッジ役を果たすような科学・技術のトランスレーター養成の努力が必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者(職)のインセンティブを強化。但し、評価制度の強化が条件。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎学力の低下は、初等中等教育の劣化に伴う所が大であり、大学だけにその責を負わせるべきではない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
この1、2年の科学研究予算のあり方は、科学立国としての日本のあるべき姿から、遠ざかる方向にある。〇〇教授のノーベル賞のような研究が(米国ではなく)日本においてできるような方向に進むべきところ、逆にそういう基礎研究(産業化の「やくに立つ」目処の全くない)研究を切り捨てる方向に向かっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
問題発見能力、解決能力を強化してほしい。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
学生は担当教授の考え方や思いの影響を強く受ける。先生が世界的人脈をもち、世界的視野で研究すれば学生も先生の窓を通して世界を見て成長する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
年を追う毎に顕著に劣化している。R&Dと共に公教育を抜本的に充実すべき。(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する。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)
産学連携パートナーシップで進めている活動を今後も活性化、継続していくことが重要。活動を進めるための仕掛け造りも必要。国の補助も必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
確実な基礎知識を持っていない人材を社会へ送り出している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
大学、大学院教育の劣化、学生の質の低下を実感する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
博士課程修了者の能力と、産業界が求める能力とのミスマッチが依然として存在している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
小、中、高校で個人の能力、向き不向きなどを確立、選択する授業が不足している(欧米に比較して)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
大学人材をもっとグローバルなものにすべき。島国での王様でなく、世界に通用する人材がいかに少ないか、海外に出ると実感する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
欧米の教育ではハイ・スクールでもディベート、自己の意見を表現する基礎に力を入れている。大学にのみ上記スキルを期待するのは、酷なこともかもしれません。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
学生が早くからの就職活動のため、能力を高める機会を奪われている。また、一般に大学においては教育より研究が過剰に重視されている傾向があり、産業界の観点からは「確実な基礎知識」等の教育が不足していて、この面の変更が必要と考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
大学教員が忙し過ぎて、学生教育に十分なエネルギーを注いでいない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
産学の人材交流により推進。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
独法化後の大学において、志望学生を集めるために、学科再編が相次いでいる。その結果、電気・冶金・金属、化学、土木工学と言った所謂、共通的な基盤を学生に教える古典的な名称の学科の絶滅が危惧され始めている。一方、産業界から見た学生への期待は、特定分野でのスペシャリストではなく、各種のニーズに対して応用展開が可能な上記のような基盤教育を受けた学生像であり、両者間のミスマッチは拡がりつつある。正に政策としてこのような傾向に歯止めをかけないと、日本の競争力のさらなる低下が危惧される。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
人材を育てるための上位の仕掛け、仕組みが必要。個別の学科、研究室では対応できない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
基礎知識の分野が偏っている。それゆえ、柔軟に思考することが不十分と思われる。また、偏った知識も、高度に専門的というわけでもない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
社会に出たことのない学生に産業界や社会が求める能力を身につけさせることは難しいのではないと思う。最低限、自ら研究課題を設定し、自ら考え、自ら推進できる人材の育成は必要。また、研究報告を論理的に書く能力向上も望まれる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
科学技術が、学術的価値だけでなく、社会的価値の創出のために重要であることの理解と社会に実装してゆくための方法についての学習が必要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
少数ながら、高い能力の学生は確実にいる。不思議なことに、特定の研究室に偏るようだ(〇大、〇大が良いのではなく、〇〇研究室、××教授の講座など)。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
自分で考えて研究開発をすすめられる人材が少ないように思う。基礎知識は当然必要ですが、それが無い場合には自分で身につける、あるいは足りないことが分かるような人材育成が大切なのではないでしょうか。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
創造性を備えた人材がさらに減りつつあると実感。大学での教育どころか、小中高の理科、科学の知識が十分に理解できてない若手が入社しつつあり、国の将来に危惧を覚える。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
最近の国際状況、変遷の迷路を考慮すると、大学だけでなく初等中等教育も含め、20年計画の人材教育成についての基本ビジョンが必要(「知識」から「創造性」へ)。(その他, 学長等クラス, 男性)
大学では、もっと、liberal educationに力を入れるべきであり、論理観や深い思考力をつけることに力点を置くべきである。そのために、その道の権威を特別講義に招へいするなど、教育にもっと資金を投入する必要がある。(その他, 学長等クラス, 男性)
優秀な人材を育てきれずに、海外に流出させている。(その他, 学長等クラス, 男性)
ニーズに応じて教育するのではなく、大学が教育の目標を作って社会に人材を供給すべき。(無回答, 無回答, 無回答)
学部実験の設備を充実させるべき。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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			●	●	●	●	●					-0.8	68	89	12	0.47	-0.33
大学			●	●	●	●	●					-0.91	47	58	9	0.49	-0.33
公的研究機関			●	●	●	●	●					-0.99	8	7	1	0.56	-0.44
民間企業			●	●	●	●	●					-0.27	9	21	2	0.34	-0.22

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 他大学医学部から社会人大学院生2名が本学に入学して博士課程を目指して研究しています。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 就職難で博士課程後期を目指す人口が増え母集団が広がった。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 博士課程後期の学生数の減少傾向のため。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 基礎能力の低下が著しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 自分とその周りの研究室の現状を見てみた場合。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 博士課程のカリキュラム(キャリア教育等)の充実によって改善されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近の大学教員は、研究費獲得のためとプロジェクト実施、その評価対応に追われており、若手のロールモデルとしての魅力が減弱している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 より高度な専門知識の獲得を希望し、それに必要な実力も備えた人材が経済的理由や将来のキャリアに対する懸念から後期課程をあきらめてしまうのは残念。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 医学分野では基礎と臨床の待遇格差が大きすぎる。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 博士課程の魅力が減少している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 いろいろな理由でそういう人材は途中で就職する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 極少数はいると思うので。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 優秀な大学院生が必ずしも博士課程後期を目指さない例が増えてきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 修了後のポストが増えていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 経済危機の影響もあってか、博士課程後期に進む学生が減っているように感じる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 大型研究費等、改善されて来た面もあるが、博士研究員や博士学生が社会的に十分に評価されていないと思わせる政策ばかりが目立っている。学生に希望を持たせることが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 年々状況が悪くなっている、将来を暗くしすぎている。指導者が暗い。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 修士修了した優秀な人材が行政に応募してくれるのは嬉しいがもったいないと感じている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 望ましいと思った学生が企業に行っているのをよく見るようになった。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分		●	●	●							-0.05	29	92	36	0.41	0.04	
			●	●	●	●												
			●	●	●	●												
			○	○	○													
大学	不 充 分		●	●	●							-0.06	17	66	23	0.38	0.06	
			●	●	●	●												
			●	●	●	●												
			○	○	○													
公的研究機関	充 分		●	●	●	●						-0.24	4	9	2	0.4	-0.13	
			●	●	●	●												
			●	●	●	●												
			○	○	○													
民間企業	充 分		●	●	●	●						0.34	7	13	10	0.57	0.1	
			●	●	●	●												
			●	●	●	●												
			○	○	○													

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 能力の高い学生は経済的に支援されるようになってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 政府の政策も含め、年々充実してきている。逆に甘やかしすぎの感もある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 奨学金等の配分機会の増加。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 グローバルCOE等により、博士課程在学者への経済的支援が以前より多くなった。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 科学技術振興調整費で若い人材育成のプログラムを走らせている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 OECD諸国から見て経済的支援が極めて弱い。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
- 1 全体として、大学の意識は改善。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 21世紀COE、グローバルCOEなどで博士課程学生への経済的支援が行なわれるようになった。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)
- 1 経済的支援や課程終了後のキャリア形成支援に効果的な対策が講じられていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 在学中の支援は学生の努力と能力で評価すべき。gCOE等など大学院を介した支援は公平でない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 個々の大学の支援が見られる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ○○大学では、ここ2年ぶり、奨学金などが拡充し、存学生への支援は、目に見えてきた(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 GCOEなどによる支援が充実してきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 現在の支援の多くは時限であるものが多く恒久的な支援体制でない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 キャリア形成セミナー等はよく開かれるようになった。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 グローバルCOEや大学院教育改革推進プログラムなどにより大学院生への経済的支援が増えたが、まだ不十分。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 多少とも良くなったがグラントから学生の支援をもっとできるようにすること。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 0 このままの状態が続けばもう少しで一個評価を下げる必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 経済的支援が不十分である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 除々にはあるが、環境整備が進んでいるので。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 経済的支援が極めて貧弱。(無回答, 無回答, 無回答)
- 0 TA、RA経費等が少しだけ充実してきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 経済的支援や課程終了後の支援は必須だが、過程の中から本人の適性を踏まえたキャリア計画(めざすキャリアパスとそれに向けた準備)を指導教官と本人が共有すべき。例えば、企業就職を考えている学生には企業との共同研究をアレンジするなど。キャリア形成できない卒業生が多い分野では、定員減も検討すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 特に私学は経済的支援、キャリア形成支援とも厳しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 独法などでの各種の制度充足は理解しているが、未だ実効果発現には至っていない認識。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

- 1 多少は良くなっていると思うので。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 政府の若手研究者の重要性に対する認識の低さ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 企業に限って言えば、ドクターの学生の需要は下がっていると感じる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 経済的支援をもっとするべきと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 博士課程後期に進む前の、本人の将来進路に対する情報と幅広い話し合いが不足。(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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分												0.26	30	107	31	0.36	0.01
大学	不 充 分												0.29	22	64	22	0.41	0
公的研究機関	不 充 分												0.07	3	10	1	0.29	-0.14
民間企業	充 分												0.4	4	28	6	0.26	0.05

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 改善の取り組みも試みられているが、まだまだ不十分である。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 学生時代に企業での経験(最低半年)をさせるのが、学生企業双方にとって有用。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 キャリアパスに関する活動が行われ、このようなプログラムを利用する人も多くなったと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 キャリアパスの検討開拓が少し始まっている。(大学, 無回答, 男性)
- 1 充分とは言えないが、企業と共同研究等をしっかり行っている。研究室では、指導も行われており学生の理解も高い。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 JST高度人材育成事業など、新しい試みがなされている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 そうしなければならないという認識は両者の一部に出て来た。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 取組については変化の兆しが見える。当社においても限定的ながらポスト採用を継続中である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 PRが行き届いてきていると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近の若者の多くは博士号をとってから研究職以外の道に進むことに抵抗感がなくなっているようだ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ○○研ではポスト、受入れ院生等に対して企業への就職に向けたトレーニング、講義等をはじめた。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 社会全体の問題として取り上げられつつあり少し進展。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 企業での意識改革は進んでいると思う。その意に合った博士号取得者を大学が育てているかは微妙です。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 人材育成のための組織制度が新設されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 若手イノベーション人材育成などの競争的資金が設けられた。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
- 0 取組の欠けている筆頭は、行政職公務員である。もっと修了者を採り、優遇すべきである。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 多くの研究機関でポストの採用が進んでいる。しかしながら、社会全体の非正規雇用への謙悪感から、この動きに圧力がかかっている。戦略的取り組みが求められる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 本人や大学側の問題もあるが、特に企業側の理解・意識改革が求められる。(大学, 無回答, 男性)
- 0 最近、特に短期の実績指向が強くなっている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 その取組は遅々としているという印象をもっている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 大学や研究指導者に「人財を社会から預かっている」という意識が希薄。企業での採用増を期待するなら、企業在籍の博士の活躍や研究者の企業との共同研究などにより高度な専門知識が企業の業績向上に資することを積極的にアピールすべき。その意識を持っていないなら、キャリア数にあわせて定員を調整すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 それなりに努力している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 企業の採用が限定されている。(大学, 所長・部室長クラス, 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。①大学

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●		●					0.26	37	106	26	0.37	-0.07		
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				○		○		○											
									3.9(273)										
									4.1(224)										
									4.0(236)										
									4.1(230)										
									4.2(214)										
大学	充 分			●	●		●					0.01	23	74	18	0.36	-0.04		
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				○		○		○											
									4.1(172)										
									4.2(143)										
									4.0(152)										
									4.2(163)										
									4.1(149)										
公的研究機関				●	●		●					0.7	4	10	1	0.33	-0.2		
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
									4.0(30)										
									4.5(23)										
									4.0(24)										
民間企業				●	●		●					0.52	8	17	6	0.45	-0.06		
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				○		○		○											
									3.4(68)										
									3.5(46)										
									3.6(46)										
									3.9(44)										
									3.9(35)										

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 大分意識が浸透してきている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 ナショプロの審査を通じて少しは改善してきていると感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 若手への資金の充実。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 これは教育側だけの問題ではなく我国の若者の問題でもある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 自立性が年々低下しているように思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 大学、部門、ひいては個人によりまちまち。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 外部との交流が比較的少なく、視野が狭い傾向を感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 研究開発の遂行には上司との協働がより健全な形となるケースも多いと感じる(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 自立性は近年低くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 地方大学には優秀な若手は皆無に近い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 甘やかされた学生が増えてきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 問15②

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 問16①

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

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●		●					0.42	8	58	14	0.28	0.08	
				●		●		●										
				●		●		●										
				●		●		●										
				○		○		○										
							4.1(120)											
							3.9(109)											
							4.0(108)											
							4.2(112)											
							4.5(110)											
大学	不 充 分			●	●		●					0.5	5	33	8	0.28	0.07	
				●		●		●										
				●		●		●										
				●		●		●										
				○		○		○										
							4.0(55)											
							4.1(51)											
							4.4(56)											
							4.3(63)											
							4.5(63)											
公的研究機関	不 充 分			●	●		●					0.55	2	9	3	0.36	0.07	
				●		●		●										
				●		●		●										
				●		●		●										
				○		○		○										
							3.8(35)											
							3.7(30)											
							3.4(30)											
							3.6(29)											
							4.4(21)											
民間企業	充 分			●	●		●					0.32	1	13	2	0.19	0.06	
				●		●		●										
				●		●		●										
				●		●		●										
				○		○		○										
							4.4(27)											
							3.8(20)											
							4.8(21)											

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 若手向けの研究費が増加傾向にある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 ナショプロの審査を通じて少しは改善してきていると感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 設備等は充実していると思ったから。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 全くの使い捨てに近い。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 環境整備の重要性を理解しやや改善が見られる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 実情情報を得た。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 予算大幅減の影響。(公的研究機関, 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。

(2006～2010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(2006と2010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	現状のままでよい						●	●	●	●	●	7.1(266) 7.2(236) 7.2(244) 7.2(239) 7.4(226)	増やす必要がある	0.3	16	117	41	0.33	0.14
大学							●	●	●	●	●	7.0(163) 7.1(142) 7.2(153) 7.0(160) 7.3(148)		0.27	12	80	22	0.3	0.09
公的研究機関							●	●	●	●	●	6.4(37) 6.9(34) 7.1(33) 6.7(25) 7.4(23)		0.96	2	9	5	0.44	0.19
民間企業								●	●	●	●	●		7.7(58) 7.7(50) 7.5(46) 7.6(49) 7.8(45)	0.17	1	24	11	0.33

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 海外留学希望者の減少。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 海外でのサバイバル経験は逆境(研究人生ではほとんどの人が1度は経験)の克服に有用。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 ポストクの海外経験はキャリアパスとして、必須とするくらいの措置を考慮してもよい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 アジアを含め、日本は益々グローバル化しないと立ちゆかない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 就職困難の影響もあり、日本を離れにくくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 当社の海外研究所の研究者との連携プロジェクトの機会が増加しているが、日本の研究者よりも主体的行動能力が高い。日本の若手研究者は、実感していかないと、10年後の日本は、地位低下の可能性はある。(無回答, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 近年、学振特別研究員(PD)の採択率を減らしているため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 多くの分野では海外も日本も研究のレベルに大きな差はないと思われるが、それでも海外での(日本と違う)研究活動の進め方、組織運営などを身をもって体験し、海外研究者と人的ネットワークを作るために、ある程度強制してでも海外での活動の機会を作るべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 基本的に海外留学は自発的に、積極的に動かないと意味がないのでサポートは最小限で良いと思うが、現実的に海外行きを望んでも金がとれずに行けない人を複数見た。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 若手研究者が海外で研究する機会を増やすように支援が必要。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 グローバル社会になりつつある中、さらにchanceは増やすべきと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究者もアスリートと同じで、若いうちに世界を見ておく必要がある。日本では、研究の本質を学ぶことは出来ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 ただ、若者の方に問題がある。あまり甘やかすのはよくない。やる気のある者もキチンと選び、もっと手厚いあるいは別の形の支援をするべき。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 今ポストクが海外に行かないのは日本にいた方が就職に有利と考える人が多いためだと思う。機会が少ないからではない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 内向きな若手研究者が増える中で、武者修行の機会を増やし、送り出すことが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 弊社でも海外留学制度はあるが、希望者は少なくなっている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 国際化が求められているので、ぜひ必要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 帰国してからのアクティビティが高いと思うから。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 学生としての渡航短期の留学の機会が増えているのと、国内でのポストクの機会が増えている分、積極的な「武者修行」がなくなった。しかし、その意味は異なるので、もっとこのレベルでの国際交流をすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 自ら開拓させるべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 実は機会はたくさん作られているが、学生の希望がないのではないかな。制度とお金が出来ればうまくいくと思われては困る典型例である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 機会は十分すぎるほど。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	36	107	24	0.36	-0.07
					○	○	○	○									
大学					●	●	●	●				-0.19	24	71	18	0.37	-0.05
					○	○	○	○									
公的研究機関					●	●	●	●				1.2	4	9	2	0.4	-0.13
					○	○	○	○									
民間企業					●	●	●	●				0.04	6	24	2	0.25	-0.13
					○	○	○	○									

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 分野によります。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
- 1 韓国、中国などの若手が伸び、相対的に下ってきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 独創性が少し下がっている。国際性も少し下がっている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 研究者の将来が不安定なため、じっくり基本的な課題に取り組むことが難しくなっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 海外(等)にアジア)の若手研究者のlevelが向上してきているため、相対的に日本の方が低下してきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 内向きになりつつあり、将来が不安。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 あいかわらずパーマネントのポストが少なく落ち着いて研究のできる環境にない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 海外での活動数が、かなり急激に落ち込み中。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 若手の台頭が、かつてのようには進んでいない印象が強くなった。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 学力低下が若手研究者にまで及んだ。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 視野が狭い。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 activityに乏しい者が増えた。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 小中高の教育力低下が表われて来たから。(無回答, 無回答, 無回答)
- 1 このところの若手研究者の研究実績による。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 当社の海外研究所の研究者との連携プロジェクトの機会が増加しているが、日本の研究者よりも主体的行動能力が高い。日本の若手研究者は、実感していかないと、10年後の日本は、地位低下の可能性はある。(無回答, 所長・部室長クラス, 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割近くをよ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研究者として、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)

問16について、本学においてもデニユア・トラック制(学内審査)により審査基本に基づき、若手研究者の採用を行っている。また、女性枠として、JSTの事業である「女性研究者養成システム改革加速」により女性教員の充実を図っている。(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)

問13:十分ではない。課程終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きている。また、期限付き雇用の影響も受けて、仕事が目先のものになってきている。(大学、学長等クラス、男性)

科学技術立国を目指すのであれば、若手研究者のすそ野を広げることが重要。(大学、学長等クラス、男性)

・制度を根本から見直す→能力をキチンと評価→優秀な者は必ず採用する(定員を理由にしない) ・JSTの「いわゆるデニユアトラック」制度は雇用がかかわるだけに、いずれ訴訟に発展する可能性がある。 ・「いわゆるデニユアトラック」は1990年代以来の我国の「いわゆるCOE」と同じくグローバルスタンダード(世界共通の意味)を外れ、世界の笑いものになっている。(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)デニユア・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段的応援体制が必要。(問17)サポートを増すべきである。(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)

博士課程学生の研究課題を指導教授の研究課題の下請け、部分分担をさせている限りにおいては解決できない。彼らの就職にもつながる分野の研究をさせるべきである。社会の求める研究をさせること。(大学、学長等クラス、男性)

若手研究者への(トータルな支援を含む)インセンティブが不足しているのではないかと。(大学、学長等クラス、男性)

若手研究者が大きなプロジェクトに組み込まれて、その中で研究を進めるケースが増えている。論文などの形で成果は上がるものの自立した研究者として育っていくプロセスとして健全かどうかは疑問がある。(大学、学長等クラス、男性)

・日本の国としての存立は、安全保障においても、財政面においても、優秀な若手研究者の人材育成にかかっている。・優秀な若手が喜んで研究に身を投じるに値する社会制度の構築が最も重要である。(大学、学長等クラス、男性)

大学等に於ける研究者のポストの絶対数が、そもそも少ない、更に法人化後減少している。(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)

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)

武者修行後のキャリアパスが不明確であれば、これにチャレンジしようとする者が減って来るのはある意味当然ではないだろうか。企業での博士採用が増加しなければ状況を変えるのは難しいと思う。(大学、所長・部室長クラス、男性)

自分の分野では、日本の学術水準は十分高いので、大学院時代から外国訪問の経験をしなが日本学位取得する優秀な若手研究者は多い。外国での学位取得や武者修行も奨励すべきだが、日本に望ましい職がないので外国に職を求めざるを得ない現状は是非とも改善すべきである。(大学、所長・部室長クラス、男性)

若手研究者の育成について制度のなかでつまみ喰いをしては解決には程遠い。日本の研究組織の制度のなかで位置づけなければ 法的にごく少数の特権を付与し、かつ成果も見えない、自由競争と価値観の多様な広がりやをどう調和させるかで、確実な資金提供の視点の多様化を実現しなければならない。(大学、所長・部室長クラス、男性)

新聞報道等によれば、最近の若手研究者は海外での研究活動を好まなくなっているとのことである。その理由は詳しく分析しなければならないが良くない傾向だと思う。(大学、所長・部室長クラス、男性)

・とにかく、若手を海外に武者修行に出すメカニズムを作る必要がある。(単に仕組みだけでなく幼年、少年期からのメンタルな教育も含めて)(大学、所長・部室長クラス、男性)

若手研究者が海外での研究経験を積むことが大切でありながら、国内での定職確保への懸念からその機会を失っていることは、極めて問題である。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)

多くの人が研究者を目差すことは喜ばしいが、能力に大きな差がありすぎ、メンタルな問題などで研究の発展を逆に妨げている事例をよく目にする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者育成には幼児期からの教育(豊かな発想を生むような自主的な遊びを徹底的に楽しむ)が大事だと考えているが、優秀な人材の確保につながるような制度等が考えられる以上、実現して行くべきであろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

昔に比べると若手に対するサポートは極めて良くなっている。しかし、これは単に問題の先送りにしか過ぎない。ポスドクのあとどうするのか? 無理に企業に引き取ってもらうことで解決するか? 入り口を絞って早い時期に有能な人間を選抜するシステムを作るのが重要。大学院は多すぎ。入学の時点で競争原理が働かない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

海外に行きたいが、帰国後の就職先の確保が問題であるため躊躇する。ますます悪循環となる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

DCにおける学生の研究環境は高い水準であり、それなりの学生が育っていると思います。しかしながら、優れた人材が希望を持って進学しないのが現状です。DCの定員の自由度を設けて、優秀な人材が博士として世に出、また、評価と処遇を受けるモデルが必要であろうと思います。それが現実的なオーバードクター対策と考え、その結果としてDCの改善につながると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

企業も大学院修了者が不要なら、大学院定員を増やした政策は間違いである。大学院の評価が充足率で判定されたりして、そんなことでは、まともな研究・開発に携わる人材はできない。若手はそれなりに「やらせればできる人」もいるが、丁寧に指導できるのは2人/学年/教員でしょう。若手のスタートアップ資金は充実していると思うが、それで本人が研究できるとはとても思えない(能力が足りない)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

流動制が良いかのごとく推奨された結果、若手は落ちついた研究ができなくなった。その結果、海外などへ行く暇もなくなって成果づくりに追われている。変にかぶれた政策は直ちに止めるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者が自らの研究をすすめられる機会は以前と比べてはるかに増えていると感じるが、その機会(デニュアトラックなど)をうまく活かしている研究者が少なくように感じる。デニュアトラックなどを得て研究者が短期的な成果を求められすぎているのではないかと感じる(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手に対する、競争的資金のうち巨額(数千万/年)なものは、かえって若手をスポイルして、流行への追従、安全等という創造性も無くす方向にしか働いていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

毎回書いているが、ポスドクを武者修行とよぶ発想自体に、大きな錯誤を感じる。いつまでたっても、真に新しいサイエンスを引っ張る人材が生まれてこないのは、欧米でどのようにしてサイエンスを進める体制が築き上げられてきたかを実感したことのない人材が日本での政策決定を担っていることにも原因があるのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

問18は全体として考えて3を選択したが、上のレベルの若手研究者の研究水準は高いと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本人学生の大学院進学、とりわけ後期課程進学者が少なくなっていないか。研究室によっては、留学生ばかりというところも散見される。日本人進学者の確保、修了後の身分など、根本的な手を打つ必要性が感じられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

デニュア・トラック制の導入時は少し改善されたかに見えたが、又状況は悪くなった。特に仕分け作業の悪影響も出ている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

チームリーダーの資質にもよるが、博士課程、ポスドクの人材の多くは大型プロジェクトの中で仕事をしているケースが多いためか、個人の創造性を発揮させることなく、単にプロジェクトの歯車の一つとなっている場合が多い。支援の原資を変える必要があるのでは?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

明確な自覚をもって海外に出る若手研究者が減っていることは問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

スタートアップ資金はほとんどすべての研究者に割り当てるべきだと思われる。現状では、少数の方のみ資金を得ていて、資金不足で困っている方を多く見かける。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

エリートレベルの若手に国際的に戦える英語力をつけさせる必要あり。(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(2名の博士号研究を指導)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、彼の地の研究レベルが高いからではなく、異なった文化と社会の中で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)

海外経験者でなくてはスタートアップ資金を援助しないとしなければ、日本の方が居心地がよいため、若手は敢えて海外に出ようとはしない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

問17関連: 滞在期間を現状よりも長くすることも必要では(ケースによるが)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・個々人のばらつきが非常に大きい。・一部の若手研究者は能力も高く気力も十分であるが、このハイレベルの人達にすら継続的に能力を発揮できるポストに限られているのが現状だと感じられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

優れた若手研究者に、大学改革等の重大な仕事が回って来て、本来やるべき研究に時間をとれない。できる若手ほど、研究をやらせるべきだと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

若手のレベルはさらに下がっていると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

最近若手PIに対する風当たりが強く、なかなか若手PIに科研費が回っていないと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

若手研究者を教育する時間が取れないことが問題です。デニュア・トラック制は機能していないように思われます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

支えられた「武者修行」は無意味である。必要を感じ行こうとするときの制約を減らすことが重要。例えば帰国後のデューティの埋め合せ、などのようなもの無くすること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

運営交付金の減少の影響があるのか、大学も博士課程後期学生の数にかなり偏りが出てきて、企業の勝ち組、負け組の様相を呈してきたのには困ったものである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

米国式のテニュアやテニュアトラックに関して誤解されている内容が多い。日本独自のシステムを考える必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

任期付きの助教ポストに就いた場合、次のポストにばかり気を取られて、研究の深みがない。任期無し助教でも能力が無いと認められない時は辞めて頂くシステムを作る必要がある。地方大学の若手研究者の質が低い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

小さな変更ばかりがなされ、国内でのキャリアパスが複雑になりすぎている。シンプルにすることが望まれる。例) あいまいな“テニュア・トラック制”。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

充分高くても、“先が見えない”のだと思う。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

若手研究者がもっと海外に出て競合しないと、わが国の発展はないと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

医学部は特に講座制で、若手が自立したくても、教授がすべて指導して教授の仕事をやらせている事が多い。実際、ほとんどである。システムを変えないと若手の自立はありえない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

若手がどうこう言うよりも、採用基準に海外での研究経験を要求すべきである。(大学, 無回答, 男性)

大学入学以前より、社会全体の問題として考えていく必要を感じている。(大学, 無回答, 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ことが、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, 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、入所後は応用研究、開発研究を行わせるようにしているが、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こえるのも理解できる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

若手研究者が海外進出を希望しない傾向があり、彼等の視野を広げる努力がもっとなされるべきである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究機関に入っている若手人材のレベルは維持されているように思われる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者レベルにかなり幅が出てしまっている。優秀な人材は国際的に通用するが、これはほんの一握り。全体でみると平均的なレベルは下がっているのではないか。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

海外=武者修行というのはあまりよい表現でない。国内でも移動することによる武者修行は可能。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

国策としての科学研究予算の大規模かつ長期に及ぶと思われる減によって、若手研究者用の予算やスタートアップの予算があったとしても、その後のコアとなって研究を進めていく中堅からベテランといった研究者としてのキャリアパスが切れているため、研究者を目指す意欲を損なっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

一般論として、現状をなげく声がとりあげられやすく、インパクトも強いが、素晴らしい成果をあげつつけている若手研究者は実際にいるし、その割合も昔に比べて少ないとは思わない。プラスの面をどう伝えてゆくのか、特に各報道機関(ネガティブ大好き)に頼らずに正しい姿を伝えることも必要だろう。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

海外での活動機会も含め、未知の新しいチャンスに挑戦するという意欲が、若い人に欠けている気がする。意欲のある人には積極的に機会を提供するとともに、自らの将来について自分で考え、自分で切り開くという意識付けをしっかりと行っていく必要があると考えている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

・日本にとって最大の懸念は、若手研究者(ドクター含む)の海外研究機関での武者修業が大幅に減少していること。・研究には国境はない。世界トップ研究拠点で研究体験し、人脈を作ることは研究者が飛躍する基本である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

博士課程に進学してほしい学生ほど、期待に反して進学しない状況は、まだまだ改善されていない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

ナショプロの申請者を多数チェックしているが、若手研究者を見ていると環境は改善されてきていると感じるが、さらなる改善が必要である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

「さがけ研究」のような制度で、しかもアジア人にまで広げたシステムが必要。最低でも日本がアジアのCOEとして認められるようにならなければならない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問17に関し、海外研究機関で研究活動を行いたいという若手が減少しているとの報道が増えてきているが、個人の意識の問題が大きいの、武者修行の機会を増やすという対症療法だけでは効果がないのではないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

テニュア・トラック制の導入は実際制度として計画、実施のアクションがなされている大学公的研究機関はどれだけあるのを知りたい。ごく少ないのではないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

独創性に欠けているように思われる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

海外のポスドク(アジア、欧州等)を多く受け入れているが、日本人博士課程終了者より、明らかに基礎能力が高く、日本人研究者(若手)教育が十分行なわれていないと感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問12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。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)

所謂ポストドク問題は企業においても、30歳台の中堅社員の絶対数の不足と言う現象となって現れている。企業サイドでの意識改革や試行も重要であるが、政策面でのさらなる制度設計が必要である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

海外へ自分を売り出す意欲が欲しい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

日本では、海外一流の大学、大学院で学ぶ人の数が少ない。若手研究者になってから海外を経験するのではなく、学生時代に経験し働き盛りになったら日本で活躍するのが理想だと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学だけでなく、企業も巻き込んで、若手研究者の育成を考えた方がよい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

海外での研究が、もっと気軽に経験できる仕組みが必要。多種多様な研究者が、世界の様々な地域で経験を積むことが、今後の日本の研究界に多くの引き出しを作ることにつながる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

新しい研究領域を招くような若手研究者が少ないように見える。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

国全体としての精神風土にかかわるが、挑戦心、ハングリー精神、社会への貢献意欲を高める必要がある(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

若手同士が競争、切磋琢磨する状況を作って、競わざるを得なくすることが重要。米国の研究機関にきている、中国人、インド人学生又は若い研究者のハングリーさは、恐るべきものがあった。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

有力大学の博士課題は、貪欲なアジア系留学生ばかりで占められ、もはや我が国の将来を担う若手を育てる場とはとても言えない。学習意欲や成功意欲を抜本的に駆りたてる施策が必要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

分野により異なる(理学と工学)。(その他, 学長等クラス, 男性)

若手研究者がテニュアトラックにのる条件として、海外で研究経験する事を義務化すべき。(その他, 学長等クラス, 男性)

いくつかの特定大学で武者修行を行わせる制度ができてきたのは評価される。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学にはいろいろな任期付プロジェクトが押し寄せ、職位名称一つ取っても混乱を感じる。外部から見て、もう少しわかり易くないといけない時期ではないか。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

チャンスはあふれているが。若者にその意志がない。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●	●	●						0.81	16	107	36	0.33	0.13	
				●	●	●	●	●											
				●	●	●	●	●	●										
				○	○	○	○	○	○										
大学	不 充 分			●	●	●	●						0.87	10	68	22	0.32	0.12	
				●	●	●	●	●											
				●	●	●	●	●	●										
				○	○	○	○	○	○										
公的研究機関	不 充 分			●	●	●	●						1.69	2	10	4	0.38	0.13	
				●	●	●	●	●											
				●	●	●	●	●	●										
				○	○	○	○	○	○										
民間企業	充 分			●	●	●	●						0.37	4	22	9	0.37	0.14	
				●	●	●	●	●											
				●	●	●	●	●	●										
				○	○	○	○	○	○										

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 質量ともに拡大している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 男女機会均等のコンセプトが一般的となってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 意識は高くなっているが、充分とはいえない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 女性研究者をサポートする体制が充実してきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 まだまだであるが、取り組みは、少しずつ進んできている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 人数的には増えてきている。しかし、環境的には厳しいものがあり、残って欲しい人材が活躍しているとは限らない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 今でも女性PIというだけで足をひっぱる男性が非常に多い。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 女性研究者支援制度などの効果が認められる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 0 男女協同産参画が思ったよりは機能していないため。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 欧米と比較すると、活躍している人の数は少ないと考える。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 女性研究者になってから、特に冷遇されるということはないと思いますが(活躍は能力に応じて出来ていると思う)「女性研究者」になるまでのハードルは変わらず高いと感じます。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 0 女性研究者の割合が欧米やアジア諸国の研究者集団と比べても低い。最近国際シンポジウムを企画し、特にその感を強くした。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ポストが少ない(限られる)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 女性研究者のモチベーションの低下傾向有。(民間企業, 所長・部室長クラス, 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

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●	●							2.8(232)	充 分	1.02	12	105	40	0.33	0.18	
				●	●	●	●														3.4(214)
				●	●	●	●	●													3.4(226)
				●	●	●	●	●													3.7(225)
				○			○		○												3.9(203)
大学		●	●	●	●	●						2.7(140)	1.05	6	68	29	0.34	0.22			
		●	●	●	●	●						3.5(120)									
		●	●	●	●	●						3.4(140)									
		●	●	●	●	●						3.5(145)									
		○			○		○					3.8(134)									
公的研究機関		●	●	●	●	●						2.6(28)	1.54	2	10	3	0.33	0.07			
		●	●	●	●	●	●					3.6(32)									
		●	●	●	●	●	●					3.5(28)									
		●	●	●	●	●	●					3.6(21)									
		○			○		○					4.2(22)									
民間企業		●	●	●	●	●						3.3(59)	0.85	2	23	7	0.28	0.16			
		●	●	●	●	●						3.4(52)									
		●	●	●	●	●						3.6(45)									
		●	●	●	●	●						4.1(53)									
		○			○		○					4.1(37)									

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 文科省の女性研究者支援モデル育成プログラムが全国に広がり、効果が出た。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 女性枠の採用などが以前より取り入れられるようになった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 環境は充実しているが、それにふさわしい研究者が増えてこない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 女性研究者を優遇する研究費が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 JSTの事業などにより、少しずつ環境改善、意識改革が進んでいる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 振興調整費はインパクトがあった。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 各大学の学長の考え方により差がでてきている。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
- 1 環境改善に工夫と改善がなされつつある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 男女機会均等のコンセプトが一般的となってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 女性に限った人事公募が散見される様になった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 “「女性研究者」になるまでの”ということでは環境の改善が必要です。特に子育てとの両立です。もっともっと優遇されて良いと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 0 少しずつ改善されているが、男性が弱くなった面もある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 どうしても女性は少数派なので、女性目線で改善が行われているかどうか疑問。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 当社にも女性の部長研究員が生まれました。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 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)
- 1 働く女性が増加しているしポストも増えているが、依然長時間労働が求められ、煩わしい状況になっているだけ。よく判らない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 一般の保育所の実情をよく理解していなかったが、かなり厳しい状況にあることを実感した。(大学, 所長・部室長クラス, 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。②人事システムの工夫

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●		●		●	3.5(215)			0.85	18	97	40	0.37	0.14
				●		●	●	4.0(198)									
				●		●	●	3.9(212)									
				●		●	●	4.0(212)									
			○		○			○	4.3(199)								
大学	不 充 分			●		●		●	3.6(127)			0.61	9	65	28	0.36	0.19
				●		●	●	3.9(111)									
				●		●	●	3.8(131)									
				●		●	●	3.9(140)									
			○		○			○	4.2(133)								
公的研究機関	充 分			●		●		●	3.4(27)			1.96	2	11	2	0.27	0
				●		●	●	4.6(27)									
				●		●	●	4.3(28)									
						○		○									
民間企業	充 分			●		●		●	3.4(56)			1.09	3	18	10	0.42	0.23
				●		●	●	3.9(52)									
				●		●	●	3.9(42)									
				●		●	●	4.5(48)									
			○		○			○	4.4(36)								

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 システムも充実してきているが、それにふさわしい研究者が増えていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 女性の先生の昇任が増えてきたようである。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 文科省の女性研究者支援加速推進プログラムで、かなり女性限定の公募が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 改善されているように見えるが、男性が弱くなったことの反映である。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 ここ数年で大きな改善が見られず、未だ工夫の余地がある。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 1 ○大などで改革が進んでいる。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
- 1 女性が活躍できないとしたら人事ではなく、個人の生活サポートの問題だろうと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 様々な優遇措置が取られている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 女性研究者を優遇する公募が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 いろいろな取組みが行われている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 差別は当社の場合ありません。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 極めて充実。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 最近の科学技術振興調整費の「女性研究者養成システム改革加速」事業などの支援により改善しているため。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 女性の男性化を求めるのではなく男性システム以外の新しいシステムの創出が弱くなっている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 生産等が不利益にならないような制度が図られている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 前回アンケート後、注意して他大学・研究機関を見ました。システムの問題というより、女性が育つ日本の社会構造の問題かもしれないと今は思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 0 女性研究者支援などの充実により、女性の採用者が増加してきた。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 2 女性を登用しようという意識は大学等だけではなく、社会全体で落ち込んでいるのではないかと。(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。①大学

(2006～2010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(2006と2010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	消極的			●	●	●	●					積極的	0.3	21	91	32	0.37	0.08	
				●	●	●	●	●											
				●	●	●	●	●											
				●	●	●	●	●											
				○	○	○	○												
大学			●	●	●	●	●					積極的	0.22	15	71	26	0.37	0.1	
	●	●	●	●	●	●													
	●	●	●	●	●	●													
	●	●	●	●	●	●													
	●	●	●	●	●	●													
	○	○	○	○															
公的研究機関			●	●	●	●	●					積極的	0.82	3	6	3	0.5	0	
民間企業			●	●	●	●	●	●	●	●	●	積極的	0.48	3	11	2	0.31	-0.06	
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●									
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●									
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●									
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●									
	○	○	○	○	○														

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 実績も上がっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 獲得に向けた努力と意欲は高まって来ていると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 獲得実績が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 分野によっては積極的になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 教授ポストを1つ用意して外国人を採用しようと決めたため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 日本で働きたいと思う外国人数の少なさを考えると、それほどひどい状態ではないかと思い直した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究専従のポストができると、外国人を採用し易くなる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 外国人研究者の公募が増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 どこから始めるかが悩み。教授クラスの受入から大学院生の受入か、頂点だけ入れても効果は薄い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 海外に向けて公募を展開していない(少なくとも私どものところでは)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近は優秀だからという理由ではなく中国からのポスドクのみが多い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 外国籍研究者は増えている。しかし、海外の優秀な外国籍研究者か否かは疑問が残る。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近は外国人も少なくなっている。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 4 運営費交付金削減で、大学の余力がなくなっている。(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

(2006～2010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(2006と2010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	消極的			●	●		●						-0.29	15	49	7	0.31	-0.11		
				●	●		●		●											
				●	●		●		●											
				●	●		●		●											
				○		○														
大学	消極的		●	●	●		●						-0.46	7	26	5	0.32	-0.05		
			●	●	●		●		●											
			●	●	●		●		●											
			●	●	●		●		●											
			○		○															
公的研究機関	消極的		●	●	●		●						0.47	3	11	2	0.31	-0.06		
			●	●	●		●		●											
			●	●	●		●		●											
			●	●	●		●		●											
			○		○															
民間企業	消極的		●	●	●		●						-0.02	2	10	0	0.17	-0.17		
			●	●	●		●		●											

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 日本で働きたいと思う外国人数の少なさを考えると、それほどひどい状態ではないかと思い直した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 外国人研究者を採用するのに必要なインフラ整備の遅れ。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 1 基本的な制度の整備はできているが、実際にできているかというところでスコアを下げた。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 外国籍研究者は増えている。しかし、海外の優秀な外国籍研究者か否かは疑問が残る。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 なかなかパーマネントになる人がいない。区切りがあると帰国される方も多い。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

-2 ここ数年で日本の世界でのプレゼンスが下がっており、優秀な研究者の獲得のためにはさらなる受け入れ体制整備が必要。(民間企業、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

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●		●		●	3.1(107)			充 分	0.29	16	47	18	0.42	0.02						
				●		●		●	3.4(102)															
				●		●		●	3.5(101)															
				●		●		●	3.4(99)															
				●		●		●	3.4(113)															
				○		○		○																
大学				●		●		●	3.3(53)										0.13	9	24	14	0.49	0.11
				●		●		●	3.4(42)															
				●		●		●	3.4(50)															
				●		●		●	3.5(56)															
				○		○		○	3.4(65)															
公的研究機関				●		●		●	2.3(31)										1.16	4	11	2	0.35	-0.12
	●		●		●	3.0(32)																		
	●		●		●	2.8(28)																		
	●		●		●	2.7(25)																		
	○		○		○	3.4(24)																		
民間企業	●		●		●	3.9(20)			-0.12	2	9	2	0.31	0										
	●		●		●	3.8(21)																		

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 ○○など、かなり努力している機関もある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 大学より悪い。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 ここ数年で日本の世界でのプレゼンス(政治-経済面を中心に)が下がっており、「日本」に感じる魅力度が落ちているため、さらなる受け入れ体制整備が必要。ただ大学よりは整っている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 定着される方が少ないので。(民間企業, 主任・研究員クラス, 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

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分		● 1.9(213)	● 2.0(177)	● 2.2(194)	● 2.1(188)	○ 2.2(188)					0.23	17	107	19	0.25	0.01	
大学			● 1.9(152)	● 1.8(125)	● 2.1(137)	● 2.1(148)	○ 2.0(141)						0.14	13	84	14	0.24	0.01
公的研究機関			● 1.6(24)	● 1.7(20)									1.22	1	6	2	0.33	0.11
民間企業			● 2.7(33)	● 2.7(27)	● 3.0(27)	● 3.2(21)	○ 2.9(25)						0.21	2	14	2	0.22	0

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 少数だが増えた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学や学会等で外国籍研究者が増えてきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 充分ではないが、努力はされている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学においても、WPIプログラムなどにより少し改善してきていると思う。(大学, 無回答, 男性)
- 1 研究開発の分野でも内向き指向が強まっている。「日本人が海外へ」「海外から日本へ」をもっと積極的に行なわないと日本の研究開発コミュニティが世界で孤立する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 優秀な外国籍研究者の数が増加しないため。(大学, 学長等クラス, 男性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 問24②

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舍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。(①2)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。宿舍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)

研究者の家族が安心して、同行できる社会インフラが地方都市では充分ではなく、不利。(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)

・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)

・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(宿舍等の施設の充実)の改善、学生の英語教育と海外派遣、留学生の受け入れ数の増加とその支援、支援事務(国際課など)の充実(人数・専門的な能力等)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)

教員は講義、研究指導、就職指導、大学の運営への協力など、あらゆることが求められる。分業になっていない。(大学, 学長等クラス, 男性)

教員公募を日本語のみで行っている。公募文の英字化が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

外国人研究者(およびその家族)が安心して滞在できる環境の構築。(大学, 学長等クラス, 男性)

①家族の支援、特に子供の教育サポートが全く不十分(一部の大都会を除いて)。②給与が欧米と比べて低すぎる。(大学, 学長等クラス, 男性)

・出入国管理制度(それ以上に現場(出先機関の窓口)の対応) 課長が変わるとやり方がガラリと変わる。 ・生活環境(住居、子供の学校、配偶者の就職)が悪い。 ・最近は多くの分野において処遇(給料)で先進国に負けることが多い。(大学, 学長等クラス, 男性)

宿舍。(大学, 学長等クラス, 男性)

外国人のサポート不足、サポートする専門スタッフの不足、将来に対する不安、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)

仕事だけでなく家族を含めた生活まるごとを受けいれる環境の整備、子供の教育環境の整備。(大学, 学長等クラス, 男性)

生活面におけるサポートの不足が大きな要因ではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学自体の非国際性。PR不足、給与が低い。流動性を好まない人が多い。(大学, 学長等クラス, 女性)

資金不足で各施策を実行できない。(大学, 学長等クラス, 男性)

言語環境(日本語しか通じないこと)文化・教育制度の違いが大きい。(大学, 学長等クラス, 男性)

・国の制度が廃止されてしまっは優秀なポスドクを受け入れることができない。例えば継続しないと(大学, 学長等クラス, 男性)

短期の滞在・交流の場合の資金援助のハードルを極力下げてもらえると有難い。これをきっかけにその後の受入れ・交流につながると思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

経済的な問題に加え、宿泊施設を用意することが難しい大学が多い。(大学, 学長等クラス, 女性)

・家族を含めた生活環境(日常生活、子供の教育)。 ・組織運営への参加の仕方。(大学, 学長等クラス, 男性)

1) 言語、2) 住環境、3) 外国人子弟教育、4) 低廉な給与。1)、2)はある程度大学自助努力で可。3)は地域、4)は国の協力、制度改革が必要。(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)

宿舍(住居)の整備が第一。(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)

事務業務に係る言葉の壁・子弟の教育・給与システム。(大学, 学長等クラス, 男性)

経済的制約が大きい(海外と比して所得が低く、かつ交通費等の制約がきびしい)→この制約の縮減(ただしかなり困難)。(大学, 学長等クラス, 男性)
研究スペースの確保のほか、生活基盤である宿舍施設の確保が問題である。(大学, 学長等クラス, 男性)
・家族同伴の場合の家族(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。・宿舍が不足しており、新設等の整備のための特別措置が必要である。(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)
ことば、施設が不備。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
特に制度的な問題は無い。但し現状では採用した外国人を教育面でどの様に活用できるかの方が問題。ある程度の日本語活用能力を持たなければ、教育・研究に携わる教員として十分な活動はできないだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究のレベルを向上し、世界の優秀な研究者にとって魅力あるものにすること。そしてそれを十分にアピールすることがこの問題の基本である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
生活環境への配慮が足りない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
優秀な外国人であれば、他国と競争して獲得する必要があるが、現状では、給与面など自由度が少ないし毎年半期ずつの雇用なども許されないので、獲得は困難。短期滞在でも多くの場合に厚労省が社会保険料の徴収を開始したことなど制度面での不備も見られる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学院生、その次の博士課程を広く受け入れられることが大切。丹頂鶴や目玉の招へいでは何も解決しない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
私大は授業料減免制度が不十分なので外国人留学生受け入れも限度がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
教員(外国人)が全て英語で教育や研究、研究室運営をできる状態になっていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
宿舍や福祉施設が整備されていないので、それを解決する方策を講じること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
語学力/生活スタイル。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
①VISA取得の問題。②日本人研究者の語学力(英語)levelの低さ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
①VISA取得の問題。②日本人研究者の語学力(英語)levelの低さ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
学生の指導を日本語が話せないと完全に行えない(授業、実習含め)。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
【障害事項】・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。【障害を取り除くための対策】・行政関連部局の理解。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務方が英語他に対応できない、PhDや英語力のある人材の活用。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
住居(宿舍)の建設。奨学金の拡充。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務担当者の英語能力を高めること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学のその分野のレベルが問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
部局内での会議では議論の内容を解説して参加してもらえるが、全学の会議では無理なため結局他の人が代りをやっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務通達が日本語のため、受入れ教員が英訳の労をとらざるを得ない。英会話、英語を読み書きできる事務職員が欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 無回答)
宿舍の問題。つまりインフラがしっかりしていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務組織で英語が通じない。会話がすべて日本語のみ。書類が英文化されていない。英語化する必要がある。せめて書式くらいは。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
給料等の金銭的な問題、外国人招へいのための予算の増額など。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務的業務等が外国人対応になっていないことが、支障となっている。給与面での待遇が十分でない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
外国人研究者のための特別職を設ける必要(教育負担の少ないポジション)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
教育において日本語ができないことは大きな障害となる(理工系の場合)(学部教育の場合)(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究スペースが少ない、まともな外国人かどうか判定できない。教室が壊滅させられる恐怖がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
海外の大学に比べ給料が安すぎる。しかも、自由に給料を設定できない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
事務手続、処理を英語でできるようにする。1ストップで助けの得られる外人研究者(学生用)オフィスを作る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
給料が安い、住宅費が高い、研究費の使用目的が細かい。家族の生活が不自由(研究者は英語で仕事ができても、家族は英語のみでの生活はできない)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
日本の大学にいたことが、外国人にとってのキャリアとして認められないことが問題である。例えば、日本人の科学者が、発展途上国でポジションを得ていた場合と欧米でポジションを得ていた場合とで同じ業績でも捉われ方が異なることは容易に想像できる。優秀な外国人研究者を呼ぶことは、かえってその方に失礼である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
自然科学の講義の英語化は必須、事務職員の質の向上が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

1. 授業が日本語で行われていること。2. いまだに様々なレベルで「保証人」制度があり、機関保証制度が無いところではスタッフによる保証が行われており、そのリスクを背負わないかぎりは外国人の採用ができない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本語での書類提出、会議などを前提としないこと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

宿舍の確保、支給額アップなど。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

外国人受入れに関して様々なレベルがあると思いますが、最近大学院の留学生特別コース枠が減少しました。元の人数に戻るとよいと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

受入れ業務を担当する事務組織の整備が必須。(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(受入れ時の身分で給与額を決定する)。・大学が独自の宿泊施設を持っていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人事制度、給与体系、アカデミックイヤーなど柔軟にすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

宿泊施設の拡充を急ぐべき。長期、短期滞在共に不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

会議や書類を英語で行うことが重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

広い視野を持って、有益な人事を行おうとする意識が低い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

言葉の問題、教員としての業務分担。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

言語(公用語を英語にしなければならないが、そうすると日本人のactivityに悪影響を及ぼす)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

宿舍の確保が難しい。授業や雑務は日本語で行う必要がある。そのため、授業や雑務を免除したポストを用意し、同時に免除したために他の研究者の負担が増えない制度作りが必要だと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

英語を公用語にするための事務員、職員のサポートが必要、それに対応した大学、文部科学省、国の変革。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本でポジションを得た後、ステップアップして外国に戻ることが難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

外国語でサポートできる事務体制。(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(2年前まで)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

外国人研究者家族への生活インフラの整備が日本では遅れているので、先進諸国からの人材受け入れは難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

予算削減の影響で滞在用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)

語学力がないこと。事務サイドのケアも不十分。その支援体制を整えればやれるかもしれない。例えば外国人一人に対して、補助金を与えるなど。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

滞在施設の確保が必要、大学ごとではなく、各都市に施設があるとよい(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

日本語での講義が要求されること。事務局の英語能力不足(あらゆる書類が日本語のみ)。大学教員の仕事は講義だけではなく、学生のいろいろなサポートも必要。これらは結局言葉の問題となる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

事務の公用語が日本語である以上どうしようもない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

言語、生活習慣、住環境、事務系の対応。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

制度的に、積極的な外国人雇用のシステムが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学の経営陣に国際意識の欠如がある。経営陣に海外から人を招こうにも、社会的なシステムが出来ていない。文科省中心の大学経営では少なくとも無理ではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の国家公務員の身分保障制度は外国人になじまない。受け入れ教官(指導教官)にもっと自由にできる配慮が必要。受け入れ手続の煩雑さもひどい(住居の世話、外国人登録などすべて教官にかかっている)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

給料を自由に増やせない。研究室面積を大幅に増やす等、破格待遇をしにくい。これをすぐ変えることは難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

住居問題(礼金、敷金、保障人)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学長裁量の人事枠がある場合は、学長の権限により、外人の雇用を進めれば良い。この時、教育の義務を課さないことである。勿論、5年程度の任期とする。教育を課す場合、現状では外国人の雇用は不可能。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私達の大学は地方の小都市にあり、英語だけでは日常の生活が成立しません。語学のサポートを現地で済ませてからでないとか来ていただくことは不可能であるというのが、新しい外国人研究者とのやりとりで双方感じたことです。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

主に言語の問題のため、外国人が日本国内で自らの研究費を獲得することはとても難しい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

教員ではなく職員がコミュニケーションできない場合があり、研究以外の面で障害になる。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

英語が公用語でない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

・住居・・・簡単に居住できる場所がない。短期の滞在が可能な設備を作る。・大学の中のスペースが足りない。・費用を出す。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

優秀な研究所が集まるところに優秀な外国人も集まるのではない。また、学生やポストクの質の向上が大事。(大学、主任・研究員クラス、女性)

