

NISTEP REPORT No. 151

科学技術の状況に係る総合的意識調査  
(NISTEP 定点調査 2011)

データ集

2012 年 8 月

科学技術政策研究所

2011 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System, Data Book

August 2012

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。

## 科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2011)データ集

科学技術政策研究所

### 要旨

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(以下、NISTEP定点調査)」は、研究費の使いやすさ、基礎研究の多様性など通常の研究開発統計からは把握しにくい、日本の科学技術やイノベーションの状況について、産学官の研究者や有識者への意識調査から明らかにすることを目的にした調査である。

本報告書で報告するNISTEP定点調査2011は、第4期科学技術基本計画期間中の2011年度～2015年度の5年間にわたって実施する調査の第1回目となる。ここで得られた結果は、第4期基本計画に基づく施策が開始されつつある時点の研究者や有識者の認識であり、2015年度まで継続して実施する定点調査の基準点となる。

新たな調査の開始に伴い、調査対象者や質問項目の見直しを行った。調査対象者については、大学や公的研究機関と民間企業の回答者の間の認識の違い、論文シェアによる大学グループ、大学部局分野などによる認識の違いを計測できるように抽出を行った。また、第4期科学技術基本計画において「科学技術とイノベーション政策」の一体的展開が基本方針の1つとして掲げられていることを踏まえ、イノベーション政策や活動についての質問を新たに追加した。

本報告書はNISTEP定点調査2011の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。

## 2011 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System (2011 NISTEP TEITEN survey), Data Book

National Institute of Science and Technology Policy

### ABSTRACT

NISTEP expert survey on Japanese S&T and innovations system (NISTEP TEITEN survey) aims to track the status of S&T and innovation system in Japan through the survey to Japanese experts and researchers in universities, public research institutions, and private firms. It asks for respondents' recognitions on the status of S&T and innovation system, such as diversity in basic research in Japan and usability of research funds, which is usually difficult to measure through the R&D statistics.

The 2011 expert survey (2011 NISTEP TEITEN survey) is the first round of the panel survey, which will be conducted annually in the duration of the fourth S&T basic plan (FY2011 – 2015). The results of the 2011 survey are the baseline of the survey and it reflects the recognition of the respondents at the time when the various measures based on the fourth S&T basic plan were about to be launched.

The respondents and questionnaire were revised in the 2011 expert survey. The respondents were selected to measure the differences in recognition across different sectors. The stratified sampling of the respondents was adopted for the universities' respondents in order to measure the differences of recognition across the field of science and the size of universities. New questions regarding innovation policies and activities were added in accordance with emphases on the linkage between S&T and innovation policy in the fourth S&T basic plan.

This report is the data book which shows detailed results of 2011 NISTEP TEITEN survey.

(裏白紙)



## 目次

データの見方.....	1
指数の計算方法.....	1
回答者属性.....	2

### 全問集計結果

#### Part 1 大学や公的研究機関における研究開発の状況

##### 【若手人材】

###### [若手研究者の状況]

問 1 若手研究者数の状況 .....	5
問 2 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の状況.....	6
問 3 若手研究者の自立性の状況.....	7
問 4 海外に研究留学や就職する若手研究者数の状況.....	8
問 5 今後、若手研究者の比率をどうすべきか.....	9

###### [研究者を目指す若手人材の育成の状況]

問 6 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か.....	10
問 7 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整備の状況.....	11
問 8 博士号取得者が多様なキャリアパスを選択できる環境整備に向けての取組状況 .....	12

##### 【研究者の多様性】

###### [女性研究者の状況]

問 10 女性研究者数の状況 .....	13
問 11 より多くの女性研究者が活躍するための環境改善の状況.....	14
問 12 より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫の状況 .....	15

###### [外国人研究者の状況]

問 13 外国人研究者数の状況.....	16
問 14 外国人研究者を受け入れる体制の状況.....	17

###### [研究者の業績評価の状況]

問 16 研究者の業績評価において、論文のみでなくさまざまな観点からの評価が充分に行われているか.....	18
問 17 業績評価の結果を踏まえた、研究者へのインセンティブ付与の状況 .....	19

##### 【研究環境や研究施設・設備】

###### [研究環境の状況]

問 18 研究開発にかかる基本的な活動を実施するうえでの基盤的経費の状況 .....	20
問 19 科学研究費助成事業(科研費)における研究費の使いやすさ.....	21
問 20 研究費の基金化は、研究開発を効果的・効率的に実施するのに役立っているか.....	22
問 21 研究時間を確保するための取り組みの状況.....	23
問 22 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材の育成・確保の状況 .....	24

###### [研究施設・設備の整備等の状況]

問 24 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに充分か.....	25
---	----

## Part 2 研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況

### 【産学官連携】

#### [産学官のシーズとニーズのマッチングの状況]

問 1 大学・公的研究機関からの民間企業に対する技術シーズの情報発信の状況 .....	26
問 2 民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への大学・公的研究機関の関心の状況.....	27
問 3 大学・公的研究機関は、民間企業が持つニーズの情報を充分得ているか.....	28

#### [産学官の橋渡しの状況]

問 4 産学官の研究情報の交換や相互の知的刺激の量.....	29
問 5 大学・公的研究機関と民間企業との間の人材流動や交流の度合 .....	30
問 6 大学・公的研究機関と民間企業との橋渡しをする人材の状況 .....	31
問 7 産学官の共同研究における知的財産の運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑か .....	32

#### [大学や公的研究機関の知的財産の活用状況]

問 8 大学・公的研究機関の研究開発から得られた知的財産の民間企業における活用状況 .....	33
問 9 産学官連携活動が、大学・公的研究機関の研究者の業績として十分に評価されているか.....	34

#### [地域が抱えている課題解決への貢献の状況]

問 10 大学・公的研究機関は、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいるか.....	35
---	----

### 【科学技術予算や知的・研究情報基盤】

#### [研究開発人材育成の状況]

問 13 産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材の提供 .....	36
問 14 研究開発人材の育成に向けた民間企業との相互理解や協力の状況 .....	37

#### [科学技術予算等の状況]

問 16 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か....	38
問 17 競争的研究資金にかかわる間接経費は、十分に確保されているか.....	39

#### [知的基盤や研究情報基盤の状況]

問 19 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況.....	40
問 20 公的研究機関が保有する最先端の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度 .....	41

### 【基礎研究】

問 22 将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性の状況 .....	42
問 23 将来的なイノベーションの源として独創的な基礎研究が充分に実施されているか .....	43
問 24 資金配分機関のPOやPDは、その機能を充分に果たしているか .....	44
問 25 我が国の大学や公的研究機関の研究者の、世界的な知のネットワークへの参画状況 .....	45
問 26 我が国の基礎研究において、国際的に突出した成果が充分に生み出されているか.....	46
問 27 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か.....	47

### 【社会と科学技術イノベーション政策】

問 29 科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容についての説明の状況.....	48
問 30 科学技術イノベーション政策の企画立案等に際して、国民の参画を得るための取り組みの状況 .....	49
問 31 国や研究者コミュニティによる科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題についての対応状況 .....	50
問 32 国や研究者コミュニティによる研究活動の成果等の説明状況 .....	51

## Part 3 イノベーション政策や活動の状況

### 【重要課題の達成に向けた推進体制構築の状況】

問 1	科学技術イノベーションを通じて達成すべき重要課題の産学官による共有の状況	52
問 2	重要課題を達成するための戦略や国家プロジェクトの実施状況	53
問 3	国による研究開発の選択と集中の状況	54
問 4	技術的な問題に対応するための、自然科学の分野を超えた協力の状況	55
問 5	社会的な問題(制度問題、倫理問題など)に対応するための、人文・社会科学の知識の活用状況	56

### 【科学技術イノベーションに関する新たなシステムの構築の状況】

問 7	規制の導入や緩和、制度の充実や新設などの手段の活用状況	57
問 8	科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援の状況	58
問 9	総合特区制度の活用、実証実験など先駆的な取り組みの場の確保の状況	59
問 10	政府調達や補助金制度など、市場の創出・形成に対する国の取り組みの状況	60
問 11	産学官が連携して国際標準を提案し、世界をリードするような体制整備の状況	61
問 12	技術やシステムの海外展開についての、官民が一体となった取り組みの状況	62

### 【グリーンイノベーションの状況】

問 14	グリーンイノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発の活発度	63
問 16	グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて特に強化が必要な取り組み	64

### 【ライフイノベーションの状況】

問 18	ライフイノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発の活発度	70
問 20	ライフイノベーションの重要課題の達成に向けて特に強化が必要な取り組み	71

## 自由記述一覧

### パート1 大学や公的研究機関における研究開発の状況

問 9	優秀な若手研究者の育成や確保を行う上での障害事項とその解決方策についての意見	77
問 15	多様な研究者の確保を行う上での障害事項とその解決方策についての意見	86
問 23	研究開発から得られる成果の質の向上や研究開発に集中できる環境の構築を行う上での 障害事項とその解決方策についての意見	95
問 25	研究施設・設備の状況についての意見	103

### パート2 研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況

問 11	産学官連携活動のメリット	110
問 12	優れた研究成果を、経済的価値や社会的・公共的価値につなげる上での障害事項と その解決方策についての意見	116
問 15	研究開発人材を育成する上での障害事項とその解決方策についての意見	124
問 18	科学技術予算の状況についての意見	132
問 21	知的基盤や研究情報基盤についての意見	140
問 28	我が国の大学・公的研究機関における基礎研究の多様性や独創性を確保する上での 障害事項とその解決方策についての意見	146
問 33	社会と科学技術イノベーション及びそのための政策の関係についての意見	154
問 34	我が国の科学技術やイノベーションと世界的なトレンドとの乖離(かいり)の状況についての意見	162

### パート3 イノベーション活動の状況

問 6	重要課題の達成に向けた推進体制構築の状況についての意見	200
-----	-----------------------------	-----

問 13	イノベーションを通じて、経済的価値や社会的・公共的価値を生み出す上での 障害事項とその解決方策についての意見 .....	207
問 17	グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けての障害事項とその解決方策についての意見 .....	214
問 21	ライフイノベーションの重要課題の達成に向けての障害事項とその解決方策についての意見 .....	220
問 22	東日本大震災からの復旧・復興に科学技術が貢献できること、 科学技術が貢献する上での障害事項についての意見 .....	226
問 23	人々の生活の安全を守るため、科学技術にはどのような貢献が求められるかについての意見 .....	240

## 参考資料

○	大学・公的機関グループ調査票(研究者用)	255
○	イノベーション俯瞰グループ調査票	261
○	回答者名簿	268
○	謝辞	288
○	調査担当	289

---

## データの見方

---

NISTEP 定点調査 2011 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。

### (1) 6 点尺度の質問

- 属性毎の指数の集計値。指数については平均値、中央値、第 1 四分位値、第 3 四分位値を掲載した。

### (2) 順位付けの質問

- 属性毎の指数の集計値。

### (3) 自由記述式の質問

- 6 点尺度の質問で 1)状況が良いと回答している方の意見(75 件、1~75)と 2)状況が厳しいと回答している方(75 件、76~150)を抜粋して掲載した。ただし、パート 2 の問 34、パート 3 の問 22、問 23 については、全ての意見を掲載した。付属 CD には全ての自由記述が収録されている。
- 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と異なる記述については、削除または変更を加えた。

---

## 指数の計算方法

---

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

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

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

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

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

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

## 回答者属性

本調査の調査対象者は、大学・公的研究機関グループ(約1,000名)とイノベーション俯瞰グループ(約500名)からなる。前者は大学・公的研究機関長や教員・研究者から構成され、後者は産業界等の有識者や研究開発とイノベーションの橋渡しを行っている方などから構成されている。

図表 1 に各回答者グループの回答率を示す。調査全体での送付数 1,486 件に対して、1,331 件の回答が寄せられた。全体では 89.6%と非常に高い回答率となった。回答者グループ別の回答率は、大学・公的研究機関グループで 90.5%、イノベーション俯瞰グループで 87.7%である。

大学回答者については、論文シェアによる大学グループ別、大学部局分野別、年齢別の集計が可能となるように調査対象者の選定を行った。具体的には、科学技術政策研究所、NISTEP Report No. 122 「日本の大学に関するシステム分析」(2009年3月公表)にもとづき、日本の大学を論文シェアによってグループ分けし、各大学グループについて一定数の調査対象者数が得られるようにしている。

大学グループは日本国内の論文シェア(2005年～2007年)を用いてグループ分けしている。日本国内の論文シェアが、5%以上の大学は第1グループ、1%以上～5%未満の大学は第2グループ、0.5%以上～1%未満の大学は第3グループ、0.05%以上～0.5%未満の大学は第4グループとした。

図表 1 各グループの回答率

グループ	送付数	回答数	回答率
大学・公的研究機関グループ	973	881	90.5%
学長・機関長等	95	81	85.3%
拠点長等	23	14	60.9%
研究者	855	786	91.9%
イノベーション俯瞰グループ	513	450	87.7%
全体	1,486	1,331	89.6%

## 大学・公的研究機関グループの回答者属性

大学・公的研究機関グループの回答者属性を図表 2 に示す。

図表 2 大学・公的研究機関グループの回答者属性

		実数	割合
性別	男性	796	90.4%
	女性	85	9.6%
年齢	39歳未満	274	31.1%
	40～49歳	300	34.1%
	50～59歳	219	24.9%
	60歳以上	88	10.0%
職位	社長・役員、学長等クラス	77	8.7%
	部・室・グループ長、教授クラス	282	32.0%
	主任研究員、准教授クラス	278	31.6%
	研究員、助教クラス	240	27.2%
	その他	4	0.5%
業務内容	主に研究(教育研究)	564	64.0%
	主にマネジメント	83	9.4%
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	224	25.4%
	その他	10	1.1%
雇用形態	任期あり	314	35.6%
	任期なし	567	64.4%
所属機関区分	大学	759	86.2%
	公的研究機関	122	13.8%
	民間企業	0	0.0%
	病院	0	0.0%
	その他	0	0.0%
大学種別	国立大学	529	69.7%
	公立大学	65	8.6%
	私立大学	165	21.7%
大学グループ	第1グループ	149	19.6%
	第2グループ	245	32.3%
	第3グループ	161	21.2%
	第4グループ	204	26.9%
大学部局分野	理学	110	14.5%
	工学	254	33.5%
	農学	83	10.9%
	保健	239	31.5%
	無し(学長、拠点長等)	73	9.6%

## イノベーション俯瞰グループの回答者属性

イノベーション俯瞰グループの回答者属性を図表 3 に示す。なお、所属機関別の集計の際、民間企業、病院、その他については民間企業等として、まとめて集計を行った。

図表 3 イノベーション俯瞰グループの回答者属性

		実数	割合
性別	男性	427	94.1%
	女性	27	5.9%
年齢	39歳未満	33	7.3%
	40～49歳	80	17.8%
	50～59歳	180	40.0%
	60歳以上	157	34.9%
職位	社長・役員、学長等クラス	193	42.9%
	部・室・グループ長、教授クラス	180	40.0%
	主任研究員、准教授クラス	36	8.0%
	研究員、助教クラス	5	1.1%
	その他	36	8.0%
業務内容	主に研究(教育研究)	36	8.0%
	主にマネージメント	231	51.3%
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	123	27.3%
	その他	60	13.3%
雇用形態	任期あり	152	33.9%
	任期なし	297	66.1%
所属機関区分	大学	105	23.3%
	公的研究機関	12	2.7%
	民間企業	290	64.4%
	病院	15	3.3%
	その他	28	6.2%



# 全問集計結果

(裏白紙)