英語の講義に対する学生の理解力は不十分。(大学、無回答、男性)

1. 子女の教育のためのインターナショナルスクール問題。 2. 宿舍環境の整備(大学側の自己努力には限界がある)。(大学、無回答、男性)

日本の大学や公的研究機関の研究者の給与水準は諸外国に比べて低い。この給与水準で外国の人を呼ぼうとしてもなかなか実現しない。もし、外国人だけ給与を上げれば日本の研究者の士気をそぐことになる。日本の研究者の給与水準を上げることが必要である。(公的研究機関、学長等クラス、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、学長等クラス、男性)

学内の学事や教育に関する会議での英語化の意識が低い。また、住居問題やその賃借における日本の商習慣の課題が解決されるべきであろう。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

言葉の問題。理系では管理業務を含め英語化すること。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

自国との文化の違い。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

研究員は増えつつあるが、教授、准教授はほとんどいないのではないかと?国内研究でのキャリアパスの限界があるとしたら、成果をもって国に帰ることが懸念される。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

年金等の制度の問題、子弟の教育の問題、子弟の支援の問題、医療の問題、事務手続きの言語が日本語であることが問題、子弟が就業できないことが問題、研究者自身は研究機関にいる限り、コミュニケーション、研究現場で大きな問題はない。しかしながら、いったん、一般社会に出たとたんにあまりにも多くの問題がある。基本的に日本社会は外国人が生活しにくい制度を持っている。これを改善しない限り、若手、独身研究者はある程度の期間は滞在するが、中堅以上の研究者が我が国に中長期で滞在することは特別な理由(たとえば奥さんが日本人)ない限りほとんどない。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

家族の教育、年金制度、言語の問題。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

キャリアパスの展望があるポジション等の拡充が必須(日本人・外国人を問わない問題でもある)。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

外国人研究者の受け入れに対しては、対日投資促進と同じ視点で、幅広い環境改善への施策が及ぶよう配慮すべき。(民間企業、学長等クラス、男性)

住居、家族への対応(教育)などが不十分。(民間企業、学長等クラス、女性)

生活環境整備(育児、子供の教育)。(民間企業、学長等クラス、男性)

語学の問題。講義や研究室の公用語を英語にしないと優秀な人材は日本にこない。(民間企業、学長等クラス、無回答)

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)

国の制度と、既得権者の抵抗。教員の半数が日本人でなくてもよい。(民間企業、学長等クラス、男性)

語学面での障害がある。少なくとも受入先で、英語でのフリーな議論を可能にすべきであろう。(民間企業、学長等クラス、男性)

言語や制度等の問題もあろうが、それ以前に、優秀な外国人が日本に来て研究をしたいと思うような魅力ある研究をしているか、できるかどうかの問題であろう。また、留学希望者の減少と表裏一体で、外国人と一緒に仕事することへの抵抗感のようなものが増え始めていないかどうか心配である。(民間企業、学長等クラス、男性)

・本当に優秀かどうかの評価システム・勿論、年俸や住環境、子供の教育、健康保険など十分に整えることが必要。だが、不十分だと思う。(民間企業、学長等クラス、男性)

本当に優秀な外国人が日本に来るかどうかは問題無しとしない(但し高給、特別なポジション提供などの特別な場合を除いては)。(民間企業、学長等クラス、男性)

有期の採用後に本採用の道があるとより良い。(民間企業、学長等クラス、男性)

語学、少しでも大学院での講義は英語にすべき。そうでなければ海外から学生はこない。(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、競争原理に任せてはどうか。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と。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られ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)

・言語(日本語)。・給与制度・家族の生活(配偶者の仕事、子供の教育)。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

日本語でしかコミュニケーションができない教員がいるのも事実。まずは自らの国際化をさらに進める必要がある。このためには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と思う。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

優秀な外国人の判断が困難。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

企業との共同研究の情報が保持しにくい。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

①②とも日本での業績がキャリアアップにつながるものとする。また、それが可能なレベルの研究機関とする。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

外国人を受け入れる前に、優秀な日本人が残るポストが充分とは言えない。日本人でさえ、公正に能力が審査されていないのに、外国人にそれを期待するのは難しい。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

研究設備・予算が脆弱ではないか?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

海外は材料研究への支援があいかわらず薄く、現状では優れた研究者は日本に集ってきている、他分野はさびしい。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学の人事システムを変えない限り、優秀な外国人研究者を迎えることは難しい。(その他, 学長等クラス, 男性)

基本的には日本の大学が資金的に充分支援されていないからだ。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学においても、公的研究機関においても、外国人研究者を雇用する場合、夫婦の仕事の継続性を考える必要がある。とくに、研究者は夫婦とも専門家であることが多い。家庭の問題として、子供の教育についての考慮が必要。外国語で教育を受けることが日本では、困難なところが多い。さらに、私費留学の場合、授業料が高く、生活が難しい。もっと、外国人留学生に対する奨学金が必要。特に、文系の留学生は、奨学金を得られる機会が少ない。日本文化を研究する留学生に対する奨学金は少ない。しかし、最近、短期の外国人も、健康保険に加入することが可能になっていることは、喜ばしい。(その他, 学長等クラス, 男性)

組織内外での申請や手続き、相談などを英語で行えるよう、インフラと人材を充実していくこと。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

監理業務の硬直化。教授会の廃止。公文書の英語化。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

各研究機関は、外国人をサポートできる部門を設置して、言語、習慣の違いで苦勞することのないようにする必要がある。国の制度としては、留学生が国内企業でのインターンを促進し、大学のみならず、日本企業にも優秀な外国人が定着するような環境を整えて頂きたい。(無回答, 所長・部室長クラス, 男性)

国の制度に規制が多すぎて、とても来たがらない。・税金、面倒な諸手続き。・大学の事務方の無能力・言葉の壁・・・科研などのシステムの悪さ。共通の問題。(無回答, 無回答, 無回答)

留学生や外国からの学者への住宅が整っていない。(無回答, 無回答, 無回答)

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)

外国人研究者(およびその家族)が安心して滞在できる環境の構築。(大学, 学長等クラス, 男性)

・出入国管理制度(それ以上に現場(出先機関の窓口)の対応) 課長が変わるとやり方がガラリと変わる。・生活環境(住居、子供の学校、配偶者の就職)が悪い。・最近は多くの分野において処遇(給料)で先進国に負けることが多い。(大学, 学長等クラス, 男性)

外国人のサポート不足、サポートする専門スタッフの不足、将来に対する不安、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)

仕事だけでなく家族を含めた生活まるごとを受けいれる環境の整備、子供の教育環境の整備。(大学, 学長等クラス, 男性)

言語環境(日本語しか通じないこと)文化・教育制度の違いが大きい。(大学, 学長等クラス, 男性)

生活環境への配慮が足りない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

語学力/生活スタイル。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務方が英語他に対応できない、PhDや英語力のある人材の活用。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

給料が安い、住宅費が高い、研究費の使用目的が細かい。家族の生活が不自由(研究者は英語で仕事ができても、家族は英語のみでの生活はできない)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の大学にいたことが、外国人にとってのキャリアとして認められないことが問題である。例えば、日本人の科学者が、発展途上国でポジションを得ていた場合と欧米でポジションを得ていた場合とで同じ業績でも捉われ方が異なることは容易に想像できる。優秀な外国人研究者を呼ぶことは、かえってその方に失礼である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

自然科学の講義の英語化は必須、事務職員の質の向上が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

上記の障害を取り除き易く、実行に移されている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

言語(公用語を英語にしなければならないが、そうすると日本人のactivityに悪影響を及ぼす)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

外国語でサポートできる事務体制。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私は〇〇〇研究所に〇年在籍したが、〇〇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回覧されている。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。〇〇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)

外国人研究者家族への生活インフラの整備が日本では遅れているので、先進諸国からの人材受け入れは難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務の公用語が日本語である以上どうしようもない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

公的機関のあり方を根本的に改めることで、外国人の優秀な研究者の活動の場を作り上げることは可能であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事務手続きなど全て日本語、日本でのポスドク経験が評価されないため、また外国人が暮らしにくいために良いポスドクがとれない。(大学, 無回答, 男性)

・言語環境の整備 ・インターナショナルスクール、外国人宿舎などの生活環境の保証 ・年金等の社会保障の整備(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

日本の大学や公的研究機関の研究者の給与水準は諸外国に比べて低い。この給与水準で外国の人を呼ぼうとしてもなかなか実現しない。もし、外国人だけ給与を上げれば日本の研究者の士気をそぐことになる。日本の研究者の給与水準を上げることが必要である。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

・機関の人件費での雇用か研究費での雇用かで身分が異なり、処遇に差が出る。・休暇、一時帰国等についての制度設計が不十分。・子弟のためのインターナショナルスクールが無い。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

受け入れに必要なインフラ制備が不十分。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

研究環境(研究支援体制の充実が不可欠)、処遇の充実。(公的研究機関, 学長等クラス, 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, 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)

住居問題における商習慣による障害を取り除く努力。一例としては研究機関における借上げが必要であろう。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

言葉の問題。理系では管理業務を含め英語化すること。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

文化の違い。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究所が「英語化」されていない点。そもそも、このアンケートも外国人が答えることを想定していませんね。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

年金等の制度の問題、子弟の教育の問題、子弟の支援の問題、医療の問題、事務手続きの言語が日本語であることが問題、子弟が就業できないことが問題、研究者自身は研究機関にいる限り、コミュニケーション、研究現場で大きな問題はない。しかしながら、いったん、一般社会に出たとたんにも多くの問題がある。基本的に日本社会は外国人が生活しにくい制度を持っている。これを改善しない限り、若手、独身研究者はある程度の期間は滞在するが、中堅以上の研究者が我が国に中長期で滞在することは特別な理由(たとえば奥さんが日本人)ない限りほとんどない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
家族の教育、年金制度、言語の問題。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
事務部門が英語対応できそうにない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
長期間研究可能なポストがない為優秀な人材でも継続して研究することができない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
キャリアパスの展望があるポジション等の拡充が必須(日本人・外国人を問わない問題でもある。)(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
外国人研究者に高給を出すためのシステムが十分とは言えない。(日本人と比べ、諸経費に1.2~1.5倍かかるはず(年金や、子供がいる場合のイングリッシュ・スクール経費等))(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
外国人研究者の受け入れに対しては、対日投資促進と同じ視点で、幅広い環境改善への施策が及ぶよう配慮すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
住居、家族への対応(教育)などが不十分。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
生活環境整備(育児、子供の教育)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
日本で研究したことがキャリアアップの手段となるようなレベルの高い研究機関でないと優秀なポストは集まらない。研究者の経済的支援も必要。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)
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)
国の制度と、既得権者の抵抗。教員の半数が日本人でなくてもよい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
言語や制度等の問題もあるが、それ以前に、優秀な外国人が日本に来て研究をしたいと思うような魅力ある研究をしているか、できるかどうかが問題であろう。また、留学希望者の減少と表裏一体で、外国人と一緒に仕事することへの抵抗感のようなものが増え始めていないかどうか心配である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
本当に優秀な外国人が日本に来るかどうかは問題無しとしない(但し高給、特別なポジション提供などの特別な場合を除いては)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
有期の採用後に本採用の道があるとより良い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
大学よりはネットワークが強い印象有り。ただ、やはり自ら外へ出て行く研究者は相対的に限られている。大学と同様に若手研究者が自ら外へ出てみたいと思えるような制度構築が必要と思われる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
企業との共同研究の情報が保持しにくい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
外国人を受け入れる前に、優秀な日本人が残るポストが充分とは言えない。日本人でさえ、公正に能力が審査されていないのに、外国人にそれを期待するのは難しい。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
海外は材料研究への支援があいかわらず薄く、現状では優れた研究者は日本に集ってきている、他分野はさびしい。(その他, 学長等クラス, 男性)
家族の生活環境、企業、大学への移転の自由度等外国人研究者を集めるための障害が多すぎる。むしろ、国内に埋もれた優秀な人材(女性も含め)を育成することにカ点を置くことが肝要ではないか？(その他, 学長等クラス, 男性)
大学においても、公的研究機関においても、外国人研究者を雇用する場合、夫婦の仕事の継続性を考える必要がある。特に、研究者は夫婦とも専門家であることが多い。家庭の問題として、子供の教育についての考慮が必要。外国語で教育を受けることが日本では、困難なところが多い。さらに、私費留学の場合、授業料が高く、生活が難しい。もっと、外国人留学生に対する奨学金が必要。特に、文系の留学生は、奨学金を得られる機会が少ない。日本文化を研究する留学生に対する奨学金は少ない。しかし、最近は、短期の外国人も、健康保険に加入することが可能になっていることは、喜ばしい。(その他, 学長等クラス, 男性)
組織内外での申請や手続き、相談などを英語で行えるよう、インフラと人材を充実していくこと。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
監理業務の硬直化。教授会の廃止。公文書の英語化。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
各研究機関は、外国人をサポートできる部門を設置して、言語、習慣の違いで苦勞することのないようにする必要がある。国の制度としては、留学生が国内企業でのインターンを促進し、大学のみならず、日本企業にも優秀な外国人が定着するような環境を整えて頂きたい。(無回答, 所長・部室長クラス, 男性)
留学生や外国からの学者への住宅が整っていない。(無回答, 無回答, 無回答)

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えない。【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: 公募する際に女性に限定した形をやらないと増加しないように思える。保育施設の充実が必要。(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22、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。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。強制的な短期的な増加政策とともに、裾野から増やすための長期的な政策の両面が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

いずれも問題点は概ね把握理解しているが、実行が伴わない。やる気がなく、形を整えればよいという雰囲気(マンネリ、アキラム)になっている。(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インフラ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)

ポジティブアクション、大学全体でのロールモデルの共有などを行うことで、「男社会・日本人社会」側の意識を変えていくことも必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

1. 研究支援者を大幅に増やし、研究者の雑用を低減する。2. それにより、朝8:30ー夕刻5:30まで教育研究に専念でき一般市民としての生活が可能となる。3. これらが実現出来れば、女性の進出も容易となる。4. 日本の給与水準が低すぎる(総人件費抑制を撤廃すべき)。(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)

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)

女性研究者を増やすには、女子学生を増やすために高校以下での取り組みが必要。高校生レベルでは成果が見られるので、しばらく見守る価値あり。研究者の現状をシステムで直ちに改善するのは無理。博士課程留学生については、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依然不足している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

女性研究者の環境が整備されてきたのは喜ばしいが、研究者の数がまだ少ないので、政府の委員会等では同じ人がいくつも仕事をせざるを得ず、研究の障害となっている。解決策は環境をさらに良くして、女性研究者の数を増やすことだろう。(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「十分に活躍できている」状態とはいえない。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)

女性に対する差別があるとは思わないが、出産、育児といった個人的な障害をいかに克服するかという点について、日本の状況はあまりにお粗末である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

役所も含め、英語化を進めない限り無理。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学学部教育には、日本語が必要な場合が多く、現状では難しい。一部、英語教育が行われている大学があるが、全体的には難しいと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援者が雇用できるようにならなければ、女性研究者は無理。われわれはpublicationのみで評価される。70hour/weekの労働が当然の現状である我々の分野では、9時〜6時で、成功できるとは思わない。それほど甘くはない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

中国を見ならえ、といいたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本を米国並にすることは基本的に無理。日本らしさを前面に出して、日本びいきの研究者を取り込む努力の方が大切。日本びいきでない限り、欧米に行きそこなった人しか日本にはこない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

優秀な外国人研究者が少ないのは、日本での研究環境と支援体制が乏しく、魅力的でないのが主因。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

女性研究者を増すために、院生の時から、奨学金、研究資金、出産育児に対するbackup等の方策が必要と思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

このアンケートでも冒頭「優秀な外国人研究者を獲得する」ためにと指摘していますが、このような問題の把握そのものが問題の無理解を示しています。落下傘で降りてくるように、優秀な外国人研究者だけに目を付けて引っ張って行くことができますか？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。現在の日本の大学は国際的に見て圧倒的に貧困で、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)

海外では外国人であるならば誰でもよいという受け入れ方をしない。日本に知識や技術をトランスファーしてくれる研究者を(国のためになる研究者を)100%日本滞在なくともよい(コントリビューションを明確にし)という形で受け入れている。今の状況では国内に外国人を受け入れたとしても技術流出が止められない。外国人受入れのためのルールやリスク管理ができていない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

若手、女性については、援助はもう十分では？(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

外国人については、日本語の問題が全てではないでしょうか。しかし、学生・教員には英語でコミュニケーションを行う能力はありません。女性については、高校までの理数教育が問題であると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

実感の有無の意味がわかり難いものであった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

受入外国人研究者がどのように機能しているか(研究成果を上げているか)をチェックすべきである。受入数の多少を調べても無意味である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者に特化して、女性や外国人を考えることに無理がある。社会全体として考えるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

優秀であれば女性でも男性以上に活躍している。男性教員研究者のうち、不適なものをいかに辞めさせるかのシステム作りが大事。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

外国籍の研究者、学内の若手研究者ともに研究が続けられるようにすべき。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

女性研究者はなかなかポジションにつけないし、年令が高くなっても最低のポジションにとどまっていることが多い。公募でも出来レースのことが多く女性が応募しても採用されにくい。外国人の採用の前に日本の若手研究者、女性研究者にもっとポジションを与えてほしい。雇用については研究者に関してもとても厳しい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

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です。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

女性支援室などが設置されてきているが、研究者にとってもメリットは少ない。大学内に保育所を設置したほうが良いと思う。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

外国人の受入れと同時に、海外で実績をあげている日本人の、自国での活躍の道を拓くべきである。(大学, 無回答, 女性)

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います。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, 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、なり手にとぼしく、採用担当者は相当苦労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)

外国人研究者の受け入れには基本的には受入機関の研究ポテンシャルが大きいことが第一義。外国人に対して至れり尽くせりの制度は必要かどうか。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

研究に限らず、女性がもっと社会的に活躍するためには育児支援が(金銭的というより時間外保育など)制度上必要。外国人をもっと受け入れるには、教育・研修期間後のキャリアパスそのものの拡充を進める必要あり。また社会制度として日本特有の「保証人制度」もしばしば外国人受入の障害となりがちである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

優秀な研究者は世界のどこにも引っぱりだこ。これを日本に招くには、日本での研究に新たな価値が生れるか、良い仲間との素晴らしい研究ができるかが鍵。前提はその研究領域で世界トップレベルの研究拠点であること。良い意味での産学コラボレーションの拠点でもあること。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

託児所の整備、子供の教育環境の整備。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

日本の経済活動が発展し、或は、国として魅力のある技術開発が進められていなければ、外国の優れた研究者は来ない。受け入れ体制が不備な面も有るが、国の活力そのものの問題の方が大きい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

国の制度と、既得権者の抵抗。教員の半数が日本人でなくてもよい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

女性研究者が活躍するためには、システム等の改善だけでなく、女性が職業を持つことについて、国全体の意識の変革が先ず必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

女性や外国人研究者に関しては、瞬間的な在籍数で議論がなされている傾向があると思う。問題は性別や国籍によらず、優秀な研究者が日本にどの程度「定着」して研究活動を継続するかと言う視点なので、統計を取る際には「定着率」なども指標に組み入れるべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

日本のためには優秀な研究者が来所し、技術を残していってくれることが望ましい。その観点から、その優秀な研究者と日本人を同じチームで研究させることなどの工夫が必要だと思う。ある一定の期間日本にいて、国費を使用し、論文を書いたのみでは、意味がない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

問25 むしろ、海外に進出する企業にこそ必要である。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

分野によって異なる、海外の研究者は良い環境を求め、国を超えて流動しているという視点が、本調査には欠けているのが残念。(その他, 学長等クラス, 男性)

地理的にも、外国人に対する寛容性においても、米国の様なオープンな環境を形成するのは困難である。人材を集めるためにオープン化の努力も大切だが、国内の人材をグローバル化するための育成に努力すべきではないか？(その他, 学長等クラス, 男性)

〇〇〇〇〇問題などを見せると、外国人を正しく評価すること自体、まだうまく機能していないようである。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

事務官の英語能力を高めることが大切。新規採用はTOEIC700以上とかにする。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

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

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●	●	●						-0.25	37	97	19	0.37	-0.12		
				●	●	●	●	●												
				●	●	●	●	●												
				●	●	●	●	●												
				○	○	○	○	○												
大学	不 充 分			●	●	●	●						-0.48	33	68	13	0.4	-0.18		
				●	●	●	●	●												
				●	●	●	●	●												
				●	●	●	●	●												
				○	○	○	○	○												
公的研究機関	充 分			●	●	●	●						0.84	2	7	1	0.3	-0.1		
民間企業	充 分			●	●	●	●						-0.1	2	19	3	0.21	0.04		
				●	●	●	●	●												
				●	●	●	●	●												
				●	●	●	●	●												
				○	○	○	○	○												

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 改善例が増加していると実感するがまだ不十分。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 研究開発分野に関し徐々にではあるが、創造性の高い成果が得られ、専門家も育成されているのが散見される。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 人材育成プログラムが動いている大学も見られる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究のグループ化が見直されていると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 企業の研究者・技術者による講義を開き、学生の仕事に対する意識を高める努力をしています。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 大学の余力が少なくなりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 以前にも増した過度の予算集中により死に絶えた研究分野があり専門性が低くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 先生が変わると、研究室のテーマがガラッと変わってしまう。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 人材育成の必要性が認識されてきたが、まだ充分ではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学は自らの存続に汲々としていて、人材育成についてはやはり個々の教授、教室が担っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 民主党政権の今の考え方では、正直不安である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 国家としての推進研究分野の吟味、展望がはっきりしないので、評価を下げた。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 科学技術関連予算の削減による。(大学, 学長等クラス, 男性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 問27②

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)

(2006～2010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(2006と2010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	29	100	31	0.38	0.01
			●	●		●												
			●	●		●												
			●	●		●												
			○	○		○												
大学	不 充 分		●	●		●							-0.2	21	70	24	0.39	0.03
			●	●		●												
			●	●		●												
			●	●		●												
			○	○		○												
公的研究機関	充 分		●	●		●							-0.19	3	8	2	0.38	-0.08
			●	●		●												
			●	●		●												
			●	●		●												
			○	○		○												
民間企業	充 分		●	●		●							0.58	4	19	3	0.27	-0.04
			●	●		●												
			●	●		●												
			●	●		●												
			○	○		○												

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 大学は必要な人材をさがしている。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 3 私の知る範囲でそれぞれがふさわしいポジションに就いたと思います。流動性が高まったと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 大学間の流動性は以前より良くなってきてはいますが、まだ不十分です。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 2 競争的研究資金の導入と同時に研究者の流動性が高くなってきた。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 2 研究交流等が増えてきている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 特に大学においては、大学間の格差が広がりつつあり、その影響で、本来の双方向の人材交流がかえって、低下している。特に、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)
- 1 ナショプロ審査を通じて流動性は向上していると感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 助教の任期制の導入などにより流動性は高まりつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 助教・助手ばかり任期制であると思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 特に優秀な人や問題を起こした人しか流動していない。流動性に意味を感じない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 自身を含め、流動性は低い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 任期制が増え、流動性は増したが、出身大学者の割合がやはり高い。少なくとも50%位までにすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 数値的にはわからないが、経歴のある人は周囲に増えている。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 分野は、研究室の意識によって異なるように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 最近の公募は、以前より活発になったと思われるため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 定年年令の上昇により、全体的にポスト不足であり、さらに今後の予算減によるポスト減もあわせて流動性は低くなっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 公募が定着してきた一方で、独立法人化に伴い、教員に対し教育、管理、運営への期待が高まった。その結果、組織として、流動化を阻む力が働きつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 人事自体が動きにくくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 一度、ポストに就いたら、なかなか動かないのが現状で、そのポストが定年になるなどして空かない限りない。交換(トレード)制度任期制など、もっと流動的になってほしい。競争意識も高くなるので。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 人材の流動性が高まらないため。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 流動性は高まっているかも知れないが、旧帝+有力大学→地方の一方方向的な流動性が強まっていると感じる(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 内部昇格は禁止している。これを徹底すべき?(無回答, 無回答, 無回答)
- 4 独法化のあと、人員削減をやっているのも当然流動性はなくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 問28②

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

-2 もっと活発にすべき。(無回答, 無回答, 無回答)

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

(2006～2010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(2006と2010の比較)					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	指数差	- (A)	0 (B)	十 (C)	(A+C) /(A+B+C)	(C-A) /(A+B+C)
全回答				●		●		●				0.75	11	47	14	0.35	0.04
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				○		○		○									
大学			●		●		●		●			0.76	9	23	8	0.43	-0.03
			●		●		●		●								
			●		●		●		●								
			●		●		●		●								
			○		○		○										
公的研究機関					●		●		●			0.86	0	13	3	0.19	0.19
					●		●		●								
					●		●		●								
					●		●		●								
					●		●		●								
									○		○						
民間企業			●	●		●						1.22	1	9	2	0.25	0.08

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 充分とはいえないが、能力主義が根づいてきた。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 ナショナル審査をJST、NEDOなどで担当しているが人事評価は改善している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 業績評価に基づく人事の定着化など。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 0 異なるテーマの成果を公平に評価するのは難しいから。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 公的研究機関でも、内部昇格を禁止すべき。(無回答, 無回答, 無回答)
- 2 公正でない人事が増えてきたように思う。(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)

透明・公正の解釈によるが、研究実績主義にベースを置くと、前問(問29など)の戦略的人材育成とコンフリクトが生ずる場合がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

本学においては、一部役員会(執行部)による人事の導入をはじめているところである。(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)

・人件費抑制の影響が強く、昇任人事の割合が大きくなっている ・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し、年功序列の人事を廃止する。(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。地域による待遇面の均一化を進めることも流動化に資するところ大と考えている。(大学, 学長等クラス, 男性)

評価基準が必ずしも完全な形になっていない。評価基準を完全にすることはたやすくはないし経費も必要となる。(大学, 学長等クラス, 男性)

すでに准教授等で在職している教員の再就職先を見つけないと、教授人事が停滞することがある。(大学, 学長等クラス, 男性)

ポジション毎に求められる「能力」は異なる。研究部長なら研究実績、教授なら研究と教育者としての能力、研究所長・学部長ならマネジメント能力、人望なども求められる。人事をするポジションに相応しい人物に求められる能力・資質、実績などの基準を明確にして公募、選考を行うこと。人間社会のことなので、人間性は大切で、無機的能力・実績だけで選ぶべきではない。(大学, 学長等クラス, 男性)

・能力主義とは高能力を認めればきちんと処遇することを意味する。 ・即評価はきちんとしたフィードバック(処遇等への)がなければやる値打ち(意味)がない。 ・我国の場合それができないから、評価そのものが真面目に行われない。(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。流動に対する適正な評価がなされていない。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ろう。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)

・人事担当者の能力が低いこと。人事を進めるにあたって必要な能力を高める訓練・指導つまり人材育成力をあちこちで徹底的に養成する。 ・研究業績を挙げた人が、よい人事をする人とは限らない、むしろ下手である。本人が前へ出すぎるから。(大学, 学長等クラス, 男性)

人材の流動性原則を明確にして、組織全体の人材評価能力の向上に努める必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

日本人の意識改革が必要。(大学, 学長等クラス, 女性)

過度の任期制実施により、良い人材がサービスや金融へ逃げている。(大学, 学長等クラス, 男性)

人事の「見える化」推進。(大学, 学長等クラス, 男性)

能力の低い者による人事。すなわち、大学においては、人事を担当する教授の能力を一定レベル以上にすること。そのための外部評価システムの導入と改善の義務化が肝要と思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

公募人事の際、研究能力については比較的公平・公正に評価しやすい。一方で、教育能力や教育に対する熱意(若手研究者の育成を含む)については短時間のインタビューなどでは判断しにくい。研究実績・能力を重視して採用した場合、学生を教員の研究実施のための手足としているように思われるケースもある。(大学, 学長等クラス, 男性)

「能力主義に基づく公正かつ透明性の高い人事」そのものは誰も否定しないが、同一人物でも、公募案件では採択、不採択がある。詳細な採用条件を前もって具体的に公示しておく事が必要ではないか。(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)

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、分野ごとの評価を行うことが必要である。(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)

ポストを増加させること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人事の発議や実質的審議が学科等の当該組織に任されている様な場合、人事の透明性が担保され難い様な場合が有る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人事評価の基準過程を完全に透明化するべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公明性と透明性は相当高くなっているが、結果として優秀でかつ成果をあげる人事が実現できているか不安である。各々の明確な目標、研究資金の獲得、優秀な学生(国内外)の存在がマッチして効果があらわれる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
手続きの煩雑さを取り除くこと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
人事委員会に外部者を入れること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・成果指標、評価プロセスなどを一連の成果評価→反映プロセス(仕組み)をopenにすること。・大学、研究機関にも”人事のプロ”を配置するべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・同じ大学出身者の割合を下げる。特に出身大学者の割合を50%位までにしたい。それ以上多い時は何らかのペナルティを課すべき。・年金システムの簡素化、移動に伴う年金等の不利益をなくす。1つの組織に長くいる方が利益になるシステムは改善すべき。諸手続の簡素化も必要、特に会社⇄大学間のシステムの違いから生じる諸問題は移動の障壁となる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
【障害事項】適正な能力評価の仕組みが我が国には根付いていない。【障害を取り除くための対策】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決。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
学部教授会の壁。さらには各学問領域の慣習(業績評価)も他分野との比較をしづらくしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究業績を重視する人事、他の貢献(教育、臨床)を評価するシステムが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
個々人事が能力主義に基づく公正で透明性の高いものであることを継続させることが大切である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
公募の際、細々と制限を設定して、はじいてしまう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
同じ能力ならば他大学出身者を雇用する。同じ能力ならば若い人を選ぶ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学の研究室の場合、教育、研究以外の部分をサポートする人材が乏しいため、研究室の運営といった面まで含めて能力の高い人材が必要となる。そうすると書面だけでは中々判断しづらく、研究能力の優れた人材には不満の残る場面も多いだろう。要するに運営費の不足がサポート体制の低下につながり、それが人事の不透明性にまで影響を及ぼしているのだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
むしろ客観指標で測りすぎていて、研究の方向性が論文に結びつくものに偏ってきている。目利きによる人事(かつての主流)を取り入れるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
例えば、かつて半強制的に導入された任期制は全く機能していない。ひとつには任期切れ研究者の受け皿の問題がある。予算的に人件費に余裕のあるところでは機能させられるかも知れないが。もうひとつは法的な整備の遅れ(というか無政策)。たとえば降格人事は事実上不可能。テニユア・トラックも同様の理由でおそらく一部を除き単なる青田買いに終わるだろう。目先と名称だけ変えても制度上の問題を解決しなければダメ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
公的なポストを増やせない現状では、能力のみによる人事を行うと特定の分野に偏ったり、穴が開いたりなど組織として機能不全をおこす可能性がある、対策としてはポストの数を増やせるように予算的な配慮が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
例えば大学の場合ここ何年かの間に執行部の裁量が大きくなり、独断で人事が行われる余地が生れるようになった。一部の大学では既に不透明な人事が行われている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
どの部分の透明性か? 教授なら現在すべて公募になっており問題ない。助教採用などでは(能力+コネ)は、私は認める。Life Science分野で1人では研究できません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
いつでもどこでもある「老大家」による理不尽なコントロールを打破できない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
二流の大学ほど閉鎖的で、能力ある他大学出身の若手を採用しない傾向にある。能力があっても人間におかしな人は多くいるので、能力に加えて人柄、人間性等も考慮に入れないと正しい人事は行えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究環境が良い所程、公正で透明性が高い人事が行われているのが現状である。これは、人事を行う研究者の能力が高いことが大きな要因ではないかと感じている。逆に人事を行う研究者の能力が低ければ、客観的に適切な人事を行うのは、評価者の努力に関わらず困難である。国公私大も含めて、研究者の審査のようなステップを取り入れることも可能かもしれない(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
実質競争倍率が10倍を超えていて、選択が合理的に行えるものではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
新たに採用された人材に関しては任期制が適応されるが、それ以前に採用した人材に対しては、能力の低い人ほど移動することが無い。これが大学の活力を生み出す上で最大のネックになっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
能力主義の定義が不明確。能力を何によってかはるか。論文数のみの評価からの脱却が必要ではないか。とりわけ教育の世界においては人格(これもなかなか評価がむずかしいが)が、最優先されるべき。信頼されることなくして協働はありえない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究職では公募とするだけでなく、同出身者以外の人材を積極的に採用する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
募集の際の分野の立て方の時点で、多くの人が応募できる内容にしておく必要があると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
人事評価制度を大企業の研究機関に学んで大学流に作る必要がある。現状では、教授会会議等を含んだ評価制度と、形式的な評価制度が混在しており、自然な評価と離れている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
絶対的・真なる能力評価は難しく、評価者及び評価グループの好みが入る。しかし、この障害を取り除くことは不可能に近い。評価者の能力と人間性を高める必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
誰もが納得できる評価基準を作ることが難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究を正しく評価出来、将来に対しての展望を持てる人材がいない。定年後の人材をそちらに向けて活用すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在可能な限り透明性の高い人事が行われているところが多いと思う。人事委員会の構成に大きく依存すると思うので、出来るだけ多くの委員で構成されること、専門外委員を入れることなどが考えられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
能力主義、イコール業績主義となり、Impact factorの特に高いJournalへの投稿が推奨される悪弊がある。これが流行のテーマを追いかけ追い抜くといった過当競争を生み、自らのpriorityを発揮させる研究が育たない原因と考えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
教授や部長に都合の良い人事が行われることは問題。利害関係者を人事委員から排除する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
能力と、それに見合った報酬を明確化すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
教育や組織運営能力の評価の困難さ、研究業績との評価のバランスに仕事分担の徹底。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
家族主義・温情の排除。客観的な業務成果資料の提出義務化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究分野により、生産される論文の数は大きく異なるし、インパクトファクターなどの数値の意味も違う。能力を測るとき、このような数字が1人歩きしないように注意すべきである。人事を行うとき、他分野の事情を尊重する環境作りが大切である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
能力主義の評価の基となる論文数やプレゼンテーションだけでは、人格や協調性などが不明。能力主義の基準となる評価項目、内容を見直す必要あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
流動性の向上が不可欠。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
能力として評価される具体的パラメータが、制度への経験不足で一定にならない。(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。適度な広さを保持しつつ、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)
公正とは何ですか？透明性とは何ですか？能力主義とは何の能力を評価したいのですが？HP上に公開されるようになったという意味での透明性は上ったと思う。しかし研究評価の公正さを意識するあまり、各分野の研究の専門家が審査委員に選ばれておらずヒドイの一言に尽きる。評価する側とされる側のディベートの機会が必須である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
組織間格差があるので、公正さの担保が難しいのでは。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学における教員の任用は公募の全面的採用で相当程度解消されていると考えられるが、逆に地方の若手研究者は能力が十分あっても業績の面で不利になることも多い。このあたりの係数のようなものについてコンセンサスをとる必要があると考えられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
能力や業績ではなく、単なるコネで決まることもある。形だけの審査委員会があるときがあるので、公明正大にやってほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
○大薬は公募してないです。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
全く公正で透明性が高い人事は無理である。能力のない人が上に立つと、下も能力のない人にしがたがる。つまり悪しき連鎖を少しでも減らすことが重要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
大学の教授選考における全体投票、人事選考手順について改革を促進したらどうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
人事に関する基準がない、ある程度の基準を作る必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
能力主義というからには、どのような能力かの議論と定義の明確化が必要となり、実質的には意味をなさない題目のようなものとなっていることもある。むしろ、能力があると自認しているながら人事で不利益を受けている場合の透明、公平な議論の場が設定されることが必要なのだろうか？もう一つは、無能であったり、存在することが弊害を生んだりする上司の選別方式の確立も重要であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
現状では他組織(大学)への移動を好まない「生えぬき」がムラ(村)的ななかよし組を構成し、他からの受入れにも障害となっていることが多い。改善のためには人事面(給与等級)で非移動者と移動者間で格段の差をつける必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
完全公募にする、外部委員を入れるなどであろう。時代の流れが強く、特に対策は必要ないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
能力の判定には数年かかる。その結果として能力無しと判定された者をどのように処するかシステムの無い。近年、学長以下に大学経営トップの権限を集中したことにより末端での人事権は無くなった。又、人事の経験の無いものが人事を担当し、失敗する例が多々あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
能力主義とは論文作成能力のみならず、大学運営や、教育に対する情熱も能力に含まれます。研究者にとって大学内での「雑用」と言われる仕事は大学にとって大切な仕事です。学生を教育する「雑事」をどう公正さに組み込むのか、統一した見解あるいは学科長レベルの研修を通して基準となる考え方を示していただきたいと考えます。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
人員削減に伴う人事の硬直化。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
採用基準あるいは昇進基準が組織によりまちまち。一部外部の人間を入れた審査会昇進については自己申告性等のシステムがあるとよい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
派閥が依然として存在しているので難しい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
評価基準が明確でない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
人事の査定項目、結果について出来る限り公表すべきである。(大学, 無回答, 女性)
外部委員の導入による公正な人事の実施。(大学, 無回答, 男性)
同族主義。外部委員を入れる。(大学, 無回答, 男性)

部局中心の考え、教育重視の考え、大学長が戦略的に人事を行える財務などの体制整備の強化(自己努力を行っているが)、一度採用された教員を途中で解雇できない体制(労基法により困難であるが、より自由度の高い人事体制)。(大学, 無回答, 男性)
大学等における、インブリーディングを排除する政策が必要である。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
日本で能力主義人事を本格的に実行するには、これまでの労使慣行の全面的見直しと、そのために必要な社会制度改革が求められる。(公的研究機関, 学長等クラス, 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, 学長等クラス, 男性)
一定のテーマで経験を得たりわけ若手研究者を手元から手離したくないリーダーが多い。一理はあるが、研究者の視野・考え方を拡大するという観点に立ち、同じ研究機関には時限をつけることも一考すべきである。それとともに研究者の家族の教育問題・住居問題が解決されるべきであろうが、それには社会全体のシステムが改善されるべきであるが解決は容易ではない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
産業貢献度の評価比率をもっと高める。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
評価にあたって、研究機関以外の専門家を入れることで、縦社会の弊害は除けないか。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
1)採用年齢制限の撤廃。優秀であっても年齢制限で採用できないことがある。2)性別に関する心理的規制の是正。審査委員自身においても考慮する必要がある。3)若者が異分野に移る気概が不十分である。4)人員公募の機会の明示が不十分。学会誌等での広告には時間や事務作業があり、敬遠する場合がある。文科省が主導で、人事公募ホームページ等を立ち上げることも考えられるのではないか。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
ポストに求められる能力の具体的記述が不十分なまま選考がなされ能力等の開示についても透明性を高める必要がある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
評価する側を5年後、10年後に評価するという評価システムそのものの有効性の評価体制をつくるべきである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
現状、外から見ると、論文という観点で見ると、極めて公正で透明性の高い人事が行われている。が、若干研究者は成果よりも可能性を見るべき。そういう意味では、今の人事は本当の能力を見ているのか疑問。もっと、人事選考に長期的に、専門的に関わる人を、大学や研究機関に増やすべき。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
・「お互いに相手の活動領域について意見を述べるのを控える」という傾向。特に批判的な意見を避ける傾向。・このような傾向が強い場合には、批判的な外部に評価の権限を持たせることが対策になりうる。ただ、十分な反論の機会が必要で、さらに批判・反論の是非について中立的に判断し、評価者にアドバイスをを行う組織・機能がいったほうがよい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
公募の形式はとっていても実質的には従来とかわらないところもある。公募の運用について点検が必要である。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
「能力主義」を標榜すればするほど結局は自己矛盾に陥ることになる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
論文の数を重視した評価は、そこそこの研究で数を稼ぐことを良しとして、画期的な研究を進めることを阻んでいる。論文の数は大学における『教育』の評価であり、研究の評価にならない。数は問わず、代表的研究を2〜3挙げてもらい評価することが良い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
論文だけでなく、学会活動、教育、産学連携、社会貢献、プロジェクト立案・推進実績など、バラエティに富んだ評価基準を設けること。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)
大学人のみの人事評価でなく企業人の感覚も導入すべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
日本の文化(事なかれ主義、前例踏襲主義、失敗に対する不寛容)と既得権者の抵抗ではないか。その意味で教授停年は60才に戻すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
評価方法、評価ポイントをオープンにすべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
能力主義に基づく人事評価については、民間がこの20年程度先行して実践してきているので、そのメリット・デメリット、実施のノウハウについて調査を行って参考にすればよい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
選ぶ側に高い論理性と使命感が必要。とかく日本の情に流される傾向にある。例えば推薦状などは正確でないことがある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
評価が基本だが、ただし評価は意図的にどのようなにもできる側面があるので難しい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
能力評価の基準作りが大変難しい。企業で行なわれている能力評価を長期的視野から試行を繰り返さないと、適正評価はできないと思われる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
評価者の質が問題。数値と非数値化指標のバランス。(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辞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持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)
官、産、学のすべてに渡って、もっと流動性が高くなる必要がある。そのコミュニティでも、サークルが作られ、その中では安定しているが、一度サークルの外へ出ると再挑戦が難しい社会構造になっている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

前回も書いたが「能力」とは何か?最近の研究(人選力、C・フェルナンデス・アラオス、日本経済新聞社、2009年5月22日)では、「IQが高くても、EQの低さは失敗と極めて相関が高い」ことを発見している。EQとは「こころの知能指数」と言われる。「ダニエル・ゴールドマン、講談社、1998年9月20日」参照されると良い。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

かたや「人財育成論」が議論されているにも拘わらず、「能力主義」の議論の際には研究能力ばかりが取り沙汰され、教育能力に関しては見過ごされている印象が強い。特に大学においては重要なミッションは研究のみならず教育にあることにスポットを当て、優れた教育者を評価する基準や制度の策定を急ぐべきである。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

その人の能力というよりは、出身研究室の教授とのつながりなどを意識した人事が多いように思う。こちらは大変難しい問題だと思う。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

大学での成果の評価が、短期的に判断可能なもの(論文発表、記者発表)に偏りつつあり、長期的テーマに着手できなくなっている。外向けの発表に対して能力あるものが評価されやすい状況。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

人事評価制度の見直し。多面評価など。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

従来、年功序列が幅を利かせてきた。上層部の抵抗が大と考える。かなりの時間をかけて、徐々に変えていく必要がある(古い考え)。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

透明性を良くすることは、公正な人事を行う為の手段だと思います。公正が具体的に意味することがあいまいなのが障害になっていると思います。透明性確保のシステム作りと同時に、公正、すなわち何が正しくて、何が公平なのかを、きちんと議論して。評価、処遇も込みでルールを決めることが必要だと思います。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

研究成果の価値をどのように評価するかは、難しい面もあるが、費用対効果の側面からの評価も必要ではないか。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

・流動性の低さ。・解決するためには、研究機関においてはキャリアアップ、高位の職種につくには3〜4ヶ所での研究経験、産業界においては、転職、異動後の社会経済的立場が不利にならないような処遇が必要。(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。それ以前に国際競争に勝ち残るという危機意識がまだまだ弱い。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

①大学などの教員公募において、はじめから出来レースであり、高確率で採用者は決まっているケースがまだあるとの話を最近も聞いた。②また、教授クラスの論文の数、質においても、コンペティタである国内の有力研究者に審査がまわり、故意に遅延がなされた様でその間に有力研究者から同質の論文が他のJournalに出版されてしまったとのうわさを複数聞いた。これでは、優秀な研究者はつぶされ、政治力の強い年配の研究者に大プロジェクトがまわってくる構図は変わらない。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

現在はわかりませんが、派閥や年功序列主義が残っているのではないのでしょうか?能力主義を大切にする場合は、その能力の評価を行えるような制度づくりが必要なのではないのでしょうか?(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

能力を評価するための公正な指標が存在しないこと。あったとしても、その指標に基づく人事がなされないこと。野球選手は監督より給与が高いが、一般組織では年功型である。公正な指導を作成することが一つの対策となる。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

研究派閥や師弟関係を廃した、第三者や機関による評価の導入が必要。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

・研究成果(論文等)の明確なガイドラインの制定・第三者機関による評価システムの構築(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

・評価基準を公平にすることは難しいと思います。・公的機関・大学等は長期的に研究できる立場を保証することも良い成果を出すサポートになると思います。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

組織経営は人事にある、従って組織の目的に人事は従属することになり、「公正/透明性」はレトリックにすぎず、その様な認識に欠けた科学・技術政策には限界がある、現場の活性化を十分配慮した政策は何かとの議論と、小さなスタートが必要。(その他、学長等クラス、男性)

国の競争的研究資金の導入が原因となって、能力評価が普遍的になり比較的公正、透明性の高い評価がされる様になった。しかし、大学が大学院重点化と共に専門が細分化され、将来性を見出した計画的な人事が難しくなった様に思える。(その他、学長等クラス、男性)

先ず、基本となる専門的能力を前提とすべき。(その他、学長等クラス、男性)

大学間人事交流が盛んになり、より透明性が高くなってきたことを実感する。(その他、学長等クラス、男性)

科学界全体として、ポストが少なく、能力主義を徹底した場合、種々の軋轢や必要な人的資源を減少させることになる。もっと、人材を確保できるように、定員を増加しなければならない。現在、ポストドクターは過剰であり、その後のパーマナントポジションが少ないため、健全な能力主義を徹底できない。(その他、学長等クラス、男性)

インパクトファクターの利用は、ほどほどに。「プラス評価」の加算材料として、過大にならないように使って下さい。(その他、所長・部室長クラス、男性)

①評価できる人が少ない→外部の人の意見を聞くべき。②人を育てる仕組みがない。③垂直上昇人事を排除。(無回答、所長・部室長クラス、無回答)

根本は「研究」を中心に考えているかどうかにかかっている。(無回答、無回答、無回答)

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質量ともに充分には育成することに成功していない。国際レベルの若手研究者の育成が急務である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・我国R&Dの最大の弱点である。ここをきちんとやらないと我国の研究開発力は失われる。・ひとつの典型として評価を処遇(特に給与)にドラスティックに反映すべし。・現在、独法、国大法人、通則法と監督省庁がそれを阻んでいる。(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。中央と地方の双方向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)

数学分野においては、研究者の流動性は比較的高いと聞いている。他の理学・工学分野の大半では、研究歴を積み積むほど、設備・施設面で動きにくくなる。(大学, 学長等クラス, 男性)

若手人材育成が日本の将来にとって如何に重要であるか、という意識を、産官学、一般国民が強く持つことが肝要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

「人事評価」を組織のために積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)

適正な業績評価方法をさらに検討しながら、さらに対応を図る必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学予算が削減されようとしており、教員が欠員になっても補充さえままならない。流動性を考える事が出来ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

後継者育成の観点から言えば、若手研究者の終身職の削減が決定的な痛手となっている。研究者の流動性の視点からは、国立大学の法人化が国立大学間の流動性も下げてしまった。移動のためには手続き上、辞職する必要があるため、移動に伴う物品等の移動など様々な点で手続きが面倒になった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人材の流動性を高めるための国の制度が必要。(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。諸々の制約のある中で、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)

分野間の人事交流は、各分野の基盤を押し上げた上でのことであり、そこに不十分な点がある現状では無用だと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

そもそも大企業でも全社員の5%が全社を支えていると言われていた(回答者がかつて所属していた一部上場企業の話)。大学等も例外ではない。確かにこれはどうか、という人もいるが、それを能力主義で何とかしようとするのは難しい。企業でも難しかったのだから大学にはよりムリがある。ひとつの方策は余剰人員の為に人件費を目的交付金として手当てすることだが、これはほぼ不可能だろう(COEなどでは実質そのように運営しているところもあるようだが…)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手人材の流動制は、若手人材をつぶすことを理解すべきである。また、能力主義は研究所であればいいが、大学では教育も大切であるので、能力主義のみでの採用は無理。人柄や能力も極めて重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学と企業間の人事交流が少ないのは、日本の企業が未だ「2番手のうまみ」で生きているからである。つまり外国発の基本的原理や技術を上手に製品化したものが多い。これからは自前で発明・発見した原理に基づいた製品を開発することが必要で、それなくして今後の経済発展はない。それを可能にするには、自ら企業が本格的に基礎研究の部隊を持つか、理学部系基礎研究との接触を図ることにある。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とダメである。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。大学での人材の流動性の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)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

流動性についても研究者限定で考えるのではなく、社会全体で考える必要がある。特に年金制度が統一化しない限り流動性を高めることは難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教員の人事は学長に任せるとしても良いかも知れない。但し、この時、学長の相当の見識の高さが必要である。それをサポートする戦略室を置き、プロの観点から研究分野の選定や人材の選定を行えるようにする必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方大学の場合、能力とは研究業績だけを意味しないと感じる。研究業績を上げて良い大学に移りたい人は、大学のマネジメントを全く行なわない場合があり、まわりはその被害を受けて雑務に追われて二極化が進んでいる。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

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, 学長等クラス, 男性)

公的研究機関である当研究所と企業との流動性は、現在、非常に低いと、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)

研究者は、基本的には保守的であり、これが長所でもある。異分野の交流はあるが、流動性に乏しい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

日本は世界の頭脳循環から取り残されつつあるのではという危機を感じている。分野間の流動性については、流動することより複数の分野での専門知識を持つ人材の輩出を期待する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

戦略的採用が重要である。女性優先、他大学等の組織優先のルールをもっとはつきりすべき。数値目標をそれぞれ持つべき。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

各大学が強化する研究領域の旗を明確にし、世界から有能な人材を集める努力をし、業績が上れば、流動性は好転する。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

分野間の人材流動性については、個人の資質によるところが大きいと思われる。流動する、しないに関わらず、複数の専門性を持った所謂 π 型の研究者が望まれる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

かたや「人財育成論」が議論されているにも拘わらず、「能力主義」の議論の際には、研究能力ばかりが取り沙汰され、教育能力に関しては見過ごされている印象が強い。特に大学においては重要なミッションは研究のみならず教育にあることにスポットを当て、優れた教育者を評価する基準や制度の策定を急ぐべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・流動性を高める意義が理解できない。何らかの必要性があるのだろうか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

国内では、諸外国では数に淘汰された化石のような研究を行っている大学や公的研究機関が非常に目立つ。ある意味、大学が企業で不要になった研究&人材の捨て場や、一部の影響力の大きな教授等の引きずっている、ずれたコンセプトの養殖場と化している感がある。人間関係を除いた覆面調査や、実績ある企業研究者との入れ替えなどの対策が必要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

科学、技術の研究開発においても、社会のニーズに沿った方向性が必要であり、社会科学等の連携が不可欠と思われるが、我が国の現状は理系、文系の壁が厚く先進性が低い感じがする。(その他, 学長等クラス, 男性)

一部の大学が今でも教授選考のポリシーを持たず、論文数やcitation indexだけで選んでいる。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●		●						0.24	20	97	25	0.32	0.04
			●	●	●		●											
			●	●	●		●											
			●	●	●		●											
		○		○		○												
大学	不 充 分		●	●	●		●						0.12	17	70	19	0.34	0.02
			●	●	●		●											
			●	●	●		●											
			●	●	●		●											
		○		○		○												
公的研究機関	不 充 分		●	●	●		●						0.79	2	10	3	0.33	0.07
			●	●	●		●											
			●	●	●		●											
			●	●	●		●											
		○		○		○												
民間企業	不 充 分		●	●	●		●						0.9	0	14	3	0.18	0.18
			●	●	●		●											
			●	●	●		●											
			●	●	●		●											
		○		○		○												

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 大型科研費等を獲得した研究者に主幹教授という称号を付与し、給与面、研究環境について一部、サポートするしくみをつくっている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 少しづつ取り入れられてきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 評価の透明性が向上し、PDCAサイクルの運用が機能し始めた。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 1 評価制度に関する認識が高まってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 マンネリ化してきた、評価方法が改善されていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ○○大学ではボーナスに反映された。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究の評価によらず既得権が守られる仕組みを壊すべきだ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 大学、研究機関が評価についてのアレルギーが薄くなり普遍的になった。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 インセンティブにはならず、義務化しているに過ぎない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 個人評価の導入。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 0 共同研究等を依頼すると成果の出口やリソースの負担ばかり気にされて、かえって成果を出すための本来の研究・開発に充てる時間をロスしてしまいます。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 短期指向に傾いてきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 企業が昔やっていた最近は見直しているようなカビ臭い人事評価制度が導入されている。無意味なプレッシャー(大学評価の名を借りた)はかえって有害。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究開発評価が進まない現状による。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 評価ばかりで意欲を減退させている。(大学, 所長・部室長クラス, 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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	0.28	16	86	25	0.32	0.07	
				●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						
				●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						
				○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●						
大学	不 充 分			●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	0.36	13	63	20	0.34	0.07	
				●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						
				●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						
				○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●						
公的研究機関	充 分			●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	0.56	2	8	5	0.47	0.2	
				●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						
				●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						
				○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●	○●●●●						
民間企業	充 分			●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	0.47	0	12	0	0	0	
				●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						
				●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						
				●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●						