Q1-1. 若手研究者の数は充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	16	29	21	7	5	2	80	3.1	1.9	3.0	4.5
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	4	1	3	3	1	14	4.6	2.3	5.0	6.9
	研究者グループ	9	165	332	130	66	56	28	777	3.0	1.8	2.8	4.4
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	9	167	324	144	68	58	26	787	3.0	1.8	2.8	4.5
	女性	1	16	41	8	8	6	5	84	3.1	1.9	2.7	4.6
年齢	39歳未満	6	41	100	54	33	25	15	268	3.6	2.1	3.2	5.3
	40～49歳	3	68	131	43	23	22	10	297	2.9	1.7	2.7	4.3
	50～59歳	0	58	100	34	12	12	3	219	2.4	1.6	2.5	3.6
	60歳以上	1	16	34	21	8	5	3	87	3.1	1.9	3.0	4.5
所属機関区分	大学	10	151	304	136	72	57	29	749	3.1	1.9	2.9	4.6
	公的研究機関	0	32	61	16	4	7	2	122	2.3	1.6	2.5	3.3
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	5	114	222	99	57	46	21	559	3.1	1.9	2.9	4.7
	主にマネジメント	0	19	34	17	6	3	4	83	2.8	1.8	2.8	4.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	4	50	102	34	13	15	6	220	2.7	1.7	2.6	4.0
	その他	1	0	7	2	0	0	0	9	2.4	2.2	2.7	3.3
職位	社長・役員、学長等クラス	1	14	30	18	7	5	2	76	3.1	1.9	3.0	4.5
	部・室・グループ長、教授クラス	1	77	122	39	21	17	5	281	2.5	1.5	2.5	3.8
	主任研究員、准教授クラス	2	57	125	45	23	20	6	276	2.9	1.8	2.7	4.3
	研究員、助教クラス	6	34	86	49	25	22	18	234	3.7	2.1	3.3	5.4
	その他	0	1	2	1	0	0	0	4	2.0	1.7	2.5	3.3
雇用形態	任期あり	7	51	122	54	43	23	14	307	3.4	2.0	3.1	5.1
	任期なし	3	132	243	98	33	41	17	564	2.8	1.7	2.7	4.1
大学種別	国立大学	3	114	205	100	43	42	22	526	3.1	1.8	2.9	4.6
	公立大学	4	9	29	7	11	4	1	61	3.2	2.0	2.9	5.1
	私立大学	3	28	70	29	18	11	6	162	3.2	2.0	2.9	4.7
大学グループ	第1グループ	0	22	50	35	15	17	10	149	3.8	2.2	3.5	5.5
	第2グループ	3	51	98	45	22	23	3	242	3.0	1.8	2.9	4.5
	第3グループ	2	38	66	29	15	8	3	159	2.7	1.7	2.7	4.2
	第4グループ	5	40	90	27	20	9	13	199	3.1	1.8	2.8	4.5
大学部局分野	理学	1	17	35	30	11	11	5	109	3.6	2.2	3.5	5.0
	工学	1	50	107	48	21	15	12	253	3.1	1.9	2.9	4.5
	農学	2	28	31	12	3	5	2	81	2.3	1.2	2.3	3.6
	保健	5	42	107	30	27	19	9	234	3.2	1.9	2.8	4.8
全回答者(属性無回答を含む)		10	183	365	152	76	64	31	871	3.0	1.8	2.8	4.5

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-2. 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は充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	8	27	18	16	11	1	81	4.0	2.4	3.8	5.8
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	3	5	4	2	0	14	4.7	3.5	4.7	6.0
	研究者グループ	12	121	260	170	114	84	25	774	3.6	2.1	3.4	5.4
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	10	116	256	184	121	86	23	786	3.7	2.2	3.5	5.5
	女性	2	13	34	9	13	11	3	83	3.6	2.0	3.1	5.8
年齢	39歳未満	8	50	81	56	47	21	11	266	3.6	2.0	3.4	5.4
	40～49歳	4	40	100	58	49	40	9	296	3.8	2.2	3.6	5.8
	50～59歳	0	31	76	60	24	22	6	219	3.5	2.2	3.4	4.9
	60歳以上	0	8	33	19	14	14	0	88	3.8	2.4	3.6	5.7
所属機関区分	大学	11	116	244	168	118	79	23	748	3.6	2.2	3.5	5.5
	公的研究機関	1	13	46	25	16	18	3	121	3.8	2.3	3.4	5.7
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	9	92	182	120	85	60	16	555	3.6	2.1	3.4	5.4
	主にマネジメント	0	8	30	15	15	13	2	83	4.0	2.4	3.7	6.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	3	28	75	55	32	23	8	221	3.7	2.3	3.6	5.4
	その他	0	1	3	3	2	1	0	10	3.8	2.5	3.9	5.4
職位	社長・役員、学長等クラス	0	8	25	17	16	11	0	77	3.9	2.4	3.9	5.8
	部・室・グループ長、教授クラス	0	36	95	73	40	32	6	282	3.7	2.3	3.6	5.3
	主任研究員、准教授クラス	3	36	96	59	40	36	8	275	3.8	2.2	3.5	5.6
	研究員、助教クラス	9	49	74	43	37	18	10	231	3.4	1.9	3.2	5.3
	その他	0	0	0	1	1	0	2	4	7.5	5.0	6.7	9.2
雇用形態	任期あり	5	50	108	66	49	28	8	309	3.5	2.1	3.3	5.3
	任期なし	7	79	182	127	85	69	18	560	3.8	2.2	3.6	5.6
大学種別	国立大学	8	75	167	115	86	61	17	521	3.8	2.2	3.6	5.7
	公立大学	1	6	23	16	11	7	1	64	3.8	2.4	3.6	5.5
	私立大学	2	35	54	37	21	11	5	163	3.2	1.8	3.1	4.8
大学グループ	第1グループ	1	27	48	32	24	12	5	148	3.5	2.0	3.3	5.3
	第2グループ	5	30	72	62	36	33	7	240	3.9	2.4	3.8	5.7
	第3グループ	2	20	51	37	33	17	1	159	3.7	2.3	3.7	5.6
	第4グループ	3	39	73	37	25	17	10	201	3.4	1.9	3.1	5.1
大学部局分野	理学	2	18	28	25	15	16	6	108	4.0	2.2	3.9	6.1
	工学	5	33	72	58	42	34	10	249	4.0	2.3	3.9	5.9
	農学	0	14	27	19	12	9	2	83	3.5	2.1	3.4	5.3
	保健	4	45	98	44	31	12	5	235	3.0	1.9	2.9	4.6
全回答者(属性無回答を含む)		12	129	290	193	134	97	26	869	3.7	2.2	3.5	5.5

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-3. 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。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	1	16	22	24	16	2	81	5.1	3.6	5.1	6.5
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	6	2	3	2	0	14	3.9	2.4	3.3	5.8
	研究者グループ	20	61	191	182	167	135	30	766	4.6	2.8	4.5	6.4
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	13	55	192	188	174	145	29	783	4.6	2.9	4.6	6.5
	女性	7	8	21	18	20	8	3	78	4.2	2.6	4.3	6.0
年齢	39歳未満	7	15	48	70	59	57	18	267	5.1	3.4	5.0	6.9
	40～49歳	6	28	86	57	66	49	8	294	4.3	2.5	4.3	6.3
	50～59歳	7	19	63	53	44	29	4	212	4.1	2.6	4.1	5.9
	60歳以上	0	1	16	26	25	18	2	88	5.1	3.7	5.1	6.5
所属機関区分	大学	18	54	182	173	166	136	30	741	4.6	2.9	4.6	6.5
	公的研究機関	2	9	31	33	28	17	2	120	4.3	2.8	4.3	6.0
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	17	43	124	130	121	107	22	547	4.7	2.9	4.7	6.6
	主にマネジメント	0	1	19	22	23	15	3	83	5.0	3.4	5.0	6.5
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	2	19	68	51	48	29	7	222	4.2	2.6	4.1	6.0
	その他	1	0	2	3	2	2	0	9	4.9	3.5	4.7	6.5
職位	社長・役員、学長等クラス	0	1	15	21	23	15	2	77	5.1	3.6	5.1	6.5
	部・室・グループ長、教授クラス	2	22	84	67	61	41	5	280	4.2	2.6	4.2	6.0
	主任研究員、准教授クラス	7	27	64	63	54	55	8	271	4.5	2.7	4.5	6.5
	研究員、助教クラス	11	13	49	53	55	42	17	229	5.0	3.2	5.0	6.7
	その他	0	0	1	2	1	0	0	4	4.0	3.3	4.2	5.0
雇用形態	任期あり	5	19	81	73	74	52	10	309	4.6	2.9	4.6	6.3
	任期なし	15	44	132	133	120	101	22	552	4.6	2.9	4.6	6.5
大学種別	国立大学	13	33	126	115	116	103	23	516	4.8	2.9	4.8	6.6
	公立大学	3	4	18	16	9	14	1	62	4.5	2.7	4.3	6.6
	私立大学	2	17	38	42	41	19	6	163	4.3	2.7	4.4	6.0
大学グループ	第1グループ	3	7	40	32	27	29	11	146	4.9	2.9	4.7	6.9
	第2グループ	3	17	53	61	57	44	10	242	4.7	3.0	4.7	6.5
	第3グループ	7	7	35	40	40	32	0	154	4.7	3.2	4.8	6.4
	第4グループ	5	23	54	40	42	31	9	199	4.3	2.5	4.3	6.3
大学部局分野	理学	4	5	19	26	18	29	9	106	5.4	3.5	5.3	7.3
	工学	8	16	43	54	65	54	14	246	5.1	3.4	5.3	6.9
	農学	1	5	14	20	22	18	3	82	5.0	3.5	5.2	6.7
	保健	5	26	88	58	39	20	3	234	3.6	2.3	3.4	5.1
全回答者(属性無回答を含む)		20	63	213	206	194	153	32	861	4.6	2.9	4.6	6.4

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-4. 海外に研究留学や就職する若手研究者の数は充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	18	40	16	4	3	0	81	2.4	1.8	2.6	3.6
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	7	1	3	0	0	14	2.6	1.8	2.6	4.2
	研究者グループ	29	220	318	125	52	29	13	757	2.4	1.4	2.5	3.7
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	24	211	330	134	57	29	11	772	2.4	1.5	2.6	3.8
	女性	5	30	35	8	2	3	2	80	2.0	1.1	2.1	3.1
年齢	39歳未満	18	74	101	48	20	8	5	256	2.5	1.4	2.6	3.9
	40～49歳	9	80	133	40	21	13	4	291	2.4	1.5	2.5	3.6
	50～59歳	2	62	92	38	13	8	4	217	2.4	1.5	2.5	3.7
	60歳以上	0	25	39	16	5	3	0	88	2.2	1.5	2.5	3.5
所属機関区分	大学	22	217	314	115	52	26	13	737	2.4	1.4	2.5	3.6
	公的研究機関	7	24	51	27	7	6	0	115	2.6	1.8	2.8	4.0
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	22	158	222	86	44	21	11	542	2.5	1.4	2.5	3.8
	主にマネジメント	0	21	38	15	5	3	1	83	2.4	1.6	2.6	3.7
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	6	57	103	40	10	7	1	218	2.3	1.6	2.5	3.5
	その他	1	5	2	1	0	1	0	9	1.8	0.8	1.5	3.1
職位	社長・役員、学長等クラス	0	19	35	16	4	3	0	77	2.4	1.7	2.6	3.7
	部・室・グループ長、教授クラス	3	75	119	49	24	8	4	279	2.4	1.6	2.6	3.9
	主任研究員、准教授クラス	6	78	129	34	15	12	4	272	2.3	1.5	2.4	3.3
	研究員、助教クラス	20	69	78	43	16	9	5	220	2.5	1.3	2.5	4.0
	その他	0	0	4	0	0	0	0	4	2.0	2.1	2.5	2.9
雇用形態	任期あり	13	90	123	47	25	10	6	301	2.4	1.4	2.5	3.8
	任期なし	16	151	242	95	34	22	7	551	2.4	1.5	2.5	3.7
大学種別	国立大学	13	134	235	82	38	17	10	516	2.4	1.6	2.5	3.7
	公立大学	4	27	17	8	5	3	1	61	2.1	0.9	2.0	3.7
	私立大学	5	56	62	25	9	6	2	160	2.2	1.2	2.3	3.5
大学グループ	第1グループ	1	36	61	29	15	2	5	148	2.7	1.7	2.7	4.1
	第2グループ	9	70	104	32	18	10	2	236	2.3	1.4	2.4	3.5
	第3グループ	5	43	71	26	8	8	0	156	2.3	1.5	2.5	3.5
	第4グループ	7	68	78	28	11	6	6	197	2.2	1.2	2.3	3.4
大学部局分野	理学	4	24	49	15	9	6	3	106	2.7	1.8	2.7	4.1
	工学	11	79	94	38	17	9	6	243	2.4	1.3	2.4	3.7
	農学	2	19	39	10	9	3	1	81	2.5	1.7	2.6	3.8
	保健	5	79	94	40	11	7	3	234	2.1	1.2	2.3	3.4
全回答者(属性無回答を含む)		29	241	365	142	59	32	13	852	2.4	1.5	2.5	3.7

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-5. 長期的な研究開発のパフォーマンスの向上という観点から、今後、若手研究者の比率をどうすべきですか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	0	0	4	27	38	11	80	7.4	6.0	7.1	7.9
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	0	3	3	5	3	14	7.1	5.3	7.0	8.2
	研究者グループ	25	2	9	60	221	297	172	761	7.5	5.9	7.2	8.2
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	23	2	9	63	224	304	171	773	7.4	5.9	7.2	8.2
	女性	3	0	0	4	27	36	15	82	7.5	6.0	7.1	8.1
年齢	39歳未満	14	0	3	21	77	97	62	260	7.5	5.9	7.2	8.3
	40～49歳	8	2	3	22	98	103	64	292	7.3	5.8	7.0	8.2
	50～59歳	3	0	3	19	53	92	49	216	7.5	6.0	7.3	8.2
	60歳以上	1	0	0	5	23	48	11	87	7.5	6.2	7.2	8.0
所属機関区分	大学	25	2	7	61	221	291	152	734	7.4	5.9	7.1	8.2
	公的研究機関	1	0	2	6	30	49	34	121	7.8	6.2	7.4	8.5
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	20	0	6	48	160	212	118	544	7.4	5.9	7.1	8.2
	主にマネジメント	1	0	1	5	19	41	16	82	7.6	6.3	7.3	8.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	4	2	2	14	68	84	50	220	7.5	5.9	7.1	8.2
	その他	1	0	0	0	4	3	2	9	7.6	5.9	6.9	8.2
職位	社長・役員、学長等クラス	1	0	0	5	24	38	9	76	7.3	6.0	7.1	7.9
	部・室・グループ長、教授クラス	4	1	4	23	74	111	65	278	7.5	5.9	7.2	8.3
	主任研究員、准教授クラス	7	0	1	17	81	114	58	271	7.6	6.0	7.2	8.2
	研究員、助教クラス	14	1	4	22	70	76	53	226	7.3	5.7	7.0	8.3
	その他	0	0	0	0	2	1	1	4	7.5	5.8	6.7	8.3
雇用形態	任期あり	9	2	6	29	87	125	56	305	7.2	5.8	7.0	8.1
	任期なし	17	0	3	38	164	215	130	550	7.6	6.0	7.2	8.3
大学種別	国立大学	15	2	5	40	149	208	110	514	7.4	5.9	7.2	8.2
	公立大学	4	0	0	7	16	30	8	61	7.3	5.9	7.1	7.9
	私立大学	6	0	2	14	56	53	34	159	7.3	5.7	6.9	8.2
大学グループ	第1グループ	3	0	1	13	45	55	32	146	7.4	5.8	7.1	8.2
	第2グループ	10	1	3	18	76	96	41	235	7.3	5.8	7.0	8.0
	第3グループ	6	1	1	9	47	60	37	155	7.5	6.0	7.2	8.3
	第4グループ	6	0	2	21	53	80	42	198	7.4	5.8	7.1	8.2
大学部局分野	理学	8	0	0	6	40	42	14	102	7.3	5.8	6.9	7.9
	工学	9	0	0	23	70	95	57	245	7.5	5.9	7.2	8.3
	農学	2	0	0	7	16	38	20	81	7.8	6.4	7.4	8.3
	保健	6	2	7	19	71	84	50	233	7.2	5.7	7.0	8.2
全回答者(属性無回答を含む)		26	2	9	67	251	340	186	855	7.5	5.9	7.1	8.2

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(比率を下げるべき)～6(比率を上げるべき))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(比率を下げるべき)～10.0ポイント(比率を上げるべき)となる。