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 法人評価などの経験を踏まえて考えるとシステムが充実されてきているように感じる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 本年は実質的に同一のまとまりを成す研究に対して4回評価を受けつつある。しかし、評価を受けることで研究が促進する効果があるのを認めざるを得ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 評価が少し煩雑になっている面はあるが、少しずつ改善されている。ただ、短期的な評価が多すぎる。短期と長期の両面の評価が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 不必要な重複を避ける様な改善が進みつつ有る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 個人データ登録システムの改善による。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 制度の改善により少しよくなってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 個人評価の導入。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 0 悪くなっている。数が多く中身がない。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 0 ムダな評価が多い。形式的評価が多く機能していない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 まだ充分ではないが、不必要な重複は軽減されてきていると思う。(大学, 無回答, 男性)
- 1 ・状況はより硬直化、悪い方向に動いている。 ・法人発足後時間が経ち、改善しようという気力が失われ、前例主義となっている。前例主義とは前例より後向きになることを言う。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 研究開発評価が進まない現状による。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 評価の意義がどんどん怪しくなっているように思える。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 この一年、政治的混乱もあり、制度間連携、調整が不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 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

評価のための資料作りに時間を費やすより研究時間を多く確保できる環境に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)

研究者自らが、評価結果に基づいて次のアクションを起こすべきである。そのようなPDCAがまわる仕組の有効性についてFDを通じて周知徹底したい。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究の評価は評価者によって必ずしも一致しない、そのことを前提とした制度づくりが必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・状況はより硬直化、悪い方向に動いている。・法人発足後時間が経ち、改善しようという気力が失われ、前例主義となっている。前例主義とは前例より後向きになることを言う。(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。建設的かつ多様的な評価システムの導入が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究評価の基準を複数(少なくとも3つ以上)用意すること。研究者は投資であり消費ではない、だから評価も短期的なもの、長期的なもの、そして、不可能なもので評価の対象にしないものなどとする。短期例えば年単位の論文生産数による評価は研究評価ではなく実験・調査力の評価である。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究開発評価の質を高めるための検討を行なう必要がある。例えば、評価者の評価を適切に行う必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

大型プロジェクトに関しては、中間評価、事後評価ともにきめ細かく実質的な評価が行なわれるようになってきている。ただ、事後評価の結果を次につなげるプロセスが機能していない。(大学, 学長等クラス, 男性)

①研究対象により特性時間が異なる。また評価ベクトルも大きく異なる。これらを同一的に取扱う評価は百害あって一利なしである。②評価を強要するあまり、ヒットばかりでホームランを狙う研究者が大きく減少した。③好奇心に基づく研究に対する興味を大きく削ぐ結果となり、これがイノベーション数の低下につながった。④昨年度、米国では月平均56万件の「起業ブーム」であったが(日本経済新聞 平成22年8月12日朝刊1面)、その根底にある社会の考え方を醸成すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

教育・研究の評価を給与に反映させる仕組みが必要。(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、客観性を確保することが必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

全く改善されていない。むしろ間接経費の配分で努力しても報われないと思う研究者が増えたのではないかな。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の1部を給与にも使用できる評価システムがあるとよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

全体として不必要な評価の重複と言った事態は改善されつつ有ると思う。ただ、短期的な業績をバランス良く評価し、組織の発展性や活動度を正確に把握し、その改善に資する様々な評価を実施して行く為にはまだ工夫が必要だと感じる(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

文部科学省はすべての研究機関における評価基準の内、基本部分(70%)を統一し常に公開させるべきである。(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。インセンティブを高めていると言いはし難い。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頻繁に評価する現状は評価疲れも見られ非効率と言える。このような研究は運営費交付金でサポートするべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価に基づく、広報が充分にできない、組織のフレキシビリティが低い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価方法が確立されていないように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価制度が必要であることの認識が高まってきたのはよいことだが評価者・被評価者とも「評価疲れ」に陥らないことが重要。(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)

ほぼ順当に機能しているがもっと研究者にとって時間のかからない評価書類づくりの方法がほしい。これ以上、時間をとられたくない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価は、外部第三者に任せるべき。科学分野では、即ちscoopsなどがあり、極めて、簡単にできる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価疲れのために、逆にインセンティブを低める効果が発揮されている。同一基準で評価することが不可能な多様性を有する大学に一律評価を強制するのはおかしい。そのため評価項目が莫大になって自己評価にとられる時間、その準備の為のエネルギーは著しく研究を阻害している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価の重複がみられ、無駄な労力を必要としている部分がみられると思います(内部で解決できる問題であると考えています)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

どのように評価されているのか不明な点多々あり。大学の評価は、個々の研究者には無関係、何の役にもたない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
評価は少なくとも回答者の周りの分野ではかなり合理的に機能していると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
多面的な価値尺度を用いて、その研究者の強みがより強くなる評価を行う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者は評価のための資料作りにおわれており、評価することは正しいが、実現はそうっていない。書面でのきれいで、研究者に多くを要求しすぎていることに気がつくべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
問31とも関連するが、国家として戦略及び基礎研究に対する正しい評価などの出来る人材の活用が急務。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
客観的評価は難しく、最終的に評価は人がすることになるので、多面的な評価、多層の評価が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
Impact factorの悪弊を取り除くために、例えばImpact factorが2以上のJournalにある一定数以上の報文を年間成果発表させるのではどうか。報文数は問わない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
高い成果をあげている研究室にポストドクを採用する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
評価が不十分。事業(後)評価で返金させるシステムの確立を強く希望。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
評価のために、同じことを何度もコンピュータに入力させられ、無駄が多い。(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形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」の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、どのような悲劇をおきたか?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)
教育、研究、組織としていろいろな役割があると思う。評価をする際に一つのものさしで評価することは危険である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・大学においては評価結果のフィードバック(誰がどのような権限でどのように査定したか)を本人に伝達するシステムが全く機能していない。・自己評価を多数強いられるが、全体として非常に非効率である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学の評価システムは機能していない。評価システムの構築は我々素人ができる仕事ではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
評価者が一定していない(短い期間で交代するので)ので一貫性に欠けるように見受けられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者のインセンティブはローカルな機関や組織で行えるようなものではない。評価とその褒賞は世界、学会が行う。その究極はノーベル賞であり、国内的には文化功労者などがある。国際会議等に招待されることで、そのインセンティブははかれる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
評価は必要であるが、無駄が多く疲労さえ招いている。(大学, 無回答, 男性)
巨額な予算に対する評価が甘い。(大学, 無回答, 男性)
全体として、評価に係る作業が多過ぎる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
多様で重複する評価により、評価疲れが出ている。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
研究活動の適正な方向付けよりも、SABC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, 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必要がある。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、かなりの限界を感じる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
比較的長期の国家予算をとった大型プロジェクトについては、公募から中間評価、期末評価とほぼ同じメンバーでの評価が行われているが、機関内評価のシステムについては不明。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
評価において、経済性、効率性が求められるようになってきた。この是非は議論すべきことである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
端的に、「事業仕分け」が日本の研究にもたらした負の側面が極めて大きいことに日本社会全体がもっと認識を高める必要がある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
評価委員会の半数は非日本人の当該分野のキーパーソンとすべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
研究開発の成果を公正に評価する人材の育成システムの開発が必要と考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
形式だけの評価が多過ぎる。その為に誰もが多大のエネルギーを費やしているのは、国全体として大きな損失。(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。また、最先端研究開発支援プログラムでは、結果的に各分野での著名な(過去に優れた実績を持つ)研究者のみがピックアップされ、後追いで若手・女性研究者を限定対象とした制度構築を余儀なくされた。この事実は公正な評価とインセンティブ付与の困難さやそれらが実現できていない実態を物語っていると考えられる。独法化後の現体制での難しさは承知しているが、共通的かつ定量的な評価指標の導入が望まれる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

評価システムがまともに働いているとは思えないほど、ひどい研究がまかり通っている。海外研究者や、被評価者の名前を隠しての評価など卒直な評価システムが必要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

少なくとも、私が担当した(振興調査費)ファンディングの「評価」は、役人との緊張関係はあったが、彼らとの協働で得策としてうまくいった。(その他, 学長等クラス, 男性)

定量的なデータに基づく客観的評価には定型がなく、被評価者の模範的対応を軽減するためにも、評価方法自体を常に改善することが肝要である。(その他, 学長等クラス, 男性)

形式主義が定着し、研究の防げとなってしまっている。(その他, 学長等クラス, 男性)

システムは良いが、評価者に問題がある。評価者に対する評価が必要。二段、三段にして、評価しているが、最初の評価で、必要以上に、低い点をつけられた場合、良い研究でも、低い評価になる。(その他, 学長等クラス, 男性)

大学自身の評価は第三者評価を導入すべき。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

どんどん悪くなっている。正しい評価は何かを良く考えてほしい。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	全く感じない					●		●		●	●	6.5(238)	0.26	18	91	40	0.39	0.15
					●		●		●	●	●	6.6(211)						
					●		●		●	●	●	6.4(203)						
					●		●		●	●	●	6.6(204)						
					○			○				6.7(196)						
大学					●		●		●		●	6.7(155)	0.39	11	65	28	0.38	0.16
				●		●		●		●	●	6.8(137)						
					●		●		●		●	6.6(134)						
					○		○		○		○	7.1(145)						
						○			○		○	7.1(136)						
公的研究機関	全く感じない					●		●		●		6.8(31)	0.11	1	11	3	0.27	0.13
					●		●		●		●	6.5(30)						
						●		●		●		6.3(27)						
					●		●		●		●	5.8(22)						
						○			○		○	7.0(21)						
民間企業	大いに感じる				●		●		●		●	5.6(45)	-0.53	4	14	6	0.42	0.08
				●		●		●		●		5.9(32)						
				●		●		●		●		5.8(32)						
				●		●		●		●		5.3(32)						
				○		○		○				5.1(30)						

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 1件当りの予算規模が大きく異なっている。決定過程がわかりづらい。(大学, 無回答, 男性)
- 2 第4期計画の議論の中で、この傾向はさらに助長されて来ている認識があるため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 以前にも増して「出口」重視の傾向が強まっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 予算の偏りがあるために、予算獲得の方便として、研究内容が妥当と思われぬものまで提案されることがある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 プロジェクト研究や話題設定型研究が好ましいという風潮は自由発想型研究を疎外している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学運営交付金の減少が続くことの害。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近の政策課題対応型研究への資金の重要化配分は度を過ぎていると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 むしろ良い意味で影響をしているところもある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究の質は高いが、研究課題に偏りが大きく創造性に乏しい研究成果が増加している。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 その様な意見を出す人は、自由発想型研究の企画・推進に対して自信がないため、ということが実感としてある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 感じるが深刻ではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 宇宙開発・海洋開発等目的志向型基礎研究で歪みは解消できる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 3 補助金を獲得するために、あえて政策課題対応型研究を行うこともありうる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

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。①研究資金

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●		●		●				-0.03	35	97	23	0.37	-0.08
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
			○		○		○										
大学	不 充 分			●		●		●				-0.26	30	69	17	0.41	-0.11
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
			○		○		○										
公的研究機関	不 充 分			●		●		●		●		0.42	1	8	1	0.2	0
				●		●		●		●							
				●		●		●		●							
				●		●		●		●							
			○		○		○										
民間企業	充 分			●		●		●		●		1	2	17	3	0.23	0.05
				●		●		●		●							
				●		●		●		●							
				●		●		●		●							
			○		○		○			○	4.4(30)						

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 大型プロジェクト研究費を獲得した研究者には、研究環境を整える制度を設けている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 少しずつ整っている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 科研費をもっと伸ばす必要あり。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 分野により改善された。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 十分な研究基盤が整備されているとは言えなくなっている。(大学, 無回答, 男性)
- 0 全研究室ではないが。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 努力すれば研究資金が獲得できる可能性がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 大きな偏りがある。一部のラボに集中しすぎている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 科学技術予算削減等の動きからダウンした。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 充分整っているところは、いわゆる“有名”な教員のところに偏重。草の根的には整っていないところが多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 政府の科学に対する認識不足のため。運営費交付金などが激減しているため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 個人的には、自由発想型研究の研究費が少なくなっている印象を受ける。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 そろそろ研究費が減ってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 運営費交付金の長期にわたる削減で、困窮している(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 大学予算。年1%削減による間接的な影響。(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。②研究スペース

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●	●						充 分	0.18	21	101	26	0.32	0.03			
				●	●	●	●														
				●	●	●	●														
				●	●	●	●														
				○	○			○													
大学						●	●	●	●							-0.07	19	77	16	0.31	-0.03
						●	●	●	●												
						●	●	●	●												
						●	●	●	●												
						○	○			○											
公的研究機関			●	●	●	●						1.22	1	7	3	0.36	0.18				
			●	●	●	●															
			●	●	●	●															
民間企業			●	●	●	●	●					0.97	1	13	6	0.35	0.25				
			●	●	●	●	●														
			●	●	●	●	●														
			●	●	●	●	●														
			○	○			○														

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 大学自前の資金で建物を整備し、改善に努めてきている。(大学, 無回答, 男性)
- 1 スペース使用の効率化、共用化が進み、若干の改善が見られる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 分野により改善された。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 努力次第でスペースも確保できるようになってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究スペースは小さくなる傾向にある。機構改革に建物の改修が追いつかない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 同じ理由で、メンテナンス等が不十分になりつつある。(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

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分												充 分	0.15	17	109	19	0.25	0.01
大学	不 充 分												充 分	0.06	14	84	13	0.24	-0.01
公的研究機関	不 充 分												充 分	0.74	0	10	1	0.09	0.09
民間企業	不 充 分												充 分	0.79	3	10	5	0.44	0.11

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 大学では一部の分野ではあるが、研究支援者の拡充が計られた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 基礎研究者の希望が減少している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 研究支援者のモチベーションを高める工夫が必要。彼らはいつまでも研究支援者であってはならない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 質の高い技術職員が足りなくなっている。(大学, 無回答, 男性)
- 0 英語を話す事務系職員が少ない。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 0 支援者のポストは更に減少した。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 研究費の大幅削減のため、支援者の確保がさらに困難になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 技官、助教、事務補助員が全くいない状況。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 支援者のきちんとした整備が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 テニュア・トラック制度により、助教クラスの独立が目立ってきたため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究支援者以前の問題として教員数の削減で研究者としての教員の雑用が大幅に増加している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

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)

基礎とは何か？となるが、裾野の広い研究人材を擁することが、国家的な研究環境としては重要である。そのためには、地域に数多くある大学の必ずしも著名ではない研究者も大事にしたい。(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)

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改善され、一步前進したことは認められるが、その枠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)

目的志向型の基礎研究という言葉は矛盾していて成立しない、応用開発研究の中に基礎的な研究もあると考えるのが正しい。自由発想型の研究を十分に支えることはわが国の将来の発展のために重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

「自由発想型」、「目的志向型」という日本語は不正確。「個人目的志向型」と「組織目的志向型」である自由発想型は目的を持たないという誤解を与える。いずれもその目的の妥当性について評価されねばならない。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問36)両者は相補の関係にあるべきと思う。(問37)大学への支援が有名大学へ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)

近年、国立大学と私立大学、有力国立大学と一般国立大学の差が広がっているように思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

とくに、実質上の研究支援者(助教、技術員、日本人博士課程生)の数が減り、研究開発に費やせる時間が減っていることは明らか。上記は、この事実を容認した上での回答。(大学, 学長等クラス, 男性)

・基盤経費の減少は、クリティカルポイント付近に達している(研究者としての基盤代謝維持に必要な分)。・科研費の基盤研究でも「出口シナリオ」が採否において物を言う傾向が強まっている。・イノベーション創出の土壌をやせさせないように基盤経費や基礎的研究経費の充実を図るべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

個人研究者の好奇心に基づく基礎研究こそ、全ての科学・技術を発展させる礎である。十分なポストがなく、研究費もなく、スペースもなく、おまけに研究時間を担保してくれる研究支援員もなく、で一体国際競争は出来るのか大いに疑問である。(大学, 学長等クラス, 男性)

法人化後、運営費交付金が削減され、一部競争的資金で補てんされる形が続いている。基礎研究のためには基盤経費の充実が必要。(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)

特に法人化後ひどくなった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

自由発想型研究を担保する科研費の拡充が進んでいない点が問題(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)

いずれにしても十分とはいえない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究環境で課題は研究時間の不足。アンケート項目にないこと自体ピントがずれている!!(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援者が少なく研究が滞る(研究以外のことも研究者自身が行わなければならない)ことはあらゆる場面で目立っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

目的志向型の拡大、極端な競争原理により一部のラボに研究資金が集中しすぎている。あまりに流行重視である。(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)

地方の国立大学における研究者は悲惨で若手研究者をつぶしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

一大学内でも、学部によりまちまち。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・中間、事後評価のほとんどがA～Bであるのはおかしい。重点化したところは相対評価でも良い。Aは10% Bは30%など。C or D 評価を受けたグループは何らかのネガティブなインセンティブがあってもと思うが、それだと応募者が少なくなってしまうので、今のように「もらった者勝ち」でも仕方ないが…。・大学における基礎研究はこと医学部に関する限り ほぼ崩壊に向かうのが目に見えている。あきらめに似た感覚すら持つ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

状況は以前と殆ど変わっていないように思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基盤的研究経費スペース、研究支援システムすべてで抜本的改善が必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学においては自由発想型研究が行われる重要な場であるが(それだけではないが)、基礎代謝的なインフラと経費の確保が政策として、難しくなっていくように感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・一極集中は分野、分野であってもよいが、枠内で融通して増加させるのはやめてほしい。基本分野が減らされる。・研究支援者など、どこにいる？・帝大VS地方国立大、ここでも問題あり。個人の実績、実力ではどうにもならないことも大きい。くさっても帝大。お金が上から降りてくる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

目的志向型基礎研究から重要なブレークスルーが出てくる場合があるので、重要。自由発想型研究には限界があるので、両者を適切な割合で並列させるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援者について期限付予算措置では継続性が保てないので長期的な制度が必要と考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事業仕分けで、政治家が基礎研究の重要性を認識していないことに危機感を持っています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の中でも目的志向型研究が重視され、自由発想型基礎研究に対する支援は増々減少する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究環境の格差は大きくなっている。ある程度の格差は仕方がないが、全体的な底上げはもっと必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援者の拡充を進める必要がある。あまりに研究者の負担が多く、本来の業務の割合が減っている(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援者は不足している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

政治家の無知は甚だしい。米政権のほうがScienceに対する理解度が高い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究スペース不足は切実です。研究支援者の身分は不安定であるため、身分の安定化(例えば、採用後、〇〇ヶ月は身分があることが採用前に分かるなど)が必要である。(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、〇〇大学に〇〇〇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整備であり(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、大型個人研究資金(ERATOやCRESTの資金)を使って設備と人材は揃えたが、毎年2000万円の運営経費と、追加人材を10年間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く、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くださるが、現在の大学の財源では、運営費、人件費を確保することは容易でなかった。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)

人件費を含む予算として最低限、昔の国立大程度は確保しないと基礎研究には手が回らないのでは、一部の大学(旧帝大等)を除いて、現状では既に最低ラインを割っているように感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学での「教育」や委員会活動のウエイトが大きくなり、それに伴い研究環境(時間的余裕も)が削られている現状。このままでよいのか？と、危機感さえ感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

6年制になり、大学院生がいなくなりました…。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

法人化しても国立大学では国の方針に基づく人件費削減が求められ、研究支援者が減る一方となっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

金にならない研究は研究ではないという風潮はあり、官僚の介入が問題。〇〇氏らのノーベル賞受賞は彼らを支える研究の自由な環境があった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特に研究支援者を長期間にわたり、安定的に雇用することが難しい。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

技官、助教、事務補助員が全くいない状況。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大学の組織の流動性が乏しく、資金、スペース、研究支援者に偏りがみられる。研究の変化に対して、大学の組織が追いついていないと感じる。特に最近技術の進歩が早いので、素早い対応をしていかないと世界から遅れをとってしまうのではないかと実感する。20年前から根幹にある障害はほとんど改善されず。変わったのは任期付きのポジションが増えたことだけで、それが逆に研究者に疲弊感をもたらし、研究全体の質の低下につながっているように思われる。(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、特に事務仕事が多く、困難です。研究について考えたり、論文を書いたりする時間がほしいと思います。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)

研究に使える時間が少なすぎるので、逆に現状でも何とかなるが、この状態では研究スペース、資金とも足りず、進まない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

基本的な研究資金は保障してほしい。研究支援者はどこにいるのでしょうか？基礎研究の多様な知と革新をもたらすためには萌芽的研究の補助金枠を広げる必要があると思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

交付金が少ない。間接経費が全額機関に取られてしまう。(大学, 無回答, 男性)

特に地方大学の充実を早くしないと、全体のレベル低下を招く。(公的研究機関, 学長等クラス, 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, 学長等クラス, 男性)
基礎研究が将来の社会にいかに関与するかの社会的理解を進めるための国の努力が必要である。但し、研究者側にもその研究内容についての説明責任は不可欠である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
事業仕分けの影響により、特に研究支援者の削減があったのではないかと。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
自由発想型研究と、目的志向型とは明確に区別されるべき。目的志向型においては、出口を明確に設定することが重要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
予算に制約がある中で全ての人が満足できる研究環境の充実は不可能であろう。期待できる研究成果など納税者が納得できる必要性の説明と徹底した無駄の削減が必要である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
思いついたときに一寸試してみることが研究のスタートである。現状ではこの一寸試してみるための費用が枯渇している。(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)
基礎研究を行なうことは依然厳しい環境にある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
一般論として科学技術と言う用語はやめるべき。科学・技術である。科学(自然現象の仕組みを理解する)と技術(有用なものを新しくつくり出す)は全く異なる活動である事を理解すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
政策課題対応型研究開発への重点化方針は、過去の自由発想型研究のテーマ設定や研究の進め方への反省から出たものと思われるが、中長期的に独創的なテーマは自由発想型研究の中から生まれるものである。この芽をどう出させ育てていくかは研究開発の本質であるので、産官学でもっと議論を重ねる必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
自由発想型研究に対する研究資金が減っているのではないかと。もっと増やすべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
問37については特に地方大学に大きな問題を感じる。(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、科学の探求が目的であり、それは物理の分野になるのではないかと。(民間企業, 学長等クラス, 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。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である。また問11に記載した、必ずしも基礎研究ではないが、産業界や社会が必要とする「共通基盤」的な学問分野の衰退に対する対策構築が必要である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
各地の大学を訪問する毎にその資金、研究スペース技官などの支援者の少なさを感じている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
基礎研究の内容を明確にする必要がある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
自由発想型研究は、研究成果が出てこないというリスクはあるが、新しいシードを生み出すには必要な研究であると思う。したがって、新しいシードを生み出す確率を高める施策が求められる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
一部の「政策課題～」テーマが、短期指向で、話題先行の傾向が見受けられる。投下資金のバランスが重要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
「基礎研究問題」については、基礎研究と学術研究の区別として議論することがよいと考える。学術研究は、要するに大学人をどう満足させるかという政治的視点から離れられないので、財政に影響しない程度の一定額を割当てて放置し、真に重要な(大学人の排他的領域ではない)基礎研究の育成を考えるべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
自由発想型研究については、単なる趣味の研究を的確に排除すべく、日本が目指す研究の大方針を研究者の末端にまで周知させるべき。その上での若手による自由発想型研究は大いに推進しても結構。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
自前主義で研究を求める「幸せ」な研究者は日本にのみ存在。(その他, 学長等クラス, 男性)
大学における運営交付金のカットにより、創造性の高い研究を行うことが困難になってきている。大学、研究機関には一定枠で「失敗を前提とした研究・開発」を実施する工夫をすべきである。(その他, 学長等クラス, 男性)
これら諸点については「貧富の差」が大きすぎて、誰に焦点を当てるのか考えないと回答困難。「平均」という考え方も適切か疑問。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
工学部の先生方へのリサーチアドミニストレータ的なプロデュースをしてくれる人がいると良いと思います。(その他, 無回答, 男性)
目的基礎の目的を明確にして評価すべきである。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
大学の研究施設の老朽化には目を覆う状況である。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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)						-0.28	35	101	12	0.32	-0.16
			●	●	●	3.0(201)											
			●	●	●	2.9(210)											
			●	●	●	2.6(208)											
		○	○	○	2.7(195)												
大学			●	●	●	2.9(151)						-0.5	25	71	8	0.32	-0.16
			●	●	●	2.8(126)											
			●	●	●	2.6(36)											
			●	●	●	2.4(148)											
		○	○	○	2.4(139)												
公的研究機関			●	●	●	2.8(30)						-0.24	6	9	0	0.4	-0.4
			●	●	●	3.4(28)											
			●	●	●	2.8(26)											
		●	●	●	1.9(23)												
民間企業			●	●	●	3.4(42)						0.3	3	17	3	0.26	0
			●	●	●	3.3(37)											
			●	●	●	3.5(36)											
			●	●	●	3.5(33)											
		○	○	○	3.7(29)												

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 最近研究費を申請して感じた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 運営費交付金等の減額により、競争的資金への提案もできないほど体力が低下する大学も出て、むしろ多様性が失われる心配がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 基盤的研究経費(大学の校費等)が減額されつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 基盤研究の先細り現象が各段階にある。無理矢理共同研究させても、基盤がなければいいことはない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 配分方法より金額の増加。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 過度な重点化が大きな弊害を生んでいる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究資金配分が固定化してきている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 運営資金の削減でよりひどくなった。科研費は実質減額。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 昨年まであった補助金(制度)がなくなったりして困っています。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 若手偏重による配分は、ベテランの競争力を低下させる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 民主党の仕分けは憤りを感じる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 独法化により研究費が急速に減少してきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

2 中国に負けてきています。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

2 ただしお金が少ないので不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

1 以前よりは成果は生み出されていると思いますが、充分ではありません。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

0 iPS細胞の研究等、いくつかの分野で実例が見られる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

0 分野にもよるが、工学の基礎的分野は下がっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

0 基礎研究が重視されるような方向性の変化が殆ど見られず、先細りとなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

0 分野によるバラツキが大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

0 分野は限られているが、生み出されていると思う。(大学, 無回答, 男性)

-1 科学・技術行政に一貫性が乏しいため、研究基盤が先細りになり、成果にも影響が出ている。(大学, 学長等クラス, 男性)

-1 若手が伸びなやんでいる。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

-1 残念ながら、学問分野を創るような基礎研究を行う環境が劣化している。(その他、学長等クラス、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。

(2006～2010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(2006と2010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	活発ではない			●	●	●						0.23	26	92	30	0.38	0.03
				●	●	●											
				●	●	●											
				●	●	●											
				○	○	○											
大学			●	●	●	●					0.01	17	64	18	0.35	0.01	
	●	●	●	●													
	●	●	●	●													
	●	●	●	●													
	○	○	○	○													
公的研究機関		●	●	●	●	●					0.53	2	10	2	0.29	0	
	●	●	●	●	●												
	●	●	●	●	●												
	●	●	●	●	●												
	○	○	○	○	○												
民間企業		●	●	●	●	●					0.49	5	16	8	0.45	0.1	
	●	●	●	●	●												
	●	●	●	●	●												
	●	●	●	●	●												
	○	○	○	○	○												

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 お金がないが頑張っている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 努力は見えるが、実効はあまり見えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 産学官の取り組みが減ったように感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 イノベーション、社会貢献を十分に念頭に置いていない。(大学, 無回答, 男性)
- 1 これまでのJSTの活動は基礎研究成果を実用化につなげる為、一定の役割を果たしていたが、この仕組が縮小されてしまうのは問題が有ると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 科学・技術行政に一貫性が乏しいため、研究基盤が先細りになり、成果にも影響が出ている。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 突出した基礎研究成果に迅速に集中的に資金を投入し研究を推進する制度的枠組づくりはある程度進んできた。人も集中投入する必要があるが、実用化までに時間がかかるものについて活動の立ち上がりが遅い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 産業につながるシステム構築をもっと考えるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 これらで活発であった企業内の基礎研究が弱体化し、外国企業に依存する場面が多くなった。(その他, 学長等クラス, 男性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

-1 科研費以外は採択が難しくなっている。(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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●	●							0.32	21	95	27	0.34	0.04	
				●	●	●													
				●	●	●													
				●	●	●													
				○	○	○													
大学			●	●	●							充 分	0.19	13	58	21	0.37	0.09	
	●	●	●																
	●	●	●																
	●	●	●																
	●	●	●																
	○	○	○																
公的研究機関			●	●	●	2.7(25)						1.28	1	9	2	0.25	0.08		
	●	●	●	●	3.0(23)														
	●	●	●	●	2.7(22)														
	●	●	●	●	2.4(21)														
民間企業			●	●	●	2.9(61)						0.36	5	23	3	0.26	-0.06		
	●	●	●	●	2.8(48)														
	●	●	●	●	2.9(45)														
	●	●	●	●	3.1(42)														
	○	○	○	○	3.2(38)														

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 スーパーコンピュータ等の実例がいくつか見られる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 免疫学、神経科学などで徐々にイノベーションにつながっている発生学。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 最近、イノベーションが意識されてきて、その方向で、充実改善されている。今少し、チャレンジするための民間活力が必要。
(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 個人の研究が多く、それをつなぐ組織、企業との連携がうまく行っていない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 基礎が軽視されている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 停滞感が強まりつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 企業との連携が悪い。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 急速に連結が悪化している。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 1 期待するほどイノベーションにつながっていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 研究者の意識は変わってきていると思う。(大学, 無回答, 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ので、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)

技術の「目利き」が議論されることはあるが、在野で優れた研究を行っていても、海外で評価されるまで、国内では注目されないことがある。つまり、研究成果を発掘できる研究の目利きが、我が国では少ないと思われる。(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)

民間活力を保つための努力を戦略的に進めることが必要。科学技術政策や産業技術政策をしっかりと内容にした上で、それを達成するための短期、長期両面の具体的な戦略と人材確保育成を含めたその基盤整備に対して、確固たる先行投資が必要。(大学、学長等クラス、男性)

充分につながっている分野もあるし、そうでない分野もある。研究とは、そういうものではないか。(大学、学長等クラス、男性)

学術的価値創造と社会経済的価値創造とを結ぶフローとインターフェースを担う人材の育成と適正な評価と処遇の改革が必要。(大学、学長等クラス、男性)

・イノベーションと言うまでもなく時代や社会を変えるような現象である。・最近イノベーションは経済的御利益があると読まれている(そう主張する、歪曲する)人が多い。・その結果イノベーションはチープな印象を与えている。・インターネットや電波技術の長年の研究の積み重ねで起こった1990年代前半からのITイノベーションのように、イノベーションとは後からついて来るものである。・将来イノベーションを起こし得る現象のひとつの要素となるような研究を目指すべきであり、単一の研究でイノベーションを起こそうなどと考えることで研究の発想(提案)にサギ的性格を与えている。(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重要で、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)

知的な研究であればあるほど、文明的、技術的なイノベーションをもたらすことになる。逆にそういうイノベーションを誘導するものを知的な基礎研究と言わなければならない。(大学、学長等クラス、男性)

現状ではイノベーション実現に向けた人材育成が十分でないと感じられる。研究の質量評価が不十分であり量的評価に偏るなどのように業績評価の基準が不適切である場合には、イノベーション志向が必ずしも科学技術の国際競争力の強化に結びつかない。(大学、学長等クラス、男性)

「目的志向型基礎研究」の意味や意義が一般に充分認識されていないように思います。「目的志向は研究を歪める」という誤解をとき、「パスツール型研究」によって数多くの科学的知見が見出されたことを広く伝えるべき。(大学、学長等クラス、男性)

一部の研究成果はイノベーションにつながっているが、応用を視野に入れた基礎研究の例が多いように思う。一方、基礎研究のみを指向する研究者も多く、応用を指向する研究者との連携を強化すれば、もっとイノベーションにつながる発掘例が出てくるように思える。(大学、学長等クラス、男性)

特許申請、実用新案の手续に時間がかかりすぎる。世界へ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)

科研費の採択率が改善されず、また一方で運営費交付金の削減が有る中で、自由な発想に基づく基礎研究の多様性を確保するのは今後増々厳しくなると思う。基本的にはとりあえず上記のどちらかを拡充する必要がある。(大学、所長・部室長クラス、男性)

競争的環境下では、目立つ分野の研究ばかりをねらう傾向があり、多様性は失われる。イノベーションの基になるような本当に新しい成果は生まれにくい。また、数学を応用しようという、さきがけ、CRESTなどの活動を見ていると、基礎研究→応用という一方通行だけでなく、応用から基礎研究への部分的フィードバックも考慮しながらの連携も意義があると思われる。(大学、所長・部室長クラス、男性)

基礎、基準、応用、実用、商業と息の長い研究とその継続発展が、世代を越えて実現してイノベーションにつながる。あまりに短期的で狭い視野にとどまっている。(大学、所長・部室長クラス、男性)

基礎研究から実用化研究につなげるコンセプトは日本人にとって苦手な領域。文化を変えてゆかなければ、実現しない。(大学、所長・部室長クラス、男性)

産学官連携の政策も含めた取り組みが、やっと今になって少しずつ成果になってきていると思われる。(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、単なる謳い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言えない。(大学、所長・部室長クラス、男性)

普通の大学の研究者は科研費に頼らざるを得ないのが昨今の状況である。しかしこの科研費が抑えられ気味であるのは問題である。イノベーションの創出には全体の底上げが必要だから。(大学、所長・部室長クラス、男性)

イノベーションなどといった大きなテーマを追求しようとする研究者は少数派であり、基盤的な経費が不足する中、多くの研究者は目先の研究に追われているというのが現状であろう。基礎研究の底上げが何より必要だと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

近視眼的な評価をやめれば、わりとうまく基礎→応用へのつながりがあることが分かるはず。コップは半分カラなのではなく、半分埋まっていると考えるべき。但し、基礎研究の突出した成果の出どころが(医学関係に限るが)限定されて来ている。多様性という観点からは大問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者間のグループ化がうまく進まないように感じ、それが、新しい芽を大きく育てることがうまくできない原因となっている例があるのではないかと感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

Life Science分野でイノベーションをもとめることに少々無理あり。私の感覚ではイノベーション=基礎研究から発想した。お金もうけのタネになること。まずLife Science分野の大学研究室では生まれませんと思います。あたるのは「万が一」or「千が一」。考え、ノウハウはどこかに蓄積しておけば良い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

量子コンピュータ、高温超伝導など多額の研究費をつぎこんだわりにはイノベーションに全くつながっていないし、基礎的な学問の進展にもつながっていない。猛省すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在の基礎研究に投じられている、予算、リソースなどを考えれば十分過ぎる成果を挙げている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

多様で創造的な基礎研究の支援は少額・ばらまきでしかあり得ない。「方向付けされた」創造性や多様性はあり得ないからである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究の結果が即座にイノベーションにつながって行くことは本来あまり期待できない。周辺環境・状況の変化に大きく依存する。長い目でみる必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

互いに競争するのではなく、産学官協力をもう一度見直し、強力に推進できるシステム作りが必要と考える。(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が)。わが国の主要な各大学はいびつな程大きな工学部を持っている。これは明治以来、「追い付き追い越せ」のかけ声の下で、欧米の理学的知識を取り入れて優れた生産技術(イノベーション)に結びつける活動を政府主導で行ってきたことの反映である。これだけ巨大な工学部を養ってもイノベーションが足りないということは、工学部的な出口志向の研究をいくら強めても日本に未来はないということであり、今必要なのは理学的基礎研究である。第一、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って、これは応用を目指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、よく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か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てくれば、そのときこそ、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)

イメージとしては前向きだが、充分かと問われると実験するのには多くの課題を含む。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

イノベーションは自然発生的に生じる時代の流れであり、それを生み出すのは質の高い基礎研究の層の厚さである。イノベーションの呼声ばかりこだましても、新しい流れは生じない。基礎研究の充実が急務である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

縦割り行政が省庁のみならず研究機関内にも根強く残っている。派閥もあり、私の感じる限り20年前からそれほど改善されていないようです。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

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)

現在の研究資金の配分方法は、多様性を少なくする方向にシフトしている。すなわち一局集中化の傾向が強まっている。科研費の採択率にそれが表れている。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

大学に交付される運営交付金が、研究室以外のところに大部分を吸い上げられて、残り金を研究費にまわしている大学の予算づくりに疑問があります。まずは、研究室運営(院生教育を含めた)を大事にした予算作りをしてほしい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

すべての基礎研究がイノベーション創出に向けて行われているとは言えない状況にある。(大学, 無回答, 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, 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、研究を開始する前に、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)

基礎研究もしくは基礎的研究。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
新たな成果が出てきても、必ず反対する権威がまだ多いのではないかと(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
本当に優れたものであれば、制度を作らなくても、企業がこぞって基礎研究の成果をとりにくるであろう。次の段階へつなげる「制度」の必要性に関しては、多少疑問を感じる。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
世界に先駆けた有望な基礎研究成果を研究リソースの投入によりさらに発展させて世界での優位を保ち、実用・産業につなげていく仕組みの充実が必要。制度面の充実も必要だが、研究者・政策決定者・産業界をまたがる充実した人材ネットワークが人材交流などを通じて構築されていることが、体制の迅速な立ち上げを行なう上で必須。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
我が国の研究者は「イノベーション」より「インベンション」に関心があり、イノベーションを本気で研究する人はまだ少ない。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
日本の基礎研究には、海外との競争でその分野で勝ち抜く戦略が弱い。だから、研究はやっているが、イノベーションを生み出せない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
基礎研究はそう簡単にイノベーションにつながらないことを理解すべき。その上で、基礎研究に資源を分配し、ポジションも確保すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
国として、技術開発を先導しようとする意気込みが感じられない(技術開発計画を素人の議員が事業仕分けするようでは、国の技術開発施策としては、失策である)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
その発見や発明が近い未来に産業化出来るのか、遠い将来に役立つ成果なのかを精査、決定出来る人材が必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
研究資金の配分が適切でないと思われる。建前は適切に行なわれているということになっているが、現実はずしもそうではない。イノベーションにはつながらない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
一般的に制度や機関の間で情報が円滑に伝達されることは難しく、この観点からの改善は相当な困難が予想される。よって実用化研究を効果的に進めるためには①実用化研究側が自ら基礎研究から始めるか②実用化研究側が基礎研究の成果を取り込むために、基礎研究の成果を良く把握してそれを取り込む仕組みの構築が必要と考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
・研究機関というのは、成果が見えにくいものである。(企業の研究所も同じ) ましてや現状の仕組み注)では小粒な成果しか期待できないと思う。注)特許を売れば成果が期待できると考えられる程事業化は甘くは無い。企業の旨みが弱く、力が入らないのでは？ ・技術移転とは、事業の成功あつてのもの。「人と組織」というものの力学を理解していないと座礁する。 ・大学などの育成とその研究成果を事業に結びつけることにより、相乗効果で研究も上質になるものと思う。そのためには、「糊代的機能」、「橋渡し機能」などがしっかり機能する仕組みが必要と思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
我が国の研究開発投資の8割超の支出を占める民間投資は、厳しい国際競争の中でより収益重視型へと移行し、「学」における基礎研究との乖離感は強くなってきている。基礎研究成果から実用化に到達するために絶えず存在する「死の谷」を克服するため、政府からの投資を最低限、GDP比1%まで増額し、その増額分をこの繋ぎの部分に投入するような制度構築を急ぐべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
iPS細胞の山中先生の例はあると思うが、他の例が数多く出て来ていないのではないかと。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
今までの研究の蓄積から簡単に実用化までつながる基礎研究成果がなかなか出なくなっていると思う。だからこそ(長かからからこそ)、じっくりと研究ができる体制作りも重要かと思う。ただし、このような意識意欲がないといけな。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
国際的に突出した成果がいくつか生み出されているにも関わらず、その成果がイノベーションに充分につながっていない。突出した成果だけに、もっと大きなイノベーションが創出されてもいいのではないかと。例えば、経済効果に大きく反映するなど。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
基礎研究から生まれた成果が特許として十分に保護され、さらに応用化研究からも知的財産がうまれているとは思えない。国際競争力の向上の点からも、知財化が求められる。また、産業界に研究成果を還元できるシステムの構築も必要である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
学術的価値の向上を目指すものと、社会・経済的価値の向上、社会への実装をめざすものではマネジメントの人材、スタイルを変える必要がある。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
国際学会動向等を見れば、我が国初と言えるイノベーションは極めて少ない。数少ない国PJも、がっちりフォーメーションを組んだ企業や公的機関が押さえて、海外の後追いをしている始末。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
イノベーションの定義も共有されていない日本はさびしい限り、しかし、種は豊富。(その他, 学長等クラス, 男性)
1980年代の研究開発の主役を担っていた我が国の企業の研究ポテンシャルが急激に劣化し、リスクの高い研究開発を敬遠する傾向が明確になってきた。したがって、今後の対策としては、オープン・イノベーションになり、新産業創出型のベンチャー育成等にイノベーションのパラダイムシフトに舵を取る必要がある。(その他, 学長等クラス, 男性)
問39～問43については目立った進展がみられない。むしろ問39、問41、問42は予算抑制の中で後退しているようにも感じる(「1」まではいかないが)。(その他, 学長等クラス, 無回答)
人口減少社会を前提として受容し、国民の豊かな生活や幸福感を実現する、という観点からの制度設計を取り入れないと、「国際競争力の向上」だけでは不十分な時期に来ているのではないかと。科学技術研究であっても、その例外とはならないと考える。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
基礎的研究成果の応用については、システムを整備しても充実することはない。お金をつければ何とかするという発想が間違っていることに早く気づいてほしい。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分				●		●		●	6.0(243)	充 分	0.24	21	94	34	0.37	0.09
					●		●	5.9(209)									
					●		●	6.0(211)									
					○		○	6.2(197)									
大学	不 充 分				●		●		●	6.2(165)	充 分	-0.01	19	65	26	0.41	0.06
					●		●	6.2(138)									
					●		●	6.2(143)									
					○		○	6.2(142)									
公的研究機関	不 充 分				●		●		●	6.2(32)	充 分	0.61	1	11	3	0.27	0.13
					●		●	6.0(30)									
					●		●	5.9(28)									
					○		○	6.8(20)									
民間企業	不 充 分				●		●		●	4.9(39)	充 分	0.57	0	14	3	0.18	0.18
					●		●	4.5(31)									
					●		●	4.8(29)									
					○		○	5.4(25)									

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 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。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)
- 1 種目により公平性透明性がかなり異なる。特推、基盤は良いが、新学術の計画班は不透明。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 審査の透明性については、少しずつではあるが改善の方向に向かっているように思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 情報公開が積極的になされるようになった点で。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 他の機関、JSTやNEDOに較べると、そう思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 していないが結果の開示が不十分。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 審査結果が詳細になった。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 今の評価を申請者に戻すシステムは非常によいと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 著名研究者はpublicationがたいしたことなくても大型研究費を得ている。顔見知りの間での審査であるため、内容よりも人で判断している実体を知る機会があったため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	役立っていない				●	●	●	●	●	●	●	5.1(198)	0.26	27	86	20	0.35	-0.05
					●	●	●	●	●	●	5.3(177)							
					●	●	●	●	●	●	5.2(173)							
					○	○	○	○	○	○	5.2(180)							
大学	役立っていない				●	●	●	●	●	●	●	5.2(142)	0.2	22	65	11	0.34	-0.11
					●	●	●	●	●	●	5.3(123)							
					●	●	●	●	●	●	5.3(120)							
					○	○	○	○	○	○	5.4(136)							
公的研究機関	役立っていない				●	●	●	●	●	●	●	5.2(25)	0.17	2	9	3	0.36	0.07
					●	●	●	●	●	●	5.1(23)							
					●	●	●	●	●	●	4.9(21)							
					●	●	●	●	●	●	4.2(22)							
民間企業	役立っていない				●	●	●	●	●	●	●	4.8(26)	0.15	1	11	2	0.21	0.07
					●	●	●	●	●	●	5.0(21)							
					●	●	●	●	●	●	4.4(22)							
					○	○	○	○	○	○	5.0(22)							

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 事後評価を次の申請に活かす仕組み作りは評価できる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 評価結果は十分に活かされているとは言えない。(大学, 無回答, 男性)
- 0 中間評価に対しては意見交換による促進作用を認める。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 評価に当る人が、固定化しかつ老齢化してきている。評価能力の劣化を感じ、権威を失いつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 評価は重要であるが評価資料の作成に時間がとられ、研究成課が更なる発展につながっていない印象である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 やめるべき。形式主義におちいつている。(無回答, 無回答, 無回答)
- 1 大きな補助金の場合は必要。チェックの意味でもよい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 評価が妥当かどうか疑問。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 評価が特別優れていなくても、平均的であれば著名研究者は引き続き研究費を得ている実体を目にするようになったため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 審査員の質が低下している。(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。

(2006～2010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(2006と2010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	使いにくい			●	●	●	●	●	●			1.53	9	62	71	0.56	0.44
				●	●	●	●	●	●	●							
				●	●	●	●	●	●	●							
				●	●	●	●	●	●	●							
大学			●	●	●	●	●	●	●			1.54	8	47	55	0.57	0.43
			●	●	●	●	●	●	●								
			●	●	●	●	●	●	●								
			●	●	●	●	●	●	●								
公的研究機関		●	●	●	●	●	●	●	●			1.16	0	6	7	0.54	0.54
		●	●	●	●	●	●	●	●								
		●	●	●	●	●	●	●	●								
		●	●	●	●	●	●	●	●								
民間企業		●	●	●	●	●	●	●	●			1.1	1	8	4	0.38	0.23

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 4 入金時期も早まり、年度繰り越しの書類手続きも簡便になってきているため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 繰り越しの導入など確実に改善されている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 本学のシステムがうまくいっていない(国は良いと言っているが・・・)。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 3 繰り越し制度がかなり整備されてきたため。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 決定が早くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 改善は評価するが、まだまだ使い勝手は悪い。不正に対応するあまり、使い勝手が逆戻りすることも注意が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 改善された点もある反面、入金の時期の遅さは一向に変わらない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 新聞によれば、科研費の年度間繰越がかなり自由になるとのことで、使いやすさが改善されると思われるため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 年度繰り越しは改善が見られる。入金時期はさらなる早期化を望む。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 繰越基準の緩和等で、使いやすさが向上した。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 1 改善されつつある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 繰越等について改善が図られている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 これも、少しずつではあるが改善の方向に向かっているように思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 ずいぶん改善された。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 異動した会社(研究所)で科研費補助をいただいており、実態が少しわかった。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 年度間繰越が実質的に使いにくい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大きく改善されてきている。(大学, 無回答, 男性)
- 0 年度間、他プロジェクト間の柔軟な運用の提案(総科)が実現されることを祈っています。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 入金が遅く講座費を研究費に流用する期間があります。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 最近いわゆる不正が増えてきたために以前より些細(役に立たない)なことで取扱いが硬直化して来た。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 繰越等もできるようになったため比較的使い易くなりました。(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。地域や研究機関による差がかなり出てきている。研究の裾野を広げる資金配分の是正も必要。まずは資金の拡大が必要になる。(大学, 学長等クラス, 男性)

・いわゆる不正にもいろいろあり、私腹を肥やす(私的流用)から手続き処理上の不正(制度の方が妥当でないことや制度の欠陥もある)・不正(私腹を肥やす)には厳罰でのぞむべき。手続き上の締め上げなど。木葉役人的対応は制度自体の衰弱を招く。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問46) オンサイト評価を含めてより多角的かつ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)

かつて存在した試験研究を復活させることを検討すべきではないか。イノベーション創出のための萌芽的研究を促進するなどの効果が期待される。(大学, 学長等クラス, 男性)

科研費補助金を使用できる期間が固定している点で使いにくい。もう少し柔軟に使用できる方がよい。(大学, 学長等クラス, 女性)

基盤的経費が減少しているので若手、萌芽、基盤(C)の採択率を上げる必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

・外国人研究者が応募しやすい制度とする。・採択率(現在20%前後)をまず30%程度に上げる。・充足率の更なる増加を図る。・NSFのような専門の審査制度を構築し、より公平性を確保する。(大学, 学長等クラス, 男性)

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)

人件費、学生の支援とあるいは労働力と考える必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

申請率を上げる方策が必要(大学等によって状況が異なるが)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「使いやすさ」についてはさらなる工夫をお願いしたい。(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、未だに問題が解消されたわけではない。審査委員・評価委員の力量不足も原因の一つであろうが、それへの対処が進展していない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

使いやすさに問題があるが、この制度はよく運用され役立っている。増額を目指すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科研費書類審査の審査委員を表彰する制度ができたのは、それが必要なほどに適切な評価者が少ないということなのだろう。大学の片寄りを防ぎ公平を期するという名目で、能力不足の委員が選ばれているのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

審査のやり方は根本的に考え直すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

使い方などについて文句を言うのは使い切れない程もらっている人達。我々は今でも充分ありがたいし、以前もそれほど不便ではなかった。評価については 先に書いたので繰り返さないが、採択を決める「アドバイザー」と評価者が同じなのはマズイ。評価が低いと自分の責任になるから、評価者はあとで別の人を採用すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

事後評価は殆ど機能していないように思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費は年々使い易くなっていると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・科研費はある程度内容・実績・計画等全て考慮され、うまく働いているように思う。・分野内での採択率20%程度は問題ではないか？ 分野では40%の採択があっても良い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の使いやすさに対して学振等は努力しているが、大学の事務が不必要に厳しくして使いにくくしている。学振、文科省等は大学事務に改善命令を出すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の科学研究費補助金の制度は比較的正公正だと思う。それが基礎研究の高い水準を支えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

プロジェクト研究の終了後も成果はむしろ増加して出てくるであろうから、終了後の支援についてもある程度手当てすることが更なる発展を期待する上で重要と考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の年度間繰越を実施するための書類作成は必要以上に繁雑である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

すべての科研費の事後評価をすべきである。その結果、返金や、追加配分をすべきである。(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た方がよい。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、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したりすることに保守的となる。小さいサイズで間に合わせることでできた理由は、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。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

年度末に資金が余った場合に、消化しないといけないという状態をなんとかしてほしい。国家予算も同じで、余ったら、別の用途に使うことにすれば無駄使いがなくなるのは明らか。年度末で使い切るという考え方を是正すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
基盤研究Cは3年間になり、年度ごとの金額が減りました。困ります。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
審査結果の開示に関して、詳細なコメントなども開示してほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
年間繰越はぜひ実現すべきである、年度末の「帳尻合せ」に研究者が多大のエネルギーを取られている。また使用可能品目の事務的強制も研究の障害である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
制度は整ってきたが、大学の事務がそれに追いついていないと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
審査に必要とされる以上に申請書類の記述が多い。大学全体での執行事務費などのために、間接経費の充実が一層必要(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
科研費研究の評価は不必要であると思う。評価はその分野の研究者が行うべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
2年間くらいなら、年度をまたいで使えるようなルールを作るべき。もっと自由に、特別な理由がなくても。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
コンピュータをメインにした情報解析以外で科研費を申請した場合、コンピューターやソフト、プリンターなどを購入できない。確かに汎用性があり、研究目的以外の研究にも使用できるが、どの研究でも最近ではコンピューターなしで行うことは不可能であるので、ある程度購入できるようにしてほしい。コンピューターは日々進歩しており、約5年で使用できなくなることが多い。OSが切れると、ソフトもバージョンアップしなければならないので、科研費や助成金でも購入できるようにしていただかないと、個人のコンピュータを使うことが多くなり、情報漏洩の温床になると思う。(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60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)
一年単位の使用が使いにくい。研究は1年で終了するものでなく継続的に行なうものである。研究費をとれる年ととれない年での資金の差を研究に反映させると、実際にはとんでもない事になる。ゼロになった年に、その研究は、壊滅的打撃を受けるはずである。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
研究テーマが軌道に乗ったり、良い成果が出たりした所には必要以上の補助金落ちていてと感じます。基礎研究を大事にするが運営交付金を減らすというのであれば、科研費は、よっぽど計画がずさんな申請以外には少額(25～50万円/年)配分を行なうなど考えてほしいです。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
例えばパソコンを買ってはいけないとか、ノートやペンもだめという制約が大学事務からかかってくるがナンセンスである。(大学, 無回答, 男性)
現場の審査員構成において、特定の一部の人が長くならないこと。(大学, 無回答, 男性)
決定時期が遅い。調書が多すぎて、作るための時間的拘束が大きい。(公的研究機関, 学長等クラス, 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, 学長等クラス, 男性)
重点配分は当然。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者の不正行為がこのような使い易い制度の導入を遅らせている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
審査の透明性が分野によっては問題が大きい。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
研究費の使いやすさは改善されつつあるが、評価制度に問題がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
公正で透明性の高い審査になっているということになっているが、必ずしもそうではなく、評価する(審査する)側の問題が大きい、即ち審査員の資質や独創性の問題などが必ずついてまわる。(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。オリジナリティや基礎研究を重視す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)
間接経費の割合をもう少し少なくすべきだと思う。なるべく直接研究に生きるよう直接経費の割合を増やすには、どうすれば良いか良く考えるべき。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
(問47について)科研費の不正が少し前に頻発していたことから考えると、恐らく研究費の使いやすさに問題がある可能性があると思う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
大学の運営交付金の削減により、大学における多様な創造活動のための資金が不足していることから、基礎研究に重点を置く当該資金の拡大が必要と思う。(その他, 学長等クラス, 男性)
研究費の管理の問題があるので、一概にどうこう言うことは難しい。(その他, 無回答, 男性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

-2 開示されても当たり障りのない理由で不採択になっている。(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。