Q1-6. 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。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	5	2	20	22	15	13	3	75	4.7	3.1	4.5	6.4
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	6	1	1	3	1	14	4.0	2.1	3.1	6.9
	研究者グループ	62	126	254	128	113	77	13	711	3.4	2.0	3.2	5.4
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	56	114	257	139	121	82	14	727	3.6	2.1	3.3	5.5
	女性	11	16	23	12	8	11	3	73	3.6	1.8	3.2	5.8
年齢	39歳未満	26	42	77	48	50	21	6	244	3.6	2.1	3.4	5.5
	40～49歳	32	52	101	41	34	32	3	263	3.3	1.9	3.0	5.2
	50～59歳	6	32	77	42	28	26	4	209	3.5	2.1	3.2	5.3
	60歳以上	3	4	25	20	17	14	4	84	4.6	2.8	4.4	6.4
所属機関区分	大学	36	123	253	138	115	79	15	723	3.5	2.0	3.2	5.4
	公的研究機関	31	7	27	13	14	14	2	77	4.2	2.4	3.9	6.3
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	38	93	192	96	78	52	8	519	3.3	2.0	3.1	5.2
	主にマネジメント	10	4	25	15	13	10	3	70	4.3	2.6	4.0	6.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	17	33	60	39	37	29	5	203	3.8	2.2	3.7	5.9
	その他	2	0	3	1	1	2	1	8	5.3	2.8	5.0	7.5
職位	社長・役員、学長等クラス	3	2	19	22	14	13	3	73	4.7	3.1	4.5	6.4
	部・室・グループ長、教授クラス	11	44	101	40	41	33	6	265	3.5	2.0	3.1	5.6
	主任研究員、准教授クラス	29	48	86	47	37	25	3	246	3.3	1.9	3.1	5.2
	研究員、助教クラス	22	36	74	42	36	21	5	214	3.5	2.1	3.3	5.4
	その他	2	0	0	0	1	1	0	2	7.0	5.8	6.7	7.5
雇用形態	任期あり	18	43	90	65	55	35	5	293	3.8	2.2	3.7	5.7
	任期なし	49	87	190	86	74	58	12	507	3.5	2.0	3.1	5.4
大学種別	国立大学	13	90	190	95	72	58	11	516	3.4	2.0	3.1	5.3
	公立大学	7	12	16	12	14	3	1	58	3.4	1.9	3.5	5.4
	私立大学	16	21	47	31	29	18	3	149	3.8	2.2	3.7	5.7
大学グループ	第1グループ	1	30	46	21	25	22	4	148	3.7	1.9	3.3	5.9
	第2グループ	7	36	95	50	31	24	2	238	3.3	2.1	3.1	4.9
	第3グループ	9	31	45	35	24	13	4	152	3.4	1.9	3.3	5.2
	第4グループ	19	26	67	32	35	20	5	185	3.7	2.2	3.3	5.7
大学部局分野	理学	6	16	39	17	17	12	3	104	3.6	2.1	3.2	5.6
	工学	11	59	88	38	36	19	3	243	3.0	1.7	2.9	4.9
	農学	3	14	29	17	14	6	0	80	3.2	2.0	3.2	5.0
	保健	15	31	78	47	34	29	5	224	3.7	2.2	3.4	5.6
全回答者(属性無回答を含む)		67	130	280	151	129	93	17	800	3.6	2.1	3.3	5.5

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(目指していない)～6(目指している))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(目指していない)～10.0ポイント(目指している)となる。



Q1-7. 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。

		分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点
			1	2	3	4	5	6					
回答者グループ	大学・機関長グループ	5	14	27	20	9	4	1	75	3.1	2.0	3.1	4.6
	拠点長・中心研究者グループ	0	4	7	1	1	1	0	14	2.3	1.5	2.4	3.2
	研究者グループ	39	204	259	113	88	53	15	732	2.8	1.5	2.7	4.6
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	36	200	264	125	90	52	14	745	2.9	1.6	2.8	4.6
	女性	8	22	29	9	8	6	2	76	2.8	1.4	2.6	4.4
年齢	39歳未満	20	66	74	46	28	27	8	249	3.2	1.6	3.0	5.0
	40～49歳	15	82	94	40	38	20	5	279	2.8	1.4	2.7	4.7
	50～59歳	5	59	95	29	18	7	2	210	2.3	1.5	2.5	3.5
	60歳以上	4	15	30	19	14	4	1	83	3.2	2.0	3.1	4.8
所属機関区分	大学	17	205	261	115	91	53	15	740	2.8	1.5	2.7	4.6
	公的研究機関	27	17	32	19	7	5	1	81	2.9	1.8	2.9	4.4
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	23	153	180	80	62	45	12	532	2.9	1.4	2.7	4.7
	主にマネジメント	10	17	25	17	6	4	1	70	2.8	1.7	2.9	4.4
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	9	50	85	35	29	9	3	211	2.8	1.7	2.8	4.4
	その他	2	2	3	2	1	0	0	8	2.5	1.7	2.8	4.2
職位	社長・役員、学長等クラス	4	12	28	19	8	4	1	72	3.1	2.0	3.1	4.6
	部・室・グループ長、教授クラス	8	79	105	41	30	10	2	267	2.4	1.4	2.5	4.0
	主任研究員、准教授クラス	15	73	92	36	33	21	5	260	2.9	1.5	2.7	4.7
	研究員、助教クラス	15	58	68	37	27	22	8	220	3.2	1.6	2.9	5.1
	その他	2	0	0	1	0	1	0	2	6.0	4.2	5.0	7.5
雇用形態	任期あり	11	73	99	59	37	25	7	300	3.1	1.7	3.0	4.8
	任期なし	33	149	194	75	61	33	9	521	2.7	1.5	2.6	4.4
大学種別	国立大学	8	155	179	78	60	36	11	519	2.8	1.4	2.6	4.5
	公立大学	3	18	21	11	5	4	3	62	2.9	1.4	2.7	4.5
	私立大学	6	32	61	26	26	13	1	159	3.1	1.9	3.0	5.0
大学グループ	第1グループ	2	46	47	20	18	12	3	146	2.8	1.3	2.6	4.7
	第2グループ	0	60	89	38	31	21	6	245	3.0	1.7	2.8	4.9
	第3グループ	5	55	49	25	18	6	2	155	2.4	1.2	2.4	4.2
	第4グループ	10	44	76	32	24	14	4	194	3.0	1.8	2.8	4.7
大学部局分野	理学	4	33	36	11	13	8	3	104	2.8	1.3	2.5	4.7
	工学	9	75	69	41	32	25	3	245	3.0	1.4	2.8	4.9
	農学	0	25	32	10	9	5	2	83	2.6	1.4	2.5	4.2
	保健	4	57	95	38	28	11	6	235	2.8	1.7	2.7	4.4
全回答者(属性無回答を含む)		44	222	293	134	98	58	16	821	2.8	1.5	2.7	4.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-8. 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の意識改革を含む)は充分と思  
いますか。