(2006～2010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(2006と2010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	役立っていない				●		●						0.33	15	58	15	0.34	0	
				●		●		●											4.5(134)
				●		●		●											4.7(112)
				●		●		●											4.7(129)
			●		●		●						4.6(118)						
			○		○		○						4.8(129)						
大学	役立っている			●		●		●					0.34	9	40	12	0.34	0.05	
			●		●		●		●										4.3(81)
			●		●		●		●										4.5(71)
			●		●		●		●										4.4(81)
			●		●		●						4.6(87)						
			○		○		○						4.7(88)						
公的研究機関	役立っている			●		●		●					0.43	5	2	1	0.75	-0.5	
				●		●		●											4.2(22)
民間企業	役立っている					●		●		●			-0.34	0	14	0	0	0	
							●		●		●								5.5(24)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 今大量の資料を作られるが、それによる交流促進効果がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 改善されてきている。しかし、研究活動の評価は論文評価とは質的に異なるものでなければならない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 評価結果と次のプログラムの関連性がわかりづらい。(大学, 無回答, 男性)
- 2 評価が有効に利用されていないと感じることが多い。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 審査員の質が低下している。(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。

(2006～2010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(2006と2010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			●	●	●	●						0.62	9	44	22	0.41	0.17
			●	●	●	●											
			●	●	●	●											
			●	●	●	●											
			○	○	○	○											
			○	○	○	○											
大学			●	●	●	●						0.76	6	30	15	0.41	0.18
			●	●	●	●											
			●	●	●	●											
			●	●	●	●											
			○	○	○	○											
			○	○	○	○											
公的研究機関												0.19	1	4	3	0.5	0.25
民間企業			●	●	●	●						0.47	1	8	3	0.33	0.17
			●	●	●	●											
			●	●	●	●											
			●	●	●	●											
			○	○	○	○											
			○	○	○	○											

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 補助金化等の工夫がなされ、改善されてきた。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 大学の都合で、使いにくい場合がある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 全体的には、良くなっているが、年度繰り越し等、資金の有効利用と効率的な活用を支援すべき。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 改善されてきてはいるが、仕分け作業で混乱している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 改善されつつある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 費目の自由度は、科研費ほど緩くはないが気を付けて使用すれば、適正な執行は容易である。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 国際共同研究課題で実際に運用していることは、現場にそぐわない非合理的なルールが非常に多いことである。(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、各大学の会計規定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)

プログラム・オフィサーに適切な助言をいただくことが多い。(大学、学長等クラス、男性)

最近のJSTは種々雑多な人が入り込み、役に立たないプロジェクトが次々と起こされているように見える。本当にイノベーションを起こし得る基本的な研究の仕分けが必要である。(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)

有力大学、著名な教授に資金が集中する傾向が強くなっているように感じる。(大学、学長等クラス、男性)

運用を科学研究費補助金と同等にして欲しい。(大学、学長等クラス、男性)

科振費の使い方については、もう少し現場の自由度を増やすべし。(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)

国公立大、至上主義が多少見え隠れしている。私立大学も十分準備を整え、獲得に努力したい。(大学、学長等クラス、男性)

種目によっても異なると思うが、審査員が決まればそれによって自動的に採択機関が決まってしまう様な事が無いようにして欲しい。(大学、所長・部室長クラス、男性)

科研費採択数を自己点検・評価に使用する大学が増えている。(大学、所長・部室長クラス、男性)

「科学技術振興調整費」という名称は全くわかりにくく、海外の人に説明するのに苦勞する。“名は体を表わす”様に名前の付け方を再考いただきたい。(大学、所長・部室長クラス、男性)

問49については、そうであることを期待するしかない。問50については、最低限の仕組みとして、これらは必要。問51の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)

大きな金額が動いている割には一般の研究者には無縁。プロジェクトの設定に問題ありか。(大学、所長・部室長クラス、男性)

審査に面接がしばしばあるが、審査員と応募者の個人的関係に非常に左右される。止めるべき。(大学、所長・部室長クラス、男性)

何なのか全く不明。存在理由も不明。他の研究費に回したら良い。(大学、所長・部室長クラス、男性)

大学側の制度かもしれないが発注や受領がやたらとうるさくなった、ましてや研究に必要な部品なども立替え払いができないのは大いなる問題で、研究成果の質を落としている。(大学、所長・部室長クラス、男性)

振興調整費は私の知る限り、学生支援経費に充てられるケースが多く、不必要に学生支援している印象を受けた。バランス上やむを得ないのも理解できるが、研究施設、設備等の整備に充てるのが本筋ではないか。(大学、所長・部室長クラス、男性)

科学技術振興調整費の使いやすさは科学研究費補助金に比べて著しく劣っている。もっと自由度を高める必要がある。(大学、所長・部室長クラス、男性)

最近受けていないので実感が無いがfollow upする人達の選択が難しそうに思われる(指摘が適切と思われない例を耳にする)。(大学、所長・部室長クラス、男性)

事後評価がどの程度しっかりしているか疑問。(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JSPS(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)

年度末に資金が余った場合に、消化しないといけないという状態をなんとかしてほしい。国家予算も同じで、余ったら、別の用途に使うことにすれば無駄使いがなくなるのは明らか。年度末で使い切るという考え方を是正すべき。(大学、所長・部室長クラス、女性)

振興調整費は、制度そのものよりも運用するJSTが、適切な課題設定、募集審査、運用等をする能力に欠けているのではないかと。かなりつまらない課題に対し、不適切な取り組みがなされているように見える。(大学、所長・部室長クラス、男性)

入金の時期を早めて頂きたい。多年度研究の場合、研究費の多年度にわたる繰越を認めてもらえたら、もっと自由に研究ができます。(大学、主任・研究員クラス、女性)

現在の評価制度は「あまりにひどいものを排除する」ことには貢献するが、「良い研究を発見する」ことには貢献していないのではないかと。これはむずかしいが、進めるべきだと思います。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

建前は公正、透明に見えても、現状は片寄った重点主義で、意味の薄い配分が見受けられる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

国の政策として真に重要なテーマに絞りそのテーマ分野を2年程度、先行して公知することによって、研究者を重要分野へ誘導することが必要。現状は、公募期間が短過ぎる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 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して頂きたい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

こちらも先と同様に直接経費の割合を増やす工夫を考えた方が良い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学等の金の使い方能力は上ってきている。(その他, 学長等クラス, 男性)

科学技術振興調整費は、一旦、ゼロにして考え直すべきである。ほとんど役に立っていない。「バラマキ」の典型である。(無回答, 無回答, 無回答)

単年度予算制を全てに当てはめない方が良い。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●		●					0	24	87	23	0.35	-0.01		
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				○			○		○										
大学	不 充 分			●	●		●					-0.22	20	60	17	0.38	-0.03		
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				○			○		○										
公的研究機関	充 分			●	●		●					-0.03	3	11	0	0.21	-0.21		
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				○			○		○										
民間企業	充 分			●	●		●					0.78	0	13	5	0.28	0.28		
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				●	●		●		●										
				○			○		○										

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 大きな改善があった。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 充分とは言えないが、継続的支援の必要性に対する認識は広がってきた。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 採択されるかどうかにおいて、継続性に配慮した制度になっていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 優秀な成果を出した研究には、空白期間をあげずにフォローオン資金を支えないと、折角の研究が折れる(研究者が居なくなる)ことになる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 どちらも整備強化をしているはずだが、なぜ改善されずむしろ悪くなっているのかが不思議でならない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 事業仕分けの判定が、「研究の発展段階に応じ、…」という観点を欠いたことにより、継続性を保存しにくい資金体系になってしまった部分がある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 以前より採択率が下がっているように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 現在の科学技術政策の中で明確な整備の方向性が見えないため。(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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●		●					0.35	24	58	23	0.45	-0.01
				●	●	●											
				●	●	●											
				○		○											
大学	不 充 分			●	●		●					0.23	20	39	14	0.47	-0.08
				●	●	●											
				●	●	●											
				○		○											
公的研究機関	不 充 分			●	●		●					0.42	1	9	3	0.31	0.15
民間企業	充 分											0.4	1	9	3	0.31	0.15

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 PO・PDの個人的資質にたよるようであるが、PO・PDが研究開発の推進に寄与している例がいくつかあると聞いている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 PO・PDがかかり機能するようになってきたと思う。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 1 PO, PDの活動はキメ細かいものになっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 自身POを経験しての実感。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 徐々に機能するようになってきた。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 少しずつ改善されてきたが、オフィサーによる研究支援や業務の質のレベルの差等解決すべき課題も残している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 次第に定着の方向に向かいつつあると思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 評価の恣意的誘導が感じられた。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 どちらも整備強化をしているはずだが、なぜ改善されずむしろ悪くなっているのかが不思議でならない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 POは専門職がやるべき。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 役割、権限、責任を再定義するべき。(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断続的に行っていく必要がある。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の人事・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)

もう少し頻繁に意見交換できればよい。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO・PDを現在の様な片手間でなく5年間の専任化とし、その間の業績を公平に厳格に行い、その後の公平な処遇に結びつく、米国型の文化・システムをベンチマークしながら改革を提案する。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO・PDを担当する適切な人材を、日頃から確保することが必要。そのためには、プロジェクトの立案の段階から候補者を想定して、その人物の見識、考え方なども取り入れることが必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・PO・PDに十分な力量のない人(研究実績のない人、マネージメント能力のない人)が多いのが一番の問題である。・もうひとつは行政が口を出しすぎる。・この2点を改善すればずっとよくなる。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO・PDの人材確保が鍵。また、研究期間終了後の彼らのポストの確保をサポートする必要がある。PO・PDに対する一般の期待度は高くない。よりビジビリティを高めること。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO人材は次第に充実しつつあるが、PD人材は検討を要する。プログラムの内容と十分にマッチしているか否かが重要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

1人でいくつものプロジェクトをかかえすぎているのでは?(大学, 学長等クラス, 女性)

特にPDは形式的な仕事になっている。裁量範囲の拡大。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学等での負担を軽減してあげることが大切。(大学, 学長等クラス, 男性)

PO・PDとして求められる資質と研究者としての資質、実績とはいささか異なる。現在は、後者にに基づき候補者を推薦している。(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)

POの位置付けが、研究者と事務にまたがり、キャリア・パスがどうなるか良く見えない。(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人材の確保と質の向上を図って行く必要が有るのではないかと?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

過去の経歴にとらわれない能力本位の人選が重要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

PO、PDにもっと金を持たせるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO・PDに過度の負担をかけると自身の研究が滞る恐れがあるのでロードを分散させる等を考慮してその懸念を取り除くのが望ましい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO・PDの選定が難しうである。色んな利害関係がからみそうな点が心配だが、システムとしては良いと感じる。(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も機能阻害の最大の原因ではないかと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

企業からの出向のPOが大学システム改革を担当するには無理がある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

広い目を持つ人を選んでほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人間関係に極めて左右される、止めた方がよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

もともと多忙な人がなっても、通り一遍の対応で終わってしまう。忙しい人がより忙しくなるような制度となっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大局的な見地から判断できる方を責任者に任命して頂きたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO・PDに適した人材がいない、もしくは育成されていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

良く知らない。本システムが公平、公正なのか疑問が残る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO・PDの個人的性格、度量の大きさなど、個人差が大きいのが事実。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

形式上はこの制度はよいが、現実問題として目的とする役割を行えるとは思えない。これも現実から離れた人の考えではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本で総意や合意で選び、創造性を伸ばすためのPO・PDには不向きな面がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO・PDが何を行っているのか、正確には知らないで判断できないが、事務官レベルで代替可能な作業(ただしこれは重要な作業ではある)を行っているような気がする。国として科学技術を進めるには、先見性を持った研究をかき分ける能力が必要で、このための人材を選定する必要があるのではないかと?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO・POが監視機関化している危惧がある。もっと研究代表者を信頼すべきではないか?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究の進行に有害な場合もみられるのでは?最小限の介入。PO・PDの人は多様な研究をカバーするのが難しそう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
すぐれた“目利き”が少ない。有名な研究者が即すぐれた目利き(PO・POを含む)とは限らない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
他の専門分野のPO・PDが担当することが多い。もっと多くの専門分野をカバーできるようPO・PDを増やす必要あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
権限の強化が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
PO・PDの専門性、プログラムを育てる側か評価する側かが曖昧、ここを同一人物に課すことには無理があるのではと思う。PDは自分の研究分野(系列の研究者)を自分のグループに入れない等のルールがないと完全なお手盛り事業となる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
プログラム数を増やして、身近にPO・PDを置いて、色々相談したい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
その様な人材育成がない。キャリアパスとして整備されていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
PO・POをどう選ぶかに尽きるのではない。またPO・POを活かせる官の仕組みとなっているかどうか、これは官のレベルの問題でもある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
存在自体が不明瞭である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
現在の兼任制では運用は難しいと思う。専門的な専任のスタッフを増やすべきだと思う。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
国民の死因の1位であるがん研究にさらなる力を注ぎ、真剣に取り組むべきです。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
分野が少しでも異なると理解できていないように感じる。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
PDは、今後予算申請をすることのない専任者が勤める職のように思う。(大学, 無回答, 男性)
PO・PDの大半が兼務であるため、本務のPO・PDを増加させる取り組みが必要である。(公的研究機関, 学長等クラス, 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, 学長等クラス, 男性)
PO・PDの人事権と予算は内閣府に権限を与え、その指揮を総合科学技術会議に託すことが必要であろうか。そのポイントは当該省庁のPO・PDに対する利己的な使い方を是正することにある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
元々個が強い大学人を統制したり、横に繋いだりすることは馴染まない面がある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
PO・PDの存在を知らないのは何故?権限が少ない?制度の宣伝が少ない?(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
すでに行われているのかも知れませんが、PO・PDのさらなる能力向上に向け、事例の紹介やお互いの情報交換を行う場が必要だと思います。またPD・POに行なえる人材プールの拡大も着実に進めていく必要があります。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
PO・PDの育成プログラムが不十分である。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
PO・PDは研究者が片手間で行うのではなく、専任とすべき。そのための予算措置が必要。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)
PO・PDの人材不足。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
国民に、PO・PDの顔が見えない。研究者のアウトリーチ活動について議論されているが、同様にもっと活動内容を社会に示すべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
POやPDの個人的資質(の足りなさ)に問題があるように思われる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
人選が決定的に重要。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
PO・PD制度の概念に関しては大いに賛成するところであるが、研究課題や分野が極めて多様化している状況下にあつて、POやPDに任命される方が、結果的に分野にそれほど精通されていないケースが見受けられる。より人選の幅を広げる可能性も考えられるのではない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
・PO・PDとなる人をどのように選考していくか(選考基準と評価)・PO・PDとなるようにマネジメント能力の教育。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
POやPDとなり、一旦研究現場を離れる人の身分の保証。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
プロジェクトメンバーに偏りがあるのは仕方ないが、その割合が大きすぎると感じる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
JSTは優れた人材を本省から派遣されるようになり、良くなってきているが、研究者あがりで評価能力・実力のある者はきわめて少ないのが残念、外国人を入れて学ばせるしかない。(その他, 学長等クラス, 男性)
特に障害があると感じない。(その他, 学長等クラス, 男性)
PO・PDの専門的能力を上げることを先ず考えるべき。実質が伴っていない者が選ばれていることが多々ある。(その他, 学長等クラス, 男性)
PO・PDは他に仕事をもっており、実際多忙で時間等の制約を受けることが多い。(その他, 学長等クラス, 無回答)
PO・PDの人選によるこのような人材をプールする仕組みが大切。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
PO・PDの事後評価と公表。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分				●		●		●	4.8(151)		0.39	9	77	23	0.29	0.13			
					●		●	5.0(137)												
					●		●	4.9(161)												
					●		●	5.0(164)												
				○		○				5.2(154)										
大学					●		●		●	4.8(104)		0.3	5	61	17	0.27	0.14			
					●		●	5.2(93)												
					●		●	5.0(111)												
					●		●	5.1(129)												
				○		○				5.1(114)										
公的研究機関					●		●		●	5.1(23)		0.55	1	9	2	0.25	0.08			
					●		●	4.9(26)												
					●		●	5.4(26)												
民間企業												0.71	2	6	3	0.45	0.09			

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 かなり意識が高くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 以前は「担当者が変わると運用が変わる」「配分機関と担当府省で言うことが違う」等の話を聞いたが、最近はあまりこのような話を聞かない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 各研究機関事務の対応は良い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 配分機関により差が大きい。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 国からのお知らせが、大学そして、私に回ってくるのが遅い。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

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。

(2006～2010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(2006と2010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												0.81	19	82	34	0.39	0.11
大学												0.93	17	59	28	0.43	0.11
公的研究機関												1.24	1	9	4	0.36	0.21
民間企業												0.16	1	11	0	0.08	-0.08

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 検収制度の導入。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 経費の管理などは年々整備されてきたと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 我が校では経費の管理・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。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 最近では、かなりの数の人を担当させる等、対策も取られている。研究支援者としての管理者の養成も必要。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 体制枠組の整備が進む一方、経費削減のため職員減など運用は厳しい環境となっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 資金管理の厳正さは増している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 不必要な管理が多すぎる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 間接費の使い方がよくわからない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

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使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出来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できる貯蓄型の資金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。間接経費は、名称がむしろ不適切で、研究事業推進経費であるのでしっかりとその金額の確保が必要である。現実的には、ほとんどが研究支援のための人件費や研究のための施設整備等になっている。研究運営上の経費に自由に使えるような自由度の確保も必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

間接経費は大学の運営においても重要な資金となっております。今後も拡大・継続の方向でお願いしたいと思います。(大学, 学長等クラス, 男性)

現在の大学経営はその通常業務運営の部分まで間接経費に頼らざるをえない。これは大学が高い研究レベルで競争するものとして正当化されているが、経常的な運営を維持するために間接経費に頼るのは正しくない。間接経費はそれを獲得した研究者の研究環境の向上に用いられるべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者がよい研究をできるようにするには、個人の力だけでなく、機関、組織のサポートが不可欠。そのサポートの方法は多様であり、機関の判断で適切に使えるように自由度を保証することが大切である。使途についての報告、調整をしっかりやれば、「適正」は保証される。(大学, 学長等クラス, 男性)

・言うまでもなく間接経費は各機関が研究の環境を整備改良するために支給される。・これをきちんと出せない所があるため、各機関がきちんとした方針やルールを出しにくいことが、いい加減に使われているという不満に結びついている。・きちんと間接経費を出さない競争資金は廃止させるべきである。(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)

間接経費の使途はそれぞれの機関の長の裁量にしては?(大学, 学長等クラス, 男性)

制度としてはしだいに定着しつつあると考える。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学の裁量に任せる。特に運営公付金の減少で。(大学, 学長等クラス, 男性)

間接経費の重要性が軽視される方向へ進むのではないかと怖れている。国が強いメッセージを出して、拡大こそすれ縮小しないと明言してほしい。(大学, 学長等クラス, 男性)

・本学では間接経費が全く研究に使用できない。獲得した研究者の研究に半分は還元されるように国レベルの機関への指導を望む。(大学, 学長等クラス, 男性)

その機関に委ねる形で良いかと思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究分野テーマ、予算規模に拘らず一律30%であるため全学分として充てる使途についての議論が悩ましい。(大学, 学長等クラス, 男性)

間接経費の持続的継続配分。間接経費は一義的に「研究環境の整備や大学全体の機能向上に活用するため大学に配分する」というルールの徹底。間接経費の比率は欧米の様に、出し手側と大学の協議により決める方式に変更し、30%を超える額も可能とする。(大学, 学長等クラス, 男性)

フレキシブルな使い方が可能で、大学としては非常に役立っている。(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)

各大学の活用法に任せるべき。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)

間接経費は獲得研究者の研究遂行を第一義に考えるべきであって、たまたまその研究者が属している機関が主導で配分するのではない。再度、間接経費の使用についての競争的資金配分機関が通達を出し、チェックをするべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学によって使い方が異なる。できれば統一的に使い方を決めることを望みます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現状で望まれるのは使途の制限を無くす事。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎となる研究費が十分となるようにせよ。(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)

大学、部局、研究者間の配分の適正化。直接経営についての視野を広げて欲しい。馬鹿馬鹿しい程の硬直化が認められる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

確立されたルールがないと聞いている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・使い方の範囲を広げていただきたい(費目)。・「間接経費」という名称も変更するべきではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究体制基盤整備のための間接経費であることをもう少し機関に説明すべき。機関の予算の中に組み入れられてしまうと、何に使われているのか良くわからない。学部学生の教育のためではない(完全否定はしないが)ことを明記したい。また教員の移動を促進するためにも、セットアップ資金としての活用といった側面があることも周知させたい。他に例をあげて具体的に提示するのも良いのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

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)

大学の執行部には魅力あるものになりつつある。もう少し宣伝されたら。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

運営費交付金の減額により間接経費に頼るものが多くなっていることに懸念が持たれる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費は、いらない。別途、研究機関に必要な額を配分すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

これができたので大変使いやすくなったと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費が大学や研究機関の通常経費の一部として使われる割合が増えているように感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費はその獲得研究を含め当大学の研究活動をサポートする人的支援や設備充実に用いられるべきものであるが、全体の経費に希釈されている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

使う側(大学管理側)⇒何でも使えるから、たくさんとって来い。吸いあげられる側⇒何に使っているか不透明きわまりない。マネーロンダリングしていそうな予感！少なくとも、私の大学では研究者にメリットはありません。基盤整備にも使えません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

私の所属する部局では、本人に全く間接経費がもどってこない。そのため、直接経費で事務補助員を雇用するなど、不適切な使用がみられる。それを配分機関に訴えても、大学内の問題として、善処しない。間接経費の使い方も研究者に委ねて欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

経費の一部は大学本部で研究とは関係のない所に使用されている印象である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費の使用内訳が、研究者に公開されるようにして欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

使途の自由度を与えるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

各研究機関の実情に応じて裁量に任せることが、もっとも無駄を省き、有効。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ある程度研究者も使えるとよい(現在もそうなっているが…)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究環境の向上。大学の通常の経費ではなかなか整備してもらえない研究環境に関わる事項について使ってほしいと考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の特任教授等、競争的資金だけで研究を行っているもの(即ち校費等がゼロ)にとっては比較的自由に使える資金は間接経費である。しかし大学当局に100%取られて研究者に全く配分されない。研究途中での一寸した部屋の改造等の費用は全くない。研究者にも一定割合配分されるようお願いしたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費の使われ方は不透明すぎる。研究者の研究目的とは無関係に使われているのが実状ではないだろうか。事務方との関係をスムーズにするためには良いかも知れないが、研究課題に対応する間接経費という考え方は全く通用しない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費の使途は不明で、不必要に神経質な不正チェックで、かなり不愉快な思いをした経験がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究推進に直接投立つ経費に使うことが望ましい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接費がその研究の推進に役立つような基盤整備に使われることが望ましいと思う。受入機関から直接費と同じように使用計画と決算を提出し適切な使い方か否かをチェックする。大枠での指導が最も良いと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

意義や評価が不明。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費のうちのいくらかは、当該研究者が希望して、直接経費で支出できないものに使えるよう、制度を作られては如何でしょうか。研究機関によっては、間接経費のすべてを当局が吸い上げると聞きます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

使途に獲得研究者の意見が反映されるようにして欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

機関および研究者の環境整備のバランスが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

民主党政権になって「事業仕分け」を聞いていると間接経費に対する無理解と敵意が見て取れる。間接経費がどれだけ大学の運営に重要な財源となっているか現場を知らない者の戯言である。役人が、あのような暴論を論破すべきであるのに、それをしていない。今年度の予算でもGCOE予算の間接経費はゼロとなって大きな問題となった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

高額研究資金に関しては、会計士のチェックが必要とすべきとすれば。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

30%の意味が良く分らない。バリエーションあっても良いのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接費は事務サイドも使い方がよく分からないようで、無駄な使い方もありそうなので、直接費の配分をもう少し増やしてほしい。本来であれば、補助金を獲得した研究者への研究環境を整えてもらうような使い方をして欲しいのですが。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

どういう使い方をしているのか、全くわかりません、多額を盗られている感じがします。研究に使えなくて残念。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

運営費交付金減額との抱き合わせなので、本部事務は自分の物と思っている。研究者の側で使い方を指定できる様にして欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ほとんど大学にピンハネされている。その使途についても疑問がもたれる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

間接経費の30%枠は大学等にとって生命線でもあろう。一部研究者に還流する等の仕組みがあるところは、その分を削減しても良いが、10-20%は機関の本部経費として確保する必要があるだろう。間接経費を削除するなどはもってのほかではないか(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
現状は1/2を大学が、残りの1/2を所属部局が「吸収」していて、研究者にはわずかししか渡らない。改善すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
間接経費の使い方について、競争的資金を獲得した研究者の希望が全く反映されないのは、おかしい。大学本部へ15%、研究科へ15%と強制割り当てで、新しい実験室の電気・水道工事まで直接経費から出さなければならないのは、本来の研究費の使い方でないと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
H23年度以降の予算において間接経費の確保が不可欠。競争的資金以外の公的研究資金全てに、間接経費を手当てすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
科研費が採択された大学はそれで充分であると判断される。30%の予算は科研費が配分されなかった大学に配分されるようにしたらどうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
間接経費がそれほど必要とは思わない。もっと減らして良い。間接経費の使途について、研究者の意向が反映されるシステムを作るべき。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
間接経費の使い方がオープンになっていない状況に問題がある。無駄な事業に使用されていても、全くわからない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
間接経費がどのように使用されているか。研究者に反映されていない。間接経費で研究者が必要とするコンピューター、ソフト、文房具を購入できるようにしてほしい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
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)
本来これは、直接経費では支払いにくいことについても手当てできるように配慮されたものと思うが、大学によっては、交付金の不足分に充当されて研究者は1円も使えない、これで良いのだろうか。(大学, 無回答, 男性)
研究者と研究機関がともに使用できることが重要と思われる。制度によって、特別に使用者を限定する必要はないと感じている。(大学, 無回答, 男性)
間接経費についても、繰越等使い勝手を柔軟にするべきである。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
現在の施策は競争的資金偏重がすぎると思われる。間接経費の使い方を少々いじっても、それ以前の問題が残るはずである。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
光熱水量費の使用にとどまらず、競争的資金に恵まれない研究グループへの使用など、もっと弾力的な使用が望まれる。(公的研究機関, 学長等クラス, 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, 学長等クラス, 男性)
間接経費をなし崩しに使うのではなく、研究機関の研究力向上に資するよう一層の努力が必要である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
人件費(研究補助員など)。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
研究の進展に応じた、資金の配分を行う上で、30%の「それなりに自由度のあるfund」は必要である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
間接経費とは言え、当該研究に關係する項目に使用すべきである。組織の単なる収入となるようでは困る。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
機関の基盤的経費となりつつあるので、繰越し(年度間での平準化)を可能にしてほしい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
30%として配分された間接経費が実際に何に使われたか、公開すべき(事務部門などへの使途の透明性を高め無駄を削減するため。)(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
全くの自由に使えるお金にして、各大学が独自に使っていったら良いと思う。優れた成果を出した研究者の給料を上げてても良いし、事業をおこす金にしても良い。重要なのは、お金の使途に関し、つべこべ言わないこと。好き勝手使えないと、活性化は絶対に生まれない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
サポート施設の整備。研究者(ポストドク等)費用への充当。研究加速の為の予定外支出。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
間接経費は当該プロジェクトに必要な間接業務に使うべきで、無関係の大学運営に使うべきではない。後者は競争的資金の間接経費を充てるのではなく、運営費交付金を充実させて充てるべき。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)
競争的資金が集中する機関では、有効に使われずに無駄を生じる心配はないか。また、基盤的経費に充当するにしても、競争的資金の採択次第で使用可否が決まるのでは、計画性をもって予算を組むという当たり前のことができないのではないか。この点を考慮すると、運営費交付金の減額分を補うという考え方には無理がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
当該機関が全額(30%)を自由に使うように規制すべきと考える(例えば良い仕事をしているが資金に恵まれない研究者の支援など)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
知る限り、概ね適切。(民間企業, 所長・部室長クラス, 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)
・30%以上でも可。・研究を実施するには、諸々の間接経費が必要。研究者が自由に使える資金を多く提供したい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

使い道が明確ではない。なるべく研究に直接関連する費用(直接経費)にまわすべき。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

オーバーヘッドの割合、使途は、できるだけ研究機関のマネジメントの判断にゆだね、結果責任も負わせるべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

あまり制約を付けすぎて研究以外の手間を助長すべきでないと思う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

国立大学法人化以降、大学経営状況の格差が顕著になると共に政府の支援が理工系に偏向している傾向からか、学問のバランスある発展が阻害されている様に感じる。創造性の高い国に。(その他, 学長等クラス, 男性)

独法化された大学、研究所にとっては、間接経費30%の配分は大きな魅力になっていると思う。個人的にはその分をもっと研究費に回せないかとも思うが、大学を挙げて競争的資金を獲得するという観点からすればインセンティブになっていると考える。(その他, 学長等クラス, 無回答)

間接経費について使える項目の明示を。行政指導的感じより明示を。ただ30%にすることは研究をスムーズに行うためにも必要。(その他, 無回答, 男性)

大学等でまちまちである。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

各機関の問題。スペースの充当にあてるよう、指導するのがよい。スペースに困っているところが多い。(無回答, 無回答, 無回答)

現行システムの最大の問題点。大学側はほとんど研究者に還元しない。そのため、研究室の改築などができないなど非常に大きな問題を生じている。グラント側から、ある一定額(5%程度から)を運営費交付金として研究者に戻すシステムを作る必要あり。(無回答, 無回答, 無回答)

間接経費が学長の事業に使われ、研究に使われないことが多い。学長の事業費は別に出すべき。(無回答, 無回答, 無回答)

問59 競争的資金制度についての全般的な意見

お金の使い方の自由度を増す(研究の進展に柔軟に対応)が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

配分機関ごとに使用ルールが異なり、経理事務等が非常に煩雑になっている。改善してほしい。(大学, 学長等クラス, 男性)

この部分のシステムが米国等に対して大きく遅れているばかりか最近では後向きに動きつつある。・各配分機関に共通のルールを作るべきである。(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)

競争的資金についてはいわゆる大学間の配分格差の問題がある。この解決を急ぐ必要があるのではないか。この問題を放置すると、大学の運営のあり方全般に好ましくならざる影響が生じるので。(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)

運営費交付金が削減される中で、間接経費は結局競争的に獲得する。大学の運営資金化するしか無い状況で、これは余り正しい姿とは言えないと思う。(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)

各種競争的資金のsource(費目)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)

問57に関し、経費の管理・監査体制の強化とともに、研究者の負担が増加している。クレジットカードで立替払いし領収書をもったにもかかわらず、更にクレジットカード会社の明細の提出を求めるのはいかがなものか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費は大学においては教育費でもある。基本的には「薄く広く」を強化すべき。配分審査の方法は考え直すべき。自身が審査の立場になって弊害を強く感じた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

競争的資金額が十分でなく、一部の研究者がうるおう状況が以前より顕著となっているように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科研費取り扱いについては申請、報告等、年々改善されていると思います。しかし、そのための変更には煩わしさも感じます(ゼいたく感想ですが)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

経費の公正透明な運用は重要であるが、その管理体制のために研究者自身に多大な負担をかけている。その結果研究に割く時間を短くし、かつそれを見た学生は博士などに行きたがらなくなっている。もっと事務側が負担すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO・PDの評価を行い、結果を公表すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

運営交付金がどんどん減っているため、競争的資金の一層の拡充は研究活性化のため必要である。競争的資金申請のため、応募期間が短くならないよう、また書類作成の単純事務仕事が多くならないようにするための方策が望まれる。また、色々な研究分野に対する競争的資金も必要と思われる。(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させる必要があります。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あります。Wellcome trustにも同数の専任スタッフがあります。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っているようです。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。民主党の国会議員を英国や米国のfunding agencyに留学させ、そのスタッフが研究費の執行をどのようにサポートしているか学ばせることが必要です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

本学では経費の管理・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が義務つけられており、それでなくても臨床、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。できれば研究者が科研費で秘書を雇えたらどんなに研究に費やす時間が増える事かと思えます。間接・直接経費のどちらの費用を使ってもよいとなれば自由度が増します。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

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, 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、間接経費が増えなく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だき、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)

問57に関し、大学では企業に比べると、お金の管理が厳格に行なわれていないとの印象を持っている。研究者本人・職員を含め意識が希薄で管理が甘い。共同研究を行っている相手先の大学で不正処理が見つかり、共同研究先である当方でも対応を余儀なくされるケースも出ている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

資金は各機関のインフラ(基盤施設と設備、機器)整備に重点を置き、また恵平等にみえるかも知れないが、できるだけ多くの研究者に広く薄く配分し、能力、独創性の優れた人材を発掘する方が良い。今の、特定の大学や機関の研究者に片寄った配分は(結果的にそうなっている)、税金の無駄使いに思える。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究資金の使用ルールの一は大切。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

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WIP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)

研究者(特に若手)が人生設計、年齢的な発展を支援(就職など)出来る社会システムが必要である。(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。(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。)ランキングには反映されないような研究室単位等でも世界的にもユニークな研究室もある。これらがきちんと支援されるような工夫も必要。アジア規準の、あるいは、我が国独自の規準に基づくランキングの創出も考えるべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

30拠点以外の研究拠点(施設)での虚無感は、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)

研究中心として重点投資する大学を数校ははっきりと定め、そこでは学部教育を行わないというくらいの大改革が必要。全ての大学がミニ○大を目指すことをやめるためには○大・○大等改革も平行して行われなければならない。(大学, 学長等クラス, 男性)

トップ30を選ぶ基になる長期ビジョン・コンセプトがはっきりしなければ、場当たり的となり、無駄な投資となる。新しい発見、発明は個の力によって生まれるもので、その点では拠点ではなく、個を対象とすべきである。この点では、既に昨年度の補正での1,000億円の基金で、30名への支援がありWPIもある。現在のG-COEなどを強化し、広く「智」を支えた方が新しい智が生まれ育つ可能性が高い。過度の重点投資は対象大学をスポイル化し、それ以下をつぶすことになる。(大学, 学長等クラス, 男性)

こういう方向は決して悪くない。しかし同等に残りはどうするのか(つぶすのか、生かすのか、別の活用法を考えるのか...)をきちんと考えるべきである。・その後で考えるのでは無責任。残りもそれなりに税金を食っている。(大学, 学長等クラス, 男性)

1つの大学に偏りすぎ。(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。中央と地方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)

世界トップクラスの研究拠点が時限付きの競争で得られるような不安定な投資で形成されると、本当に思っているのだろうか？(大学, 学長等クラス, 男性)

我が国の国力を基礎に考えれば、世界トップを30大学設けることは可能と考えるが、その他の大学の位置づけを明確にする必要がある。山の頂上と中段、下段と階層構造が必要となる。また研究重視大学の総数を限定する必要がある。この議論を避けて上記目標を論じることは出来ない。トップ30大学は当然大学院大学となるべきであろう。(大学, 学長等クラス, 男性)

良い政策でも継続しないと成果が得られず、国益を損なうことになる。科学技術政策を簡単には(短期間で)変更できないような法律を作るべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

果して、予算に見合った成果が得られているのか甚だ疑問である。個々に活動することを好む人種を無理に寄せ集めた「研究拠点」も少なくないように思われる。拠点の規模について(小さな組織を含め)自由度があつて良いと考える。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究拠点は、その周りにネットワークを形成して拡がりをもたせることが重要。小さくても特色のある研究室は数多くあるので有機的なネットワーク作りに予算をかけることも大事。(大学, 学長等クラス, 男性)

平成21年度に30拠点が選ばれたが、その審査期間が極めて短期間であったため、公平性・透明性が十分担保されなかったらしいがある。また通常の競争的資金の配分と大きく異なる結果についても今後の検討課題とすべきである。(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にある。(大学, 学長等クラス, 男性)

拠点数30は多すぎる。事業終了後の展望が見えない。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究拠点が限定されることが、今後の我が国の研究の多様性や全体的レベルの向上に阻害されうる可能性が高い。(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、それらを発展させ、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、事業終了時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。同時に、期間限定の大型プロジェクトは、その推進のために任期付きの特任教員の増加に繋がり、これが、研究者の着実な育成のための制度の構築に悪影響を及ぼしている。これを是正するための制度設計が必須。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の総予算とは別に、そのための予算を計上するべきである。一大学に片入れるために、他大学の予算を減額するようでは全体としての協力体制はとれないだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究拠点が全分野合わせて30と言うのは少な過ぎる。プログラム内容のムダを省き、制度を再設計する事で、全体の予算規模は同じでも、より多くの拠点形成が可能ではないのか?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

選ぶ過程を完全に透明化すべきである。例えば最終選考などを公開討論としてはいいかがか。(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)

①英米の尺度に拘われすぎている。彼等の優秀さは認めるが、国でアプローチをとる必要はない。国として社会として大学がどう進むべきか、何を研究するか、社会、企業、大学が一緒になって方向性を究明することが大切と思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

旧帝大重視発想がある限り何をしても無駄。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

30拠点の世界トップクラスの研究拠点を形成することには異論はないが、その成果が社会にどう貢献するかをよく見えるようにすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援の期間が5年程度で短い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・“人”をアサインするか、“研究テーマ”をアサインするかを明確にするべきである。今は必ずしも明確でない。・トップダウン的にテーマをアサインする方向も考えるべきでは。人はそのテーマに沿って世界中から集めてくるという方法も考えるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在研究資金が旧帝大に集中し過ぎている。特に2、3の大学への集中度は米国等と比べても異常である。そういう点では30拠点位まで分散することは理にかなう。ただやはり地方の活性化は重要なので、地方大学もこうした中に取り入れることが重要。そうした意味では単なる競争という視点とは異なる視点での選択も必要。私大の活性化も視野に入れるべき。又、体力のある機関はそのレベルを要求されており、それに見合った評価がされるべき。地方大学と比べて「優れている」など当然であって意味がない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

(障害事項) 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)

統廃合が進んでいない、全体が地盤沈下している。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

すでに中国、韓国ではこの方向で拠点づくりがすすめられ、巨大な装置の購入が行なわれています、重点投資も必要でしょうが、研究者の育成の方がもっと大切です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

平等主義。思い切って30拠点を確立。分野別に部分的統合(大学間で)を図る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

重点投資の結果、研究機関や研究グループの格差が大きくなり過ぎたように感じます。流行に乗り過ぎることは基礎研究の崩壊を招くことにつながりかねないと思います(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

拠点外の地方大学等に極めて優秀な人がいることがある。その人を拠点にrecruitすると益々差が拡大するので、all or none ではない方がよいと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

目標が誤っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

同じ額の授業料を払って(国立大学の場合)、大学の施設や院生の待遇に差をつける政策が本当に正しいのか? 国立大学の役割について整理して明確に方針を出すのが必要かも知れない。今のように、表面上は公平にするのは限界。エリート教育を明確に推進しても良いのでは? そのかわりに非エリート大学は学費を安くする等の工夫が必要。サービスが低い(税金が投入されていない)のだから当然。勇気をもって英断すべし。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

予算が限られているので中途半端なことしかできない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

真の正しい評価が必要。国際性と意欲を持った人材の育成が急務。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

法人化したので、もっと事務的なことも自由となることを期待していたが、予算の年度内消化等、依然として事務的なことが優先されている。もっと現場の声を聞いて大学本来の姿を取り戻さないと、発展途上国の大学にも追いつかれてしまうのではないかと危惧する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「世界トップクラス」の位置付け、評価が正しく行われているか。流行の分野に流れていないか。伝統的に強い分野をきちっとサポートできているか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

この「拠点」と「目的志向型基礎研究」には重複するものが多くあるように感じます。「拠点」には、すでに充分過ぎる政策課題的投資がなされた古いものが多すぎると思われます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

帝大を中心とした大規模総合大学がTop 30に入りやすいのは当たり前→(歴史(資金のかけ方)がちがう)→さらなる資金集中→中央集中型。個々の研究に(審査を厳しくして)、5~7年の長期支援による拠点形成も考えたかどうか?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・拠点にあまりに多額の予算が配分されており、世界の2、3流の研究者に多額の報酬を払い、世界の笑い物になっている例がある、という話を聞いた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
運営費交付金の増額。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
広くばらまく結果となっている。国公立大や地域性の配慮などを気にすると、ろくな事はない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
国民全体が、科学的な思考ができるようになることが重要だと考える。そのような意味で初等中等教育における教育が重要で す。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
これが今もあることを忘れていたが、その程度の成果しか得られていないように現在は感じる。ただ、本当の成果は10年経って みないとわからない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
すぐれた研究者の海外からの受け入れ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
世界トップクラス研究教育拠点も必要だが、30拠点以外の教育研究機関における意気の低下を招きかねない。現に、そうなっ ていないか。教育研究への情熱意欲がそがれていくことに対して、危機感を禁じえない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
世界トップクラスの研究教育拠点の例としてグローバルCOEがあるが、実体は寄せ集める色彩が濃く、ポストドクも多いため、指導 が行き届かない。指導教員の血の通った教育・指導が行えるような組織としくみが望まれる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
世界水準の大学を作るのであれば、それなりの予算を柔軟に使えるシステムを作る必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男 性)
大規模大学に対する予算の重点配分で研究拠点作りには役立っていない。ある分野に限って言えば小規模ながら世界の 拠点の役割を担っている所もある。そういう所にも投資が行われる方が効果的である。現在のものは役立っていない。(大学, 所 長・部室長クラス, 男性)
目標の達成度があまり明確でない。拠点としての大きさが、学部・学科横断的であるにも関わらず、連携・融合をはかることは決 して容易ではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
一度拠点となってしまうと固定化(継続性を維持する上でも)する傾向があるのはやむを得ない面もあるので、拠点数をさらに増 加する努力を常に心掛けて欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
重点投資しても、投入した額に比例して研究の質が上がることはない。無駄が多い投資である。(大学, 所長・部室長クラス, 男 性)
重点投資が現状への上乗せで行なわれれば歓迎される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
制度の効果が上がっていない。やめてはどうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
資金のみならず、人材を拠点に集中できるようにする(人事凍結の再検討が必要)。多くの研究者が拠点で研究できる(短期国 内留学等)体制を作る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学単位ではなく、複数の大学の研究者で構成される研究グループを組織化して強化する。もしくは、そのようなトップクラスの 人材を全国の大学から集めて、拠点を作るなど。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
予算集中の進みすぎ。(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大変な苦勞をしている。我が国にはinstitutional grantという制度がないが、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内実を見ても、政治的に立ち回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)
最近の各研究分野の世界ランキングで、ほとんどの研究分野の質(数値管理下)が落ちている。政策立案者はなぜか考えられ たことがあるだろうか？これだけ予算を付けてもである。そこを理解できないと日本の科学技術分野は広報だけが先行し、中味 のないものと化し、崩壊する。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
優秀な人材を広く海外からも集め、グローバル化成果を発表する。このためには、研究費の充足度以前に海外からの研究者の 定着に必要な社会的インフラの整備が平行して進められるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
次世代を担う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乏しい状況において高年齢者の 異動が少なくなり、その余波で若年層がより少ないポストに集中して取り合う結果となっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男 性)
30拠点と絞られると、それ以外でがんばっている研究者のやる気は一気になくなる。それでもよいとなれば、小さな大学は、カル チャースクール、専門学校となってしまう。これで良いのか？と思ってしまう。全体の大学のレベルは一気に落ちてしまうだろう。 (大学, 所長・部室長クラス, 女性)
なぜ30に絞るのか意味不明。もっと小さなラボの研究活動を支援すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
GCOEなどにおいて大量の事務が指導的研究者に押し付けられている。世界最先端拠点が昨年発足した基金においては、選 考の透明性、正当性が担保されておらず、又、単発的な措置として算入されており、大量重複的助成を受けた機関が拠点を形 成する準備ができていないのか不明。「拠点」ではなくて本来「研究者」であるという点もある。基盤的助成が貧弱化していると 長い目ではよくない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
トップ30？であったり、GCOE他の種々の競争的制度であったり、教育・研究現場を如何に混乱させているかを理解すべきであ る。十分な、長期的視野に基づいた制度設計(グランドデザイン)を欠いて、思いつきの施策が種々の問題点を生み、大学の劣 化につながっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

すでに世界が追っている30テーマに投資をして、世界2位を30チーム揃えても科学の発展には何の役にも立たない。世界が「ついてくる」ようなオリジナリティーの高い「まだ提案されていない」研究に対して、拠点を形成していかなければならない。現状の30拠点形成は役に立たない(論文数は増えるかもしれないが)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

新しい試みをする場合、いろんな障害が出るのは当然で、真に世界トップクラスなのかチェックしていけば問題ないと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

個人の研究グループか組織としての大学(又は部局、学科)を育てるのかをハッキリさせるべきである。30年前であつたら、○大○○研、○大○○部、その後の○○研など研究予算の集中投入と、全国共同利用による施設利用がはかられ、成功を収めた。しかし、20年程前より、大手大学の研究室の研究環境は大中に改善され、わざわざこれらの共同利用施設に赴かなくとも自分の所で充分研究が出来るようになってきた。分野的にこれらの研究所の使命は終わっている。従って、これらは廃止し、改めて、新しい研究所を20～30年の目安で作ることを提案する。バイオ、半導体、素粒子、天文学などの分野での中央の大学への研究資金援助は、現在の科研費で充分である。重点投資の必要は無い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究は、基本的に個人プレーである。世界トップクラスの研究拠点を、文科省などが「お膳立てして」用意する必要はない。優秀な研究者が個々に、自発的に連携し、トップクラスの研究拠点を形成すれば良い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

研究員は多すぎても無駄使いが増えるので、適切な額にするようにしてほしい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

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思います。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)

30拠点到多く配分するというのが選ばれた30拠点は多くはすでに成果を出した部所で、これから出す部分がどれだけあるか疑問である。それよりは、より多く広く、金額は少なく出した方が、将来的な成果が見込める。つまり障害は30拠点の選抜法だと思う。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

小さな良い研究が重視されない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

重点化する以前に基盤が崩壊している。定員削減や給与の減額が起こっている。(大学, 無回答, 男性)

予算が充分でない。研究環境の整備が欠けている。研究者などのインセンティブが曖昧である。30拠点程度だと数が多くなり、それにより重点化策が薄まってしまっている。(大学, 無回答, 男性)

最近話題の「事業仕分け」はムダをへらす手段ではあろう、しかし科学技術は蓄積によるものがほとんどである。短い期間で結論を出そうとする方向性では、後に悔いることになる。(公的研究機関, 学長等クラス, 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, 学長等クラス, 男性)

世界トップクラスの研究拠点を作るとは重要だが、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○大がすば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)

国際語としての英語による機関内コミュニケーションを一層充実させることが不可欠であろう。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

スクラップ&ビルドの徹底。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

世界の優秀な頭脳が集結することが必ずしも実現していない。これは、我が国の社会制度に問題があり、中堅以上の外国人研究者が中長期に我が国に滞在することを望んでいないためである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

今の一番の問題は、人事の流動性が少ないこと。30拠点作ったとしても、重点投資に継続性があるわけではない(むしろありすぎてこまるだろう)。良い研究者が一時的に拠点に集まり、その後、各大学に散っていったら、全体のレベルを上げる。それができるようになるためのシステムは?地方大学をいたずらに地盤沈下させてはだめ。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)

人材のモビリティが海外と比較して低い。積極的に他大学・企業とローテーションを図るべきである。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

大きな研究資金があるが、海外から有能な研究者が集まらないのが現状。一点突破でもよいから、世界が目注する成果を上げることが重要では。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

資金が偏在している。(あるところにはあり、そこに更に新たな研究資金が割当てられることが多い。)優秀な研究者に限りがあるのに、必要以上に資金を投入しても無駄である。長期的に人材育成(ポジション増加、特に大学の)を行うべき。今のまま続けると、若手研究者の多様性を失うことになる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

外国人研究者の受入れ体制。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

様々な研究教育拠点プログラム実行されているが、短期の支援ではなく長期の支援を行うべき。もちろん、評価は厳格に行かない、基準を満たさないものは廃止することが必要。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)

拠点選定が、過去のしがらみにとらわれず公正に行なわれる事。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

どのような基準で、世界トップクラスの研究教育拠点を目指しているかと判断するのか、評価の客観性が問題ではないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

国の財政再建(資金が足りないでしょう)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

重点配分は、配分を受けた研究者の独創性やモラルを駄目にし、配分を受けない研究者は増々じり貧になって能力・資質の有無にかかわらず落ちこぼれている。基本的には反対である。(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なうためには、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)

計画策定時のビジョンと熱気を持ち続けることが必要。政策責任担当者の移動が速過ぎる。それによって、評価の視点が変わってくることが問題。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

イノベーションは時として“地方”で起きる。イノベーション「辺境効果」と言われる現象である。「宮原諄二、白い光のイノベーション、朝日選書790、2005年12月」参照下さい。特徴のある地方大学にも注力すべき。(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。さらに拠点を形成する研究対象は専ら最先端分野に目が向いているのも事実である。我が国の強みである基礎・基盤領域での研究拠点設置に関わる検討も価値があると思われる。このような分野での産学官連携での検討をすべきではないか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

拠点をもっと絞り込んで集中させたほうがよいのではないかと。知を集積させて世界と競争していかないと、ますます日本の地位が下がってしまうと思います。強い決断力をもって選択と集中をして欲しい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

世界中から学びたいと思われる魅力ある組織と組織間の連携(30が一樣な組織ではないということ)、及びその連携を通して学生が刺激を受ける仕組みなどが必要だと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の質、モチベーションの向上、維持が重要であり、その障害である以下の項目を取り除く。・研究者の指導教官の質と意欲。・重点投資テーマの戦略的抽出。・競争原理の導入。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

拠点と目的(何のトップクラス)とのギャップ→中身が伴わず、十分効果を出せないのでは。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

人材の見極めが重要である。その為には、研究の質で評価すべきである。これは論文のレベルで、ある程度評価できる。研究の量で評価するのは本来転倒である。優れた人材に多くの量の研究を行ってもらうために投資するのだと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・生み出された学術的価値、社会経済的な価値の評価(社会への貢献も含む)を合理的に、世界に通用するように行う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

「世界トップクラス」の定義と意義があいまいであることを先の民主党による事業仕分けにより指摘され、国民も不信感を持ち始めた。国民を納得させるようなわかりやすいビジョンの提示が必要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

リーダーとなる先生方が、自分の過去のテーマにあまりしばられずに、次世代の有望なテーマを発掘できるかどうかの問題となる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究代表者が、大学教授等の安定した高い地位についていること。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

・短期に成果を出すことに傾倒しているように思われる。・評価をもっとゆつくりすべき。・「教育」への寄与も考慮すべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

金を入れると設備の「自前主義」が強くなり、研究者のNWもかえって弱くなるのが日本の現状。ヒト第一にもどるべきである。(その他, 学長等クラス, 男性)

・拠点の中核になる研究者、教育者は研究教育に専心できる様に組織が環境整備すること。・外国からの研究者が自由に加われるように、生活環境を整備する。・研究教育者の人選(人事)は透明公正に行われるように工夫し、チャレンジングな人事が出来るよう工夫すること。(その他, 学長等クラス, 男性)

現在のトップ30拠点といわれるものは、国立大学に偏っている。最近、公立、私立にも、設備が充実してきており、教授陣の人選も、広い視野で行われている。したがって、公立、私立の研究教育拠点をもっと高く評価するべきである。とくに、新発想を持つグループを発掘するためには、新たなグループの発掘が必要である。(その他, 学長等クラス, 男性)

30拠点に選出されなかった大学の反発は大きいと思う。大学の生き残り、国際競争力の強化、自然淘汰の中では、反発も致し方ないと思う。(その他, 学長等クラス, 無回答)

配分が平準的な方向性を持たないように心がけてほしい。優秀な大学は、何件受けても良い。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

重点投資には、①日本の将来像、②どのようにしてその拠点を選んだか、③その拠点は、海外の研究機関に対して、どのレベルにあるか、また設備の比較、などを公開し、国民的コンセンサスが得られることも必要、それがないと、事業仕分の対象となるリスクあり。また、選ばれなかった拠点にも優秀な研究者はいることもあり、それらの拠点の研究者と連携できる体制が必要。(無回答, 所長・部室長クラス, 男性)

あたり前のことをするために。新しい制度を設ける必要ない。(無回答, 無回答, 無回答)

選考する人間を間違えると大変。(無回答, 無回答, 無回答)

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)

海外、国内を問わず、国際人として活躍する環境をつくること。(大学, 学長等クラス, 男性)

・留学生を特別扱いせずに、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る。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てられる。(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。我が国の大学全体の国際化や国際競争力強化は、我が国の大学にとって、国際舞台で活躍する人材育成の上で極めて重要な課題になっている。各大学の努力はもとより、それを推進するための支援策を強力に進めるべきである。大規模大学はもとより、特に、地域の中規模大学の国際化の推進が重要課題となる。(大学, 学長等クラス, 男性)

資金面のみでなく、いろいろな規制をなくす法的な整備も進めないといけません。(大学, 学長等クラス, 男性)

裾野を広くしない限り、競争力の強化にはならない。中央にある大学・研究機関を集中的に育成しても、効果は限定的であろう。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学院生への経済的支援と活きた教育研究の両面において世界基準にする改革が必要。すなわち「教育と研究とイノベーション」の参画の三位一体的推進機能」の構築が不可欠。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究と教育の両面での質の向上が必要。現在は、研究環境の整備に力が入っているが、それを支え、つないでいく優れた人材を受け入れ、育てる教育システムが日本は不十分である。国際的に通用する教育カリキュラム、テキストの整備などが必要である。海外の優秀な若い人材、特に学生・大学院生が日本に来る環境の整備が教育面でも必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・大学毎に事情は異なりユニークソリューションはない。・国がやる事は支援(金、人)、評価とドラスティックなフィードバックである。・今の社会風潮(特に若い人の内向き姿勢)ではかなり難しいと覚悟してやる必要がある。・速効性を求めるのではなく、息の長い姿勢が必要。(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)

大学の国際競争力をカテゴリー分類抜きに論じることは出来ない。その上で各カテゴリーの中で如何に特徴を明確にし、かつ強化するかが問われる。我が国の横ならび主義を改善せずには競争力強化は出来ない。社会的認知を基礎にして、カテゴリー別に公的予算も異なってくる。ただし、あくまでも基盤となる人材育成をきちんと公的に支援した上で行なう必要があろう。(大学, 学長等クラス, 男性)

周囲の騒がしい国々に惑わされることなく、我国のきちんとしたやり方を確立し、持続していくことが大切だと思う。信念を持つこと、むやみに国際競争に巻き込まれないこと。(大学, 学長等クラス, 女性)

研究費重複制限の見直しが必要、競争する欧米研究者は大型ファンドを3〜5個も持ち、かなり広い範囲の研究を行っている。優秀なPIは3〜5個の大型プロジェクトは問題なくやれる。然るに、我が国では、強い大きなグループが研究費重複制限のために消えてしまっている。愚策である。(大学, 学長等クラス, 男性)

時間がかかる。持続発展できる仕組みを作ったら、とにかく続けてみるのが大切。現状は非効率的なシステムになっているが、とはいえ短期的な評価で激変させることの方が恐ろしいことになるような気がする。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学キャンパスや研究室に、日常的に外国人研究者が散見される状況を作り、大学院生、若手研究者の留学や国際化に対するバリアを下げてあげることも必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

1) 若手ポストの大幅増加。2) 研究者の待遇の大幅な改善。3) 研究支援体制の抜本的強化。4) 中・長期的な成果に対する評価への変更。5) 研究者の研究活動の基盤を支える運営費の安定的な措置。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者の人的交流を活性化すべし。(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)

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、真に特色の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)

独立した国際大学を設置すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教育面で言えば、来日を希望する留学生。日本政府が日本語普及の為の活動に力を入れていない以上、英語専修クラス等を設置し、英語による教育システムを構築する以外に、日本で学びたいと言う希望者は増えないだろう。研究面では一流誌に質の高い論文を出し続ける事が競争力強化につながる。但し、教育・研究両面でこの様な目標を達成する為には結局のところ資金と人材の確保が行なわれなければならない。今後補助金制度等によりこの様な活動を支援して行こうとするなら、一定の成功を収めた大学にはその活動の継続性を保障する為、改めて運営費交付金の増額等が行える様、制度やシステムの改善も考える必要が有ると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教員の英語レベル、海外での活躍度合、外国人教員の数、留学生の数などを公開して比較し金の配分に差をつけるべし。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
現在のように運営費交付金が削られた状態では、大学に国際競争をする余力がないのではないかと。いろいろな競争的資金を作り、それによる大学の国際競争力強化は、過去の例から見て、大学自身が基盤的研究をサポートする力を減らすことになるかと危惧する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
最近「大学力」向上が各大学で論議されるようになってきた。好ましいことであるが、その中で国際競争力の認識は一部の大学でしか認識されていない。さらに認識を強める方策が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
外国人研究者との人的交流を政策的にやるべきである(ポスドククラスの若手を含めて)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
30拠点形成でも、その拠点内での人事の流動化を促す方策がほしい。常に敗者復活があるという危機感がトップ大学には欠けているし、実際、そういうシステムになっていない。30拠点は拠点にならなかった機関との共同研究を義務づけるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
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)
英語力広報力、IT力が組織として足りなすぎ。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
外国人教員の採用とPD、RA、TAの抜本的増額による外国人院生、研究員の確保が大切でしょう、この点で日本はすでにアジアの国の中でも遅れをとっています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
外国人教員の活用。研究費の重点配分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
私の所属する学会では、日本では有名だが外国では名前さえ知られていない人、逆に日本ではそれ程知られていないが外国ではリーダーと目されている人がいる。後者を評価するシステムが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
科学(特に基礎)に対する予算が少な過ぎる。その中で配分をいじっても効果は出るはずがない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
画一的な展開ではなく、大学研究機関の地道な努力を期待するような配慮。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学を日本の研究インフラの財産とする見方を一般に見えるような工夫をしてほしいと思います。大学自体もその任に耐える自覚がそこから強くなってくるのではないかと考えます(「ニワトリが先か卵が先か」の議論になりますが)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学の国際競争力は意味ないように思います。大学の国際競争力は〇大と〇大あたりにまかせておけば良い。研究者の国際競争力がないとダメでしょう。考え方が変ではないか?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・英語力(学生、事務ともに)の向上が急務。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究に専念する大学と教育に専念する大学を分け、予算や人員の配分にメリハリをつける。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
欧米中心の国際も大切であるが、アジア中心の国際にももっと力を入れるべきである。また一定人数以上参加国数の国際会議に資金的援助をすることは重要。今のうちにアジアに力を注ぐ必要がある。そうすれば20～30年後には日本の国際力はupするだろう。100年先を考えれば、誰もが納得すると思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者が、研究に専念できる時間の確保が何よりも大切だと感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
国際競争力とは人材育成能力、研究遂行力の結果生じるものであり、国際競争力を強化するということを切り抜いて考える必要はないように思える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学を国際的に、見える形にする努力が必要であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学が国際学に強いのではなく、大学に所属する研究者が国際学に優れていることが最も重要であって、そのために大学研究者の質的優秀性、研究環境をいかに高めるかを考えるべき。あくまで人中心だと考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究室間の「敷居」を下げて互いに切磋琢磨できるようにすることが重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
各大学の個性化。得意分野を徹底的に発展させることが大切だと感じています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
英語論文の執筆を増やすよう勧告する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
外国の研究者と研究会等の機会に議論することは重要です。多くの研究会は夏に開かれますが、日本と外国とで夏休みの期間が異なっているため、日本の授業期間中に重要な研究会が開かれることが多い。そのため、授業のことを気にせず、外国出張できる制度作りが大切である。また、院生や若手研究者が短期、長期を問わず、外国に行くことが重要であり、資金面などからのbackupが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究費の配分機関や大学に、外国の研究開発の現状を調査分析する専門家を置き、その結果を基に国の長期的な研究戦略、方針を立てる組織を作る。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
外国人受け入れ体制の整備予算の充実。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・語学教育の強化。英語はもちろんであるが、それ以前に国語もしっかりと教育し論理的な表現力を身につけさせることが重要。・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。・奨学金制度の拡充(特に低所得層の親を持つ学生)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
若いうちに、もっと国際化を意識した教育・支援をすべき。もっともっと海外へ行く機会を増やしてほしい。その点、中国は、ものすごい勢いで、国際化を遂げている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
国際的に能力主義が定年性無くしている傾向がある。研究費獲得、研究成果と任期、定年制度を連動させる必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国際競争力の強化に関しては、今後は各研究者あるいは教員個人の力量によって成り立つものではなく、組織としての国際活動として考えられねばならない時代となっている。その意味では、国際的な場において大学それぞれの位置づけを如何に大きなものにしていくかが重要である。つまり、国際交流事業と一体化して考えていく必要がある。国際交流に関しても、政府として、国としての長期的視野に立った骨太の計画が全く見えない。国際交流は相手国もあることであり、学内においても長期的に計画を考える必要があるものであるから、単年度限りやせいぜい3年間の制度をつくって現場を混乱させるのは自重するべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

近年、大学は研究面で大幅な二極化が起こっている。三極化になるよう、何とかできないものか?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手研究者(40才未満)には外国での研究(2年程度)を義務づけると良い。世界基準を持っていないと、世界との競争はあり得ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の人事も高齢化社会を反映して、次第に高齢化している。民間企業への就職も困難であるので、ますます人事が固定化してきているように感じられる。とても国際競争力がつくような状況ではないと思う。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

次世代の育成のためには基礎的な基盤づくりのほうが重要なのではないか。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

大学生、大学院生を含む若手の活性化が大問題であると思う。(大学, 無回答, 男性)

上だけ見て、政策を決めるべきでない。欧米と日本の差は、基礎体力(財力、サポート)で大きい。(大学, 無回答, 男性)

国際競争力強化にふさわしい財政措置も含めた種々な方策が必要。拠点化とは反対の方向に進んでいるように感じている。(大学, 無回答, 男性)

日本人はプレゼンテーションの力が弱い。最近はその性向は改まりつつあるが、まだ努力の余地がある。自分の研究成果を有効に発信することが重要である。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

優れた業績をあげた研究者をもっと優遇する制度の拡充が必要。(公的研究機関, 学長等クラス, 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、他国の追従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, 学長等クラス, 男性)

トップを作ることも重要だが、それはトップを支える広がりがあることが前提である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

国立大学では(最近?)中期目標・中期計画を立てている。しかし、内容を見るとほとんどの大学のものは目標・計画の体をなしていない。重点とする分野・重点取り組み・達成目標などについて具体的なことはほとんど書かれておらず、有名私立大学の事業計画に比べると雲泥の差である。きちんとした目標・計画も立てられない組織が、(組織として)世界と競う力を持つとは思えない。文科省内には目標・計画策定の事務処理負担を軽減しようとの動きがあるとも聞くが、目標・計画策定は単なる事務作業ではなく、組織内の最も優秀な人材が大きな労力をかけて行うべきvitalな活動であると考ええる。むしろ、現状のような目標・計画をacceptしてしまっていることに、文科省の国立大学の超大ロスポンサーとしての責任感と自覚の欠如を感じる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

最近とくに地方の大学において、独自性の高い運営形態や研究分野に特化する体制の整備などの動きが出てきている。しかしながら資金的なハードルがかなり高いようであるが、メンタリティーの壁は依然残っているように感じる。旧来の価値観からの脱却が必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

人材のグローバル化を図ることが重要である(30%位?)。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

大学の競争力は教授陣の実力が原点である。注力する研究領域の旗を明示し、異分野も含め有能な先生を集めることが基本(もちろん海外からも)。5年すればトップレベルの成果が出るし、世界からも産業界からも注目されるようになる。大学のマネジメントの決断力いかに。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学・大学院のうち最低1年間で海外で学ぶようにすべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

全世界から学生が集まる大学になることが必要。そのためには講義の英語化、優秀な留学生のスカウトと経済支援が必要。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)

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)

日本人純血主義をやめ、国立大学教授職はグローバルに公募し、優秀な人材を厚遇する体制を整備する事。教授職の一定数まで外国籍と決めてしまうのも一つの手段か。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学の魅力の発信が、特に海外に向けての発信が余りに少ないと考えます。それをする事で、諸外国から人材が集り、結果的に競争力強化になると考えます。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

「国際競争力の強化」以前に、世界における自己のポジションがきちんと把握されていることが必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

そんなことを意識している研究者は稀。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

重点配分は、配分を受けた研究者の独創性やモラルを駄目にし、配分を受けない研究者は増々じり貧になって能力・資質の有無にかかわらず落ちこぼれている。基本的には反対である。(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なっているが、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結集して実現してきた。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)

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)

・長期的視点で強化を画いていくのが良い。従来の欧米指向だけでなく、新興国も意識する必要がある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

諸外国の大学の研究を詳細に知ることのできる人材とシステムが必要である。情報収集能力を向上させることが重要である。そして、その情報を基に各分野の研究者で共有し研究に役立てるだけでなく、異分野間の研究者とも共有して、新しい研究テーマも創出する。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

外国人留学生を増やすこと。英語を研究室で使うこと。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

・単に論文数、研究費獲得、特許出願数等の成果物を競うだけでなく、創造性の高さにより次代に引き継がれるインパクトのある知識創造力を競うことが大学の目指すところ。・研究と教育のバランスをとることで、世界の「知」のリーダーシップを獲得するよう努力する。(その他, 学長等クラス, 男性)

国際的に実力のある教育・研究者との人的な交流、特に、長期滞在ができる制度の充実が必要である。(その他, 学長等クラス, 男性)

経営学の中に「VRIO」分析という用語、手法がある。「V」=Value 経済的価値。「R」=Rarity 希少性。「I」=Inimitability 模倣困難性。「O」=Organization 組織力。大学も自らの大学資源を以上の観点から再評価して、どこも同じような大学の横並びではなく、自らの大学にあったビジネスモデルで構築すべき時である。それがひいては競争力upとなる。(その他, 学長等クラス, 無回答)

学部・大学院とも入学定員を減らす方が強化に繋がるのではないか。無関係で突飛な見解に聞こえるが、一流になるには規模の縮小も実はメリットがあるように感じる。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

小、中、高の教育から見直すべき。(無回答, 無回答, 無回答)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 問62

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すか。

(2006～2010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(2006と2010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	27	92	36	0.41	0.06
				●	●		●										
				●	●		●										
				●	●		●										
				○	○		○										
大学				●	●		●					0.08	20	61	22	0.41	0.02
				●	●		●										
				●	●		●										
				●	●		●										
				○	○		○										
公的研究機関			●	●	●		●					0.49	1	9	5	0.4	0.27
			●	●	●		●										
			●	●	●		●										
			○	○	○		○										
民間企業				●	●		●					-0.15	4	19	6	0.34	0.07
				●	●		●										
				●	●		●										
				●	●		●										
				○	○		○										

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 やはり、研究費を取るためにも動くようになってきた。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 研究者の意識も変化しつつあるが、長期的な基盤的な研究の推進も怠らない努力が必要である。特に若手研究者は基盤的な研究が不可欠。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 分野融合の方が予算を得やすいという消極的要因もあると思うが、以前よりは融合に対する拒否反応は少ない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 医学と工学、宇宙物理学と宇宙工学等の分野で連携が見られるようになってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 「さきがけ」や「特定領域研究」の採択者は、多様な分野から選ばれており、積極的に分野融合をすすめていることを実感しています。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 1 少しずつ融合の芽が出てきはじめていると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 組織作りには積極的と言って良いが中身を充実させるに至っていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 以前より分野連携や新たな融合領域の創出に積極的になってきているように思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 序々に芽が出ているよう感じられます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 積極性は増してきていると思う。(大学, 無回答, 男性)
- 0 若者の気力が弱い。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 0 以前に比べると分野融合を意識する研究者は増えてきたと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 予算抑制の中で後退している。(その他, 学長等クラス, 無回答)
- 1 積極的だが実現していない。(無回答, 無回答, 無回答)
- 1 思っているほど、連携が進んでいない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 なかなか新しい分野に入りにくい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 3 垣根は、より高くなっているように感じる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 実際の研究者から見るとほとんど意味がない。(大学, 所長・部室長クラス, 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。

(2006～2010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(2006と2010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	消極的			●	●		●					積極的	0.04	23	92	26	0.35	0.02			
				●	●	●															
				●	●	●															
				●	●	●															
				○	○	○															
大学					●	●	●	●		●					-0.16	19	63	16	0.36	-0.03	
				●	●	●	●	●		●											
				●	●	●	●	●		●											
				●	●	●	●	●		●											
				○	○	○	○	○		○											
公的研究機関					●	●	●	●	●						0.68	0	7	2	0.22	0.22	
	●	●	●	●	●																
民間企業			●	●	●	●	●	●			0.12	3	19	5	0.3	0.07					
		●	●	●	●	●	●	●													
		●	●	●	●	●	●	●													
		●	●	●	●	●	●	●													
		●	●	●	●	●	●	●													
		○	○	○	○	○	○	○													

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 4 バイオと他分野との融合に対する支援が非常に強くなってきたと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 これも予算獲得上の方針もあるだろうが、大学組織としてはかなり融合に積極的なところが多くなってきた。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 少しずつ改善傾向にあるが、未だ、積極的に融合領域を創出することについては十分とは言えない。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 競争資金に現れている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 活動の場を作る努力が認められる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 支援する動きが始まってきている。(大学, 無回答, 男性)
- 0 学長裁量経費により支援拡充を進めようとしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 努力の形跡は認められるが、組織的な対応が鈍くスピード感がない。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 予算抑制の中で後退している。(その他, 学長等クラス, 無回答)
- 0 良くなっていますが、中間に入って支援する体制が不十分です。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 まだ不十分。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 支援の割合として、萌芽的なものへの支援がより強化されたと考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 日本では異分野に入ると、それを排除する傾向がある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 現在の科学技術政策の中で明確な方向性が見えないため。(大学, 学長等クラス, 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

(2006～2010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(2006と2010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	知の統合は弱い			● ● ● ● ○	● ● ● ● ○							0.23	13	100	24	0.27	0.08	
大学			● ● ● ● ○	● ● ● ● ○	● ● ● ● ○							0.37	9	61	17	0.3	0.09	
公的研究機関		● ● ● ● ○	● ● ● ● ○	● ● ● ● ○	● ● ● ● ○								0.61	0	12	3	0.2	0.2
民間企業			● ● ● ● ○	● ● ● ● ○	● ● ● ● ○	● ● ● ● ○							-0.57	2	25	2	0.14	0

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 形式的な融合が多い。これは研究資金獲得の手段として利用されており、実体は希薄である。しかし、除々に実体も伴ってくるのではないかと。過渡期として容認したい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 科学の社会的責任という視点からの議論は今後の我国に必要。また国のあり方、戦略としての研究開発を設定する上での議論は不可欠。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 教育上は難しいが研究では先導すべきと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 必要性は認識されているが、具体的にはまだまだ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 数年前までは、知の統合を見聞きしていたが、現在は、特に進んでいないように思われる。(民間企業, 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。②今後の必要性について

(2006～2010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(2006と2010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	低い							●	●	●	●	7.4(201)	-0.24	17	96	23	0.29	0.04
								●	●	●	●	7.6(170)						
								●	●	●	●	7.4(177)						
							●	●	●	●	●	7.1(188)						
						○		○		○		7.2(178)						
大学							●	●	●	●	●	7.2(123)	-0.45	14	56	15	0.34	0.01
							●	●	●	●	●	7.3(102)						
							●	●	●	●	●	7.1(104)						
						●	●	●	●	●	●	6.8(120)						
						○		○		○		6.7(109)						
公的研究機関	低い							●	●	●	●	7.5(26)	0.24	1	10	2	0.23	0.08
								●	●	●	●	7.5(26)						
								●	●	●	●	7.8(24)						
							●	●	●	●	●	7.0(22)						
						○		○		○		7.7(20)						
民間企業	低い							●	●	●	●	8.1(46)	-0.23	1	26	4	0.16	0.1
								●	●	●	●	8.3(34)						
								●	●	●	●	7.8(37)						
								●	●	●	●	7.9(41)						
						○		○		○		7.9(40)						

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 人文系の人々の自然科学への理解度(理系音痴度)が悪化していると感じるため。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 必要な領域はあるが、まずは真に効果が期待できる分野から行なうべき。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 知の統合は専門性をより深く、又は、独創性を形成するためにも必要と考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 MOTはあるが技術系経営学は社会科学系で閉じこもっている感じ。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 研究の広がり、複雑化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 4 分野連携や融合ばかり意識すると個々の専門分野の質が向上しない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

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)

自然科学の一部は曲がりなりにも国際的認知度が高い部分があるが、人文・社会科学の国際的レベルが高いという印象がない。専門外なので誤っているかもしれないが、現状では自然科学がその枠を越えて知の統合をはかる事が必要なのではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

社会的課題解決型の競争的研究資金枠を大幅に増加させること。(大学, 学長等クラス, 男性)

・我国は研究者も内向き姿勢の人が多い。・今は個人の努力に依存している。・積極的にすすめようとした人(動き)に妨害をしている事例も知っている。・学科学部、研究科のナワバリ根性が強い。・そのような努力への支援策(金、制度)を明確に打出すべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

(問62)分野融合はかなり進んでいるように思われる。(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)

異分野連携に向けて、研究者の意識は次第に高まっていると思われる。また、先端計測分析技術、機器開発事業のように公募段階で、異分野連携のチーム作りを推奨している場合もある。ただし、全体としては未だ不十分である。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究費重複制限のため本命研究以外のハイリスクな第2のプロジェクトが行えない。愚策。(大学, 学長等クラス, 男性)

学部後期(卒論開始後)や博士前期課程において、文理混成を含めた教養プログラムや総合ゼミなどを必修化する。ある程度、自分の専門が形成された時点で多様な視点や考え方に触れることは重要。(大学, 学長等クラス, 男性)

人類の生存基盤を脅かすような“環境・エネルギー”や“人間種としての生命倫理”といった大きなテーマに関しては、文理融合的な連携研究がなされているが、一般に自然発生的なものは例が少ない。むしろ国として、文理融合を促進するプロジェクトを公募してはどうか？(大学, 学長等クラス, 男性)

「融合領域の創出」には、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)

この様な統合が進展するには文化の異なる研究者間の不断の接触、問題意識の共有化等、一種のスリ合わせが大事だが、有能な教員益々多忙になっている大学の中でこの様な活動を維持して行く事は非常に難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公的研究機関は組織をフラット化して融合が容易に行えるようにするべき。(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と協力する場面が必要だろう。また、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, 所長・部室長クラス, 男性)

人文・社会科学と自然科学との融合の必要性は大きい、なかなか進まないのが実情。これをどうするかが問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

自然科学系や人文・社会科学系と言った区分をすること、あるいはその様な言葉の発信自体が統合を妨げている。(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。しかし、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、この視点は極めて重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

対話がきわめて難しいのは、大学入試の文理二分にも問題がある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

文系との統合はアイデア創出ということでおもしろい。ただ今の若手研究者がそれに応えられるかどうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

教員は少ないと思うが学科を創設するなど試みては。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

異分野を強引に結びつけてしまったため、本来の役割を見失っているような本末転倒の組織改編が行われているケースが散見される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の学部体制は分野融合に敵対的である。今後の発展を考えると、学部運営体制は少なくとも研究面では解体すべきである。そのような大学も出始めていると思うが。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

必要なら連携する。連携することか可能であるようにハードルを下げておくべきだろうが、無理に統合などを進める意味はない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

一人一人の中で異分野融合をやる必要がある。異分野の研究者を同じ部屋に入れても、あまり意味がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

分野の連携融合は外から強要されるものではなく、自然発生的に起こるものです、最近では科学技術基本計画でいうようになったため無理に行っているケースが多い。一見成果があるように見えるが、無理に行っているものは内容がダメ、このことを理解すべきだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
初回調査時から現状は全く変わっていない。例えば、新学術領域においても、旧来の研究班に、若干目新しいメンバーを加えただけであり、これまでの延長線上のことしか目指しておらず、新たなフィールドを開拓しようという方向性は見えてこない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
必要(研究上の必要性)に応じて統合させればよい。無理に統合させる必要はない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大変重要な課題。研究理論、自然科学と社会環境、経済活動など両者の連携、統合は必要だが、溝は大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
融合領域を設定し支援することは、技術の開発面では有効と思えるが、オリジナリティの創出には結びつかないと考え。融合技術は比較的我が国が得意とする分野でもある、重要性は認めるがその一方でoriginalityの高い研究や新技術は、むしろ孤立した研究集団や研究者から生れるのではないだろうか?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
中学や高校で論理的思考を育てる教育ができれば、知の統合は自ずと進むと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
知的統合の意義はわかるが、文系の研究者の研究方法や成果には疑問が多い。(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、これを実行しようすると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大変けしからぬ言いぐさである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
知の統合ではなく、知の融合が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
新領域・融合領域の業績をあげても、人事等において従来の分野で評価されます。例えば物理学者が化学の研究成果をあげても評価されません。特別な業績であれば話は別ですが…難しい問題です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
分野間融合等に関心を有する研究者等は、必要に応じ生れてくるもので、外部的に作り上げようとしても無理である。実際に広い視野を持ち、一芸・二芸に秀でた人材は可成りおられるのではないか。これは国の制度で出来たものではない。文理融合等も30年以上言い続けられてきているものの、未だに成果が出ない、あるいは成果が出る必要がなく、お題目となっている。分離統合等は、個人の中で出来上がっていくもので、文科省主導で制度をいじれば出来るわけでもない。本当に素晴らしい人材が国のトップに近いところにおられれば自然に見えてくる面もある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
分野連携は政策としてとるべきではない。研究者の連携は自然発生であるべきです。グループリーダーがそれを必要としたら、関連分野から人を雇ったら良い。(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統合は非常に興味深く、推進するべきと考えますが、支援体制が全く不十分です。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)
研究支援面からの外に、人材育成教育面からもこのような取り組みへの積極的支援が重要と思われる。(大学, 無回答, 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, 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)
我が国では「事務系」/「技術系」、「理科系」/「文科系」、「事務官」/「技官」などと区分したが、これを改める必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
分野融合は異分野が交流するだけでは生まれない。異分野の研究者に教えられないとだめである。そのような評価並びに推進策が必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
研究内容が複雑で深く掘り下げている分野が多い。その一方で産業化、実用化になると多くの社会システムとの整合性を取る必要がある。種々分野から物事の進め方を論議する必要は大である。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
統合を推進するためのコーディネーター、ファミリーターの人材育成が急務であり、この点で産学連携も一つの手段になると考えます。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
科学技術の成果の社会的適用にあたっては人文、社会科学と自然科学の知の統合による価値の創出が非常に重要と考えます。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
融合に関して、総論賛成、各論反対が多過ぎる。議論はあるが具体化されていない。(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ない。地球温暖化問題やエネルギー問題など社会科学的な課題の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)
ハードとソフトのシステム志向、文理融合が重要と思うが、現場の先生方が今一歩乗り切れていないように感じる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
・内的必然性のない分野連携は不要。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

知の統合の前に個々の知のレベルアップが重要。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

ハードからソフトへ。コミュニケーションをベースとした社会の重要性が増す。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・国として、何を大切にすべきなのか、何を目標としておくのか、そこで創出が期待される。社会的、経済的価値は何なのかを示す。そのための研究も必要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 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。ここで「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。遺伝子組み換え食物への転換は安全・安心のソリューションなのか?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

問65 科学哲学のように、人文においては、科学の知識が重要となる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

人文、社会科学は、工学と価値を異にするものであり、統合すべきでない。必要性やその可能性をうたうのであれば、まず民間等で実績を示すべきであり、その真価もわからない段階でいたずらに教育機関において実施し、学生、若手の将来に影響を与えるべきではないと考える。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

人・社会にはもっと資金投入が必要、自然科学分野より投資効率はさわめて高い。(その他, 学長等クラス, 男性)

科学・技術の多くは手段であり、その活用を目指す社会情勢等人文・社会科学の更なる関与が望まれる。(その他, 学長等クラス, 男性)

発明、発見が社会的、経済的価値を生むには、知財権の取得、内容のある大学発ベンチャーの創出など 知の統合は不可欠と思う。(その他, 学長等クラス, 無回答)

知の統合というのは概念としてはわかり易いが、現実の必要性についてアピールや情報が少なすぎ、容易には理解できないもののひとつである。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

WPIでの実験でも分野の統合はまだまだ遠い。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

文科系から世界へOpinionが出ていない。(無回答, 無回答, 無回答)

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

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●		●					0.27	17	119	31	0.29	0.08
				●	●	●											
				●	●	●											
				○	○	○											
大学	不 充 分			●	●		●					0.14	12	69	19	0.31	0.07
				●	●	●											
				●	●	●											
				○	○	○											
公的研究機関	充 分											0.06	2	6	1	0.33	-0.11
民間企業	充 分			●	●		●					0.66	1	40	9	0.2	0.16
				●	●	●											
				●	●	●											
				○	○	○											

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 CFD(数値流体力学)等の必要性を発信している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 企業の秘密主義が障害か。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 意図的、政策的努力が始まっている。又、コストダウンを目指した連携も動機として働いている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 技術の複雑化や将来の不透明感から、民間企業も中長期の技術開発の方向性を定めていくなっている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 発信することもなく海外移転が止められない状況かと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

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

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●	●	3.2(167)					0.53	12	82	20	0.28	0.07
				●	●	●	3.2(147)										
				●	●	●	3.4(163)										
				●	●	●	3.3(146)										
			○	○	○	3.7(154)											
大学				●	●	●	3.5(48)					0.37	5	34	7	0.26	0.04
				●	●	●	3.4(40)										
				●	●	●	3.4(54)										
				●	●	●	3.4(55)										
			○	○	○	3.9(63)											
公的研究機関				●	●	●	2.7(25)					0.52	1	10	3	0.29	0.14
				●	●	●	2.8(26)										
				●	●	●	3.3(25)										
				●	●	●	2.4(23)										
			○	○	○	3.2(21)											
民間企業				●	●	●	3.1(88)					0.74	4	34	9	0.28	0.11
				●	●	●	3.3(73)										
				●	●	●	3.4(72)										
				●	●	●	3.6(64)										
			○	○	○	3.8(61)											

(2009年度調査から意見を変えた理由)

2 かなり改善されてきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

-1 技術の複雑化や事業の将来に対する不透明感から、民間企業も中長期の技術開発の方向性を定めにくなっている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

-1 発信することもなく海外移転が止められない状況かと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

①大学

		指数													評価を変更した回答者分布(2006と2010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	不 充 分														0.51	16	113	41	0.34	0.15
大学															0.16	11	74	19	0.29	0.08
公的研究機関															1.09	1	4	5	0.6	0.4
民間企業		充 分														0.96	3	31	14	0.35

最近は大学に問い合わせると産学連携の方が、すは

- 2 最近は大学に問い合わせると産学連携の方が、すばやく応対してくれる例が増えてきた。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 産学連携に基づく社会への貢献が叫ばれ、学からの関心の度合いは更に高まってきている自覚があるため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 産学の結びつきが年々強くなっていると考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 環境に対するテーマの強化。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 独立行政法人化してからの大学は民業への貢献をことさら成果としようとしている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 研究者による意識の差は大きい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 大学の知財本部に、技術開発の案件を持っていくが、内容の意味など理解する意欲がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 JSTなどの地域産学支援プロジェクトが仕分けなどにより廃止になりつつあるため、意欲と情報の減少。(大学, 学長等クラス, 男性)

②公的研究機關

(2006～2010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(2006と2010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				●		●		●				0.77	9	76	23	0.3	0.13
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									
				●		●		●									

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 環境に対するテーマの強化。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
1 関心を持つ人が増えた。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
0 産業界との交流が不十分である。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
0 民間企業のことまで考えるゆとりが、以前にも増し、なくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
-2 JSTなどの地域産学支援プロジェクトが仕分けなどにより廃止になりつつあるため、意欲と情報の減少。(大学, 学長等クラス, 男性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 問69

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すか。

（2006～2010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(2006と2010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	円滑ではない			●		●		●					0.32	16	87	35	0.37	0.14	
				●		●		●											
				●		●		●											
				●		●		●											
				○		○		○											
大学			●		●		●					0.03	7	49	17	0.33	0.14		
	●		●		●														
	●		●		●														
	●		●		●														
	○		○		○														
公的研究機関			●		●		●					0.54	3	6	2	0.45	-0.09		
民間企業			●		●		●					0.44	6	29	11	0.37	0.11		
	●		●		●														
	●		●		●														
	●		●		●														
	○		○		○														

（2009年度調査から意見を変えた理由）

- 2 大学TLOの充実で改善されてきていると感じます。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 思ったほど進んでいない。大学の知財力が弱い。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 相互理解が進んでいる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 若干進んでいるので、upした。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 0 大学に知的財産に関わる資金がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 特許法第73条への対応が悪い。中国特許法第15条を参考とすべき。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 共同研究契約にて問題となることが多いため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 企業の中には倫理感に欠けるものも散見される。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 知財は産にまかせるという構図が、一向に改善されない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 益々、研究の意味等の理解に役立つようになっており、それが、学生等には重要になってきている。(大学、学長等クラス、男性)
- 1 学生や教育が、実用化を意識して研究や教育に取組むようになってきたと感じる。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)
- 1 産学連携をもっと推進するべきです。(大学、主任・研究員クラス、女性)
- 0 若手研究者に産業界の研究活動に関する情報を与えるよい機会になる。(公的研究機関、学長等クラス、男性)
- 1 純粋な基礎研究ではなくなっており、本来の研究目的がないがしろになっている気がします。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)
- 2 応用研究指向になっても問題があると思う。(大学、無回答、男性)
- 2 研究の深みが失われている。(大学、所長・部長等クラス、男性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 問71②

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

(2006～2010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(2006と2010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	日本の大学の方が悪い			●	●	●							0.06	18	84	19	0.31	0.01			
				●	●	●	●														
				●	●	●	●	●													
				●	●	●	●	●													
				○	○	○	○	○													
大学							●	●	●							-0.31	14	47	9	0.33	-0.07
						●	●	●	●												
						●	●	●	●												
						●	●	●	●												
						○	○	○	○												
公的研究機関													0.03	0	6	1	0.14	0.14			
民間企業				●	●	●	●						0.6	3	26	9	0.32	0.16			
			●	●	●	●	●														
			●	●	●	●	●														
			○	○	○	○	○														

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 0 大学側が経験を積むことによって民間企業との共同研究に慣れてきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 日本の大学の契約に基づいて技術課題の解決に理解を深めている。(大学, 無回答, 男性)
- 1 大学に連携の体制が整っていない。両者をつなぐシステムの整備が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 2 最近富にアカデミア工学系の技術課題解決能力が落ちている。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

問72②

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、企業の実態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)

ベンチャー起業が成功しにくい背景に税制や、拠金支援が行われにくい環境があると思われる。(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り、無用の手間を大学や企業にかけ結果となっている。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。大学等の事務職員の専門性の強化・人材育成が急務である。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)

最近の企業にはゆとりがなく、1～2年で実用化を言うことが多い。大学の基礎研究と企業の実用化開発研究の間に国の支援が必要であると思います。(大学, 学長等クラス, 男性)

産官学連携に大学が熱心でないとよく主張されるが、産業界も実はそんなに熱心ではないのではないかと思います。むしろ多い。(大学, 学長等クラス, 男性)

連携を支えるコーディネーターの人材が不足している。彼らの身分や給与を確かなものにしなれば、よい人材は集まらない。(大学, 学長等クラス, 男性)

・それぞれ(特に産側)が自分のところだけ得しようと考えている。(例えば不実施補償について今の日本の企業の姿勢が変わらないかぎり進展はない)・良い例を作ることが大事である。・参加するもの全員が得する仕組みでないと何事もうまく行かないことを全員が認識する必要がある。(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)

・個人的な範囲での取り組みが多く、組織的な広がりになっていない。・組織的な装置、体制を整備すべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

情報セキュリティに対する大学側の設備、体制などに問題が多かったと思われる。ただし、次第に改善の方向にある。(大学, 学長等クラス, 男性)

成果を急ぎ過ぎの点がある。(大学, 学長等クラス, 女性)

予算不足による各地TLOの破綻、人手不足による各大学研究協力課の機能不全。要改善。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者のサポート体制が不十分。(大学, 学長等クラス, 男性)

「今後、生じる可能性のある障害」という意味で述べるが、十分に気を付けないと、大学における基礎研究・開発能力の空洞化を生じる危険性をはらんでいる。すなわち、基礎力の無い研究者が単に企業に使われ続ける(基盤を形成している)部分もあることに留意すべきである。そういった意味では、研究者は、ただ単に産学官連携を追い求めるべきではないし、組織としても外部資金を追い求めるだけの愚かな施策を採らないようにしなければならない。要は、産官学連携の結果を正しく評価できる仕組みづくりが重要となろう。(大学, 学長等クラス, 男性)

・日本の大学も知財・契約等についてかなり国際的になりつつある。・平成21年、米国では月平均56万件のベンチャー企業が生まれたが、そのような所から将来の産業の芽が出てくる。国をあげてベンチャーの育成を図るべきであるが、その場合必ずリターンマッチが可能なシステムとすることが肝要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

サポート・スタッフの充実が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

・民間企業との共同研究においては、秘密保持等が必要となり、研究の場所、人的問題などが障害となる場合がある。→大学として共同研究専用の建物を用意するポストドク等を専用に雇用する必要がある。・中小企業との共同研究においては必要な研究費を確保することが難しい。→中小企業+大企業+大学の3者連携が必要。(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とを、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。・産学官のいずれも、さらに人材育成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)

「イノベーション」という単語が首相の口から発言されなくなり、産学官連携が腰だけ状態になりつつある。特に地方大で。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

スムーズな産学連携には企業と大学の橋渡しを担当する優秀なコーディネーターの存在が重要であり、ようやくそのような人材が育って来たところで、この様なコーディネーター雇用の為の補助金が無くなってしまうのは問題である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

契約に関する専門家をもっと増すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・人的ネットワークの拡充が最も大切である。そのための手段をどう採るか。学会等に対して、ネットワーク形成のために必要不可欠であることの社会の理解が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
お互いの不信感を取り除くこと。従来はこれが大きかったが経験を積むことによって少なくなってきた印象がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
・連携staffの社会的位置づけが低い。・連携staffの職能を重度専門職の一つとして社会的に認知する様なメカニズムを構築するべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
連携に興味のある一部の研究者の技術だけでなく埋もれている。本当に有用な技術を引き出すことが重要。そのためには目利き力のあるリンカーの育成ととも効率的な国レベルの総合機関が必要だろう。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
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)
給与体系の違いにより流動困難。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
産に全く元気がないため交流ができなくなっている。国の政策的支援にも問題ありか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
産の方に、時間をかけて成果を待つ余裕がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
第1次産業のように産業としての競争力が弱い分野に関連する教育研究分野では、国が積極的に関わって支えて行くことが必要であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
企業の景気により左右される面も大きい。安定した連携ができるような環境が望ましい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
民間の意識を高めたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
現在コーディネータ等は、外部からの人材に頼っているが、事務職員からコーディネータ人材を育てていかないと真の意味での教員の活動の支援とはなり得ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学はその財政的基盤が弱いのににもかかわらず知財を保持しようとしていて無理がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
基本的な大きな障害は少ないと考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
何に困っているか不明。情報なし。産が学に何を求めているのか不明。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学に対し、短時間で「出口」につながる成果を求めない。企業、公的研究所、大学の役割を定めて、お互い相補的に協力できるようにする。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
日本企業の多くは日本の大学の研究成果を見て自社でできそうとなると、その特許をくぐりぬける特許を出すと聞いている。又、企業のトップが交代すると研究自体が中止になるケースに出くわした。日本企業の特に大企業の姿勢は問題。その様な場合、企業は国と研究者に賠償する制度を設けるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
お互いに情報をやりとりするルートを多様化する必要がある(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学での特許やベンチャー支援的は中途半端であることが多く、二義的で教育の妨げにならないことが重要。大学の困窮化が教育を歪めつつある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
産官学を進めるための部署では、研究の質を犠牲にする傾向があり、大学としてそれを進めざるを得ないことも多く、大学の本来の方向性からずれていく場合も多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学の基礎研究と企業の研究開発を橋渡しするコーディネーターには有能な人材が必要。そのような人材には待遇の向上も必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
知的財産所有権の問題価値観の違いなどは、特にはないように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
企業全体として、大学を補充人員の一つとしてみなす傾向があり、企業の研究と同じことを大学でも要求するケースが多い。大学は企業の下請けではなく、もっと主導してオリジナリティの高い成果と利益を生み出すには何を企業にやって貰うか真剣に取り組む姿勢が要求される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
企業に積極的な姿勢が乏しい。会議には出席しても様子見しているだけで踏み込んでこない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
企業間競争の開発段階前の基礎研究課題について多くの企業と研究会(フォーラム)として共同研究するとうまく行く。その多く先の課題で公開可(期間を置いて)の課題であれば1企業との間でも問題がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
企業が成果を早く求めすぎ、時間がかかることを理解させるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
企業の研究者から、大学へ相談したくても、窓口が分からないし、相談して良いのか分からないとの話を聞いた。すべての大学がすべての分野の窓口を持つのは現実的でないため、〇〇分野の窓口は〇〇大学〇〇学部といった拠点を作ることも考えられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
単年度の研究が多く、長期的な課題に取り組みにくい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
地元に関連する産業がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学側に特許や諸契約などに明るい人材が育っていないのでは。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
以前あった「都市エリア」等、産学官を推進するような、補助金制度を再度作ってもらいたい。国がそういう制度を作ってくれないと中々繰り返し連携できないのが現状である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
小生の判断は、近くで見ている〇〇大学の事例が影響している。改善の余地は大きいものの、かなり以前よりは進んだ形になっているように感じている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学側が企業のできることを「代りに」やってあげるような協力が障害であり、大学しかできないことをやって企業に効果をもたらすべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産業界の方が、個々の情報を公開したくない傾向にあり、これを改善するのは、難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
産学官連携を前提として研究費を出すシステムがある。これは、大学の研究者の魂を変質させてゆく最も悪いものと思っている。金が全ての世の中で、大学教員の評価が真の研究成果ではなく、いかに金を稼いだかで決まるようになってしまった。(大学, 所長・部室長クラス, 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、行き詰まっています。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)
学官連携は比較的に利益追求ではないためか、共に協力的だと感じるが、産に関しては利益追求なために、利害が一致しない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
企業側のよりフランクな公開性。学から情報を得て行っても十分な評価を与える企業側の研究者や技術者に対する評価の見直し。(大学, 無回答, 男性)
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, 学長等クラス, 男性)
研究者側の科学と科学技術に対する考え方に課題がある。このギャップを埋める努力は彼等の行う学生教育で改善すべきであり、そのためのカリキュラムの重要性を研究者はまず理解すべきである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
(1)大学のタコソバ主義。(2)大学のプロダクトアウトへの無関心。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
研究機関の人材が企業に、企業の人材が研究機関に流動的に動けることが十分でない。出向のような立場でもよいので、それが行える環境、制度の改善が必要である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
それぞれの科学専門分野にある程度精通した(修士クラス)国際弁理士の育成が必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
昨年末の景気後退の影響で産から学への資金の流れが細り(企業内の研究者にとっては自明であるが)大学内では企業の資金を増やすことに対する懸念の声もあると聞く。これにより産学連携の動きを弱めるのではなく、産学がお互いより踏み込んで目的を共有し、互いによりvitalな関係を築くことで企業として容易に資金を減らすことのできないような関係を目指すべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
連携に至るまでの出会いの場や、自由に議論できる場がない。オープンエンドでプレスト的な普段のインターアクションが必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
企業としては、利益を出さなければならない中で、産学官連携における技術開示、とくに海外ライバル会社への技術流出は、最も神経を使うことになります。それに対して、公的性格の資金や連携へ安心してアクセスできる仕組みが構築されると参加が容易となるでしょう。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
同じ土俵で、世界の中での日本の将来を真剣に議論する場が不足している。産業界は近場の成果ではなく、10年後の世界市場をリードする革新的技術に期待(大いに議論したい)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
官民(独法を含む)間の人の異動(出向でなく転籍)に対する法的・経済的・心理的バリアー。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
多くの大学が共有特許の不実施補償を要求すること。共有特許は企業に譲渡すべきである。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)
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)
技術開発課題の多くは、経営課題と直接リンクしているため、守秘の観点から、産学官連携として、取り組みにくい。基礎的な研究を主体に、連携を進めている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
伝統的な官尊民卑の名残が日本の大学公的機関に残っている点。その背景もあって科学と技術の違いを理解しない(できない)事において欧米の大学との共同研究に比べ大きな障害である。独法化による経済原理の導入により状況は改善されると期待される。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
産と官学の間には、知財に対する考え方に開きがあり、特に不実施補償の問題は顕著で、研究者同士が連携の合意に達していても、知財担当部門同士の交渉で流れてしまうことも多いと聞く。この問題の解決は容易ではなく、独占権の有無で補償を定める考え方もある。他に、組織に対する補償という意味合いではなく研究者へのインセンティブという考えに基づけば、個人に直接支払うかどうかは別にして、企業としては実施報奨(褒賞)金として考えるというのも一案ではないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
一時期の熱気は冷めたのではないか。(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)
研究成果が規制の技術基準に採用されることが想定される場合は規制の独立性の観点から注意が必要となる。成果の評価プロセス、規格案の審議プロセスに透明性、公正性が担保され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)
たくさんある。大学によって差も大きい。特に知的財産権の取扱いが問題が大きく、このままでは企業は積極的にならなくなってしまう。「何が問題か」を整理し、方向付けをすべきだと思います。(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イ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)

産学官連携は個人研究者間では問題は無いと思うが、組織間での利害の問題が残る(独立行政法人の弊害かと思われます)。組織間での円滑運用ルールをまず作ることが重要だと思います。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・公的機関は企業に資金面の援助ばかりを要望し、企業は成果を求めがちであるために意識にずれがあることもある。ある程度はやむを得ないが、相補的關係にあることをもう少し意識する必要がある。・ごく一部の大学・学部であるが、民間企業の研究者がないがしろにする意識が見られる。いつまでも対等の関係であるので改めるべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

産業界から見て、大学、研究機関での連携先やレベルを把握するシステムがない。把握が困難。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・大学側は興味は示すが、入り込もうとはしない。もっと、具体的、前向きな行動が望まれる(関心)。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

知財関連の問題をsimpleに解決できるシステムが必要と思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官連携において、産の求めるものと学官が求めるものととの融合がなされていないことが多い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・大学全体の組織統制力がないため、組織的連携よりも、産学連携に積極的な研究者と個別に連携した方が成果が上がる。→大学全体に産学連携のための予算をつけるのではなく、研究者個別の取組み、成果に応じて判断すべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

・連携を推進する人、仕組が大変不十分と思う。・大学の中で研究者の育成だけでなく、マネジメントできる人材も育成する。・民間で研究開発、マネジメントの経験のある人を活用する。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学によって知的財産に対する考え方が異なっているため、その契約が複雑化し、合意に至るまで非常に時間がかかったり、合意に至れず研究成果を上手く扱えなかったりということを聞いたことがある。知的財産の取り扱いや考え方の指導を国がしっかり行っていく方が良いのではないのでしょうか？(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

産学人材が、企業の開発をまったく理解していないため、3者がまったくかみ合わない。大学の採用人材に企業での開発応用研究(基礎研究では不可)の経験を必須としないと、めまぐるしく進化する世界的な研究や技術の流れにまったく追いつけなくなると考える。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

・「成果を外部にアピールできる」ことを要求されるので連携しづらいと思った。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

現在産学官連携のもとに求めているのは創造性の高いイノベーション創生であり、旧来の企業の海外からの技術導入、改良改善ではない。したがって、多くの場合研究大学、大企業の共同研究からは、マーケットの小さい新現事業を生み出す事は難しい。したがって、大学企業連携の研究成果を基に起業するセクターを育成すべきではないか？(その他, 学長等クラス, 男性)

現時点では、産業界に大学の知を活用するノウハウが不足していることが拡大のネックとなっているのではないだろうか。大学側は10年ほどの間にずいぶん変わってきていると評価できる。例えば、大学と業界団体との接点を増やし、努力をアピールするような策は如何だろうか。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

情報の交流が不足。企業の人は大学の中身を知らない。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

企業側の立場からすると、知財権の取り扱いが、本当に実用性のある共同研究開発の妨げとなっている。iPS細胞のように大学発の成果の活用に、企業が対価を支払うのは当然納得できるが、企業がスポンサーとなった研究には、知財権を企業側に譲渡できないならば、日本企業の競争力強化につながる研究は困難となる。以前、ドイツの大学と研究を行った時は、権利を譲渡頂き、大学側の研究者には、社員と同じ扱いの譲渡補償金のみで済んだことから、このような制度にしたら活性化するのではないか。(無回答, 所長・部室長クラス, 男性)

知財の知識が大学に育っていないため、良いseedsも見逃している。(無回答, 無回答, 無回答)

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)

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: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、スピードの面ではまだまだ不十分である。制度的な改革も必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

・それぞれが別の言葉(思惑)で話しているのが現状。・大変難しいことを認識して進めるべき。・一番の問題は、日本の雇用の流動性がなく、考えが狭く(我社第一)、柔軟で大局的な見方のできる人が少ないこと。(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な。(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)

産学官連携に対する研究独法の研究者の意識が意外に低いと思われるケースがある。近年、大学サイドでは社会貢献の重要性の認識が高まりつつあるが、逆に官のサイドに認識の不徹底が見受けられる。一般論ではあるが、研究独法は中小企業に対する対応を改善するべきではないかな。(大学, 学長等クラス, 男性)

産学連携は博士後期課程の人材育成の場としても有効である。工学系のみならず基盤科学分野においても共同研究や数ヶ月～半年のインターシップなどを経験することで広い視野や企画力を養うことができる。さらにキャリアパスを広げるきっかけともなる。(大学, 学長等クラス, 男性)

日本の大学も外国の大学を通じて外国企業との連携を進めるべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学や公的研究機関が実施する基礎的研究においても、早い時機より民間企業が関与することにより、出口を見据えた内容となる。日本国内の産業の活性化には、このような取組が増々必要になると思われる。(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)

産学連携は大学の重要な活動の一つだが、言わば応用研究・実用化研究であり、大学が挙げてこのような方向性だけに目を向ける様であれば問題である。結局は大学間でも、また大学内でも基礎と応用をどう上手にバランスを取って行くのかと言う問題か。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

知的財産についての認識を特に大学教員に提起する方策が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

本来純粹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)

産学間の人的交流を促進してはどうか？最近話題になっている博士、ポスドク、教員の強制的な雇用は、日本の企業の競争力を短期的には低くするかも知れないが、制度が定着すればうまく行くように思う。米欧の企業人があられだけ学位を持っているわけだから…。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産学官連携については、長い目で、そのあり方と進め方を考えていく必要があると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

金になることは、私の分野ではない。産が何を期待しているのか？ 口は出すが金は出さない？ 基礎データだけほしい？ 大学人としてはこういう程度の認識しかありません(Life science分野)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の大企業は大学の能力をみくびっている。博士の学位などなくとも自社で教育すれば十分と思込んでいる。その為欧米にくらべて、博士の企業就職は軽んじられている。開発に取り組む方法や下の者の指導など比較にならない程 差がある。又、企業で仕事をしながら博士の学位をとっても課程博士とは比較ができない程内容が低いことが企業にも一般的にも理解されていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学、特に地方の大学では生き残りをかけて、大変努力しているように見えるが、果してこれで良いのだろうか。大学にはノウハウが少ないので、もう少し時間をかけて、経験を積む必要があるかも知れない。(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?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殴り込みをかける傲慢さである。しかし、日本の企業で世界のトップ技術を持つ企業はまだ少数であり、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。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、長期的な視点に立って、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って、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っ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)

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。具体的なビジネスモデルの構築が必要です。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

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が連携して、ニーズとシーズを共有し、応用的な開発経験も参考にした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, 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のものである。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る。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

産学連携は間違いなく進展している。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)

日本のTLOの動きが気になっています。ほとんどうまく行っていないように感じています。国の何らかのフォローが必要ではないか。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の研究所といえども、知的財産に関する知識は必要であるため、そのような指導をする機会を作ってはどうか?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学では運営交付金が減ると産学連携本部などに皺寄せが行き、会社も景気が悪いと産学連携等の節約が行なわれる。(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

(2006～2010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(2006と2010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	消極的				●		●		●	5.0(185)	積極的	0.24	21	83	32	0.39	0.08
		●		●	●	5.0(176)											
		●		●	●	5.0(170)											
		●		●	●	5.3(177)											
				○		○		○	5.3(171)								
大学				●		●		●	5.1(124)	積極的	0.28	14	56	24	0.4	0.11	
	●		●	●	5.0(108)												
	●		●	●	4.9(116)												
	●		●	●	5.4(133)												
				○		○		○	5.4(119)								
公的研究機関												-0.13	1	9	1	0.18	0
民間企業				●		●		●	4.8(34)	積極的	-0.08	4	13	6	0.43	0.09	
	●		●	●	4.6(41)												
	●		●	●	5.0(26)												
	●		●	●	5.0(31)												
				○		○		○	4.7(29)								

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 努力している。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 2 実際に大学の教員が地元のブランド研究会のメンバーとなり、又、地元の問題を大学内でチームを組んで取組んでいる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 近隣の大学間との交流が以前よりは活発になってきています。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 多くなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 少なくとも我が大学では、このような方面の取組は加速している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 地方の小規模の大学は、大学の存続そのものに危機感をもっており、地域ニーズへの関心は高まっている。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
- 0 このところ、研究大学においても地域企業との協力でクラスタ形成が進められはじめた。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 0 地方大学ほど認識していると思う。(その他, 学長等クラス, 無回答)
- 0 地域ニーズへの関心、取組みは進んできていると思う。(大学, 無回答, 男性)
- 1 地域の特徴を考えるようになりつつあるが、ダイナミックさに欠ける。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 JSTなどの地域事業の縮小。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 地域～は、国に比べて特に構想に関わる思考が弱い、配分された金の円滑な消費に力が注がれている現状は変わらない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 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

(2006～2010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(2006と2010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	消極的				●		●		●	4.4(173)		0.31	19	73	33	0.42	0.11
					●	●	●	4.3(157)									
					●	●	●	4.5(160)									
					●	●	●	4.6(164)									
					○	○	○	4.7(159)									
大学					●		●		●	4.4(112)		0.39	15	49	26	0.46	0.12
					●	●	●	4.3(97)									
					●	●	●	4.5(111)									
公的研究機関					●		●		●	4.5(124)		-0.84	0	7	1	0.13	0.13
					○	○	○	4.8(112)									
民間企業					●		●		●	4.2(35)		0.24	4	12	5	0.43	0.05
					●	●	●	4.3(37)									
	●				●	●	4.3(23)										
	●				●	●	4.9(27)										
	○				○	○	4.4(29)										