	分 か ら な い	6点尺度回答者数(人)						回 答 者 合 計 (人)	指 数 (平 均)	第1四分 点	中 央 値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	13	31	16	9	8	0	77	3.2	2.0	3.0	4.8
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	4	3	1	3	0	14	3.6	1.9	3.3	5.8
	研究者グループ	36	224	286	124	73	35	8	750	2.5	1.4	2.5	4.0
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	32	213	290	136	78	40	7	764	2.6	1.5	2.6	4.2
	女性	8	27	31	7	5	6	1	77	2.3	1.2	2.3	3.3
年齢	39歳未満	24	79	87	46	19	17	2	250	2.5	1.3	2.5	4.1
	40～49歳	9	92	111	42	31	11	4	291	2.4	1.3	2.5	3.9
	50～59歳	2	53	87	41	25	9	2	217	2.7	1.7	2.7	4.3
	60歳以上	5	16	36	14	8	9	0	83	3.0	1.9	2.8	4.6
所属機関区分	大学	30	207	265	130	80	40	7	729	2.6	1.5	2.7	4.3
	公的研究機関	10	33	56	13	3	6	1	112	2.1	1.4	2.4	3.2
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	26	169	191	95	52	26	5	538	2.5	1.3	2.5	4.1
	主にマネジメント	4	16	34	13	7	9	0	79	3.0	1.9	2.8	4.5
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	8	51	94	33	24	11	3	216	2.7	1.7	2.7	4.2
	その他	2	4	2	2	0	0	0	8	1.5	0.8	1.7	3.3
職位	社長・役員、学長等クラス	4	11	30	15	9	8	0	73	3.3	2.1	3.1	4.9
	部・室・グループ長、教授クラス	1	78	107	49	33	10	4	281	2.6	1.5	2.6	4.2
	主任研究員、准教授クラス	13	75	107	39	28	14	2	265	2.5	1.5	2.6	4.0
	研究員、助教クラス	22	75	76	39	13	13	2	218	2.3	1.2	2.4	3.9
	その他	0	1	1	1	0	1	0	4	3.5	1.7	3.3	5.0
雇用形態	任期あり	15	83	111	54	31	18	2	299	2.6	1.5	2.7	4.3
	任期なし	25	157	210	89	52	28	6	542	2.5	1.4	2.6	4.1
大学種別	国立大学	16	143	177	101	60	27	5	513	2.7	1.5	2.7	4.4
	公立大学	7	18	22	8	3	5	2	58	2.7	1.3	2.5	4.1
	私立大学	7	46	66	21	17	8	0	158	2.4	1.4	2.5	3.8
大学グループ	第1グループ	1	45	45	33	15	10	0	148	2.6	1.4	2.7	4.4
	第2グループ	6	62	87	44	25	16	5	239	2.8	1.6	2.8	4.5
	第3グループ	9	43	54	26	24	4	1	152	2.6	1.5	2.7	4.4
	第4グループ	14	57	79	27	16	10	1	190	2.4	1.4	2.5	3.7
大学部局分野	理学	4	41	34	11	12	6	2	106	2.4	1.1	2.3	4.0
	工学	12	65	78	52	28	16	3	242	2.9	1.6	2.9	4.6
	農学	2	25	29	17	8	1	1	81	2.4	1.4	2.6	4.0
	保健	11	66	97	33	22	9	1	228	2.4	1.4	2.5	3.7
全回答者(属性無回答を含む)		40	240	321	143	83	46	8	841	2.6	1.5	2.6	4.1

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-10. 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	14	37	20	4	3	1	79	2.7	1.9	2.8	4.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	4	7	1	0	2	0	14	2.4	1.5	2.4	3.2
	研究者グループ	47	186	242	160	72	48	31	739	3.0	1.7	2.9	4.6
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	46	180	260	168	68	51	23	750	3.0	1.7	2.9	4.5
	女性	3	24	26	13	8	2	9	82	3.1	1.4	2.8	4.8
年齢	39歳未満	28	60	80	50	29	17	10	246	3.1	1.7	3.0	4.8
	40～49歳	15	70	88	67	23	22	15	285	3.2	1.7	3.0	4.7
	50～59歳	6	59	77	44	19	8	6	213	2.7	1.5	2.7	4.2
	60歳以上	0	15	41	20	5	6	1	88	2.8	2.0	2.8	4.2
所属機関区分	大学	44	182	248	150	60	48	27	715	3.0	1.6	2.8	4.5
	公的研究機関	5	22	38	31	16	5	5	117	3.3	2.0	3.3	4.8
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	36	144	164	116	48	38	18	528	3.0	1.5	2.9	4.6
	主にマネジメント	2	17	31	22	5	5	1	81	2.8	1.8	2.9	4.3
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	9	42	87	42	22	10	12	215	3.1	1.9	2.9	4.6
	その他	2	1	4	1	1	0	1	8	3.5	2.1	2.9	5.0
職位	社長・役員、学長等クラス	1	14	35	19	4	3	1	76	2.7	1.9	2.8	4.0
	部・室・グループ長、教授クラス	4	76	94	60	21	15	12	278	2.9	1.5	2.8	4.4
	主任研究員、准教授クラス	19	58	94	59	21	15	12	259	3.1	1.8	2.9	4.5
	研究員、助教クラス	24	55	61	43	30	20	7	216	3.3	1.6	3.1	5.2
	その他	1	1	2	0	0	0	0	3	1.3	1.3	2.1	2.7
雇用形態	任期あり	15	65	89	73	31	26	15	299	3.4	1.8	3.2	4.9
	任期なし	34	139	197	108	45	27	17	533	2.8	1.6	2.7	4.3
大学種別	国立大学	36	125	170	102	47	35	14	493	2.9	1.6	2.9	4.6
	公立大学	3	13	22	13	4	3	7	62	3.5	1.9	3.0	4.8
	私立大学	5	44	56	35	9	10	6	160	2.8	1.5	2.7	4.3
大学グループ	第1グループ	4	39	47	29	13	16	1	145	2.9	1.5	2.9	4.6
	第2グループ	16	57	77	48	23	14	10	229	3.0	1.7	2.9	4.6
	第3グループ	16	41	53	29	11	6	5	145	2.7	1.5	2.7	4.2
	第4グループ	8	45	71	44	13	12	11	196	3.1	1.8	2.9	4.5
大学部局分野	理学	9	25	38	19	9	7	3	101	2.9	1.7	2.8	4.5
	工学	17	72	82	48	20	11	4	237	2.5	1.4	2.6	4.2
	農学	7	23	25	17	2	6	3	76	2.7	1.4	2.7	4.2
	保健	10	45	64	54	28	21	17	229	3.7	2.0	3.5	5.5
全回答者(属性無回答を含む)		49	204	286	181	76	53	32	832	3.0	1.7	2.9	4.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-11. より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援など)は充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	14	24	21	10	9	1	79	3.5	2.1	3.5	5.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	6	1	3	1	0	14	3.0	1.8	2.8	5.3
	研究者グループ	78	127	237	162	96	62	24	708	3.4	2.0	3.3	5.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	76	124	240	169	101	64	22	720	3.5	2.1	3.3	5.1
	女性	4	20	27	15	8	8	3	81	3.2	1.7	2.9	4.9
年齢	39歳未満	41	47	67	46	40	25	8	233	3.6	1.9	3.4	5.6
	40～49歳	25	49	91	65	36	21	13	275	3.5	2.0	3.3	5.1
	50～59歳	13	31	78	52	26	16	3	206	3.3	2.1	3.2	4.8
	60歳以上	1	17	31	21	7	10	1	87	3.2	1.9	3.1	4.7
所属機関区分	大学	74	129	236	153	90	55	22	685	3.3	2.0	3.2	5.0
	公的研究機関	6	15	31	31	19	17	3	116	4.0	2.4	4.0	5.9
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	65	95	163	117	65	45	14	499	3.4	2.0	3.2	5.0
	主にマネジメント	3	14	20	24	10	11	1	80	3.7	2.2	3.8	5.3
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	12	32	82	41	32	15	10	212	3.5	2.1	3.2	5.2
	その他	0	3	2	2	2	1	0	10	3.2	1.4	3.3	5.4
職位	社長・役員、学長等クラス	1	15	22	19	10	9	1	76	3.4	2.0	3.4	5.2
	部・室・グループ長、教授クラス	10	42	102	67	33	21	7	272	3.3	2.1	3.2	4.8
	主任研究員、准教授クラス	30	44	90	53	29	20	12	248	3.4	2.0	3.1	5.0
	研究員、助教クラス	38	41	53	44	37	22	5	202	3.6	2.0	3.6	5.6
	その他	1	2	0	1	0	0	0	3	1.3	0.6	1.3	3.8
雇用形態	任期あり	26	64	86	66	35	28	9	288	3.3	1.8	3.2	5.0
	任期なし	54	80	181	118	74	44	16	513	3.5	2.1	3.3	5.1
大学種別	国立大学	52	84	161	110	64	42	16	477	3.4	2.0	3.3	5.1
	公立大学	8	12	17	12	9	6	1	57	3.4	1.9	3.3	5.3
	私立大学	14	33	58	31	17	7	5	151	3.0	1.8	2.9	4.5
大学グループ	第1グループ	11	21	53	29	18	15	2	138	3.4	2.1	3.2	5.0
	第2グループ	23	39	67	51	38	19	8	222	3.6	2.1	3.5	5.4
	第3グループ	22	34	42	31	17	10	5	139	3.2	1.7	3.1	4.9
	第4グループ	18	35	74	42	17	11	7	186	3.1	1.9	3.0	4.5
大学部局分野	理学	14	16	37	19	10	11	3	96	3.4	2.0	3.1	5.0
	工学	35	39	78	48	32	16	6	219	3.3	2.0	3.2	5.0
	農学	7	15	21	18	12	8	2	76	3.6	2.0	3.5	5.4
	保健	17	43	77	51	26	14	11	222	3.3	1.9	3.1	4.9
全回答者(属性無回答を含む)		80	144	267	184	109	72	25	801	3.4	2.0	3.3	5.1