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 2 少なくとも我が大学では、このような方面の取組は加速している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 努力のあとが見られる。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 2 地方大学では特に積極的になってきた。特に産業コンソーシアムの中、高において。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 市民公開講座開催や高校生対象に看護師体験学習などを開催しています。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 1 JSTの人材養成プログラムが進捗している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 まあまあ情報発信してきているように思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 地域ニーズに向けた人材育成も進んできていると思う。(大学, 無回答, 男性)
- 0 科学技術振興調整費で大学と企業との協力によって企業リーダーの育成に取り組んでいる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 0 地域によっては、大学・企業と連携し積極的に人材育成をはじめている。(その他, 学長等クラス, 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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●		●		●	3.2(156)			充 分	0.59	13	82	26	0.32	0.11	
				●		●		●	3.2(146)										
				●		●		●	3.7(148)										
				●		●		●	3.7(139)										
				○		○		○	3.8(148)										
大学			●		●		●	3.1(105)			充 分	0.5	8	57	21	0.34	0.15		
	●		●		●	3.1(98)													
	●		●		●	3.5(103)													
	●		●		●	3.4(108)													
	○		○		○	3.6(107)													
公的研究機関											0.25	3	6	0	0.33	-0.33			
民間企業			●		●		●	3.5(26)			充 分	1.06	1	16	3	0.2	0.1		
	●		●		●	3.2(27)													
					●		●	4.6(20)											
					○		○	4.5(23)											

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 4 本学工学部化学系では地域の特徴であるケイ素化学の研究拠点を作りました。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 地域農産物の付加価値を高めるための共同研究を地方自治体と大学間で行っている。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 2 地方自治体には、十分な資金がなく、施策は十分に打てない等の課題はあるが、全体的には、大学等の努力によって地域支援は格段に進んでいる。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 支援は充分ではないが、これまでに比べて前進してきている。(大学, 無回答, 男性)
- 1 県と大学との連携が、地域の人材育成の環境作りに貢献している。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 JSTの人材養成プログラムが進捗している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 政策的努力が始まっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 残念ながら東京集中のように見えます。(大学, 学長等クラス, 男性)
- 1 国立大学と公立大学との連携による地域の活性化が必要である。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
- 1 意識が良くなった。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 1 十分に支援していない。(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)

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)

東京のみでなく、地域でも課題選定のチャンスを与えること。(大学, 学長等クラス, 男性)

地域のニーズをとらえ、大学と連携させるコーディネーター人材が不足していること。(大学, 学長等クラス, 男性)

・自治体は大学が協力するのは当然と考え、大学側は自治体から求められればやむを得ず最低限協力するというのが現状。・両者にメリットのある仕組みを考える(作る)ことが不可欠。(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)

大学に関してコメントをすると、やはり研究費の問題が大きいのではないかと。公的な研究費をインセンティブとして増加させる必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

JSTイノベーションプラザ等各地拠点が廃止へ向いつつある。今までの蓄積が無駄になり、また活動がほとんどなくなる。大障害。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者が地域で活躍する状況の担保が人材育成上極めて大切である。(大学, 学長等クラス, 男性)

地域活性化には科学技術のみならず、教育、行政面での産学公連携が必要である。しかし、大学教員が多忙なため、その実務が困難であり、中間職(注1)の拡充により、その障害を軽減すべきである。(注1) 米国のResearch Administrator(大学, 学長等クラス, 男性)

都市における大学として、第3次産業の活性化が重要であるが、今まで取り組めていなかった。既存の学部、研究科の枠組では無理があった。→「サービス工学」として学部横断的に取組む必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

地方公共団体からの研究成果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、必ずしもそれに応えることができない分野があること、そして当該分野の成果が即効性のある科学技術開発の礎となっていることも、地域に理解してもらいたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方自治体の予算難から、官との共同事業を進める事が出来ない。地方自治体公務員に自由度(研究参画を積極的に進められる)がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

時によってではあるが、自治体関係部署の担当者次第でこの様な活動が進展するか停滞するかが分かれてしまう事が有る。大学・自治体高位者同士の意識の共有化が重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方独自の高いレベルの技術力の育成が不十分→独自性、見極めの強化。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

地域にもっと金をまわすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国の政策、人的立証ネットワークの拡充、資質把握のあり方、地域分権のあり方を早期に確立すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・地域の産業が活発でない場合は、日本中、又は世界を見て研究するしかない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域が求めるものと大学が提供できるものの食い違いが往々に見られる。十分なコミュニケーションが重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域計画と学術/科学技術計画との関係の明示化。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方自治体の縦割り行政化、農工連携の様なテーマを進めようとする、工業振興課と農業行政課などとの調整を図る必要があり、前進しない。(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と。(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)

若者が東京に集中してしまう傾向があること。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

地方自治体が旧来の連携にしか目を向けておらず意欲がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

昔のように地元企業ももっと大学の研究や設備に投資してほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

役所の対応が人次第で、人がすぐ変わるため難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域ごとの経済的、人的な格差。逆差別的な政策も必要か？首都移転・分散化もひとつの策だが、既得権益があるので難しいと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

結局のところ個々人の善意にたよっている。まともな政策があるとは知らない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

交通や情報網の発展により、その地域固有の技術というものが少なくなっている。それを資金獲得やメンツの為に行っていると思われる研究が見られる。よほどのことがない限り、地域活動の技術に資金を出すのではなく、人材育成につぎこむべきと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域としてのニーズと、国全体あるいは世界的なニーズが大きく異なっていることが多い。そのような区域内のニーズに合わせて研究することは、国の研究費を使っている場合には不適切である。そのような意味では、地域独自の研究費を大幅に増額することが秘策ではないかと考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域における科学技術というのが、科学は特別な場合を除き無理ではないか。アンケートで科学と技術を分けましょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方自治体の財政難は研究機関との連携を困難にしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の敷居を低くする工夫が必要だと強く感じています。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

1にも2にも資金が不足、人も不足。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学や研究者によってばらつきがあることを地域に理解してもらえばそれでよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

育てた人材が活躍できる職(地域内での就職先)が非常に少ない。(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と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)

地方では、地元中小企業は現地大学が目を向けていないのでは。相互に補完関係の構築に向けてのインターフェースの確立を要すると感じる人が多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方での活動を活性化するには、首都圏では不要な旅費などの経費に対する配慮が不可欠である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

社会が東京集中のため、地方大学での産学連携は困難。教育における貢献は近年充分に行なわれている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域というのは何かをより明確に認識する必要があり、大学によってその受け止め方は異なるであろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「地域」にとって「新しい学理の追求」は魅力が無いかもしれない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ヨーロッパでは地域に特色を持った科学博物館が沢山あり、小学生がそこで現地教育を受けている。知の創造が地域で、若手層に対して行われている。日本は地域活性化とは、中小企業の技術支援等、経済的効果を狙ったものが圧倒的に多い、要は金の為である。地域への貢献は いかにも地域を儲けさせるかである。これはしかし大変難しい問題であり、大学が出来る筈がない。地域での大学の役割の意味をもっと深く考えるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域行政機関の財政状況の悪化。(大学, 無回答, 男性)

地域と国立大学との連携を深めるために、地方自治体による国立大学への財政的支援等の強化が必要である。(公的研究機関, 学長等クラス, 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。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, 学長等クラス, 男性)

研究者と地域行政とのコミュニケーションに一層努力すべきである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

コーディネーターなど人材不足(資金含む)。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

地方自治体が本気で科学技術活動を行うのかどうかの決心にかかっている。地域ごとに科学技術の核となる施設等の配置が必要であるかもしれない。地域の特色に応じた国の後押しが重要である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

自治体財政部門の無理解。事務官への権力集中を緩和し、技術系職員の予算作成等への関与及び決定権を増やす。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

地方大学に修士、博士といった大学院生が多く集まるような研究環境を形成する必要あり。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の積極性も重要であるが、それ以前に地域を今後どうしていくのかという方向性が地方自治体・地域産業界・地域住民を交えて議論し、方向性を共有できていることが必要。地域クラスター等の施策は否定しないが、地域コミュニティとしての意志に合致しているかどうか見極めが必要。また、地域での知の拠点作りは、グローバルを含めた人的交流を阻害するものであってはならない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究者の「専門性」に対するこだわりが、実際の問題への関心を薄めていると思います。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

地域コンソーシアム事業は事業仕分けの対象になっていたが、地域の科学技術活動推進のために必須の予算である。増額が望まれる。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)

資金の支援。会社に余裕がない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学の役割は、地域に対する貢献はほんの一部であって、地域にのみにこだわる必要は全く無く、むしろ世界的視野に立つのが望ましい(ただし個人的スタンスです)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

金は一括交付して、あとは地域主権で任せることがよいのではないか。そのことによりダメになる大学があってもよい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

地元自治体が少ない予算の中から継続的に研究を支援するかどうか不確か。国がある程度支援するのはやむをえない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

地方の中小企業への信頼がない大学の教員マインドの変更が必要。(その他, 学長等クラス, 男性)

現在の政治システムでは、地域が独自に科学技術振興を実施する経済的ポテンシャルを持っていない。しかし、多樣的イノベーション・エコシステムを構築する事が我が国の目標であり、国と密接に協力して、資源の有効活用と自律化の努力を続けるべき。(その他, 学長等クラス, 男性)

地域に根ざす活動をしても、大学へは国の予算等の手当しかなく、中央指向型となりがちである。この仕組みを変えることが必要。(その他, 学長等クラス, 男性)

自治体が積極的に行動しないと活性化しないように思う。例えば、自治体の職員を地域の大学が育成するようなプログラムを作りつつ、地域全体での大学の活用を企画するように仕向けたらどうか。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

道州制を実施して大学を核とした人材育成を積極的に進めることが多様な人材の育成につながる。四国のGDPはニュージーランドと同じ。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

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

今後益々、産官学の地域連携が重要になると考えられる。近年、地域の産業界やその連合会等は、自らの生き残りをかけて、連携に極めて熱心に取り組むようになっていく。(大学, 学長等クラス, 男性)

地域における貢献をすべき大学と、国際的貢献を求められる大学とは区別して、双方を十分に支援する高等教育政策を確立するべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

・歴史的経緯(大学は地域と関係なくやって来た)を急に变える(意識)ことはむずかしい。・ニーズやメリットに配慮した(そこからスタートした)仕組みが見つけられなければならない。先ず協力あり(何か協力しなければ)では、おぎなりのことしか出来ない(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りません。これが問題。(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)

この問題は以前より多くの課題が指摘されているが、公的支援の内容が、実情を反映していない点が最大の欠陥であろう。(大学, 学長等クラス, 男性)

多種・多様な産業と数多くの大学が集積している首都圏にあって、個々の大学がそれぞれの特色を鮮明に打出すこと、連携・協調してネットワークとして地域の活性化に貢献できるしくみを考えていく両面が必要。(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)

自治体自身の財政状況が厳しい中、地域における科学技術活動の活性化は益々厳しい状況に有ると考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域における大学の位置づけは非常に重要である。設問75-76はその意味で意義は大きい。地方では地方自治体(県、市等)の役割が大きい。(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次第に増えてきている。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、その実効ある活用が未熟な故に、まだその成果が現れていないとの印象あり。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の評価(国立大学中期目標、計画に対する評価)においても、地域連携に関する項目も重要視すべきであると思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地方大学出身者はその地方には残らないのではないかと。地方には人はいないです。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地域に根ざした産業は最先端技術でよりよいものになる可能性がある。その為に必要なのは人材育成。しかし他の地域がやっているからといって新たに産業をおこそうとしてもそれは不可能に近い。しかし不可能に近い例がいくつかみられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学院の地域コースなど、比較的熱心に取り組んでいると感じます。(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(本部ブリュッセル)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持っているのであるから、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)

この考え方により、地域からの大学へのさまざまな要求は増えているようだが、それらをこなしたという業績以外に大学のメリットは見られない。大学の負担が増えているだけではないか。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

大学に対して地域再生と世界トップレベルの研究、人材育成という複数のタスクを負わせつつ、交付金を削減する政策は無理難題を押しつけるものである。また国立研究所、研究機関とのミッションの仕分けはどうか不明確である。国の科学技術政策の迷走、また他国の政策の一貫性のない追従なのであろうか。(大学, 無回答, 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・協力関係を強化していく必要がある。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)

現代のように交通通信手段が発達した現状において、地域という考え方を再考すべきではないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大学の役割は、地域に対する貢献はほんの一部であって、地域にのみこだわらなければならない必要は全く無く、むしろ世界的視野に立つのが望ましい(ただし個人的スタンスです)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

イノベーション創成立国を目指すためには、明確な国のビジョン(国策)をベースにしたトップダウンの活動に加えて、地域の多様な資源を活かしたボトムアップの活動がバランスよく実施される必要がある。粘り強く目的に向かって不断の努力をするしか解決の途はない。(その他, 学長等クラス, 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)

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である。(大学、学長等クラス、男性)

研究成果を社会に役立たせるためには、それを移行させていくための、知識、実行力、資金など多様な作業が必要であり、それを行える人材育成が重要である。(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、官報広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。イノベーションを生み出す技術の精査や応用展開のためのビジネスモデルを含む製品開発(高度な人材の育成)。(大学、学長等クラス、男性)

まだまだ規制緩和が足りないと思います。(大学、学長等クラス、男性)

1. 教育・研究・イノベーションへの参画の国創りの三大要素の三位一体的推進能力の強化を、初等・中等教育から高等教育の全教育現場で継続的に行う様な仕組みの構築・強化を。2. その視座で総合科学技術会議の発展的改組・強化を。(大学、学長等クラス、男性)

・そのような対策はイノベーションと関係なくキチンと進めるべきである。・イノベーションについては、先に書いたように現在のイノベーションについての考え方が間違っている。・チープな「いわゆるイノベーション」を演出するため、いろんな制度をピント外れにいじくっても実効はない。(大学、学長等クラス、男性)

医薬品・医療機器に関していえば、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一層の整備が必要。(大学、学長等クラス、男性)

研究開発の成果が、いわゆる死の谷を越える段階における大きな問題の一つに政府調達が挙げられる。従来から多くの要望がある中で、抜本的対策が検討もされていないように感じられる。我が国における研究開発型ベンチャーの不調は、人材面も重要であるが、企業サイドの姿勢に問題が多いのではないかと(例えばオープン・イノベーション感覚の欠除)。(大学、学長等クラス、男性)

大学での特許支援を大学の内外で整備すること。現状の5-8倍の人と資金が必要。ほとんどの研究成果が社会で果実を生みずして消えていつている。(大学、学長等クラス、男性)

1) 革新的発見や発明は大学の得意とするところである。2) しかし、実用化への橋渡しにベンチャー企業の育成が不可欠である(米国では平成21年に月平均56万社が誕生)。3) 大学・企業等に規制緩和と優遇措置を講じるべき。(大学、学長等クラス、男性)

公立大学と国立大学では法的規制が異なっている。例えば公立大学は小会社を持てず、大学発ベンチャー企業に出資できない。→大学の種類によらず同一の法律に従うのが望ましい。(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支援するしくみができていない。特に人材が不足している。(大学、所長・部室長クラス、男性)

特に医療関係では様々な規制(医薬品のみならず医療機器、介護機器を含めて)が障害となっていると考える。(大学、所長・部室長クラス、男性)

国の資金をもっと地域、民間にまわすべき。大学・公的研究機関への基礎部分のみ国が持ち、競争部分は地域と民間にまかせるべき。(大学、所長・部室長クラス、男性)

日本という国がどこへ向かうか、そのひとつの方向性のイノベーション創出、社会国民の利用。社会国民が運命を待つのではなく、いかに利用し、創造をするかを懸命に追求するよう頑張っていかなければならない。(大学、所長・部室長クラス、男性)

国際標準化について、国はもっと力を注ぐべきである。欧米はこれを国の戦略と考えているが、日本にはその意識がない。日本の科学技術で国際標準化できるものがたくさんある。(大学、所長・部室長クラス、男性)

ベンチャーでの損失の税額控除。(大学、所長・部室長クラス、男性)

政府の縦割り行政を改善することが最も重要。今、他国に対して劣勢となっている要素は“speed”。この“speed”を阻害しているのが役所の縦割り行政。この“speed”だけに注目して「Innovationの社会還元」を極大化する方策を考えるだけでも、非常に多くの解決すべきitemが見えてくるはずである。(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)

メディカルイノベーションにおいて規制緩和は必須。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

地方の私立大学は大変苦しい状況にある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

創出から実用化における部分でリスクが大きく、又、このため投資がなされていない、投資側は資金回収をあせるあまりベンチャーに過度の損失負担を強いている。日本でベンチャーが育たない、とくに、大学発ベンチャーがほとんどない理由である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・薬事法の認可スピードアップ。・外国承認薬は日本でもすぐに採り入れる。・規制緩和を強く進める。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

独法化で教員の仕事が増えたことに間違いがない。それを減らすことができると、教員もより大きなエネルギーを社会への還元に向けられるのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

イノベーション起爆のためにはそのシーズ創出が不可欠です。そのためには、研究体力の向上がまず施策として必要ではないでしょうか。現在の「集中と選択」の施策は我国全体の研究力という見地に立つと大きな問題となっていると思います。すなわち、一部に集中しすぎ、ひどい場合は、極めて陳腐化したものに集中し、その反動として、全体の運営費減を招いています。適正な集中は是非とも必要ですが、大学全体の大きさと、最低限の体力を保つことはシーズ創出に最も有効な方法と考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ベンチャーを作れ、作れといわれても、基本は基礎研究。お金うけは不得意です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・大学の教授に元気がもはやない。時間がないことが最大の理由。そのため、ベンチャーをおこす元気も出ないし、イノベーションにつなげる努力も消極的になる。まずは、大学教授に余裕を持たせることが大切。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本で生まれた技術を社会、国民に還元するにはまず標準化が必要。国内ではなく、世界の標準化である。この標準化作りに係わる人は国内の全権をもって、10年以上会議に参加する必要がある。日本の医療機器については厚生省認可が必要。薬と機器は全く違うのに同じ機関が認可している。これではベンチャーが入ってくる余地もなく、日本の国民が優れた医療技術を受けられない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

いわゆるコーディネーターは重要な役割を果たすが、日々雇用であったり、短い任期制であったりして、極めて不安定な身分である。次のステップを自分で切り開く必要があることはわかるが、このためにより人材が集まらない。公的機関保証のようなものも設けた方がよいのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の企業は石橋をたたいて最終的には渡らない所が多く、一方ベンチャー企業も少ないので、大学発のアイデアを実用化することは極めて困難である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究のモチベーションの低下。研究費の大幅増加と、正しい評価を基にした傾斜配分(事後を含む)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国としてシンクタンクを新たに作り、戦略を立てる。(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生活をしていました。そのとき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、単に理系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ぬ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児的段階にあると思う。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、理系に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)

これら全て重要課題であるが、他も含め全て実施して動かしてみないとわからないことも多い。どのようなプログラムをたてても適材適所の課題を採択していかなければ、何の解決にもならず、次に向けての正確な問題抽出にもならない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学等と民間企業間での人事交流が欧米並に活発化しないと、安心してベンチャー設立、大学での研究継続などが難。従って、異文化間交流による自己啓発に疎くなり、グローバルな競争力にも弱くなるのでは?そういう活動が活発な外国に比べて。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

流行りの言葉のイノベーションという軽さに、大学が振り回されている面もあろう。社会、国民への還元などが簡単に出来るものは大学でやらなくても良いかもしれない。より原点に近いところで大きな影響力を及ぼす「イノベーション」を考えていくことが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の目的は知の創造であり、それをもって国民に還元することです。金儲けの為の研究機関ではありません。世の中がこれ程不透明になり、経済的にも行き詰った時、大学は、知をもってこれからどうあるべきかを考えてゆくところです。根本的に、若い学生が自信と希望を持って生きてゆけることをいかに実現すべきかを考える必要があります。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

イノベーションは技術革新と把握するのではなく創新またはシステム革新、経済社会革新と把握すべきで、その把握を踏えた施策を展開すべきである。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

本学にも産学連携知的財産統括課はあり、特許申請までは協力をしてくれますが、その後の企業との接触などに対する支援は不十分です。研究者がビジネスモデルを構築するのは無理です。新産業・新事業の創出を生み出すためには、具体的なシステムを構築しないと進まないと思います。(大学、主任・研究員クラス、女性)

自由発想型基礎研究者に技術的イノベーションの圧力がかからない様にすべきである。一方、分野間のギャップを埋め、切れ目なく社会的経済的価値につなげて行ける体制の構築が必要であろう。(大学、無回答、男性)

研究開発型ベンチャー育成において、利益相反の在り方の見直し、緩和が必要な場合もあるように思われる。(大学、無回答、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が不足しがちであり、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、学長等クラス、男性)

日本を起点に企業にとって税制等、制度的に魅力あるものにして欲しい。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

基礎研究が社会的価値、経済的価値になるまでにはしばらくかかります。その点を十分理解し、継続的な支援、制度が必要である。(公的研究機関、所長・部室長クラス、男性)

規制科学、技術アセスメントの学問がまったく機能していない。例えば安全・安心を一つの言葉として使うこと自体非科学的である。科学技術から生まれるイノベーションを社会で享受するためには、科学的(その時点における)証明に基づくしかない。それは安心とは全く別の世界の話である。(民間企業、学長等クラス、男性)

①長期的視点に立った研究戦略の立案、②研究開発のステージに見合った研究資金の配分と評価③産学間の人事異動(転籍)の推進、が重要と思います。(民間企業、学長等クラス、男性)

近年、国際標準化の重要性が高まってきたが、この分野は人材育成に時間がかかる。大学のカリキュラムに国際標準化を取り入れるなど、標準化教育の徹底が望まれる。(民間企業、学長等クラス、無回答)

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)

企業が国境の枠を越えてグローバルに研究開発を展開する現代においては、政府の研究開発政策においても、グローバルに自国技術を展開する戦略が必要と思う。(民間企業、学長等クラス、男性)

イノベーションは仕掛けて起きるものではなく、社会全体がイノベティブになっている、即ちイノベーションを起こすような風土になることが必要ではないか。そのためには、欧米のシステムの真似をしても馴染まないこともあるはずで、独自の工夫をしなければならぬ。(民間企業、学長等クラス、男性)

とにかく全体に余裕がない感じ。国家の将来に不安を持っている。(民間企業、学長等クラス、男性)

イノベーションの創出は簡単にはできないもので、大抵はイノベーションと称して実態は既成のものに(プラス)アルファする程度である。本学のイノベーションは現状で認識されている事を破壊するものなので、歴史的にみても大抵は先ず社会で否定される。この問題(障害)を取り除くことは普通でできないと考えます。(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結集して実現してきた。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)

政治家はもっと勉強してほしい。政策担当者はキーワードをもてあそぶだけでなく、もっと、長期的視点を持って、過去の蓄積も振り返り、地に足の着いた施策をお願いしたい。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

「産学官」の連携は必須と思うが、つい中国の諺「和尚が3人になると水を飲めない」注) が浮かんでくる。注)和尚が1人なら天秤棒で2つの水桶を担いできて水を飲む、2人なら天秤棒の真ん中に1つの水桶を担いできて水を飲む、3人になるとお互いに水桶を押し付けあって水汲みに行かず水が飲めない。対応策は、お互いにRespective Friendで、各々の役割を明確にし、かつ各々責任感を持たないとうまくいかないと思う。(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。地球温暖化対策問題におけるCO2排出に関わ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)

研究開発型ベンチャーのサポートをもっと充実することが重要と考えます、資金サポートをはじめ、設立の手引き、リスク回避などがサポートされると、多くのベンチャーが生まれます。これにより社会、経済に効果をもたらす場合の数が増大すると考えます。(民間企業、所長・部室長クラス、男性)

大学発ベンチャー支援は、その成果を利用する民間が行うべきであり、国が支援するのは本末転倒ではないだろうか。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

・科学技術基本計画などで、国としてめざす方向、大切にしたい価値とその実現施策を示すこと。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

ベンチャー支援に税金を使う場合、その技術にオリジナリティを含む競争力が本当にあるのか、もう少し精査をした方がよいケースが散見される。(民間企業、主任・研究員クラス、男性)

他人事のイノベーションetc、では政策の実現は困難、各レベルの者が“Do Innovation”は何かを考え、実行するのがその答え。(その他、学長等クラス、男性)

我が国が現在目指す新しい社会構築は“もの”から“ちえ”への大転換であり、10年～20年かけるパラダイムシフトであるとすれば、この事業に参画する次世代(小、中高校)人も含む教育システムの技術的な改革が先ず政策に取り上げられなければならない。今からでも「創造性教育」を実施すべき。(その他, 学長等クラス, 男性)

最大の障害は、非合理、不合理な規制である。保守的すぎて、新たなことが育たない。(その他, 学長等クラス, 男性)

政治の停滞が大きいと思う。その中には政府調達、規制の導入または緩和、研究開発型ベンチャー支援など多くのものが含まれる。特に医療関係においては、諸外国に比べ規制が強いと考える。(その他, 学長等クラス, 無回答)

公的調達はまだ拡大の余地が大きいのではないか。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

ベンチャーの基金を充実すると共にseedの評価能力の向上。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

知財権に関するガイドラインを示し、企業と大学の個別契約に関わる労力の低減を行わないと、強い産業立国に結びつかないのではないか。(無回答, 所長・部室長クラス, 男性)

安全保障貿易管理システムは国際共同研究の推進や、研究の国際化にとって、極めて重大な障害になっている。改善すべきある。(無回答, 無回答, 無回答)

医薬品の開拓における薬事法が現在の科学に合っていないので変更する必要がある。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●	●	●						0.9	11	109	50	0.36	0.23								
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	●
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	●
				○	○	○	○	○	○	○	○	○							○	○	○	○	○	○	○	○
大学	不 充 分			●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.83	8	70	29	0.35	0.2								
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	
				○	○	○	○	○	○	○	○	○							○	○	○	○	○	○	○	○
公的研究機関	充 分			●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.54	0	10	6	0.38	0.38								
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	
				○	○	○	○	○	○	○	○	○							○	○	○	○	○	○	○	○
民間企業	充 分			●	●	●	●	●	●	●	●	●	1.05	2	25	11	0.34	0.24								
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	
				○	○	○	○	○	○	○	○	○							○	○	○	○	○	○	○	○

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 努力していると思いますが、充分ではないと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 3 説明する必要性を感じ、努力していると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 努力、取り組みが進展してきていると思う。(大学, 無回答, 男性)
- 2 まだまだ不十分とは思いますが、研究者の意識は少しずつ上がってきている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 もっと努力すべき。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
- 2 通信技術の発達活用により、向上している。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 2 研究者が、国民や政府に科学の重要性をさらによく説明するようになっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 広報活動を積極的に行うようになった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 少しずつ改善されてきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 時間的ゆとりが持てない状況に問題あり。必要性は実感。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 イトカワに行った「はやぶさ」は国民に強いインパクトを与えた。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 大分啓蒙されてきているし、努力もされてきている。私学は色々行っているので国立の教員の意識をもっと高くすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 もっと公に広報活動すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 0 学会などで、公開セミナーや一般の人を対象としたイベントを増やしている。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
- 0 サイエンスカフェを複数の関係する学会が実施。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
- 0 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)

(2006～2010年度調査にかけての指数の変化)

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 1 説明の必要性の認識は広がってきているが、文系出身の官僚の多くは自分自身がよく理解できていないのではないか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
- 1 努力が表れてきていると思う。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
- 1 第4期計画議論の中でのパブリックコメント募集などの場面などにおいて説明する機会は増えてきたと認識。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 時間的ゆとりが持てない状況に問題あり。必要性は実感。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 民主党内閣になってから、科学技術政策に関する国民の声を募集するようになったことは評価できる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
- 0 ホームページ公開やパブリックコメント募集等を積極的に行うようになってきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 最近の日本の政治の劣化は、国民への指針を出す役割を果たしていない。(その他, 学長等クラス, 男性)
- 2 これだけ政権が変わり、政策がブレるといくら説明されても焦点が定まらずボケた内容しか伝わらず、結果説明していることになっていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 感情的な仕分けなどを見ると、説明していないと感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 3 国民に媚びた説明は害。(無回答, 無回答, 無回答)

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。

(2006～2010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(2006と2010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	不 充 分			●	●		●						0.8	18	91	46	0.41	0.18								
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	●
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	●
				●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●	●	●	●
大学				●	●		●						0.77	13	54	31	0.45	0.18								
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●			
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●			
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●			
公的研究機関				●	●		●						0.46	1	9	4	0.36	0.21								
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●			
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●			
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●			
民間企業				●	●		●						0.89	3	23	8	0.32	0.15								
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●			
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●			
	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	●	●	●	●			

(2009年度調査から意見を変えた理由)

- 3 それぞれの学会や、研究者は、分かり易く説明をはじめ等、改善されつつある。科学・技術インタプリターの育成も重要。
(大学, 学長等クラス, 男性)
- 2 日本学術会議の活動がマスコミで取り上げられるようになった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 世の中の流れにそって、より対応を計っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 2 対応が最近進んできていると思う。(大学, 無回答, 男性)
- 1 努力は始まっているが。まだ不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 学会理事となり、学会活動の内容を正しく理解できるようになったため。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
- 1 学会ごとに取り組みの温度差がある。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

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行うべきである。2)理解を押しつけるような一方的な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。我が国の科学技術リテラシーの高度化など、国民全体の科学技術に対する理解を深める努力が、益々必要になる。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学と社会とのインターフェースとしてわが国の科学ジャーナリズムが十分な役割を果たしていない。その人材育成と支援に大学は努力すべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

・最近キチンと説明しなければならないという認識は出て来たが、まだ実行力を伴っているとは言い難い。・時間がかかる問題である。(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ように思う。(全体)学術会議の声は小さいが、その将来に期待したい。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者の自身の研究活動に関する社会への説明責任を果たす努力は、今後、大幅に改善されると思われる。(大学, 学長等クラス, 男性)

個別の機関や研究者からの説明に加えて、「科学技術インタープリタ」を養成する努力をし、社会に分かり易く伝えるプロからの情報発信も大事。(大学, 学長等クラス, 男性)

・社会への説明手段によりその効果が、マスコミと大学、学会等では大きく異なる。・学術会議などが小・中高生や、一般国民にも親しまれるようなサイトを構築できないか？(大学, 学長等クラス, 男性)

科学研究における裾野の広がり的重要性や研究継続性の重要性等について政策決定を預かる政府高位者の間で認識が不足しているのではないかとこれはマスメディアに関しても同じ事が言えると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国や政府も科学技術、産業・社会について正しく観察をして把握しているとも思えない。科学技術だけの問題ではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学技術倫理綱領を定めている学会の数が少ない。(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)

科学技術の紹介は、むしろNHKなどの方がずっと貢献している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学会、大学、研究者の府で社会と向き合うようになってきていると感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

うまくマスコミを利用すべき時にあまりにもマスコミが変な誤解を与えているのは問題あり。Negativeにあおりすぎ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者や研究機関、学会は常に研究成果を発信している。新聞などの科学技術欄はきちんと載せているが、テレビや週刊誌などは一部のことしか報道せず、間違った情報として認識されてしまっていると思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学に興味を持たず、通常の生活に余裕がない人々にどのように説明責任を果たすべきかわからない。その人々にとっては、科学に国費を使うより、生活を何とかして欲しいというのが正直な所だと思う。問題はそのような人々が増加していることだと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

JAXAのHPなど大変わかりやすく、魅力的。このような活動は参考となるであろう。社会的に関心ある分野の研究は積極的に発信していくと良い。一方で社会との関わりがあまりもてない分野もあるであろう。社会が温かい眼をもってくれることを望むが、そのためには科学や科学者が依頼と尊敬に足るものであって欲しい。(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、重要さ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)にできなか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)

納税者に対する説明責任という観点から、平易な言葉で国民に語りかける能力は日本の研究者にはない。文科省レベルで一括して定期的に語りかけるべきでは。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

マスコミに専門家がいないことが問題だと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

アンケートの主旨から外れてしまうことをお許して下さい。私は大学の使命は教育にあると思っています。科学技術の成果のみに目が行ってしまうと教育の本論を失ってしまいます。本アンケートも本当は教育と研究の間でもがく教員に配慮したような項目があっても良かったと思っています。研究は10年～20年かかるものです。今日、明日すぐ役に立つようなものは研究とはいいません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

いくつかの研究機関は、メディア向け報道はしているが、宣伝的要素も強く、メディアも結果を正しく評価できていない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

科学・技術と科学技術の違いを明確にした言葉の使い方に留意すべきである。(大学, 無回答, 男性)

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, 学長等クラス, 男性)

基礎研究者にもその内容・成果について社会説明を求める国の姿勢は大いに評価したい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

新型インフルエンザ騒動の中で最も憂慮したことは、PCRによるウイルス検出ばかりが一人歩きし、臨床医の診断や判断が軽視～無視された点であった。テクノロジーっぽく聴こえる、PCRとかデジタルへの過度の依存傾向の根底には民度の低下があるのではないかと恐れている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

一般向けに研究成果や最新の動向を発信公開している研究者に対する支援・評価などが全くない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 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)

科学ジャーナリズムの人材育成が必要と思う。博士号取得者のキャリアパスとしても重視されるべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

十分に説明しているつもりでも、その内容に問題がある場合が多い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

問81の理由欄に記載した如く、政府としての説明はより改善されてきたと思う。但し、「国民にとってのわかりやすさ」に偏重するあまり、第4期計画の議論が政策課題対応型の二大イノベーションに傾倒しすぎである点が懸念される。策定の基本方針(案)における第III章の内容などに関しても、さらに肉付けの上で判りやすく説明して行くことが肝要である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

枝葉末節な目標ではなく、国家としての大きなビジョンが欲しい。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

国の将来を決める「政治システム」をより安定で品格のあるものに変革することが肝要。(その他, 学長等クラス, 男性)

偽科学や迷信的健康食品など十分なエビデンスがあるのか科学者が発信すべき。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

2010年度調査追加調査全問まとめ

全回答-実感ありの回答

問	問内容		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
問01A 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	2001年頃と比べた状況変化	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度が下がった											集中度が上がった
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	現状	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差は小さい											差が大きい
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問01B 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	今後の方向性	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度を下げるべき											集中度を上げるべき
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	2001年頃と比べた状況変化	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差が縮小した											差が拡大した
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問02 日本の大学における研究協力力の状況		① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	不十分											充分
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。												
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	研究協力が減った											研究協力が増加した
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況	減少											増加
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。												
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。	減速											

[1] 一部の大学として、10程度の国公立大学を目安に回答者に依頼した。項目②～④についても同様。

[2] トップ研究者とは、質の高い論文を生産するなど、その分野の研究活動を牽引する者として国際的に認知されている研究者。⑤についても同様。

[3] 研究協力とは、共同研究の実施、研究試料の提供、研究施設や設備の共用などを指す。

2010年度調査追加調査全問まとめ

大学-実感ありの回答

問	問内容		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
問01A 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	2001年頃と比べた状況変化	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度が下がった											集中度が上がった
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	現状	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差は小さい											差が大きい
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問01B 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	今後の方向性	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度を下げるべき											集中度を上げるべき
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	2001年頃と比べた状況変化	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差が縮小した											差が拡大した
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	不十分											充分
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。												
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	研究協力が減った											研究協力が増加した
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況	研究協力が減った											研究協力が増加した
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況	研究協力が減った											研究協力が増加した
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。	減少											増加
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。	減速											加速

[1] 一部の大学として、10程度の国公立大学を目安に回答者に依頼した。項目②～④についても同様。

[2] トップ研究者とは、質の高い論文を生産するなど、その分野の研究活動を牽引する者として国際的に認知されている研究者。⑤についても同様。

[3] 研究協力とは、共同研究の実施、研究試料の提供、研究施設や設備の共用などを指す。

2010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01A 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	2001年頃と比べた状況変化	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度が下がった											集中度が上がった
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	現状	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差は小さい											差が大きい
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問01B 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	今後の方向性	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度を下げるべき											集中度を上げるべき
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	2001年頃と比べた状況変化	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差が縮小した											差が拡大した
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問02 日本の大学における研究協力力の状況		① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	不十分											充分
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力力の状況												
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。												
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	研究協力が減った											研究協力が増加した
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力力の状況												
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。	減少											増加
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。	減速											加速

[1] 一部の大学として、10程度の国公立大学を目安に回答者に依頼した。項目②～④についても同様。

[2] トップ研究者とは、質の高い論文を生産するなど、その分野の研究活動を牽引する者として国際的に認知されている研究者。⑤についても同様。

[3] 研究協力とは、共同研究の実施、研究試料の提供、研究施設や設備の共用などを指す。

2010年度調査追加調査全問まとめ

民間企業-実感ありの回答

問	問内容	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
問01A 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	2001年頃と比べた状況変化	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度が下がった									
	現状	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差は小さい									
問01B 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	今後の方向性	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度を下げるべき									
	2001年頃と比べた状況変化	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差が縮小した									
問02 日本の大学における研究協力力の状況		① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	不十分									
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力力の状況										
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力力の状況										
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。										
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。										
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	研究協力が減った									
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力力の状況										
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力力の状況										
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。	減少									
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。	加速									

[1] 一部の大学として、10程度の国公立大学を目安にするように回答者に依頼した。項目②～④についても同様。

[2] トップ研究者とは、質の高い論文を生産するなど、その分野の研究活動を牽引する者として国際的に認知されている研究者。⑤についても同様。

[3] 研究協力とは、共同研究の実施、研究試料の提供、研究施設や設備の共用などを指す。

2010年度調査追加調査全問まとめ

全回答-実感なしの回答

問	問内容		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
問01A 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	2001年頃と比べた状況変化	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度が下がった											集中度が上がった
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	現状	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差は小さい											差が大きい
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問01B 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	今後の方向性	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度を下げるべき											集中度を上げるべき
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	2001年頃と比べた状況変化	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差が縮小した											差が拡大した
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	現状	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	不十分											充分
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。												
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	研究協力が減った											研究協力が増加した
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況	研究協力が減った											
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況	研究協力が減った											
	2001年頃と比べた状況変化	④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。	減少											増加
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。	減速											

[1] 一部の大学として、10程度の国公立大学を目安に回答者に依頼した。項目②～④についても同様。

[2] トップ研究者とは、質の高い論文を生産するなど、その分野の研究活動を牽引する者として国際的に認知されている研究者。⑤についても同様。

[3] 研究協力とは、共同研究の実施、研究試料の提供、研究施設や設備の共用などを指す。

2010年度調査追加調査全問まとめ

大学-実感なしの回答

問	問内容		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
問01A 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	2001年頃と比べた状況変化	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度が下がった											集中度が上がった
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	現状	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差は小さい											差が大きい
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問01B 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	今後の方向性	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度を下げるべき											集中度を上げるべき
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	2001年頃と比べた状況変化	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差が縮小した											差が拡大した
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問02 日本の大学における研究協力力の状況		① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	不十分											充分
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力力の状況												
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。												
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	研究協力が減った											研究協力が増加した
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力力の状況	減少											増加
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。	減速											加速
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。												

[1] 一部の大学として、10程度の国公立大学を目安に回答者に依頼した。項目②～④についても同様。

[2] トップ研究者とは、質の高い論文を生産するなど、その分野の研究活動を牽引する者として国際的に認知されている研究者。⑤についても同様。

[3] 研究協力とは、共同研究の実施、研究試料の提供、研究施設や設備の共用などを指す。

2010年度調査追加調査全問まとめ

公的研究機関-実感なしの回答

問	問内容		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
問01A 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	2001年頃と比べた状況変化	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度が下がった											集中度が上がった
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	現状	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差は小さい											差が大きい
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問01B 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	今後の方向性	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度を下げるべき											集中度を上げるべき
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	2001年頃と比べた状況変化	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差が縮小した											差が拡大した
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	不十分											充分
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。												
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	研究協力が減った											研究協力が増加した
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況	減少											増加
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況	減速											加速
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。												
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。												

[1] 一部の大学として、10程度の国公立大学を目安に回答者に依頼した。項目②～④についても同様。

[2] トップ研究者とは、質の高い論文を生産するなど、その分野の研究活動を牽引する者として国際的に認知されている研究者。⑤についても同様。

[3] 研究協力とは、共同研究の実施、研究試料の提供、研究施設や設備の共用などを指す。

2010年度調査追加調査全問まとめ

民間企業-実感なしの回答

問	問内容		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
問01A 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	2001年頃と比べた状況変化	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度が下がった											集中度が上がった
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	現状	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差は小さい											差が大きい
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問01B 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合い	今後の方向性	① 一部の大学[1]への研究資金の集中の度合い	集中度を下げるべき											集中度を上げるべき
		② 一部の大学へのトップ研究者[2]の集中の度合い												
		③ 一部の大学への優れた若手研究者(30代半ば位までの研究者)の集中の度合い												
		④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い												
	2001年頃と比べた状況変化	⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか	差が縮小した											差が拡大した
		⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	不十分											充分
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。												
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。												
問02 日本の大学における研究協力力の状況	2001年頃と比べた状況変化	① 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力[3]の状況	研究協力が減った											研究協力が増加した
		② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況	減少											増加
		③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況												
		④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか。		減速										
		⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか。												

[1] 一部の大学として、10程度の国公立大学を目安に回答者に依頼した。項目②～④についても同様。

[2] トップ研究者とは、質の高い論文を生産するなど、その分野の研究活動を牽引する者として国際的に認知されている研究者。⑤についても同様。

[3] 研究協力とは、共同研究の実施、研究試料の提供、研究施設や設備の共用などを指す。

問01 日本の大学における研究資金や研究者の集中度を下げるべき、上げるべきと回答した理由

日本の学術ひいては産業をはじめ国力全体を強くするためには、700もある日本の大学にあまねく資金を配分することは困難で、研究中心の大学、教育中心の大学などに大まかに社会的な役割分担を区分し、今まで以上にメリハリをつけた配分が必要である。ことに博士課程後期学生は、「一部の大学」に多く在籍しており、将来の研究人材の育成の観点からも必要である。一方、過度の集中は学術基盤の弱体にもつながりかねないことも留意するべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

評価の高い研究者に研究費が集中することは、やむを得ない部分がある。しかしながら、中間層の研究者においては、ある程度研究費を分散させることが、わが国の基礎研究の底上げにつながる。(大学, 学長等クラス, 男性)

欧米の大学に比して、日本では〇大への競争的資金の集中が大きすぎる。米国の場合、トップの〇大を除くと2位以下の資金配分はなだらかな減少であるが、日本では第1位の〇大から2位以下の大学が急激な減少となっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

国の科学技術関係予算は縮減の傾向にあるため、一部の大学にある程度集中させて効率化を図ることは避けられないのではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

一部の大学に研究資金が集中することにより、日本全体における研究の多様性が失われつつある。また、お金の取れる研究にシフトせざるを得なくなり、結果として日本の基礎研究力が衰退することにつながる。(大学, 学長等クラス, 男性)

選択と集中と我が国全体の科学技術・研究力の裾野の広いレベルの向上が必要であるが、限られた資金においては、そのバランス判定が困難。(大学, 学長等クラス, 男性)

優れた研究者の研究の発展や裾野を拡大することが、次のトップクラスの研究の基盤になる。新しい研究の目を広げておくことが、そのために必要である。地方にも多くの優れた研究者が存在するが資金や設備等の集中によって力を発揮できない面もあること、また長期的視野での基盤研究を進めている研究者も多いこと等を充分に考慮する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

一部の大学に研究資金やトップ研究者が集中することは好ましい傾向とはいえない。いわゆるエリート主義は、環境の変化や逆境には強くない。各大学が個性的な研究と教育で輝くためには、研究の裾野の広がりや多様性の確保が必要である。一部への資金と人材の集中は、短期的な効果をもたらすかもしれないが、長期的(10年スパン)には、持続性を欠き、研究者の疲弊や活力の低下、さらには不正を招く可能性もある。(大学, 学長等クラス, 男性)

対費用効果が十分に公表されないままに続いている。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究中心の大学院大学の拡充をはかり、研究資金を集中投資すべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

・強い所がより強くなるのは自然の流れ、これに逆らう力を外部から加えるのは賛成しない。強いところはより強くなってよい。・弱い所が強くなる努力をすることが可能なような仕組みを作るべき。例えば給料特別報酬に大きな自由度を与える等市場原理を導入すること。今はシバリが多すぎる。(大学, 学長等クラス, 男性)

特に〇大への集中が極端に大きい。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究拠点の形成は、研究の効率化に寄与したと思われる。海外との競争力を増すためにも拠点形成は有効であろう。(大学, 学長等クラス, 男性)

集中度は下げるべきである。その理由はより多くの多様で多元的な評価軸による研究を推進しておくべきであるから、現状維持型の競争的な研究だけでは未来はない。(大学, 学長等クラス, 男性)

一部の大学への研究資金の集中の現状は適切なレベルを大きく越えている。ただし、是正の方向は、分布をなだらかに変更するだけでなく、総額を増大させなければ適切なレベルとはならない。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究室の重複制限のために、我が国では諸外国の競争研究者に比して、一人当たりの科研費が少なくなっている。優れたPIは3〜5つの大型プロジェクトをさせるべき。我が国から強い研究グループが重複制限のため消えつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学院重点化政策は問題が大いにあったので是正すべきという観点から、多少集中度を上げる方向に進んだ方がよいような気がする。(大学, 学長等クラス, 男性)

各々の大学の特徴を生かして、研究者および研究資金を獲得する機会を与えることが望ましい。(大学, 学長等クラス, 女性)

トップレベルの研究者および成長期にある若手研究者は世界的にもトップレベルにある環境で研究を実施することが望ましい(国際的競争力が一層高まる)。学生は必ずしも成果を国際的に競う必要はなく、特色ある研究を通して育つことが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

優れた研究者・学生が自大学に多く来てくれる、あるいは研究資金が流入することは、どの大学でも望んでいることである。900兆円を超す借金の中で、今後大学(特に研究大学)が国際競争力を如何にして維持発展させるかは、国の命題でもあり、ある程度の集中は不可避ではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

我が国の大学全体の教育研究能力の多様性を確保し、向上させるためには、10程度の国公立大学のみならず、その2倍〜3倍の規模数の大学に裾野を広げて、国際的に卓越した教育研究拠点の形成を実施する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

法人化後、基盤的経費が減り、競争的経費が増加し、「集中度」が上がった。大学の役割としては、基盤的経費をある程度、充実すべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

大型の研究に経費配分がシフトすると、設備やスペースを確保できる限られた大学に研究資金や優秀な教員、大学院生が集まっていくが、例えば単科大学でも特化した分野に研究資金や教員を持って来られるような努力を、各大学がしていく必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

集中のみでは今後の我が国の研究の多様性、国のレベルの向上の阻害となりうる。(大学, 学長等クラス, 男性)

私立大学は、国立大学に比べ、国庫からの補助額の格差、教育する学生数の格差等により、研究者の個々の能力以外のところでのハンデが非常に大きい。その上で、上記の集中度が上がると更に大きな大学差を生み、我が国全体としての教育研究力が向上しない。(大学, 学長等クラス, 男性)
優れた研究成果や研究シーズは、一部の大学だけに存在するものではないため、公平な競争の下での資源配分がなされるべきであると考え。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
規模・設備の充実度を考えると、集中化は一定の必然性がある。若手研究者には競争的で短期間の大規模資金より、自由で安定した研究環境が重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
日本国全体の大学のレベルを上げる事が必要で、パイの取り合いは結局全体のレベルを落とす。 $+ \alpha$ を考えるべきである(一時的な職、外国人など)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
集中するテーマと全体のレベルを上げるための研究費と2つの流れが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者の能力を見極め、優れた人に集中すべき。地域活性化のために優れた研究者の分散をはかるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
私の分野では、多様性が重要。特定機関や特定のトップ研究者への過度の集中は避けるべきだと思う。若手研究者や博士課程学生についても同様だが、若手研究者や学生の意志はより尊重する必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
旧帝大に人材が集まっているように見えるが、人間の能力にはそんなに差がない。チャンスと研究資金を与えれば力を発揮する人材がいる。そのような人材を見つけて重点的に資金を投資するような評価システムが欲しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究中心大学は研究環境が整っているため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
集中度を上げることによって成果を期待する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
集中度を上げたからと言って成果が増大することはまずない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
過度な競争は研究員の極端な集中を招く。これを防ぐには地方の特色などを加味した審査が必要。また大型予算の枠(件数)を増やすと、こうしたアンバランスが是正できる。1つの所に多額の研究資金を投入しても、指導もされない野放しの学生やポストドクターがムダに使うだけである。使いきれない研究資金をバブル気味に使い切る姿勢は若い世代への教育という点からも非常に悪い影響を持つ。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
日本全体の技術力向上のためには、一部の大学だけを優遇するシステムは適合しない。一定の格差はあっても、全体的な底上げを優先するべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
ボトムアップ研究はサイエンスの基本である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
使いきれない程の研究費を獲得している研究者がいる一方で、研究テーマが長期的で理解されにくいために研究費を獲得できない研究者が大勢いる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
総研究資金が同程度であれば、研究レベル向上のためには集中度を上げざるを得ない。もし総研究資金が増えれば、集中度を下げて全体的活動を期待できると思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
地方の国公私大は悲惨な状況にあることを国はもっと知るべきです。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
過度の格差が生じることは、我が国としては研究者人口の減少と多様性の縮小につながり、マイナス要因となる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
すべての大学の底上げが必要であるが、限られた予算の中で国の研究レベルを高めていくためには、集中を進めることも必要だと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
高い能力を持った人が集まってもそのうちで本当に活躍するのは2割くらいではないか。それぞれの地域に人材が分散し、それぞれで活躍する方が全体としてよいのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
不必要に巨額の資金、人材が集中しているため。国立大学について言えば多くの施設(大学)を有効に活用できておらず、税金のムダが多い。既にある大学を活性化して有効利用するのが良い政策。文科省が13大学など言うのはもってのほか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
少ない予算を効率よく使うため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
創造的研究は所属に関係なく評価されるべきであり、多くの大学、研究機関に分散していた方が、研究交流や裾野形成に有利である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
環境政策という専門分野で研究しているため、より、社会への実装、普及を考えると、集中よりも広い範囲で研究・教育を行うべきだと考えるから。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
博士後期課程の充足率は一部の大学でより高く、その結果その大学の生産性が上がり研究資金も集中するというフィードバックが存在している(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
「優れた」の評価が正しく行なわれているかということ、研究成果の実用的な有用度を見極めることが大切。その上での集中度を上げることであれば異存ありません。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
現状では、一部の大学は必ずしも全ての分野において優れているとは限らない。又、他の大学でもある分野において優れた研究者がいるので、学生もHPを見て自分に合ったところに行くべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
集中度を高めること(特に特定大学に高めること)は研究分野及び研究内容の多様性を弱め、その基盤を必ずしも強化することにならない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学において大型の研究を進めるためには集中は必要と考えます。ただし、現在は、大学全体として、資金の集中は一部の大学で進んでいるが、研究の大型化が進んでいるとは思えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
データもないのに、大型予算を獲得している大型大学研究者は多いです。データ勝負で良いではないですか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金・研究者の集中が重要な分野や研究局面は確かにあると思うが、大局的には研究の原動力が各研究者の自由・独自の発想によってこそ生まれること、人材の育成は長期的・複眼的視野が重要であることから、集中は過度であってはならないと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金が多額のグループほど、費用対効果が悪い。金を使って頭を使わなくなる典型的な事例を散見する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

一時点における評価によって、新しい芽を壊すべきではない。集中を下げるというよりは、ベースとなる研究資金を配分すべきであるとの考え。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

グローバルに競争できる大学を集中的に育てないと、キャッチアップはおろか中国等の追い上げに対抗できない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学ではなく研究者本人の能力に対し資金を出すべきである。よい研究者のいる所には資金を出し、よい研究者のいない大学に“バランス”からといって資金を出すべきではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

10年、20年の後、優れた研究者に育つ実力は、大学によって差がある訳ではない。差別化は、伸びる研究者の将来を抑えてしまうもので、我が国としては、大きな損失となる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎研究における創造性の拡大のため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

技術開発とは異なり、独創的な研究は集中によって生まれるものではない。巨額の費用と年月を必要とするフィールド以外は、分散させ、流行から距離を置くことのできる環境をいくつも設けていくつもの小さなダイナミックな柱で支えるような柔構造にした方が、より有効であり、国として安全。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究の多様性を維持するために集中度を下げるべき。現在成果の上がっていない研究の中に新しい研究の芽がある。萌芽研究のような仕組みはあるが十分ではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

一部の研究者への異常な研究資金の集中は是正すべきである。広く分配した方が有効利用される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本全体の研究レベルを上げるためには、層の厚く、幅広い研究体制が必須。一方で、有力大学に人材が集中し大学間の格差が拡大しているため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

差があるのは当然と思いますが、現在ではあまりにも差が大きすぎると感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

一教員に過度な集中があり、これを是正すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

一部大学への人材・資金の充実は科学技術立国として必要不可欠である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

トップ大学は十分な資金で優れた研究者に研究をさせるべきだが、教育の機会は広くひろげた方がよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学全体や部局に対する評価が十分なされないまま、一面的な要素のみで組織への予算配分がなされている。個々の優れた研究を支援するのは良いが、組織については、その評価のあり方を見直すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究の多様性、研究者の流動性を確保するためにも、一部の大学のみではなく、様々な大学が十分な研究基盤をもち、連山型のピークを有することが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の能力によって集中度を上げるべきで、大学によって集中度を上げるのはおかしい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本の研究水準のバランスのとれた発展が重要と思う。広い裾野が真のトップを生むのでは？(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

予算が限られている現状では集中度をあげるのはやむを得ないと思う。しかし集中しての各大学での研究にはかなり流行を追った研究が多いのも事実。また重複しているようにも見える十分な選別が要求される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

投入した額に比例して研究の質が向上するわけではない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

優れた研究者には資金も重点的に支援すべき。バラマキ的方法には反対です。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