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-12. より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	7	22	25	16	8	3	81	4.1	2.7	4.1	5.7
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	6	2	5	1	0	14	4.1	2.6	4.2	5.8
	研究者グループ	126	80	129	165	141	92	53	660	4.6	2.8	4.6	6.4
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	116	68	139	178	151	91	53	680	4.6	2.9	4.6	6.4
	女性	10	19	18	14	11	10	3	75	3.6	1.6	3.4	5.8
年齢	39歳未満	69	25	38	46	45	36	15	205	4.7	2.8	4.8	6.7
	40～49歳	47	34	52	56	57	30	24	253	4.5	2.6	4.5	6.4
	50～59歳	9	20	44	63	42	26	15	210	4.5	2.9	4.4	6.2
	60歳以上	1	8	23	27	18	9	2	87	4.1	2.7	4.1	5.7
所属機関区分	大学	116	76	140	167	130	80	50	643	4.5	2.7	4.4	6.3
	公的研究機関	10	11	17	25	32	21	6	112	4.9	3.3	5.2	6.6
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	106	60	89	115	89	69	36	458	4.6	2.7	4.5	6.5
	主にマネジメント	0	10	17	22	19	12	3	83	4.4	2.7	4.4	6.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	17	15	49	54	53	20	16	207	4.6	2.9	4.6	6.2
	その他	3	2	2	1	1	0	1	7	3.4	1.5	2.9	5.4
職位	社長・役員、学長等クラス	0	7	22	24	14	7	3	77	4.0	2.6	4.0	5.6
	部・室・グループ長、教授クラス	12	25	55	76	60	35	19	270	4.6	3.0	4.5	6.3
	主任研究員、准教授クラス	52	24	49	58	47	26	22	226	4.6	2.8	4.5	6.4
	研究員、助教クラス	62	30	31	34	40	31	12	178	4.5	2.4	4.7	6.6
	その他	0	1	0	0	1	2	0	4	5.5	1.7	6.7	7.5
雇用形態	任期あり	49	39	56	60	54	35	21	265	4.4	2.5	4.4	6.4
	任期なし	77	48	101	132	108	66	35	490	4.6	2.9	4.5	6.3
大学種別	国立大学	82	49	89	110	100	60	39	447	4.7	2.8	4.6	6.5
	公立大学	14	6	14	12	8	8	3	51	4.3	2.5	4.1	6.3
	私立大学	20	21	37	45	22	12	8	145	3.9	2.4	3.9	5.4
大学グループ	第1グループ	19	9	34	36	29	12	10	130	4.5	2.8	4.4	6.1
	第2グループ	39	27	35	49	51	30	14	206	4.6	2.8	4.7	6.4
	第3グループ	31	19	27	31	21	17	15	130	4.5	2.5	4.4	6.6
	第4グループ	27	21	44	51	29	21	11	177	4.2	2.5	4.1	6.0
大学部局分野	理学	18	8	18	23	17	14	12	92	5.0	3.1	4.8	7.0
	工学	61	16	36	58	48	23	12	193	4.6	3.2	4.6	6.2
	農学	8	12	14	14	17	12	6	75	4.6	2.5	4.7	6.6
	保健	29	34	49	50	33	26	18	210	4.2	2.3	4.1	6.2
全回答者(属性無回答を含む)		126	87	157	192	162	101	56	755	4.5	2.7	4.5	6.3

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-13. 多様な研究者の確保という観点から、外国人研究者の数は充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	22	29	18	6	2	0	77	2.4	1.5	2.6	4.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	7	2	1	1	1	14	3.3	2.0	2.9	4.6
	研究者グループ	43	215	278	140	60	33	17	743	2.6	1.4	2.6	4.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	40	212	285	145	63	33	18	756	2.6	1.5	2.6	4.1
	女性	7	27	29	15	4	3	0	78	2.1	1.2	2.4	3.6
年齢	39歳未満	15	78	86	54	21	15	5	259	2.6	1.4	2.7	4.3
	40～49歳	21	72	96	59	31	15	6	279	2.8	1.6	2.8	4.5
	50～59歳	9	63	98	30	9	3	7	210	2.2	1.4	2.4	3.3
	60歳以上	2	26	34	17	6	3	0	86	2.3	1.4	2.5	3.8
所属機関区分	大学	43	213	269	139	51	29	15	716	2.5	1.4	2.6	4.0
	公的研究機関	4	26	45	21	16	7	3	118	3.0	1.8	2.9	4.7
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	27	160	188	111	42	24	12	537	2.6	1.4	2.6	4.2
	主にマネジメント	6	21	30	19	6	1	0	77	2.3	1.5	2.6	3.9
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	12	56	93	30	18	9	6	212	2.6	1.6	2.6	3.9
	その他	2	2	3	0	1	2	0	8	3.5	1.7	2.8	6.7
職位	社長・役員、学長等クラス	3	22	29	16	5	2	0	74	2.3	1.4	2.5	3.8
	部・室・グループ長、教授クラス	8	73	123	41	19	8	10	274	2.5	1.6	2.5	3.7
	主任研究員、准教授クラス	19	83	86	55	17	14	4	259	2.5	1.3	2.6	4.1
	研究員、助教クラス	16	61	74	48	25	12	4	224	2.8	1.5	2.8	4.5
	その他	1	0	2	0	1	0	0	3	3.3	2.3	2.9	5.4
雇用形態	任期あり	16	87	97	63	28	18	5	298	2.7	1.4	2.7	4.4
	任期なし	31	152	217	97	39	18	13	536	2.5	1.5	2.6	3.9
大学種別	国立大学	29	126	191	108	45	20	10	500	2.7	1.7	2.7	4.2
	公立大学	5	24	22	6	0	6	2	60	2.3	1.0	2.1	3.3
	私立大学	9	63	56	25	6	3	3	156	1.9	1.0	2.1	3.3
大学グループ	第1グループ	5	38	46	40	11	6	3	144	2.8	1.6	2.9	4.3
	第2グループ	16	57	91	42	23	11	5	229	2.7	1.7	2.7	4.3
	第3グループ	11	52	55	27	10	2	4	150	2.2	1.2	2.4	3.7
	第4グループ	11	66	77	30	7	10	3	193	2.2	1.2	2.3	3.4
大学部局分野	理学	3	23	42	22	8	7	5	107	3.0	1.8	2.9	4.5
	工学	15	66	93	45	20	10	5	239	2.6	1.5	2.6	4.1
	農学	7	32	23	14	3	3	1	76	2.0	1.0	2.1	3.6
	保健	16	72	82	44	15	7	3	223	2.3	1.3	2.5	3.8
全回答者(属性無回答を含む)		47	239	314	160	67	36	18	834	2.6	1.5	2.6	4.1