集中の効果を検証しないとわからないが現時点ではその効果が見えない、資金の無駄な使い方が増え、一方で研究の停滞を作り出しているので、研究者組織の作り方を考えて全体としての底上げを目指す方が良いと思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

世界レベルの研究のためには、人材と資金を集中すべきである。特に次世代の研究者育成のため、院生と若手研究者を良い環境(雑務が少なく、自由に使える資金と時間があるなど)に置くことが“重要”であり、そのための1つの方法として集中化があげられると考えるため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金と研究レベル、生産性は連動しているが、過度の集中に対して、それに比例した効果は期待できない。むしろ、初期の研究の芽を育てるには、ある程度広く薄く研究費を分配した方が効果的と考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

トップ研究者または一部の大学に研究資金が集中すると他大学の研究が崩壊する。また、すぐに成果の出る研究のみが進められることになる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

独創的なアイデアがあっても一部の大学以外では、基礎研究として取り組む余地がない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

優れた研究者に、その研究に見合う研究費が配分されればよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

やはり、現代のように何が次の基幹技術となるのか不明の時期は、なるべく発想の多様性維持の為に、特定部門への集中は下げないと、状況変化への対応力が不足する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特にライフサイエンスの基礎研究においては、個人の発想に基づく個人研究が重要である。わが国では優れた個人研究を展開できる人材は、多くの大学に分散している。広範な研究者にそれなりの資源を分配せずして真に独創的な研究成果を挙げることはできない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

実力成果主義をある程度貫く必要があるため。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国家予算の現状～将来を考える時、研究費を薄く、広くばらまくという手法では国際競争力が弱くなる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
ある程度はピラミッド状に裾野を広げてゆかないと人材の流動性や発想の多様性が確保できないと考えるから。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
地方私大でがんばっている研究者への支援をいただかないと、研究意欲がなくなる。研究は、トップ大学のみでやればよいのか？と、国の政策を聞いてみたい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
ムダにお金が使われている。学生も大事にされない。→もっと多くの大学に公平に資金を与えて全体の大学の底上げを行い、教育の質の向上を多くの学生に与えるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
同じ人間である私が○大から○大に移っただけで研究資金獲得が大きく減った。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
若手人口の減少があるので集中は避け得ない流れである。これを、どう進めるが問題である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
優秀な人材、研究者の集中度が上がると、画一的な研究しか進まなくなる。両方の集中をある程度上げることで、多様な研究の発展が期待される。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
集中度をコントロールすべきでない。いい研究に資金を投入すればよい。大規模施設については、選択が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
程度の問題であり、一流大学と考えられる8程度の大学を集中的に強化すれば良い。これまでのハゲ岳方式、競争型資金による現場への混乱付与はそろそろ脱却し、一流大学の強化を考えるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
多様性を育てることも基礎研究発展に必要なことの一つである。そのため、全国の大学を広く対象として、質の高い研究を選び出す必要があり、集中度を下げるべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
アメリカ、ヨーロッパと違い、給料が全国で均一なら、あとは、ブランドネームしかなく、有名大学に集中するのは自明であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
若手研究者への資金投入が多すぎる。40代～50代の研究者が資金に困る状況となっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者の能力及び研究環境からして地方大学では世界のトップの研究を行うのは難しい。現在の国の財政状況からして資材(金・人)は中央の大学に集中すべきと判断する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
過度の集中は萌芽的な(大体小規模な)研究の阻害となる。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
一部には使い切れないほど研究費が集中している。これが正常な状況と言えるとは思えない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
いわゆる三流大学と呼ばれる大学に勤務する研究者の研究環境が以前より劣悪になった印象ある。個人できちんと研究に立ち向かっている者が切り捨てられている印象。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
現在ホットな分野が未来にホットとは限らない。いろいろな分野の研究者が地道に成果を出しつづけられる環境こそが必要である。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
研究の機会は均等であるべきだと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
集中度を上げるべきか下げるべきかは意見の分かれるところだと思います。良い研究にはある程度集中しないと、大きく発展しないし、かといってそれだけでは底辺が小さくなり多様性も育ちません。「ある程度」集中させることが必要かと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
地方国立大学は人材的に厳しくなっている。ポストクの就職難のため、博士課程の学生は有名な研究室に入り、インパクトファクターの高い論文を出して、良いラボに就職しようとするので、そのようになる。地方大学の水準が下がってしまうので、集中度を下げるべきである。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
有名大学に大学院生や教員が流れているので、大学間格差が大きく、地方大学の学生の教育の質が低下したり、地方大学の活気が低下したりしているため。昔は、地方大学にも有名な研究室があり、さまざまな拠点が分散していて、地方大学にも活気があった。公務員給与が都会ほど高額なことも一部大学への教員の流出の原因である。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
地方にいる優れた若手研究者を支援することが大事。(大学, 無回答, 男性)
交付金が不足しており、これ以上急速に集中するのは無理。交付金と科研費を増額し、ゆるやかに能力に応じた配分を。拠点形成あるいは2700億のような思いつきにするばらまきよりも1億円程度を1000人以上に配分せよ。(大学, 無回答, 男性)
世界の主要大学との競争を考えた時、限られた予算の現況の範囲内ではある程度は上げる必要があると思う。(大学, 無回答, 男性)
トップの大学への資金集中は結果的に科学技術の基盤をあやうくする可能性がある。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
差はあって然るべきと考えるが、差があり過ぎるのは良くない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
大学での研究は自由な発想による基礎研究が中心であり、基盤的な研究費での大学間格差は望ましいとは思わない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
あくまで研究内容に基づき審査すべきであって、一部の大学、一部の研究者ありきであってはならない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
一部大学による学生の囲い込みにより優秀な学生の集中が進んでいるから。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
大学においては研究と教育のウェイトを考慮することも必要。人材育成を主とする大学は基本的に必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

地方に存在する、有能な才能の研究力を生かすためには、集中度を下げるべきである(但し、ある程度の集中度は、勿論、必要)。現況では、大学間の格差が拡大の一途を辿っている。勿論、日本には大学数が過剰であることも問題であるので、大学の統廃合を含めて淘汰は必要。このためには、ある程度弱者切り捨ての方向も必要であるが、21世紀の日本は、文化国家を目指して国の品格を維持することが不可欠であることを考えると、ほんの一部の集中的な大学の発展では、世界を先導する国家とならない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
基礎研究には多様性が本質的である。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
医学生物系の場合、旧帝大+首都圏・関西以外の10大学程度までは資金獲得の可能性のある状態に保つべき。学生が育たなくなる恐れ。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
集中度が増えたとその他の多くの研究者のモチベーションが下がり、結果として研究の幅及び将来性が失われる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
予算や人的リソースは一樣にばらまくよりも政策的な優先度により配分すべきであるから。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
日本の研究費の課題は「集中度」以前に(国際的に見ても)、研究総額の少なさにある。研究はその緊急度、必要度および重要度から見て適正な「集中」をさせるべきであり、また、人材の育成、萌芽的研究、50年～100年後を踏まえた研究、単に知的好奇心による文化的研究など裾野を広げた広く厚い科学基盤立国を目指すべきである。ところで「COE予算」は費用対効果が平均して小さい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
大きな国立大学(旧七帝大などにおいて)博士後期課程学生の囲い込みが一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中を招き、大学院生の流動性を阻害しているため、この意味で、集中度を下げるべきである。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
ある程度のCritical Massを作るために人材の集中は必要。特に設備を全ての大学に作るのは無理。一方で、学生は、多様な経験を積むべき。地方でもどこでも修業をするのが望ましい。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
予算が限られた中では、世界と競える実力のある最先端の研究にリソースを集中し、世界との競争を少しでも優位に進められるようにする必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
分野にもよるが、ライフサイエンスなどは比較的小規模のファンドを多くの若手に配分する入口拡大の方策とステージアップによる厳しい絞り込みで、優秀プロジェクトに集中資金をつける両方のバランスが必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
特定の先生に集中し、そういう先生がオーバーフローしている。(民間企業, 学長等クラス, 女性)
広く浅くより、国の科学戦略の元、メリハリを付けたリソース配分とし、効率的に成果を得るべきでしょう。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
全ての大学が金太郎飴を目指すべきではなく、研究や教育で各々特色を持つべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
優秀な研究者の数には限りがあり、急に資金を増加しても有効に利用できない。若手研究者を囲い込むことになり、長期的には損出になる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
研究大学に集中的に投資する方が効率的なため。全ての大学が研究を行うのではなく、教育に特化した大学があってもよい。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)
各大学が特徴を持った研究が実行できるよう、リソース、研究者の一部大学への集中度を下げるとよいと考える。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
優れた研究、研究者に資金を集中投入する事がイノベーションに通ずる。悪平等の排除が研究の活性化に重要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
基本的に、出る杭をもっと出させる状況にして欲しい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
研究成果を上げている、あるいは成果が期待される個人あるいはグループへの集中は一時的にはあってもよいが、著名であるとか、権威に引き摺られて大学という組織に集中してしまうことは避けるべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
優れた研究者、将来性のあるテーマに集中的にリソースを投入する方が成果につながり易いと考え。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
総研究資金が不足であり、研究型大学と教育型大学を選別するべきと思っているので、集中するのも一つの方針だと思っている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
集中度を上げるのは、大学(や機関)名による格差が大きい現状では研究の衰退を招く。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
地方大学の存在意義が失われる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
多くの分野の大学の研究者から、研究費や人材の確保に苦勞するようになったと聞くことが多い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
国際競争力強化のため、優れた成果を出せる大学への支援は強化したほうが良い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
より高度な研究テーマへのシフトを促し、国際競争の点を改善すべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
パラマキでは研究成果の獲得困難。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
研究と教育の役割分担を明確にしていく。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
旧7帝大のような有名大学がより裕福になり、自ずと教員も集中する傾向にある。地域に密着した活性化を謳う以上、優れた研究者には所属大学に関係なく研究資金が行き渡るような制度構築が必要である。博士後期課程学生に関しては有名大学においてさえレベル低下が著しい。むしろ集中度を上げてレベルアップを図るべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
ある程度の集中は良いと思うが、優秀に先を読む力があるとは限らない。そのために集中の度合には注意が必要かと思われる。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
国際的な競争力を養うためには、拠点を絞り、選択と集中を進める必要があると考えたから。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者と資金の集中度を上げて、研究効率を上げる。ただし、現在のような教授の定年制は廃止し、研究成果と教授職を結び付けるべきと考える。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
大学によって教育と研究の比重が異なっている。研究について一部の大学に集中した方が効率的。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
創造的研究といえども、競争原理の中で多くの成果が出てくるものであり、リソースに差を設けるべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
今まで集中度は上がってきており、これを継続すべきである。その長短を分析し、次に活かせば良い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
米国と比較すると、集中度は未だ足りない。今以上に集中した後は、優秀な研究者が全国に広まっていく、プロセスを用意しておくのが望ましい。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
多様性の確保、人材の育成という観点から一部大学だけではなく、地方大学にも一定のインセンティブを研究資源として投資すべき。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
優れた成果を出すために集中はある程度やむなし。しかし、さらなる集中は、技術基盤のバランスを崩す。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
あまり集中しすぎると一部だけレベルが上がると考えられるため、集中しすぎないようにするべきだと思う。ただし、分散しすぎるのも良くない。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
①地方の大学にも優秀な先生はいる。②資金を特定の大学に集めるなら、まず、優秀な人に集まってもらおう。③大学間で、志の持ち方は大分違う。④研究能力を4-5年で判断してしまうのは危険。少なくとも、誰が優れた目利きかという問題がある。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
政権交替で、研究資金全体が減少気味であり、相対的に著名な研究者や継続テーマに資金が集中したように見える。よって、一度大幅に見直しをすることが必要。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
集中を下げ、資金の分配を広げることで、日本の大学全体の競争力の向上につながる。と考える。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
テーマによっては集中度を上げるべきものがあると思うが、基礎的研究はそれぞれで集中度は下げるべきである。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
創造的な研究が生まれる可能性のある水準を持つ大学、研究機関へ集中すべきであるから。そのような大学、研究機関が少なくなってしまうと感じる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
研究の裾野を広げるべき。集中しすぎたリソースを活用できていない(無駄も多い)と思われる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
研究課題が実用研究に偏り、多様性(創造性の高い)を失う心配がある。(その他, 学長等クラス, 男性)
「トップ」とか「若手」とか「優れた」の定義・評価は本来ア priori に出来ないものを無理に選別して資金を当てる方法には限界がある。結果として15年経過して、日本の科学は沈下しつつある！(その他, 学長等クラス, 男性)
過度の集中は、他の可能性のある研究の芽を摘むことになる。(その他, 学長等クラス, 男性)
過度に集中する傾向は研究の多様化の観点からは良くない。特に地域の特色を生かしたユニークな研究が犠牲にならないようにする必要あり。(その他, 学長等クラス, 男性)
語弊があるが、「金太郎あめ」のような、どこを切っても同じ顔か出てくる大学では意味もない。大学ごとに特色を持ち競争力をつけるべきである。(その他, 学長等クラス, 無回答)
まだまだ国立大学は多すぎ、効率が悪いのではないかと。大学を減らすことは目的ではなくて手段であるが、資金と人材の配分をもって動かしていくのが合理的である。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)
審査の基盤が、論文の質を重視する傾向が強いので所属している施設の影響が大きい。(その他, 無回答, 男性)
有名大学に集中の傾向があるが、研究はある程度の集中が必要であり、今後も集中すべきと思う。(その他, 無回答, 男性)
地方の活性化のため。(その他, 無回答, 男性)
創造の基本はボトムアップの研究である。(無回答, 学長等クラス, 男性)
一定数の拠点を形成し、サッカーのJ1、J2のように入れかえ戦が出来て実際に起こることが望ましい。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
大きな成果を上げるには、必ず、その拠点が重要。ただし、それ以外の大学の優秀な研究者との連携や、異動のしやすさは、さらに拡充が必要。(無回答, 所長・部室長クラス, 男性)
集中度が上がってしまうのは、研究評価の多様性が失われ、形式的、表面的になるからであろう。このことを懸念する。(無回答, 無回答, 無回答)

問03① 日本の大学において、大学内(部局内、部局間)や大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況がまだ不十分な要因。①研究資金にかかわる要因(研究資金の配分方法、運用など)

国の財政状況悪化に起因すると思われる、運営費交付金、競争的資金の大幅な削減により、従来の教育研究活動を守ることすら難しくなっている中で、横断的な研究協力活動が難しくなっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

重点的に配分する研究資金そのものが不足している状況。(大学, 学長等クラス, 男性)

大型資金を獲得した場合は別として、研究費が不十分で、また人的な余裕も無く、各研究室は、それぞれの研究の推進だけで手一杯の状況になっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

運営費交付金や各種の競争的資金が一部の大学に集中する傾向が強く、大学間の研究協力は減少傾向にあると感じる。(大学, 学長等クラス, 男性)

金のやりとりはコストパフォーマンスが悪い(金額の割に手続き繁雑)。他人にやるような金はない。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学、個人への競争的資金が増加。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究協力に対する資金配分をより強力にする。(大学, 学長等クラス, 男性)

特定のところに研究資金が集中し過ぎているので。(大学, 学長等クラス, 男性)

本格的な共同研究を求める研究費枠を増加させる。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学での自由裁量資金の圧倒的な不足。(大学, 学長等クラス, 男性)

グローバルCOEは部局内、部局間の研究協力促進に有効であった。拡大を望んでいたが、廃止と開き失望した。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学間での研究協力では、交通費等が充分担保される研究資金が不可欠。(大学, 学長等クラス, 男性)

科研費の応募が分野、分科、細目を基本としており、細分化され、研究協力の必要性が低い課題の応募を主に受け付けるシステムになっている。もっと分野横断的な課題応募がしやすい枠組が追加されれば、細分化された専門を越えた研究協力が増えると予想される。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学内の研究資金に余裕が無いため、研究プロジェクト的な経費を新たに捻出するのは困難。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究費の管理が優先されて、複数の大学(部局)で使用することが困難な補助金がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

新たな研究分野や異分野連携に対する競争的資金の配分方法の改善が必要。間接資金の額を高め、共同研究へのより適切なサポートが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学内の部局間共同研究では資金に関する要因はさほど大きな足かせとはならないが、大学間では機動的運用は難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金が少ないので協力できない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

異分野協力ではお互いの既存研究設備を共用できるが、新たなテーマの場合は新たな資金も必要となる。資金支援が必ずしも十分でない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

既存施設・設備を共用できても、新たな施設・設備が必要だが、資金不足の場合も多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大型の予算が取りにくい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

それぞれの大学間での競争がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

資金配分方法や用途等の制限が大きく、自由な活動(連携)が困難である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金は科研費補助金を中心となっており、特に問題は感じない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

予定していた研究のレベルが維持できていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

共同研究、特に異分野の共同で、新規なイノベーションにつながる研究について重点的な予算を配分すると良い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究の進捗によって新たに必要となる研究協力を予算申請から少しでも外れるとサポートしにくい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

総額が少ないため協力困難。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現在の研究費の仕組では、その研究費と直接係わらない研究には資金を使えないため、共同研究に対応しにくい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

外部資金が配分されないと始められない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究費の配分が大学間、部局間、部局内で困難。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金が豊富だと研究協力(特に大学間)がしやすい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

個人配分からチーム配分へ移すとよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究協力を育てる研究資金の供与。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

資金の一部研究室への集中。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

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したりすることに保守的となる。小さいサイズで間に合わせることができた理由は、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)

研究者個人単位の配分でかつ余力の少ない現状では新しい領域を共同で創出することは困難。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金が絶対的に足りない。大学からの研究費もかなり減ってきて、このままでは、研究ができないのではと、不安である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大型の研究費は少数の大学に優先される。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

研究資金が少なくなったので共同研究が増えたと思いますが？(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

競争的資金制度の過剰な導入による現場の混乱が原因の一つである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ファンディングエージェンシーによって配分方法が異なり、運用しにくい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

全般的に研究資金が不足しているため。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

研究資金の目的、構成、効果(評価)が整理されていない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

外部資金が配分されないと始められない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

大型研究費配分をみると成果をあげる見込みというよりコネで採用していると思われる分野があります。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

研究者個人で自由にできる研究資金が少ない(教授が権限を持つため)。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

地方大学には交通費が必要。大学の研究費だけでは他の大学との研究協力に必要な交通費が無い。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

戦略的資金を含めグループ内で代表者をかえた申請などに対する歯止めがない。(大学, 無回答, 女性)

分野横断型の研究を支援すること。分野横断的資金増。(大学, 無回答, 男性)

研究申請時に計画していないと、研究資金の使途の制限から行いづらい面がある。(大学, 無回答, 男性)

費目転用など、流動的な使用をさらに認めるべき。またボスではなく、実務者が配分できる仕組みが必要。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

運営交付金の削減をやめる。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

複数機関で分配可能なほどの資金が取れない。複数年度運用が困難なことが多い。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

プロジェクトの研究主体がプロジェクト進展に伴い変化してくるが、資金的には、開始時の関係が継続されるケースが多い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

プロジェクトベースの研究資金が増えたとはいえ財務管理の仕組みは十分改善されていない。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

本当にその研究資金が必要なかどうかの検討が後回しになっている。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究協力を促すようなプロジェクトを立ててはどうか。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)

総量の資金が少ないので、それを分配するとすると、広く薄くなり、効果が見えにくくなる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

運用に伴うオーバーヘッドが重複することがある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

配分、運用を成果、進捗に応じて動的・迅速に変更する透明性の高い仕組みが要る。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金の融通性を向上させ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)

中核になる研究者の支援組織が貧弱で、マネージメントが充分成されていない。(その他, 学長等クラス, 男性)

一部研究者への過度の集中。(無回答, 学長等クラス, 男性)

研究費の目的外使用禁止ルール。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

問03② 日本の大学において、大学内(部局内、部局間)や大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況がまだ不十分な要因。②人事にかかわる要因(評価の方法など)

国立・私立間で年金、退職金等の制度的隘路が存在することが、大学間の流動性の阻害要因になっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

現在の研究者の評価に、共同研究という項目は無い。(大学, 学長等クラス, 男性)

重点的に配分する研究スペースそのものが不足している状況。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究指導者の人格、テリトリー意識の要因が大きい。(大学, 学長等クラス, 男性)

兼任教員等の制度を活用して、多くの研究者の交流を促進することが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学が法人化したことにより、外部評価、内部評価が確立してきたが、現状では行き過ぎの感がある。教員や研究者は評価のためのデータ入力や資料整理に多くの時間を必要とする。このため本来の教育・研究の時間確保が困難となっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究室のスタッフ人数が減っており、新しい展開にまで手が回らない状態があるのではないかと。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究分野と従来からの部局の分類とのミスマッチが増大している。人事が部局で分断されている。(大学, 学長等クラス, 男性)

ここまでつっこんだ協力はないのが実情。(大学, 学長等クラス, 男性)

個人の成果が優先されるきらいがある。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学間を異動した人材が研究リーダーとして成長した例は多いが、彼らの異動は結果論であって“仕組み”としての移動のし易さとその適正評価が必要であろう。(大学, 学長等クラス, 男性)

特に、ポストドクターなどが特定の研究集団に集中している傾向にある。(大学, 学長等クラス, 男性)

評価文化に、我が国では「新しいコトを見つけた者がエライ」という文化が浸透。(大学, 学長等クラス, 男性)

文科省が苦勞し、工夫し、作ってきた制度が有効に作用しつつあり、例えば人事でも少しずつよい方向へ進んでいた。時間がかかるが続けてゆかねばならない。(大学, 学長等クラス, 男性)

旧来の講座制の感覚が残っている一部の研究室では、准教授クラス以下が他研究室や他大学の研究者と共同研究することを歓迎しない雰囲気がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

分野によっては、共同研究の評価が低い。(大学, 学長等クラス, 男性)

学部毎の評価基準の設定(バランス)が困難。(大学, 学長等クラス, 男性)

既在の部局の教員数が変わらず、新分野を設定しにくい。従って部局内、部局間での人事交流、研究交流がうまく行なわれていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

部局間、部局内では他人の評価が難しい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人材交流が少ない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

開放的な人事体制がまだ欠落している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

部局毎に評価基準・方法が大きく異なる。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

評価基準がない。研究協力推進の努力を評価する仕組みが明確にされていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

独法化のあと人員削減が始まったので人の流動性が非常に悪くなった。任期性のある大学とない大学があることも問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

業績重視で人事が行われ、研究協力が難しい研究者が採用される。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

特に、研究協力活動が評価対象として取り上げられていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

直接ではないが、研究協力により成果が出にくい場合には連携は進まない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

昨今、評価は実績・将来性に基づく合理的・透明なものになっており、問題は無いと思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

参加する人員が限られてしまいます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

外国人研究者は時限のポストでも集まるが、必ずやめなければならないポストに日本人のよい研究者は集まらない、まして評価ばかり行われては、よい研究もできない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

若手育成の意識が薄れてきた。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人事が手づまりである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

評価が不透明、倫理感の乏しい研究者も多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究が活発な分野ほど人事の流動化が高い。最近の大学の状況を見ると、流動化の結果空いたポストの後任が不補充・凍結となることが大変に多い。そのため、研究協力したい人材確保に支障がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

過重な評価方式、評価のための評価等が蔓延していることが教員の持つ時間を劣化させている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

部局を越えて共通の業績評価法が確立されていない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)

研究者の独立性が低い。助教は、ほとんど、テクニシャンと変わらない場合もあり、研究協力をするか否か判断できる状況にないので研究協力ができない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)

公募ではあるが、内部教官のみによる人事では大きな変化は生まれない。外部委員の参加が必要。(大学, 無回答, 女性)

新しい分野を拓きうる立場での公平な人事の実施。新しい分野を拓く公平な人事。(大学, 無回答, 男性)

研究協力は奨励されており、特に人事の利益はないと思われる。(大学, 無回答, 男性)

人件費と物品費の区別をなくす。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の知合いからよく聞くことは、他大学のために働いているように取られ、内部での評価が下がるということです。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

協力を立上げる等事務的労力が報われにくい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

他部局や他大学等との人事交流を活性化し、人的ネットワークを広げ、多様な考え方に触れる機会を増やす。また一定レベル以上の研究者(若手を指導したり、部局・大学の運営に関わったりするレベル)では研究成果以外に企業、他大学等との連携の実績も評価に加えるべき。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

個人の処遇は基本的に所属組織で決まる。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

共同の成果をA、Bそれぞれの大学でどう(個人)評価につなげていくかのルールが明確でないのでは。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

専任研究者を長期雇用できない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

評価基準を明確にする必要がある。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)

誰が専従の責任者か不明確なケースがある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

共同研究における対話からの推測に過ぎないが、競争的研究資金の運用以外では、研究協力を推進しても人事的には評価されないと発言を受けたことがある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究のサイクルが単年度になり長期ビジョンでじっくり検討できなくなっている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

評価と結果主義を徹底することが最も効果的と考えます。評価に値する結果を得るには、研究協力せざるを得ない状況にする。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

目先の成果に執着するシステムになっているのでは?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

大学における研究者の人事は抜本的に変革すべき。(その他, 学長等クラス, 男性)

人事評価の基準が異なる。(その他, 学長等クラス, 男性)

評価が論文に偏り過ぎているのではないか。(その他, 無回答, 男性)

ボトムアップの研究キャリアの欠如。(無回答, 学長等クラス, 男性)

問03③ 日本の大学において、大学内(部局内、部局間)や大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況がまだ不十分な要因。③研究施設・設備にかかわる要因(施設や設備の共用など)

研究設備に関しては、研究担当者ごとにカスタマイズされる傾向があり、研究協力しにくい状況が一部に見られる。(大学, 学長等クラス, 男性)

新しいスペースを確保するのが難しい。(大学, 学長等クラス, 男性)

共用の施設・設備の共同利用は、かなり進められているが、大型資金等で導入した機器は、その研究のために、フル回転で使われており、測定条件等が異なる他者が利用できる状態にはなり難い。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学間で共用する施設や設備の充実はある必要ではあるが、この費用も一部の大学に集中する傾向がある。地方にいるトップ研究者の環境整備も裾野の拡大には必要である。(大学, 学長等クラス, 男性)

そこそこに研究設備が整い、研究協力がなくても、そこそこの研究ならできるから必要を感じないのかも知れない。(大学, 学長等クラス, 男性)

共用は進んでいる。(大学, 学長等クラス, 男性)

ネットワーク化が進められているので、共用に利するビジビリティをより高めて欲しい。(大学, 学長等クラス, 男性)

大規模施設・設備が専有され供用が不便。(大学, 学長等クラス, 男性)

最先端設備の配置が不十分であり、かつオープン利用が不足している。(大学, 学長等クラス, 男性)

マスタープラン策定共同利用制度促進など少しずつよい方向へ向かっている。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学内で現状では、機器設備を共有することはしばしば難しい。(大学, 学長等クラス, 女性)

時限で共同研究に取り組む研究スペースの確保が困難。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究分野によっては施設・備品が未整備、あるいは老朽化のため共同研究に適さないケースもある。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学内に研究スペースや最新研究機器を提供するのは困難。(大学, 学長等クラス, 男性)

既存の研究施設・設備の共用については、既に行われているので問題ないが、新規施設・設備の導入にあたり、設置場所等の選定で多少の困難を生ずる恐れがある。(大学, 学長等クラス, 男性)

一部では、施設設備に係る技術者がきちんと配置されず、施設設備の運転保守管理も研究者が担当せざるを得ない状況にあることから、他の研究者が使用し難い状況にある。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究施設・設備の共用は進んできているが、新たな施設・設備の整備が不十分である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究施設が狭隘なので、共同研究を積極的に行うスペースの確保が重要。私立大学にとって「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」のような基盤整備資金の拡充が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

NEDOなどのプロジェクトの設備が他目的使用に制限があることなど、効率的でない面がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

持っている設備技術の共同利用化の促進が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

共同研究のための施設などの整備が不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学からの研究基盤へのサポートは近年減少しており、学内で共用する設備・スペースの確保は困難になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

老朽化により効率良く研究成果が上がりにくくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

スペースに余裕がないと設備は置けない、研究施設の建設は独法化でほとんど不可能になった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

共通の大型の機器を必要に応じて使うようにするには、こうした機器の管理体制が整備されていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

施設・設備不足が協力困難となる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者の人間力が不足。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学内共同研究支援組織を充実させ、ここを中心とした協力体制を構築するのが効率的と考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

必ずしも必要な設備を相互に有していない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者個人の問題であり、必要があれば研究協力は実施されている。充分といえない理由は設備の不足と設備オペレータの不足が挙げられる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

どの部局の施設を使うかなどの問題がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

共同研究のスペースの確保、設備のセッティングなどが機動的に行えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

似た分野の研究室間では研究設備が同質化しているため、共同研究の意味合いが薄い。個性的な研究室づくりができていないため共同研究の長所が出ないのでは？(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

共通設備が不足している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

共用化を促進するにあたって従来の個人主義が抜けない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

他大学の設備を利用する際のサポート体制が不十分。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究支援スタッフの不足。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の全ての組織が一律に講座、あるいは研究グループごとに装置も研究スペースにも境界を明確にして分配している。これはよくない。少なくとも全学で大型装置を有するような組織では、このようなグループ毎の境界を取り払えば、若い研究者間で自然に共同研究が始まる。この際、研究者は必ずどれかのグループに属し、そのPIの指導を受けることにし、設備、スペース、研究費についてはグループ毎の境界を取り去る。私は実際にそのような組織を設計し運営した経験があるが、結果は大成功であった。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
スペースや設備、マシンタイムによる制約。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
保守、管理などの専門家、技術者をイン・ハウスで抱えることが困難なので、共用、維持、保守などの面で弱い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者個人単位の配分でかつ余力の少ない現状では新しい領域を共同で創出することは困難。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
本学では、設備が不十分であるので、他大学、機関で気軽に共用できる制度を作ってほしい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
学内でも学外でも、共同研究がうまくいくかどうか、或は始まるかどうかは、人間関係で決まるところが大きい。競争的資金で購入した装置は、共用を義務化するなどのルール作りが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
研究資金が設備も個人で整えられないので。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
特殊な測定機器などを使う際に専門の技術職がついていないことが多く、設備の共用が困難である。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
大学内には、ニーズを終えた設備や施設がゴロゴロしている。組織も複雑化している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学間での設備共用にかかわる運用費の相互負担のバランスが取れない場合に経費の支払いが困難。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
部局を越えた共同利用設備が少ない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
大型機器の共用化、共用施設の増加があれば、研究協力が自然となされる可能性が高い。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
大きな研究所に大型機械が集中しており、利用は公用とされているが、やはり、顔見知りや、その研究室と友好関係を結んでいないと申し込みも利用もエネルギーが必要過ぎて難しい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
国立・私大の枠を越えた共用システムの増加が必要。(大学, 無回答, 女性)
大学共同利用機関の重要性和その支援。施設共用促進。(大学, 無回答, 男性)
プロジェクトスペースの不足。(大学, 無回答, 男性)
徐々にではあるが、共同意識と仕組みが改善されている。(大学, 無回答, 男性)
真に共同利用が可能な研究施設が不十分。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
施設の共用とその時の施設者側への資金投入が少ない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
他大学の研究者に自大学の設備を使わせることの理由付けが難しいと聞きます。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
施設・設備の共用に関する具体的な共通認識が乏しい。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
稼働率の低い高価な施設・設備を多くの大学が重視して持つ無駄は避けるべきだが、このことは共同研究の促進化にもつながる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
プロジェクト研究の場合、設備のオーバーラップを避け、研究者の一定期間移動して研究すべし。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
人件費よりも施設設備に多くのお金が使われる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
設備自体の劣化が進行しており、共用のメリットどころではない状況がある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
同一の設備を持っていない組織のみ協力している感がある。逆に同じ内容の研究を同じ設備で取り組んでいる先生が多い。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
大学間に差があるが、それを効率よく共用する仕組み。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
他研究室の人が来てパソコンの前でディスカッションすると、うるさい等の苦情が出る。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
大型設備の開放不十分、宿泊設備不在。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)
スペースの取り合いになってしまう。(無回答, 無回答, 無回答)

問03④ 日本の大学において、大学内(部局内、部局間)や大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況がまだ不十分な要因。④研究協力を奨励する仕組みにかかわる要因(研究協力に取り組むインセンティブが充分でないなど)

研究協力のきっかけとなる場が少ないのではないと思われる。細分化された学問分野の学会等が、きっかけとなることが多い。しかしながら、本学内では、分野を超えたきっかけの場を努めて作るようにしているが、まだまだ少ないのが現状である。(大学, 学長等クラス, 男性)

旧来の科研費「特定領域研究」が、唯一大学間の研究者の交流と共同研究を奨励したプログラムであったが、現在のプログラムではインセンティブになっていない。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究協力を奨励する仕組みはあるが、インセンティブを与えるための資源が不足しているため必ずしも十分には機能していない。(大学, 学長等クラス, 男性)

新たな領域への新たな研究者の支援などが絶対的に少ない、あるいは時間がかかるなどがある。(大学, 学長等クラス, 男性)

コーディネーターあるいは研究協力をサポート・支援するスタッフが必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究協力者の業績評価が高くなる工夫が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究が小さな競争の中で行われているため、社会の変革を目指した大きな目的のための研究になっていない。(大学, 学長等クラス, 男性)

在外研究員制度など、若手研究者を育成する環境が悪化したことが、大学間の研究者の交流の場を少なくしている。海外滞在中に得た研究仲間は一生の財産である。(大学, 学長等クラス, 男性)

インセンティブがないから、それより自分のところで平和にやっている方が良いという風潮になる。(大学, 学長等クラス, 男性)

科研費の重点領域研究など協力的プログラムが後退している。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究協力のコーディネーションが重要。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究課題や領域が小粒で成果主義に走り、協力を基本的に必要としない。(大学, 学長等クラス, 男性)

共同研究の深化をねらった誘導策が必要。研究費に関係する。(大学, 学長等クラス, 男性)

法人化制度に少しずつ慣れてきて、各大学が工夫してインセンティブを与えるような兆しも見えつつある。(大学, 学長等クラス, 男性)

戦略的大学連携事業における地域連携研究コンソーシアムにて大学間の研究を連携させるコーディネーターを行っているが、仕組みだけではなく、個々の研究者が協力し合って研究を行う意欲や前向きな姿勢が大切、重要であると思う。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究協力を促すシステムが弱いと思われる。ただし、強要しないよう留意する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究分野(例えば防災・火山関係など)によっては必然的に行われているものもある。理工学では、新鋭高性能装置の共用を通して共同研究が加速されるのではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

科研費の応募が分野、分科、細目を基本としており、細分化され、研究協力の必要性が低い課題の応募を主に受け付けるシステムになっている。もっと分野横断的な課題応募がしやすい枠組が追加されれば、細分化された専門を越えた研究協力が増えると予想される。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究教育組織が細かすぎる。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学内に資金の余裕が無いため、インセンティブを与えるのは困難。(大学, 学長等クラス, 男性)

大学内の部局間研究協力については、部局を超えた組織として、外部資金獲得を進める仕組みを大学として用意していないかった。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者が交流する機会・場がない(特に異分野間)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

新しい研究を開拓したい意欲ある試みをエンカレッジする仕組みが必要。研究協力の枠組み形成に優先的に研究基金を投入することが必要。異分野連携の研究課題の積極的な評価が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学内研究協力では学長裁量経費による部局間プロジェクト型共同研究等を公募し、資金援助を行う事でその活性化や新領域開拓に一定の成果を挙げており、有効な手法だと考えている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

協力することにより研究費が少しでも増額されるなどのインセンティブが必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本固有の閉鎖社会指向が要因の一つと考える。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究資金が無いと動かない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

研究手法・背景・文化の違いをお互いに乗り越えて研究協力にとりかかるまでには時間や経験を要する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

意欲の問題、成功例の問題。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

インセンティブが充分でない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学部間の壁。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

兼業規定、共同研究に係る他大学研究者の受け入れ規定など手続きが大変である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学部の学生が先生や先輩を見て、自分も博士まで進み研究者になりたいと思う状態を作らないとだめ。今は先生や先輩を見て、修士で企業に進むという状況が多い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

誰がどのような研究をやっているか知るための情報システムかコーディネート・オフィサーが必要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学の研究は営利目的でないのに、ビジネスモデルのような競争原理を持ち込みすぎている。これによって、組織間の競争が激しくなり、自由な研究協力が損なわれている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究基盤を支えるような作業(実験準備・定型的分析等)を受け持つ部門が整備されておらず、共同研究のバリエーションを高くしている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究の主導権に対する不安、インセンティブが明確ならあるかも知れない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究室間に壁がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
個人の独創性とチーム研究の両立が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究協力に取り組むインセンティブが充分でない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究をするための人材が不足。研究補助員の補充などしてほしい。何でも一人はつらい。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
組織の編成力が不足している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
教員の持つ時間が、無駄な努力に使われ過ぎている。評価、事務、緒々の研究以外の活動など。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
他研究室との共同テーマに取り組むより、自研究室のテーマの進展が忙しく、またその結果が評価されやすい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
産学官連携に対する本質的認識が不十分。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
これを行うと特別に受給できる予算が少ない。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
本学では近隣の大学と提携を結んでいるが、具体的にどのような研究者がいて、どのような研究協力ができるかという具体的な情報がない。また、システムが構築されていない。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
無理に境界領域に人材を流すべきでない。今はコアコンピタンスの維持も重要。(大学, 無回答, 男性)
研究協力は奨励する仕組みを作り出している。(大学, 無回答, 男性)
大学内においては、特に部局間の協力を奨励する仕組みを導成することに積極的でないため、大学間は、協力を奨励する公的資金制度が乏しいため。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
A大学のa教授の授業に合流し、B大学のb准教授が一定期間併任し研究に没頭できるような仕組みが必要では。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
予算の増額が必要。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)
鉄鋼協会での開発プロジェクトは、国家プロジェクトのような場合は、大学間、大学間とも、うまく実行できているが、そのような仕掛けが無いと実行されないと思われる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
人的投資、費用的投資を増加することが最上のインセンティブと考える。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
大学間の対抗意識に縛られているのではない。また、現在の研究協力は、師弟関係や系列関係などの間で行われることが多いのではない。ライバルとの切磋琢磨で研究開発が進むこともあるが、場合によっては同じ目的を持った研究者同士が協力し合うような意識改革が必要。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
研究分野にまたがるテーマ単位での促進策がない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
研究成果の貢献度評価、知的財産権の比率への反映を透明化する。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
産業界からも意識的に分野横断プロジェクトなどを立ち上げ共同研究を推進しているが、教員間での横連携は少ない。対話から推測するにインセンティブ付与も少ない模様。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
やはり壁ができています。横断的プロジェクトを多数作る必要がある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
所属は別々の大学だとしても、研究目的を実現するプロジェクト・チームとしてのマネージメント。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)
研究協力を進めるためのマネージメントシステムが貧弱。(その他, 学長等クラス, 男性)
部局や学校間において、研究協力に対する取り組みが異なる。(その他, 学長等クラス, 男性)
仕組みが不十分でインセンティブを感じない。(その他, 無回答, 男性)

問03⑤ 日本の大学において、大学内(部局内、部局間)や大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況がまだ不十分な要因。⑤その他の要因

情報公開が不十分。(大学, 学長等クラス, 男性)

大型研究等を獲得していない場合、研究費等が不十分で継続性も無いため、研究が大きな目標計画に沿って進められていない。(大学, 学長等クラス, 男性)

各大学の研究者が個性的な発想と技術を持ち、相互補完的な関係を保つことで、有意義な研究協力が生まれ、新たな学問領域を育てる。研究者間の役割分担が基本となるが、エリート主義ではこの土壌ができない。(大学, 学長等クラス, 男性)

夢のある大きな研究を展開する意欲と余裕がないと小さくまとまってしまうように思います。(大学, 学長等クラス, 男性)

それぞれの単位の組織の縄張り根性。意図的な妨害さえある。(大学, 学長等クラス, 男性)

協力に研究を進めることのメリットが大きい事は自明であろう。資金の配分、移動、連絡手段など、協力するためには、それなりにエネルギーを要する。(大学, 学長等クラス, 男性)

異分野間の研究者交流の機会が不足。(大学, 学長等クラス, 男性)

共同研究促進プログラムの創設。(大学, 学長等クラス, 男性)

多くの研究者は、研究協力の効果を理解していると考えられるが、教育の質向上、外部資金獲得、社会貢献、社会への説明、評価への対応等の直接の研究以外の時間を増やさざるを得ない状況にあり、研究協力を進める時間的余裕がない。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究者が研究協力のための事務処理に時間が取られ、「研究協力」は面倒と思ってしまう事である。支援者が不足している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者が研究に専念できる環境・体制が十分でない。特に、公的資金の申請・獲得・獲得後の運用においては多大な事務処理を要し、研究活動に集中できず、また研究協力に投入する時間が不足している。研究を支える研究人材が不足しており、研究効率が低い。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

時間がない。協力するためには打ち合せの時間や移動の時間が必要であるが、忙しすぎて、その時間がとれない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学内(部局間)では意外と誰がどの様なニーズやシーズを持っているのかが分かりにくい。特にキャンパス分散型の大学ではその傾向が強いのではないだろうか?(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者個人の視野の拡大が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

十分な研究資金を用意すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者間の自由な情報交換が少ないように感じる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

人事の硬直化。任期制の徹底を図るべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究分野の広がりによって研究者の数が限られているため、協力しようにも相手がいない、というケースも多いのではないかと。思う。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

管理や評価対応、教育で忙しくなりすぎ、責任を全うできるか不安が高まり、他者との共同研究に消極的となる面が出てきている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

各研究者が忙しく余裕がない、研究協力を計画しても結果的に割合分担が果たせないと迷惑がかかる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ゲストハウスを使うこと一つにしても、制約が大きい。研究協力を進めるためのあらゆる努力をすべき(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

テーマの不一致。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究協力(特に学外)についての手続きが大変で、事務的なサポートが不十分。国外は更に困難である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究成果や資金の透明性は重要だが、度を越すところのないことにはならない。今は大いに度を越して若手や良い研究を潰している。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

個々の研究室に余裕がなくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基本的に新しいことに取り組もうという意欲、知的好奇心が乏しい。もし持っていたとしても、様々な本来の研究以外の要求が増えていくために、このために必要な時間が取れなくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

縦割の研究分野、学会など、研究者自身の研究への捉え方の問題が一番大きいのではないかと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

仕組みは整ってきているものの、研究以外の用務、負担の増加、(目先の)成果主義のため、逆に協力が(個人レベルとして)やりにくくなっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「協働こそ力」という意識が、そもそも、定着していないと思われる。そのことが、資金配分や運用などにおける問題を生じさせているのではないかと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

地理的に離れていると、実験系では直接往々来する必要があるが、これが難しい(相互の日程の調整等)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

生命科学は小グループのスモールサイエンスから生み出される成果の積み重ねが全体の進歩を形成している性格が強く、共同研究にはなじみにくい側面があることも事実である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究者自身の視野の狭さ。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

雑務が多く、研究者の多くが疲弊している(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究協力したい人々の間で共通の時間が取れず、議論がemail等に限られ、研究上、支障がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
大学教員が雑用に追われて、他の研究者と交流する機会が減っている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
法人化が、孤立化に働いている部分があり、急ぎ改善の必要がある。(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, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者自身が保守的で協力が積極的でない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
スタッフが充分でなく、研究協力を行う時間が取れない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
教員の考え方の問題。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
雑用が多く研究者に時間的な余裕がないこと。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
女性研究者にとっては、子育ての環境。研究が集中してできない。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)
人間関係つまりは個人の資質によるのではないのでしょうか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
共同研究や研究協力等は分野によってかなり違うので一概に言えない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
研究に関して日頃からの討論がなされていない。何を研究したら良いのかの展望を持っていない。協同研究の意義が認められないなどの研究者としての資質の欠如から来ている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)
人間関係のフラット化をすすめた方が、研究協力の増加が予想される。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)
そもそも研究を好きでやっているのではない人間が、大学のポジションにいたことが、おかしい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
リーダーシップを取れる人材が研究者の中に不足していることも一因かもしれません。小規模なPD、POが配置され、研究がコーディネートされると良いかもしれないと思いました。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
他大学と共同で申請する助成金枠をつくる、他分野間で申請できる助成金を作るなどの、一定の判断を設けることによって、増加すると思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
弱小研究者のアイデアをパワーのある研究者が別のプロジェクトで獲得し余った研究費(弱小研究者にとっては大金)で乗っ取り発展させてしまう場合がある。セクト制がある。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
研究者が研究協力を必要と考えるかどうか。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)
評価の難しさを克服していく努力が必要。(大学, 無回答, 男性)
大学教員が忙しすぎる。自分のことで精一杯な方が多い。(大学, 無回答, 男性)
研究協力の意義がきちんと理解されていない。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
新たな科学の創成といった面より、研究費獲得の手段的な協力になっていないか?(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)
大学間、部局間で連携するメリットが教授に無いこと。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)
事務部門がコンプライアンス等をたてに非協力的になりがち。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)
研究協力が必要であるという自覚がどれだけあるのだろうか?必要と思っている人は動きはじめています。そうでない人の尻には火をつけないと動かない。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 男性)
研究室間交流を促進するシステムの不足。(公的研究機関, 主任・研究員クラス, 女性)
大学側から見て(特に大学組織として)どのような研究協力が好ましいと考えているのかよくわからない。それが明確になれば事例を分析して課題や対応策を考えられる。国は、研究協力の数だけでなく、質にも目を向けるべき時期に来ていると思う。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
実用化に進んだときに、それぞれの貢献度に対する評価が難しい。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
大学では、教授中心の個人としての研究文化が根付いており、組織として研究するという考えに乏しい。また、その経験や成功事例も少ない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
研究計画表、報告表、関係部署との調整に追われ、ゆっくりと研究協力を行う余裕がない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
大学は教授とその専門領域を核とした、徒弟制の集合体になっていることが大きな要因と思われる。外部から大学内・大学間の協力が必要な大きなテーマ(横断プロジェクト)を与え、目標を一つにすること、そして学生も大学間を自由に学べる制度の導入などが解決策の一端か。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
講座内の壁は厚く、隣が何をしているか分かっていないし、興味も示さないことが多い。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
資金の絶対量や人的資源確保が十分に出来る体制かどうか疑問。まともなプロジェクト管理が出来ていないのではないかと。(民間企業, 学長等クラス, 男性)
シナジー効果に対する十分な検討がなされていないため、互いに連携のメリットを見出せないのではないかと?(民間企業, 学長等クラス, 男性)
私見であるが、「一国一城の主」の体質から抜けられていないと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)
研究者が協力することによって成果が上がるという認識がないことが要因の1つと考える。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

研究協力といっても、主たる研究者のテーマに関する成果を充実させるための協力が多いのではないかと思う。新しい研究領域を創出するのであれば、まずは創出を行なうための研究戦略と戦術を構築すべきである。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学の組織そのものが目的指向でなく、研究者の集まりであることが主因ではないか。大目標、目的があれば、必要な分野で協力し合う関係は醸成されるのでは？(補助金やポストの獲得といった目の前の目標ではなく)(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究分野、領域が異なると自然発生的には交流が生じ難い。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究発表時に、名前をどこまで入れるかで気を使う。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

明確な目標に基づく研究協力ではなく、コミュニティ内での認知、研究のトレンドにのるための研究協力等が増えているため。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

教育の場としての評価が不十分と思われる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

研究者によっては意欲を持っている方も多いと思うが、仕組として、実現しにくいことがあると思う。(その他, 学長等クラス, 男性)

部局や学校によって、若手の有能な人材に、煩雑な仕事を押し付けることがある。(その他, 学長等クラス, 男性)

出身講座といった縁故型の協力が主体と思える。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

情報の不足、大学共同利用研究所は全く無意味。(無回答, 所長・部室長クラス, 無回答)

共同研究が優れた成果を出すのは自明である。問題は、新しい取り組みを評価する側と、腰の重い研究者自身にある。(無回答, 無回答, 無回答)

問04 第3期科学技術基本計画においては、重点推進分野および推進分野が設定され、各分野で提案された個々の研究テーマが評価され、研究資金が配分されることが基本となっています。一方、これからの科学技術・イノベーション政策においては、①独創的で高い社会的価値を生む可能性のある大きなコンセプト(米国におけるスマートグリッドプログラムなど)を構築し、②研究開発や社会制度改革を産学官がどのように分担・推進して、そのコンセプトを実現するかの新たな仕組みや枠組みを構想することが求められています。

我が国において、これらを実現していくにはどうすれば宜しいでしょうか。ご意見をお聞かせ下さい。

イノベーションは研究者の自由な発想に基づく研究が核となり、多様な研究成果と融合することにより起きる事が多い。従って研究現場の状況をよく把握し、それを基にコンセプトを構築することが重要である。その意味で、俯瞰的立場から研究の現状を把握し得る委員会を構成し、枠組みを検討する必要がある。(大学, 学長等クラス, 男性)

残念ながら日本の場合、世界的に著名になってから、資源を配分する方式(本邦初演的な先生方がその研究資金を採る。)が続いている。新しいコンセプトやイノベーションの初期はそのコンセプト等が一般的に理解されないために、皆さんが苦勞している。一点豪華型ではなく、裾野を広げる努力が最も大事ではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

国の方針で、科学技術予算が「ある程度集中投資される」事は理解できるが、極端な集中は危険であり、日本の基礎学術研究に大きなダメージを与える可能性が大きい。(大学, 学長等クラス, 男性)

あまり短期的に成果を求めるのではなく、将来を見据えて基礎科学にもっと重点を置いて、それと応用科学をうまく結びつける仕組みをつくるのが良いのではないのでしょうか。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究というのが、社会から隔離された存在ではなく、未来の成功に託していろいろな意味で支援する社会システム(資金支援、人的支援等)が求められる。(大学, 学長等クラス, 男性)

我が国全体の研究者の層が厚くなり、新領域への研究取り組み者が多くなることが必須。一方では、①や②をテーマとする専門研究者集団(プロジェクトチーム)を創り上げる工夫が必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

1)大きな目標に沿って、一部の特定大学だけでなく、全日本でチームを組み、役割分担を明確にして、研究開発を進める。2)10年単位で、産学官からなる独立チーム(元の組織から離れて、チームに参加)を形成して、専念して目的研究にあたる(National Team方式)。3)これらの研究開発への参画者には、十分な報酬と研究推進のための人的・財政的な支援を与える。4)イノベーションを生み出すために、人文社会／自然科学等幅広く理解できる者で、ビジネスモデルを含めて、新しい社会の在り方を提案できる価値創造者としてのプログラムコーディネーター人材を育成する。(大学, 学長等クラス, 男性)

第3期科学技術基本計画及びこれに続く第4期計画においても同様であるが、現状で必要とされる重点推進分野等に資金を集中して配分することは、短期的には小さな成功をもたらすと期待される。しかし、真のイノベーションは予想外の分野での非常に独創的な発想に基づき創成される場合も多いと考えられる。この意味での特定の大学や特定の分野への集中投資は、長期的には大きなリスク要因ともなりうる。地方も含め研究の裾野を広げ、国全体の研究者の多様性を確保しつつ、伸びてくる芽を伸ばす政策が真に必要なと考える。一方で、産学官の連携の推進のためには、国全体に分散する研究者の独創性を伸ばしつつ、その情報収集力と企業等のニーズを捉える、優れた産学コーディネーターの育成が重要と考える。また官の研究力の向上のためには、中央に集中する国の研究機関を地方にも分散し、各地区で各々の特徴的なトップレベルの研究所等を整備する必要がある(ドイツのマックスプランク研究所等はドイツ国内の20ヶ所以上に分散している)。(大学, 学長等クラス, 男性)

評価委員会は国際的な人材によって行う必要があると思います。国内だけでは国際レベルのことはできないと思います。(大学, 学長等クラス, 男性)

情報基盤、研究用資源、データベースなどの研究のインフラの整備を国家プロジェクトとして推進すべき。その上に研究の競争環境を確立する。重点推進分野の設定は必要だが、経済投資効果などに基づく判断を優先することは正しくない。(大学, 学長等クラス, 男性)

1. 社会的価値を持つ課題解決型の競争的研究資金の割合を飛躍的に増加させること。2. 価値のフローとインターフェースの促進・向上に貢献した専門家を適切に評価・処遇するシステムを作ること。(大学, 学長等クラス, 男性)

まず、現在の総合科学技術会議が取り仕切る方式をやめる。真に優れたアイデアは、優れた個人から生まれる。予算や成果から離れて将来ビジョンを徹底的に追求、考察できる賢者による高等機関を設立し、国の将来の方向性、ビジョンを明確にすることが、第一歩として必要。(大学, 学長等クラス, 男性)

いわゆるイノベーション政策をやる必要はあるが、従来の政策と置き換えるのは間違っている。それらは比較的短期のターゲットのはっきりしたプロジェクトであって、国のやるべき長期の科学・技術政策とは別物である。そのために特別機動部隊を編成するべきで本隊を解体すると国の長期的運命を誤ることになる。(大学, 学長等クラス, 男性)

輸出によって利益が出るものでないとダメ。(大学, 学長等クラス, 男性)

優れたプログラムコーディネーターが不可欠であろう。(大学, 学長等クラス, 男性)

特定の固定的な人脈だけに偏重せずに、例えば日本学術会議とりわけ2700名近い連携会員も含めた科学者コミュニティの意見を広く聞き、実施等を求めること。(大学, 学長等クラス, 男性)

上記の文章にある、大きなコンセプトや全体計画の立案については3回にわたる基本計画の立案などの経験により、しだいに充実してきていると考えている。ただし、その実施においては、未だ不十分な点が多々ある。具体的なアイデアとしては「知的創造プラットフォーム」の充実を図ることと国家プロジェクトの大項目についてのテクノロジープラットフォームの設置と実働を行うことが有効ではないかと考えている。特に「知的創造プラットフォーム」については現在立案中であるが、あらゆる分野に共通する基盤分野について幅広いステークホルダーの連携をはかることにより、新しくかつ強力な研究基盤が形成できると考えている。(大学, 学長等クラス, 男性)

資金配分時の評価方法を変える。トップ5%については、今後少数のスーパー評価者が主観で採択する仕組みを導入すること。真に優れた研究は2~3人にしか理解されない。(大学, 学長等クラス, 男性)

短期的に科学技術政策を変えることができない法律の整備が必要。時間がかかるので10年くらいは変えない方がよい。(大学, 学長等クラス, 男性)

一研究者として、「重点推進」という研究の方向性を決めてしまう仕組みがあまり強力にならないことを希望します。勿論、我が国としての施策を打ち出すことに異論がある訳では無く、「独創的で自由な研究」の評価がバランス良く行われることを望みます。(大学, 学長等クラス, 男性)

私立大学においては研究に費やす時間がますます減少しているため、このようなプロジェクトに参加できるのは一部の大規模私立大学もしくは一部の国立大学である。このような仕組みを広く実現していくためには、まずこの状況が改善されなければならない。(大学, 学長等クラス, 女性)

なかなか難しい設問(今すぐには実現できないだろう)。「政策立案の中枢に、理系の博士号を取得した視野の広い人材を多数登用すること」・社会科学面的検討が不可欠。(大学, 学長等クラス, 男性)

結局、スマートグリッドもクラウドコンピューティングも米国に先んじられた。何故このようなことになったのかの分析をしっかり行うことが、今後の新たな国際競争力のある仕組み構築につながるのではないか。(大学, 学長等クラス, 男性)

研究の仕組みとしては、総合科学技術会議主導で進められている最先端研究開発支援プログラムのようなトップダウン型と科研費のようなボトムアップ型の両方が必要と考えられる。現在の最先端研究開発支援プログラムに採択されている30課題には、社会制度改革まで含んだイノベーションを目指すものは少ないが、枠組自体はそのようなイノベーションにも有効に機能すると考えられる。ただし、研究者だけでなく、政策にも関与する権限を持った産学官のメンバーを適切に配置することが必要である。一方、科研費による多数の研究からは柔軟な発想のもと、斬新な結果が期待できる。ただし、イノベーションに結びつく成果を科研費の枠組で期待するためには、複数の分野の知の統合を目指している課題を積極的採択するような分野、分科、細目の設定が望ましい。(大学, 学長等クラス, 男性)

明確な青写真が描ければ苦労はしない。いろいろトライする事が大事。(大学, 学長等クラス, 男性)

10～15年間ぐらいの研究継続を可能にして、開始後5年目に評価、後は3年後評価を行う。(大学, 学長等クラス, 男性)

選択と集中も“過ぎたるは及ばざるが如し”である。研究者間の格差に留意して、日本の研究者総体の意欲を削ぐことのないようにバランスを取る。真のイノベーションは重点支援のみからは生まれ難い。重要なのは研究(者)の多様性の尊重である。(大学, 学長等クラス, 男性)

純粹にアカデミックな立場から追究すべき研究テーマは別として、応用性の高い研究テーマについては、研究成果最適展開支援プログラム(A-STEP)のような成果の社会還元までを目指す事業による研究資金配分比率を高めることが考えられる。さらに、共同する企業からも研究資金の支出を求め、国内の研究機関への企業からの研究資金の還流を指向することを併せて、考えるべき。(大学, 学長等クラス, 男性)

総合科学技術会議が強いリーダーシップを持って科学技術政策の企画、立案、調整を行うべきである。(大学, 学長等クラス, 男性)

国で作られる大きなプログラムが大学や産業界の現場と乖離している感が強い。プログラムの企画過程において、現場との間で情報のみならず人の流れを作るシステムが必要であると感じている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

中央だけでなく地方の人材を発掘し、コンセプトを作成する際のメンバーとする。中央、地方それぞれで重点分野があり、それを遂行する方法も異なる事を認識するべき。JSTのサテライトはその任を担っていた。復活させるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

1. 「独創的研究シーズ開拓と教育、その普及」を旨とする大学、「技術・アイデアの実用化とそれによる利潤発生」を目指す産業界、「社会の制度整備とそのための予算の確保・執行」を行う政府、「製品の利用と財産化」を行う社会が、各々の役割を認識しつつ螺旋的に繋がり発展していくことが必要。そのためには、大学と産業界、大学と政府、大学と社会とのコミュニケーションの場の設定・確保とそのインセンティブが重要。2. 21世紀の課題解決、たとえば「低炭素社会や健康長寿社会の実現」のためには文理融合の研究開発が不可欠である。このためには文理双方の研究者が積極的に共同研究を行うことのできるプロジェクトの構築・実施が重要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

所属にとらわれない独立の組織を作るのがよい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本学術会議の様々な組織と政府(官)による大きな全体像の構築を呈示、それに基づく自然科学や社会科学等各セクターの研究者(実動部隊)の組織化と言ったシステムティックな取り組みを強化して行く事が大切ではないでしょうか。また、我が国では自然科学の素養(学位)を持ちかつ政策立案能力を持った人材の育成が立ち遅れている様にも感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

公的研究機関と大学で隣接して、前者の設備と後者の人材が補完し合う欧州のような仕組みにしないと、特に産業に結びつく成果が出ない。この結果公的研究機関などがいつまでも公的資金に頼らざるを得ない状況が続く。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

10年任期のプロジェクトリーダーを分野毎に複数人用意しすべてをまかせるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ほかにリーダーの選択と育成にかかっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ボトムアップ型の手法では、大コンセプトを取りまとめるのは困難と考えられる。総合科学技術会議などがある程度のトップダウン型指導力を発揮する必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

何でもアメリカ、ヨーロッパを見て決めているように思う。自ら取り組み姿勢が不足している。また10年先、20年先を見据えて戦略的に集中取り組みをするような風潮(計画)が見受けられない。自らの責任のもとに大胆に取り組むような風潮が養成されることを望む。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

重点推進分野及び推進分野共通の課題を摘出し、解決してゆく。そのため総合科学技術会議等が方針を出すのが望ましい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国際的動向を把握し及び将来見通しをしっかりと構築することが先決。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

・政府のリーダーシップ以外にない。特に国際標準化などにつながるシステムなどの研究に資金をつけるべきである。・文系の研究者と協働するプロジェクトを企画推進する必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

米国を真似するなら予算規模、サポート体制などを含め真似すべき。部分的に真似をすると日本の実態に合わずかえって悪くなる可能性があることを認識すべきだと考える。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

その研究内容が、俯瞰的な視点に立って有意なものであるか否かを見極められる「眼」を持った人材の育成が、まず喫緊の課題ではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

より広い対話が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

イノベーションの種となる技術シーズをいかに生み出すかが、重要。そのためには大きなコンセプトを示すことは必要だが、細目を規定することなく、自由な発想で研究できる資金を広く、薄く提供することも重要であろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

各種のトップレベルの研究を実用レベルに展開できる中長期的の支援が必要と思われる。独創的研究の融合をコーディネートする仕組みが必要と思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

一部の研究者にとっての話になっている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基礎科学に重点推進分野やそうでない分野の差をつけることはあってはならない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科研費の採択率を上げる等、基盤的で自由な発想を大事にする経営を増やし、大らかな研究環境をつくるのが大事である。アイデアが出やすい環境と、そのアイデアを一人でもある程度実現できる規程の支援が必要。その後は目立ってきたものを別の仕組みで引き上げればよい。アイデアが最も大事。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

目の色を変えて有望分野を漁るのではなく、先ず、広く、浅く資金を配分して、多様なシーズを生み出す長期的な展望を持った施設も必要。米国のように両方(集中と多様性)を備えるにはそれなりの資金が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

スケールが大きく、息の長い研究を評価し、支援すべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

科学技術といっても技術(応用的側面)の分野が重視される状況がある。小手先の仕組みで研究テーマの評価が行われても我が国の科学技術が将来的に勝ち残ることはできないだろう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

重点推進分野に関しては、募集期間を長く設定すべきである。又、場合によっては年中無休にして随時募集する。よってもっと良いアイデア、プランが出来上がる可能性がある。予算に関しても自由度を高めて対応すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大学研究者と企業研究者(特に複数の)が同一の場で討論し計画する体制ができるか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

研究全体を見渡したグランドデザインを明確にしても良いのではないのでしょうか。また、実用化からの距離で研究を判断するなど、「自由発想型研究」「目的志向型研究」など、言葉の定義だけでなく、それらの重要性を認めた経費配分を行ってほしいと思います。自由発想型などでは、評価は難しいので、基礎的研究力を保つ施策が是非必要と考えます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

適当な予算と人材の配置(ムダな予算は不要、ぶら下がっている無意味な研究者は不要)。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ここで述べられている観点(推進分野・コンセプト構築・分担等)は、主に短期的・即戦力的に競争に勝て行くための方策に目が向けられており、技術開発とその社会的適用の面に偏っている。しかしこれらを力強く長期的に実現していく前提には、その基礎となる知の蓄積とそれらを世界でリードした開拓者の存在が欠かせない。このことを考えると、科学技術政策は小手先の方策のみにとらわれることなく、我が国にこのような文化的底力を根付かせる安定した姿勢を堅持して頂きたい。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

key personを正しくつかまえる。そして、そのkey personにすべてをゆだねる。合議方式は、結局、可もなく不可もなく、といった結果になる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

現時点での判断基準が絶対的なものではなく、従って、特に法則を探るという研究活動に最も必要なものは自由と、細々でも研究を維持できる資金である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

産官学の研究組織が(1)各々の研究の目的・役割を明確にする、(2)お互いの立場・目標を尊重する、(3)その前提で我が国にとって最適のチームで重要なテーマを共同して研究する、このことのできる議論と仕組みを作るべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

日本はバイオやiPS細胞のような将来性はあるが、すぐには社会に還元しないものにも係わらず、すぐにも成果が出るがごとく莫大な資金を投入する傾向がある。もっと広く研究の現状を見て行うべきである。重点推進分野は正しいので、それをどのように生かすかを考えるべきでしょう。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

ボトムアップの情報を評価「目利き」が必要である。誰もが良いと思うものではなくして、将来伸びる可能性のある分野をどのように選抜していくかが重要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

(米国における...など)と米国の例を出すようなレベルは、独創的にはなり得ない。独創性を目指すには、方向を定めたりするのもおかしい。少額バラマキ以外に道はない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

そもそも、重点推進分野、推進分野の設定の経緯等が、産官学の研究者個人にどれほど明らかになっているかが問題なのではないか。一部の者たちが分野を決めているのであって、研究者総体の意見が反映されていないのではないか。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

国際競争力の出る研究に、十分な資金が充当されない。最先端2次募集に代表されるように、若手に資金集中しているが、必ずしも成果を挙げていない。事後評価によるフォローがされていない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大きなコンセプトを討議するための開かれた場(学会共同のシンポジウム等)が必要。このような刺激がないと、新たなコンセプトは生まれにくく、また生まれたコンセプトも真にブラッシュアップされない。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

グランドデザインを描ける研究者をトップに据えることが重要である。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

目的志向的に行われたプロジェクトのどの程度がイノベーションに成功し、成功しなかったものはどこに欠点があったのかをきちんと総括して、教訓を引き出しておくことが出発点のように思われる。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大変重要なことであり、まず研究者と社会がその重要性を認識すること。現在、大型の予算を獲得することが一つのステータスとなっている観があり、大きな研究費を必要とする研究が高く評価される傾向があるが、本末転倒。そうではない研究環境の構築が必要。個人から大きなグループまで、様々な形態の研究体制を柔軟に構築できるように(ビルドアンドクラップが容易)しては。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

個々の研究テーマの評価が必ずしも旨く為されていない印象を受ける。最初の評価段階をもっと正確に行う必要があるのでは？(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

基本計画作定に当って我田引水の考えを否定し、フェアに決定すること。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

重点推進分野が常に経済の活性化とだけ強く結びついているとすれば貧しいことだと感じます。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

学問の自由から独創的な大きな成果が生まれる方が多いと思うので明確な2本立てで進めてもらいたいと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

例えば科研費“挑戦的萌芽”研究の採択率を80%くらいに上げて、厳格に事後評価し、その後の研究費申請に配慮するくらいの(プラスもマイナスも)多年度段階の手当。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

推進すべき研究テーマがあらかじめ予想できるような分野はよいが、そのようなことができない分野があることも留意すべきである。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

「米国におけるスマートグリッドプログラム」を例に挙げるのは質問として誘導的ではないか。日本の強みを生かしたプログラムを進めるべき。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

構想するためのシンクタンクの設立、アイデア、テーマを評価するメンバーの教育トレーニング、外国人評価者の導入。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

PO制度の充実が必要。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

やはり、分野間の協力態勢の構築に尽きると考える。(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て。その時の見聞を基に書く。低床式バス(市電)は、ドイツ政府がDeimlarとM.A.N.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れない理系人がばっこしている。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児的段階にあると思う。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、理系に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)

融合研究を推進や評価する上で、専門家だけでなく、多くの多様な価値の元で評価する枠組、及びその基盤構造を構築する必要がある。人と共生する人工物では、一般市民も含めた実証実験などが可能な環境の構築が肝要！(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

最も重要なことは、全体像を俯瞰的に捉えることができる方が立案、制度設計していくことである。そうでなければ、行なわない方がましな事業になってしまう(最近そういった事業がとても多い)。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

大学単独での努力も必要だが、全国大学、公的研究機関の従来の研究開発の実績を横断的に分析し、民間企業の相談に乗れるようなナショナルセンターのような機関があっても良いのでは。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

政党が政策論争の中にきちんとした分析に基づいた科学技術の方向性を示してゆく必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

分野縦断型のテーマの公募を定期的に行い、その中から良いものを捨い出して、それを核として複数のレビュアーが肉付けし、必要なら新たな研究者を呼び込んで研究チームを作る。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

バックキャスト型の研究開発課題を編成し、必要となる技術パッケージを知財パッケージとして再構築しオープンイノベーションを組成する。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

正直なところ、地道に研究している多くの人には関係のない話です。そんなお金があるなら基盤研究をもっと増やすべき。(大学, 所長・部室長クラス, 女性)

1.オリジナルなコンセプトの構築が必要なのではないでしょうか？ 2.成果に対する評価が重要だと思います。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

大きなテーマ(持続可能な都市づくり、低炭素社会、自然共生の在り方などなど)に関して、省庁をこえる総合的な科学技術開発戦略を策定し、総合的に運営できる国家レベルの司令塔を作り上げることがまず必要である。産官学などはその後に考慮すれば良い。本来は、総合科学技術会議等の役割であろうが、ここも劣化しているところに問題が生じている。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

我が国の産業構造に対するグランドデザインについて議論を深めることが必要。その上で、米国と同じ戦略ではなく、我が国に適合したイノベーションのあり方を追求する必要がある。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)

<p>韓国の成功は応用につながる基礎研究を大事にした事です。それに対し日本はこの質問事項にあるように特定の分野を設定し、それから外れる研究テーマは抹殺されてきました。「社会的価値を生む可能性」のあるコンセプトとは何でしょうか。誰がそれを判断できるでしょうか。1.大学は基礎研究に特化すべきです。大学での応用研究は知れているからです。2.社会的価値を工学的分野に限るとすると、それを開発するのは企業です。財政の問題を論ずるなら、企業に当面の利益を忘れても、研究・開発が出来るように、政府が財政援助すべきです。(大学, 所長・部室長クラス, 男性)</p>
<p>個別技術等に対するイノベーション対応に加えて総合的(ビジネスモデル的)イノベーション対応を重視する必要がある。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)</p>
<p>現在JSTのCRESTやさきがけなどで進められている領域代表を選ぶプロセスはうまく機能していると思います。科学技術に対し、高所から見渡すことのできる先生にうまく機能していただくことは大切です。我々教育研究の現場で忙しく働くものにとっては、経験を積んだ先生方との議論からアイデアを出し、実現することが、ひとりよがりではなく真に独創的な研究をすすめるチャンスになると思います。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)</p>
<p>大学研究者が企業内部へ入っていく身分制度がない。例えば大学研究者が企業の兼任社員として会社の給与を受けられるようにするなどの制度が必要。(大学, 主任・研究員クラス, 男性)</p>
<p>ハプロプロジェクトなど、本気で我が国における疾病別の遺伝子情報を構築するのなら、国を挙げて大規模に国民の血液や組織を集めて、国家プロジェクトを創設するべきである。そこから派生して、我が国における疾患についての研究が進むと考え、国民にとっても福音をもたらされると期待する。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)</p>
<p>日本は、政策に関与する官僚に科学技術に精通した人材が少ない。博士号取得者でサイエンス・エンジニアリングの将来構想や、科学教育の将来像を真に理解して推進することが出来る人材を多く採用すべきだと思います。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)</p>
<p>研究経験のある、官がコンセプトを構築(アンケート・調査等も実施)。→産学官で、実施チームを作る。→研究の分担と実施。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)</p>
<p>地方大学などの基礎研究が実行不可能になるほど運営交付金を減らして行なう政策であれば反対である。基礎研究をきちっと支えた上で行なって下さい。(大学, 主任・研究員クラス, 女性)</p>
<p>テーマの決定に至る過程の見える化が必要。評価委員の偏りを避ける、女性の評価者を必ず参加させる、外国人の評価者を参加させる。(大学, 無回答, 女性)</p>
<p>分野間のギャップを埋め、切れ目のない人材スペクトルを構築することが大事。社会的価値や経済的価値を基礎学術研究者に要求するのは間違っている。切れ目のない人材スペクトルとインセンティブ。(大学, 無回答, 男性)</p>
<p>まず優れたプログラムマネージャーの確保、JST-CRESTのやり方、あるいはさがけ研究のやり方が現時点では最も成功している。(大学, 無回答, 男性)</p>
<p>適切な能力あるコーディネーターの育成と評価方法の確立。科学技術イノベーションを起こすための産学官の人事の流動性を高める仕組みの再構築。他の国とも異なる日本独自の連携システムと評価・報われる仕組み。(大学, 無回答, 男性)</p>
<p>現在の指導的立場にある研究者の発想を根本的に変える必要がある。思い切った人材の登用が必要。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)</p>
<p>特定分野への資源の過度の集中は避ける。短期的な成果を求めるのみでなく、長期的・基礎的な分野にも光を当てる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)</p>
<p>先端研究を実施するだけでなく、分野横断的な研究や組織的な取り組みにより、イノベーション創出に向けた研究開発を行う必要がある。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)</p>
<p>個々の研究テーマについての研究内容・成果の評価を厳格に行い、それに基づいて重点的な研究資源配分が行われるような国家センター的なものの構築が望まれる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)</p>
<p>①これからの国の中長期的発展の観点から、如何なる科学技術・イノベーション政策が重要であるかを明確にした上で、それを実現するための産学官の役割分担を明らかにする。②実行に当たっての資源確保方策(金、人材)、所要の制度改革、国際戦略、評価の仕組等の実施計画を明らかにする。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)</p>
<p>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必要がある。産の発想をもって利便性・有用性・独創性を追及した社会的価値を創造するコンセプトを構築し、官による制度改革の枠組みの下で、産・学が共同・連携し研究開発を行うというように、科学技術・イノベーション政策においては産業界の柔軟な発想を基盤とした研究開発を主導することも重要なのではないかと。なお、産学官の連携にあたっては、予算の単年度主義、各省の縦割りなどにより、相互の連携が十分に行われない可能性があり、上述の仕組みに先立ちこれらの改善の必要があると思われる。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)</p>
<p>①②を誰が求めているかが文章上不明だが、一般的に言って、政策を立案する者(各府省)と政策を実行する者(大学、民間等)は異なるため、インセンティブ無くして政策を実行しようとする者はない。また、政策実行に当たっての障壁を各府省が設けていれば、本来進むものも進まない。そのため、政策実現のためには、予算措置はもちろんだが、それを妨げる制度上の問題についても、各府省が問題から逃げることなく、問題解決に向けて取り組んでいくことが必要である。(公的研究機関, 学長等クラス, 男性)</p>
<p>政局や官僚に左右されない、継続的かつ戦略的な科学技術政策で決定し予算を持つ組織(例えばロシア科学アカデミー)。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)</p>
<p>基本計画の策定により多くの人々の参加を募り、一部の選ばれた人による提案にならないように工夫する。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)</p>
<p>地域も大事にして欲しい。地域の活性化が国の活性化につながります。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)</p>
<p>医療であれば、拠点病院の設定と特定疾患と特定治療の当該病院の集中など、保険医療で行われている平坦化は適切ではない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)</p>
<p>研究開発と応用との区別をきちんとつける必要がある。一つのプロジェクトで研究から事業化までを要求するプログラムには無理がある。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)</p>

各省庁が勝手に重点分野を決めるときに、「流行りの分野」へ後付けばかりしていないかをきちんと検証すべき。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

近視眼的なテーマを重点分野に選んでいます。予算的、政策的な比率が過度に大きいかもしれません。最近発見された新物質は必ずしもその目的で研究していて発見されたものではありません。どの場合もそうでした。これからわかるように研究上の飛躍的な進展は予想もしていなかったことから生ずることが多くあります。従いまして、目の前の問題に特化した研究のみならず、少し長い目で見た重点化、推進の仕方が必要であると思います。最近のノーベル賞も理論の構築から、受賞までに何十年もかかっています。基礎研究とは、一般にそのように真の成果が出るまでに時間がかかるものと受け止める必要があります。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

目先の利益(役に立つ科学)を目指した研究でなく、将来を目指した基礎研究(役に立たない科学)の拡充に研究資金を豊富に配分しないと、日本は世界のリーダーとして科学技術で絶対に勝てない。現在の配分方法では、独創的な研究は立ち枯れとなって、二流国に転落する。この状態が続けば、日本は、多分、四半世紀後には科学技術においても中国の後塵を拝して、一流国の名声を維持できなくなり、結果的に経済力(軍事力)も疲弊するであろう。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

官において、研究部門の他機関との連携を支える事務(研究資金受入れにおける多年度承認、前年予算建て免除等)体系が脆弱かつ実用的でない。前向きに取り組むことを可能にする機敏な制度変更が必須。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

産学官間での壁が厚い。自由度が異なる。制約が多いと良い関係を構築できない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 女性)

制度的な制約を取り除くべき。独法に関しては特に人件費の削減義務が、新たな研究領域を限られた予算の中で推進する上で大きな障害となっている。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

重点推進分野があってもいいが、まずは、基礎研究の拡充、基盤リソースの永続的な維持開発といった底力をまず拡充すべき。その上に重点推進分野が立たないと成果が出ない。(公的研究機関, 所長・部室長クラス, 男性)

関連する技術を持った産学官が連携して取り組む場が必要だが、ただ集めただけでは(近年の多くの国プロがそうであるように)、実用・産業化に至る大きな成果にはつながらない。過去に日本では世界にさがけた高速鉄道・携帯電話システム・ハイビジョン放送などの大きなイノベーションを実現してきた(いずれもグローバル展開でつまづいたが...)。このとき、国鉄・NTT・NHKが中核的な役割を果たした。今日、これらが果たした核となる機能をどのような形で実現するかが問題であると思う。核となる組織に必要なのは、仕様を決め、資金配分を決め、障害となる制度を変える大きな権限と事業として実現する権限・責任ではないかと考える。どのような組織・体制がよいという解は持たないが、国プロを従来のように、必要経費に金を出す形でなく、目標とした社会課題解決の達成度に応じて支払う契約形態とすれば(一次契約者が明確な責任と権限を持てることから)、イノベーションの成果につながりやすいのではと考える。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

一研究室の成果の延長ではなく、パブリックなプロジェクトとてマネジメントしていく必要がある。その意味で、オリジナルの研究者から成果を一旦切り離して(例えばベンチャー設立など)、新たな枠組を作るプロセスが必要。もちろん、オリジナルの研究者の参加も可。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

①学官と民間との人事交流をもっと図ることが重要。特に、大学の教官が民間企業で1年以上働き現場を体験すること。②教官の評価を論文以上に、コンセプト提案やその実装にウェイトを置くこと。(民間企業, 学長等クラス, 女性)

一部資金については、執行部分については民間企業主導とし、個人から組織主体の研究開発体制を組み、推進してはどうか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

スマートグリッドにしてもヘルスケアにしても、どのようなサービスをどのようなシステムで構築していくのか、システム構築力の鍵となる。日本の強み(まだ潜在力あり)のデバイス・材料をベースにシステム構築で価値を生み出すのが今後の日本の生きる道。ところが、大学も企業もこの分野が弱く、キーとなる人材が不足。10年計画(望ましくは5年)で若手を欧米に派遣(最低1年)し、まずは大学の先生を育成することが第1歩(そのくらい重症です)。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

スマートグリッドの構想は以前から我が国にもあったが、米国で大きく取り上げられる迄は、政治、官庁、大学、マスコミ等の耳に届いていなかった。米国で話題になると、「いざ鎌倉」と騒ぎ立てる体質を改め、自らの判断で実行することが肝要。ネタは我が国にはいくらでもある。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

個々の研究者が専門知識を持つだけでなく、広い範囲の知識を持つように中等・高等教育を変える必要がある。追いつき追い越せの年代にはテーマは外(米・欧)から与えられたので専門性だけで追従できたが、今はテーマ自体を探し創る能力が求められるため、専門性だけでは不十分。時には専門性が疎外要因にもなる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

大きなコンセプトの潜在的テーマは、既に多く提案されている。産業界では、産業競争力懇談会から水プロジェクト・H2社会実現 安心安全 IT交通等、このテーマが提案され、実行されている。昨年の自民党提案の30の最先端研究開発支援プログラムの中にも潜在している。産学官(地方自治体)のプラチナネットワーク構想も8月にスタートした。社会的価値を生み出す為には、社会実証を核にし、そこに研究開発の成果を取り入れる体制が必須である。産も学もオープンイノベーション(オールジャパン)体制がとれる状況になっている。実現の為の新たな枠組みはまさに省庁間シームレスのオールジャパン体制がとれるかにかかっている。問4の②に記述の産学官のうち官が文科省を指すのであれば問4は意味をなさない。米国のスマートグリッドプログラムが、どのように提案され、実行されているか、良く参考にとするとヒントが得られる。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

重点プロジェクトや大型プロジェクトは総合科学技術会議のSABC評価に基づき、予算のメリハリをつけること、省庁間の施策の連携を図ること、実行フェーズでも省庁間の個々のプロジェクト間の調整を行うなど、施策実行を確実に行うことが必要。(民間企業, 学長等クラス, 無回答)

アメリカのスマートグリッドプログラムのように政府が企業・大学を積極的に主導していくことが重要です。特に、環境分野のイノベーションには終わりが無いので計画性を持った長期的な取り組みが必要です。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究資金獲得のため大学全体が浮足立っている感じがする。特に基礎研究にじっくりと取り決める環境を再構築することが急務である。基礎研究の定義を今一度見直し、そのための特別のプログラムを設立すべきである。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

省庁間に分断されている予算投下をやめ、統一した機関による研究投資の一元管理、外部専門家も含めた委員会による厳格な評価の仕組みが必要と考える。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

個々の研究テーマの遂行能力と、トータルでのマネジメント、ビジョン化の能力は別物であるので、上記②を進めるのであれば、それに応じた人材を集めるべきでは。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

日本の場合、重点推進分野・推進分野の設定から提案されたテーマが評価され研究資金の配分に至る段階で、既にコンセプトが陳腐化したり、研究開発が手遅れになったりしていることがあるのではないかと。国家的テーマに関する決定のスピードと柔軟性が必要であり、そのプロセス自体を官主導ではなく産官学一体で進めてはどうか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

極めて難しいといしか言い様がない。強がるリーダーシップをとれる人物が少ないということか。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

重点配分は分野によってはうまく機能しているかも知れないが、分野によっては納得しかねるものもある。真の独創性とは初めは一般には理解されない、現状破壊的なものであり、そこに重点配分が成されることは原理的にあり得ないので、重点推進分野は選択が極めて難しいと思います。この意味で重点配分には基本的には賛成しません、ただし、独創的でなくとも、国が投資すべき重点分野は当然ありますので、それも反対という意味ではありません。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

人材育成がもっとも重要。大学が教育機関としても十分に機能していないと、研究を推進してゆく人間が育たないのではないかと。場と金を与えただけでは独創性は出てこない。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

地球規模の長期ビジョンから個々の課題へブレークダウンする枠組が必要で、まず長期ビジョンの策定から始めるべきではないか?(民間企業, 学長等クラス, 男性)

研究分野毎の科学技術進化の方向性、テーマ設定、促進策等のパッケージを体系的にまとめてくという印象が薄いように感じています。(民間企業, 学長等クラス, 男性)

社会の動向の把握、それに基づく社会的価値を生む技術の特定、それに向かった基礎研究という流れが大切であり、最初の方方向性を何らかの会議体で示す必要がある。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

省庁間の壁を除くことが最優先。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

構想力の育成教育。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

トップダウンのコンセプト作り。長期的展望で社会(世界)の絵を描き、求められるであろう社会的価値を描ける人材を集めて、長期の基本計画を作る。優れた現在価値を持つ研究成果を無理に入れ込まない。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

①の記述は如何にも、ボトムアップでコンセプト提示が出てくることを待つスタンスが窺われる。我が国が国家としてあるべき理念・価値観を、まず政府や官庁が提示し、どのように変えて行くのかと言うロードマップの提示が必要と思う。その上で上記のコンセプトを構築し実現して行くためには、オープンイノベーションを積極的に推進する必要がある。しかし産業界からの視点では、どこまでオープンにしてやって行けるかに関して知財権の取り扱いが極めて微妙になっている。概念論ではなく、より具体的に踏み込んだ検討によって、法制度を含めて真の意味での産学官連携が積極的に促進される制度構築が必要であろう。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

大学と産業界の結びつきを、もっと強くしていくべきと思う。特に工学系の大学は国の産業を支える柱となるべき。例) 独では国、大学が丸となって自動車産業を支えている。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

各組織が特徴を持つ(どこが強みか?)ことが重要になってくるかと思う。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

文科省と経済産業省が中心となりリーディングすることが重要である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

手段としての研究だけに従事させないで、社会シーズ、トレンドから手段(研究)を決められる研究者の育成が必要である。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・イニシアチブpersonを決めて、各分野の専門からなるタスクフォース及び諮問委員会を設立すること。・独創的、社会的価値の意味を明確にする。それらからは、新たな産業創出、世界のリーダーの地位が築ける技術創出へとつながるようにする。・分担の明確化と、それに必要な透明性の確保。・世界のリーダー的技術とするには、その技術に正しさと公平性が考慮されている必要がある。正しさと公平性がある技術が、世界の標準ルール、標準技術となると考える。(民間企業, 所長・部室長クラス, 男性)

・例に挙げているスマートグリッドは、民間ベースのプロジェクトであり、基礎研究の割合は低い。産学それぞれ得意な分野で、成果を出し合う関係の醸成。・研究開発の速さと社会制度改革の速さのギャップが大きすぎる。医療分野、エネルギー分野、環境分野など、国内では実用化、産業化段階で、全て、「規制」「制度」「通達」等が懸念事項であり、ブレーキとなっている。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

1. 司令塔の存在。 2. 成果の社会的評価をフィードバック。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

当面は、恥を忍んで、海外政府が行い、成功している取組みを、そのままマネをして“新たな枠組みの構想”と実行を実地に学んでから、少しずつ経験を重ねてゆく。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

抽象的で恐縮ですが、社会の盛り上がり如何に醸成するかではないでしょうか?それらプロジェクトに関る人たちの高い志とモチベーションを産み出す源泉となるものです。逆にそれがなければどのような枠組みを構想しても砂上の楼閣ではないでしょうか?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

NIH Grantのような相互reviewシステムの導入と十分な資金。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

・若くても実績のある、かつやや広い視野と見識を持った研究者の抽出。・彼らに、権限の大部分を与え、研究と研究交流に没頭できる環境を与える。・評価者から、60才以上の人物ですでに実績のある人物を外すこと。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

産官学の対話の場を増やしていけば良いのではないのでしょうか?(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

優れた研究成果を残した人は、優れた目利きである可能性は高いが、その人のテーマは過去のものであって、次世代に金かけるテーマは他にあるのではないかと。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

コンセプト募集など上流から研究提案を募り、第3者機関でチェック。実施においては競争的な体制が必須。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

始まりの段階で少数意見を大切にし、中身で評価する。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

いくつかのチームに同じ研究を実行させ、競争を助長すべき。異なるアプローチを試みってもらうことで新しい発見が期待できる。(民間企業, 主任・研究員クラス, 男性)

第一期に参画した経験から言えば、第二期は非官僚による官僚のプロセスとなっている様に見える。10年前のコンセプトであるスマートグリッドをもって、大きなコンセプト探しというような発想は、全てをミスリードする。IMDの評価によれば日本のScience Infraは2位であると評価されており、問題は理論にあると考えるのが適当といえよう。産学官はそれぞれの強さを活かしたシナジー効果を高める必要がある。(その他, 学長等クラス, 男性)

国の基本的ビジョンを明確にし、その実施体勢を構築する「政治」「行政」が国民の信頼を得る程に安定化することが第一。(その他, 学長等クラス, 男性)

これまでの考える方を根本から見直す必要がある。このまま進めると日本の科学技術は破綻することを懸念するし、実現はしない。10年～15年経って、実現の方法を探っていることが間違いである。(その他, 学長等クラス, 男性)

CSTPなどでは産学官それなりの意見、協力関係が推進される仕組みづくりがまとめられたが、現実の政策実行では政治家の役割が、ますます大きくなっているにもかかわらず、彼らの知識と洞察が十分ではない。このコミュニケーションをかなり重点的に推進する必要がある。(その他, 学長等クラス, 男性)

常識を超えた課題に取り組むような風土を作り上げる。日本の従来の思考には、常識を重んじ、他人とは異なることを嫌う傾向がある。イノベーションとは、常識を逸脱したところで誕生するものと考えている。したがって、小学校からすべての日本の教育方式を変えていくことが重要である。(その他, 学長等クラス, 男性)

もっと大学、企業、官などを横断的に融合にプロジェクトチームをつくり、そこに研究予算等をつけるべきと思う。またプロジェクトに参加した人の身分保障も重要である(プロジェクト終了後の)。(その他, 学長等クラス, 無回答)

政策として政治家が語らないと、国民は意識としても、システムとしても参画することにならない。研究ムラ社会での論議をしているうちは広い合意形成を生み出せない。(その他, 所長・部室長クラス, 男性)

事業仕分けでかなり減額されています。今後の国際競争力を考えると、重点的な資金配分が必要です。(その他, 無回答, 男性)

1)国はボトムアップの研究体制をサポートすること。 2)世界の人材を引きつけること。 3)国の枠を越えて研究協力を行うこと。(無回答, 学長等クラス, 男性)

文部科学省、経済産業省、厚生労働省等が主体となって重点推進分野の考案を作成するとともに、産官学の有識者へのアンケートを行い、その結果を、有識者の代表者で決定する。このような、プロセスの明確化と、PLAN DO CHECK ACTIONのサイクルを定期的に行い、マスメディアを通じて公表する。このように、意志決定機関がはっきりしていること、また、その効果の公開による、国民的な支持が必要。(無回答, 所長・部室長クラス, 男性)

そもそも「重点分野」などというものをやめた方がよい。(無回答, 無回答, 無回答)

(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>〉

2010 年度科学技術システム定点調査 調査票

2010 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

★ 第3期の基本姿勢

- ① **社会・国民に支持され、成果を還元する科学技術**
- ② **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。

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 ⇒ ライフサイエンス、情報通信、環境、ナノテク・材料
- ・「推進4分野」に適切に資源配分 ⇒ エネルギー、ものづくり技術、社会基盤、ロボット
- ・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

★ 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

<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・発明
- (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・日本

- ～革新を続ける強靱な経済・産業を実現
- (6) 世界を魅了するユビキタスネットワーク社会の実現
- (7) ものづくりナノパワー・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

<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
- (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

<目標6>

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

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25% 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
- ⇒ 科学技術連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5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、代表的な研究者や有識者(約420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5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(別紙の黄紙)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4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4回調査の回答と異なる場合は、できるだけその理由を「変更理由欄」にご記入ください。
- 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。ご回答の際には、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で分かる、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りますので、「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

☒実感有り

☐実感無し

不
充
分

123456

充
分

(参考) 第5回調査票で回答を変更された際の理由の記入例

- 〇〇の予算が増えて、〇〇ができるようになった。
- 〇〇の制度が変更されて(手続きが簡素化されて)、〇〇が行えるようになった。
- 新たな〇〇の取組みが始まったことの副作用で、〇〇の問題が生じた。

(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)

株式会社 日本インヴェステイション(担当:)
E-mail:)

3. 調査票の返信期日

- 返信期日: 2010年9月1日(水)
- 送付先: 株式会社 日本インヴェステイション
〒)
※ 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(株)日本インヴェステイションは、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
株式会社 日本インヴェステイション(担当:)
電話:)、FAX:)、E-mail:)
- 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:)
電話:)、FAX:)、E-mail:)

ご連絡先等

本調査のご回答に関して、確認させていただく場合がございますので、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、本調査票の冒頭にご記載します。

お名前 [§]	(ふりがな)		性 別		1. 男性	2. 女性
	年齢	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。)						
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。)						
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。)						
職位 (該当する番号を1つ選んで○印を付けてください。)						
最も当てはまる分野 () 他に当てはまる分野 () () () ()						
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。)						

* E-mail アドレスは、ご所属の組織のものでなくても結構です。

《「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、「§」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
----------	------------------------

* 「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。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。

【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

1

2

3

4

5

6

充分

参考データ：2010 年度の科学技術関係経費(当初)**

2010 年度の国の予算（一般会計、当初）に占める割合 約 3.6 兆円
2008 年度の科学技術関係経費**の GDP 比率 約 5.0%
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

1

2

3

4

5

6

充分

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

1

2

3

4

5

6

充分

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

十分に
魅力的である

変更理由欄: []

問 9. 研究や開発に関わる職業が、高校生や大学生によ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充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
充
分

123456

充
分

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、博士課程後期を目標に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

123456

目指している

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
充
分

123456

充
分

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た取組(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
充
分

123456

充
分

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
充
分

123456

充
分

変更理由欄: []

☐ 実感有り ☐ 実感無し

不
充
分

②公的研究機関

123456

充
分

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、デニュア・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)は充分だと思いますか。

☐ 実感有り ☐ 実感無し

不
充
分

①大学

123456

充
分

変更理由欄: []

☐ 実感有り ☐ 実感無し

不
充
分

②公的研究機関

123456

充
分

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

現状のままでよい

増やす必要がある

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

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充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
---	---	---	---	---	---

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充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
---	---	---	---	---	---

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
---	---	---	---	---	---

変更理由欄: { }

☐ 実感有り ☐ 実感無し

不十分

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

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
---	---	---	---	---	---

変更理由欄: { }

☐ 実感有り ☐ 実感無し

消極的

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

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

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 充分

変更理由欄: {

評価を上げた方は、特に理由の記述をお願いします。

☐ 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 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

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 充分

変更理由欄: {

評価を上げた方は、特に理由の記述をお願いします。

☐ 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 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。

	ご意見
① 大学	
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

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 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っていますか。

☐ 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)

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

変更理由欄: { }

☐ 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)

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

変更理由欄: { }

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っていますか。

☐ 実感有り ☐ 実感無し

不十分

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

変更理由欄: { }

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

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

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

変更理由欄: { }

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: []

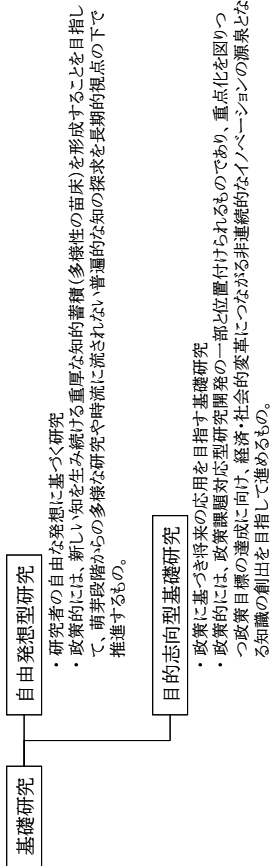
問 35. 問 33～問 34 に関して、ご意見がございましたら、下記にご記入下さい。

[]

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もあります。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。

☐ 実感有り ☐ 実感無し

不十分

①研究資金

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研究スペース

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 充分

変更理由欄: { }

☐ 実感有り ☐ 実感無し

不十分

③研究支援者

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

 充分

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願いします。

- * 「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、国公私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充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充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
---	---	---	---	---	---

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
---	---	---	---	---	---

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伺いします。続いて、競争的資金制度全般についてお伺います。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
---	---	---	---	---	---

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
---	---	---	---	---	---

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なっていますか。

☐ 実感有り ☐ 実感無し

使いにくい

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

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

不十分

123456

充分

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

役立っていない

123456

役立っている

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(例えば入金の時期、研究費の年間間繰越等)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

123456

使いやすい

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

不十分

123456

充分

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 制度は充分に機能していると思いますか。

☐ 実感有り ☐ 実感無し

不十分

123456

充分

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、フォローアップ等業務を行う研究経歴のある責任者
プログラム・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 制度の機能を充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

不十分

1

2

3

4

5

6

充分

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

不十分

1

2

3

4

5

6

充分

変更理由欄: []

【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

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。

【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すか。

☐ 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すか。

☐ 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すか。

☐ 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充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

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すか。

☐ 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すか。

☐ 実感有り ☐ 実感無し
そう思わない

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すか。

☐ 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すか、それとも悪い効果があると思いますか。

☐ 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う方がですか。

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でもご記入下さい。

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。

☐ 実感有り ☐ 実感無し

①地域ニーズに即した研究	1	2	3	4	5	6
--------------	---	---	---	---	---	---

消極的

積極的

変更理由欄: { }

☐ 実感有り ☐ 実感無し

②地域ニーズに即した科学技術人材育成	1	2	3	4	5	6
--------------------	---	---	---	---	---	---

消極的

積極的

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 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る。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。

意見	
----	--

Part V

科学技術と社会との関わりについてお聞きます。

【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、研究がら分かったこととまだ分らないこと、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。

☐実感有り ☐実感無し
 不十分 1 2 3 4 5 6 充分

變更理由欄:

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すか。

☐ 美感有り ☐ 美感無し
 消極的 1 2 3 4 5 6 積極的

變更理由欄：

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すか。

☐実感有り ☐実感無し

不十分 1 2 3 4 5 6 充分

變更理由欄:

問 80～問 82 に関して、ご意見がございましたら、下記に「記入下さい」。

問 83.

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。

(差し込み印刷 機関名)
(同 役職名)
(同 氏名およびID)

科学技術の状況に係る総合的意識調査(定点調査)
科学技術システム定点調査(2010 年度調査)

— 追加調査票 —

問 1. 日本の大学における研究資金や研究者の集中の度合いについてお聞きします。
下記①～④について「A. 2001 年頃と比べた変化」と、日本の科学技術の現状を踏まえ「B. 今後、集中の度合いをどのようにするのが良いのか」についてお答え下さい。
下記⑤、⑥では、結果としての研究資金の配分状況について、「A. 現状」と「B. 2001 年頃と比べた変化」についてお答え下さい。また、①～④Bにおいて「集中度を下げるべき、上げるべきとお答えになった理由」についてもお答え下さい。

☐ 実感有り ☐ 実感無し (いづれかにチェックしてください。)

① 一部の大学への研究資金の集中の度合い
A. 変化(2001 年頃と比べて)
集中度が下がった 集中度が上がった
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6
B. 今後の方向性
集中度を下げるべき 集中度を上げるべき
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6

② 一部の大学へのトップ研究者の集中の度合い
A. 変化(2001 年頃と比べて)
集中度が下がった 集中度が上がった
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6
B. 今後の方向性
集中度を下げるべき 集中度を上げるべき
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6

③ 一部の大学への優れた若手研究者(30 代半ば位までの研究者)の集中の度合い
A. 変化(2001 年頃と比べて)
集中度が下がった 集中度が上がった
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6
B. 今後の方向性
集中度を下げるべき 集中度を上げるべき
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6

④ 一部の大学への優れた博士後期課程学生の集中の度合い
A. 変化(2001 年頃と比べて)
集中度が下がった 集中度が上がった
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6
B. 今後の方向性
集中度を下げるべき 集中度を上げるべき
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6

⑤ トップ研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか
A. 現状
差は小さい 差が大きい 差が縮小した 差が拡大した
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6

⑥ 優れた若手研究者について、所属する大学によって獲得できる研究資金に差があるか
A. 現状
差は小さい 差が大きい 差が縮小した 差が拡大した
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6

<①～④Bにおいて、集中度を下げるべき、上げるべきとお答えになった理由>

1 一部の大学として、10 程度の国公立大学をお考えください。項目②～④についても同様です。
2 トップ研究者とは、質の高い論文を生産するなど、その分野の研究活動を牽引する者として国際的に認知されている研究者とします。
⑤についても同様です。

返信期日は 2010 年 9 月 1 日(水)です。

次ページ以降に続きます。全4問です。――→

問 2. 日本の大学における、大学内(部局内、部局間)や大学間の研究者・研究室レベルの研究協力の状況についてお聞きします。下記①～③について「A. 現在の状況」と「B. 2001 年頃と比べた状況の変化」をお答え下さい。
また、研究協力の結果として、新しい研究領域の創出や研究の加速につながっていますか。下記の④、⑤について「A. 現在の状況」と「B. 2001 年頃と比べた状況の変化」をお答え下さい。
研究協力の仕方は分野に大きく依存しますので、加速器科学などビッグサイエンスを除いた状況について、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 大学の部局内における研究者・研究室レベルの研究協力の状況
A. 現状
不十分 充分
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6
B. 変化(2001 年頃と比べて)
研究協力が減った 研究協力が増えた 研究協力が変わらない 研究協力が減った 研究協力が増えた 研究協力が変わらない

② 大学の部局間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況
A. 現状
不十分 充分
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6
B. 変化(2001 年頃と比べて)
研究協力が減った 研究協力が増えた 研究協力が変わらない 研究協力が減った 研究協力が増えた 研究協力が変わらない

③ 大学間における研究者・研究室レベルの研究協力の状況
A. 現状
不十分 充分
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6
B. 変化(2001 年頃と比べて)
研究協力が減った 研究協力が増えた 研究協力が変わらない 研究協力が減った 研究協力が増えた 研究協力が変わらない

④ 上記①～③の研究協力の結果として、新しい研究領域が創出されているか
A. 現状
不十分 充分
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6
B. 変化(2001 年頃と比べて)
新領域の創出が減った 新領域の創出が増えた 新領域の創出が分らない 新領域の創出が減った 新領域の創出が増えた 新領域の創出が分らない

⑤ 上記①～③の研究協力の結果として、研究が加速されているか
A. 現状
不十分 充分
1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6
B. 変化(2001 年頃と比べて)
研究が減速した 研究が加速した 研究が加速した 研究が減速した 研究が加速した 研究が加速した

3 ここでの研究協力とは、共同研究の実施、研究試料の提供、研究施設や設備の共用などを指します。

問 3. 日本の大学において、大学内(部局内、部局間)における研究者・研究室レベルの研究協力の状況はまだまだ不十分と考えられますが、その要因となっているのは何でしょうか。下記①～⑤で、該当する項目全てにチェックを付け、その具体的な内容を記述して下さい。特に、問 2④、⑤で不十分とお答えになった方は記述をお願いします。

☐実感有り ☐実感無し (いづれかにチェックしてください。)

☐ ① 研究資金にかかわる要因(研究資金の配分方法 運用など)

☐ ② 人事にかかわる要因(評価の方法など)

☐ ③ 研究施設・設備にかかわる要因(施設や設備の共用など)

☐ ④ 研究協力を奨励する仕組みにかかわる要因(研究協力に取り組むインセンティブが充分でないなど)

□ ⑤ その他の要因

問4. 第3期科学技術基本計画においては、重点推進分野および推進分野が設定され、各分野で提案された個々の研究テーマが評価され、研究資金が配分されることが基本となっています。一方、このほかの科学技術・イノベーション政策においては、①創発的で高い社会的価値を生む可能性のある大きなコンセプト(米国)におけるスマートグリッドプログラムなどを構築し、②研究開発や社会制度革新を産官がどどように分担・推進して、そのコンセプトを実現するかの新たな仕組みや枠組みを構築することが求められているように思います。

☐実感有り ☐実感無し (いずれかにチェックしてください。)

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。

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
東京大学 総長	濱田 純一
北海道大学 総長	佐伯 浩
信州大学 学長	山沢 清人
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	香川 征
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
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
東北大学原子分子材料科学高等研究機構 教授	江刺 正喜
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
東京電機大学大学院未来科学部情報メディア学科 教授	安田 浩
中部大学 学長	山下 興亜
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
	田中 俊一
新日本石油(株)秘書室 代表取締役副社長	松村 幾敏
九州大学IST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)開発本部 本部長	堤 和彦
シャープ(株) 取締役専務執行役員	太田 賢司
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

所属等	氏名
東京理科大学専門職大学院科学技術政策 教授	馬場 錬成
慶應大学総合政策学部 教授	榊原 清則
(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) 役員・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
帝京大学大学院理工学研究科 研究科長	久保田 弘敏
日本女子大学理学部数物科学科小館研究室 教授	小館 香椎子
東京大学／(独)国立大学財務・経営センター教育学研究科研究部 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
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
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
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
九州大学 理事、副学長	水田 祥代
日本大学総合科学研究所 教授	佐々木 恵彦
キャノン(株)総合R&D本部	南谷 崇
佐賀大学法人本部 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
山口県産業技術センター 理事、プロジェクトマネージャー	倉重 光宏
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
第一三共(株)研究開発企画部 部長、執行役員	春山 英幸
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
東京理科大学 学長	藤嶋 昭
奈良先端科学技術大学院大学役員室 理事、副学長	村井 眞二
NPO「日本の将来を考える会」事務局	釜田 真佐子
メタウォーター(株)事業開発本部 本部長	井元 義訓
(株)キャノン総合R&D本部 上席研究員	山野辺 正人
(株)リコーグループ技術 取締役 専務執行役員	酒井 清
(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
(株)日立総合計画研究所研究第二部 主任研究員	手嶋 達也
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
広島大学大学院医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 譲
広島大学大学院理学研究科 教授、副研究科長	江幡 孝之
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
京都大学 役員、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
横浜市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

所属等	氏名
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 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
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
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科学部門 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 教授、センター長	嶋本 伸雄
福岡県立医科大学医学部細胞科学研究部門 教授	和田 郁夫
(株)バイオフォトケモニクス研究所 取締役所長	金子 正夫
奈良先端科学技術大学院大学バイオサイエンス研究科 准教授	石田 靖雅
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
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
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 慎宏
自然科学研究機構分子科学研究所 理事、所長	中村 宏樹
(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
茨城大学計算科学研究センター 教授	梅村 雅之
大阪大学理学研究科宇宙地球科学専攻 教授	常深 博
東京大学大学院理学系研究科 研究科長、教授	山本 正幸
(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
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
大阪大学産業科学研究所 教授	野地 博行
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
(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
東北大学電気通信研究所ナノ・スピン実験施設 准教授	大野 裕三
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
大阪大学大学院工学研究科知能・機能創成工学専攻 教授	浅田 稔

所属等	氏名
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SQ研究所次世代ヘッド開発グループ 主任研究員	島沢 幸司
塩野義製薬(株)創薬研究所	森岡 靖英
(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 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 研究主幹	齋藤 好昭
(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 童生
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
大日本住友製薬(株)薬理研究所 薬理研究第二グループ 主任研究員	橋本 学爾
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
第一三共(株)研究開発本部開発第二部 主任	赤坂 高明
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
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
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
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
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
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	栗重 正彦
横浜薬科大学薬学部臨床薬学科臨床薬理研究室 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
(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 研究主幹	市村 厚一
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科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
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
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
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
青山学院大学法学部大学院ビジネス法務専攻 主任教授	菊池 純一
大阪大学蛋白質研究所 特認准教授	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нтиスト	村形 政利
日本電信電話(株)NTTフォトリニクス研究所フォトリ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
東京医科大学細胞生理学講座 教授	持田 澄子
	鈴木 基之
北海道大学 名誉教授、非常勤学術研究員	八木 駿郎
首都大学東京 学長	原島 文雄
(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

所属等	氏名
東北大学 総長	井上 明久
大阪大学 総長	鷲田 清一
神戸大学 学長	福田 秀樹
東京医科歯科大学 学長	大山 喬史
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
国立がん研究センター 理事長	嘉山孝正
国立精神・神経医療研究センター 理事長	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
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
大阪市立大学 学長	西澤 良記
(独)日本原子力研究開発機構 理事長	岡崎 俊雄
(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 ユニットリーダー	黒田 公美
(独)海洋研究開発機構 理事長	加藤 康宏
慶應義塾大学 塾長	清家 篤
(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、貴重な時間を割いて調査にご協力賜った研究者および有識者の方々に深く感謝申し上げます。

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、回収業務は株式会社日本インヴェスティゲーションが担当した。

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 正貫

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

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 2010)
データ集

2011 年5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