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-14. 外国人研究者を受け入れる体制(研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与など)は十分に整っていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	14	27	26	6	7	0	80	3.1	2.0	3.3	4.6
	拠点長・中心研究者グループ	0	5	4	3	1	1	0	14	2.4	1.2	2.5	4.2
	研究者グループ	124	177	241	116	63	42	23	662	2.9	1.6	2.7	4.5
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	106	177	246	133	66	46	22	690	2.9	1.6	2.8	4.5
	女性	19	19	26	12	4	4	1	66	2.5	1.4	2.6	4.0
年齢	39歳未満	70	52	65	38	26	16	7	204	3.1	1.6	2.9	4.9
	40～49歳	42	73	87	44	26	18	10	258	2.9	1.5	2.7	4.6
	50～59歳	12	50	92	38	12	9	6	207	2.6	1.7	2.6	3.9
	60歳以上	1	21	28	25	6	7	0	87	2.9	1.7	3.0	4.4
所属機関区分	大学	113	176	230	125	59	39	17	646	2.8	1.5	2.7	4.4
	公的研究機関	12	20	42	20	11	11	6	110	3.4	2.0	3.1	5.1
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	106	130	159	79	44	30	16	458	2.8	1.5	2.7	4.5
	主にマネジメント	2	14	27	24	8	8	0	81	3.2	2.1	3.3	4.7
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	14	50	84	41	18	10	7	210	2.8	1.7	2.8	4.3
	その他	3	2	2	1	0	2	0	7	3.4	1.5	2.9	6.9
職位	社長・役員、学長等クラス	1	15	26	24	5	6	0	76	3.0	1.9	3.1	4.4
	部・室・グループ長、教授クラス	9	71	112	51	20	10	9	273	2.6	1.6	2.6	4.0
	主任研究員、准教授クラス	46	64	81	40	24	14	9	232	2.9	1.5	2.7	4.5
	研究員、助教クラス	69	46	51	30	21	18	5	171	3.2	1.5	3.0	5.1
	その他	0	0	2	0	0	2	0	4	5.0	2.5	3.3	7.5
雇用形態	任期あり	44	71	88	51	31	21	8	270	3.0	1.6	2.9	4.8
	任期なし	81	125	184	94	39	29	15	486	2.8	1.6	2.7	4.3
大学種別	国立大学	78	112	162	95	48	21	13	451	2.9	1.7	2.8	4.5
	公立大学	14	16	19	7	2	5	2	51	2.7	1.3	2.5	4.1
	私立大学	21	48	49	23	9	13	2	144	2.6	1.3	2.5	4.1
大学グループ	第1グループ	16	36	41	33	11	9	3	133	2.9	1.5	2.9	4.5
	第2グループ	38	51	74	38	27	12	5	207	2.9	1.7	2.8	4.7
	第3グループ	31	39	49	22	9	7	4	130	2.6	1.4	2.6	4.1
	第4グループ	28	50	66	32	12	11	5	176	2.7	1.5	2.6	4.2
大学部局分野	理学	18	24	31	13	12	8	4	92	3.2	1.6	2.8	5.1
	工学	53	51	60	46	23	13	8	201	3.1	1.6	3.0	4.8
	農学	9	20	30	16	4	2	2	74	2.5	1.5	2.6	3.9
	保健	33	64	84	28	15	12	3	206	2.4	1.3	2.4	3.7
全回答者(属性無回答を含む)		125	196	272	145	70	50	23	756	2.9	1.6	2.8	4.5

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-16. 研究者の業績評価において、論文のみでなくさまざまな観点からの評価が充分に行われていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数(平均)	第1四分点	中央値	第3四分点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	0	9	15	27	24	5	80	6.0	4.6	6.0	7.3
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	3	2	4	3	1	14	5.1	3.1	5.4	6.9
	研究者グループ	54	70	170	143	162	154	33	732	4.7	2.8	4.8	6.7
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	46	62	165	143	179	164	37	750	4.9	2.9	5.0	6.8
	女性	9	9	17	17	14	17	2	76	4.5	2.6	4.5	6.7
年齢	39歳未満	30	22	53	51	55	49	14	244	4.8	2.9	4.9	6.7
	40～49歳	21	30	77	54	55	53	10	279	4.4	2.5	4.3	6.5
	50～59歳	3	19	43	37	54	54	9	216	5.0	3.0	5.3	6.9
	60歳以上	1	0	9	18	29	25	6	87	6.0	4.5	5.9	7.3
所属機関区分	大学	55	63	161	144	161	141	34	704	4.7	2.8	4.8	6.7
	公的研究機関	0	8	21	16	32	40	5	122	5.5	3.5	5.8	7.3
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	46	46	124	109	116	101	22	518	4.6	2.8	4.7	6.6
	主にマネジメント	2	2	9	11	23	32	4	81	6.1	4.7	6.3	7.5
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	4	22	46	39	53	47	13	220	4.9	2.9	5.1	6.8
	その他	3	1	3	1	1	1	0	7	3.4	2.1	3.1	5.4
職位	社長・役員、学長等クラス	1	0	9	15	24	23	5	76	6.0	4.4	6.0	7.3
	部・室・グループ長、教授クラス	3	18	55	52	72	71	11	279	5.1	3.2	5.3	7.0
	主任研究員、准教授クラス	20	32	61	49	51	54	11	258	4.5	2.6	4.6	6.7
	研究員、助教クラス	31	21	57	42	45	32	12	209	4.4	2.6	4.4	6.4
	その他	0	0	0	2	1	1	0	4	5.5	4.2	5.0	6.7
雇用形態	任期あり	21	30	56	61	71	57	18	293	4.8	3.0	5.0	6.7
	任期なし	34	41	126	99	122	124	21	533	4.8	2.9	5.0	6.8
大学種別	国立大学	35	45	110	101	111	106	21	494	4.8	2.9	4.9	6.7
	公立大学	10	5	12	8	14	13	3	55	5.0	2.9	5.3	7.0
	私立大学	10	13	39	35	36	22	10	155	4.6	2.8	4.5	6.4
大学グループ	第1グループ	12	12	32	32	25	32	4	137	4.7	2.8	4.6	6.8
	第2グループ	15	18	54	51	49	49	9	230	4.7	2.9	4.7	6.7
	第3グループ	12	13	31	19	47	30	9	149	5.0	3.0	5.4	6.8
	第4グループ	16	20	44	42	40	30	12	188	4.6	2.7	4.5	6.5
大学部局分野	理学	16	7	20	21	20	23	3	94	4.9	3.0	4.9	6.8
	工学	17	14	53	51	58	48	13	237	4.9	3.1	5.0	6.7
	農学	4	15	16	9	18	18	3	79	4.4	2.2	4.9	6.8
	保健	17	26	61	47	41	35	12	222	4.3	2.5	4.2	6.3
全回答者(属性無回答を含む)		55	71	182	160	193	181	39	826	4.8	2.9	5.0	6.8

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。



Q1-17. 業績評価の結果を踏まえた、研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究環境の改善、サバティカル休暇の付与など)が充分に行われていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	7	19	23	19	12	0	80	4.3	2.8	4.3	6.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	7	2	2	1	1	1	14	2.6	0.8	1.7	4.6
	研究者グループ	50	219	232	117	109	53	6	736	2.8	1.4	2.7	4.8
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	42	202	236	132	119	59	6	754	3.0	1.6	2.9	4.9
	女性	9	31	17	10	10	7	1	76	2.6	1.0	2.4	4.8
年齢	39歳未満	24	78	65	44	39	21	3	250	3.0	1.3	2.9	5.0
	40～49歳	23	80	97	39	42	18	1	277	2.7	1.4	2.7	4.6
	50～59歳	3	61	68	38	30	17	2	216	2.9	1.5	2.8	4.8
	60歳以上	1	14	23	21	18	10	1	87	3.8	2.2	3.8	5.7
所属機関区分	大学	51	216	218	113	105	50	6	708	2.8	1.4	2.7	4.8
	公的研究機関	0	17	35	29	24	16	1	122	3.8	2.3	3.9	5.7
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	38	160	156	87	77	40	6	526	2.9	1.4	2.8	4.8
	主にマネジメント	2	7	17	21	22	14	0	81	4.5	3.0	4.6	6.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	8	63	78	33	29	12	1	216	2.6	1.4	2.6	4.4
	その他	3	3	2	1	1	0	0	7	2.0	1.0	2.1	3.8
職位	社長・役員、学長等クラス	1	7	18	22	19	10	0	76	4.2	2.8	4.3	5.9
	部・室・グループ長、教授クラス	5	77	92	42	40	24	2	277	2.9	1.5	2.8	4.9
	主任研究員、准教授クラス	19	79	81	38	40	19	2	259	2.8	1.4	2.7	4.8
	研究員、助教クラス	26	70	61	38	30	12	3	214	2.7	1.3	2.7	4.6
	その他	0	0	1	2	0	1	0	4	4.5	3.3	4.2	5.0
雇用形態	任期あり	19	89	88	54	45	18	1	295	2.8	1.4	2.8	4.7
	任期なし	32	144	165	88	84	48	6	535	3.0	1.5	2.9	5.1
大学種別	国立大学	35	129	157	78	84	42	4	494	3.0	1.6	2.9	5.1
	公立大学	9	22	15	8	9	2	0	56	2.4	1.1	2.3	4.4
	私立大学	7	65	46	27	12	6	2	158	2.2	1.0	2.2	3.8
大学グループ	第1グループ	10	44	41	23	18	12	1	139	2.8	1.3	2.7	4.7
	第2グループ	17	63	76	34	36	17	2	228	2.9	1.5	2.8	4.9
	第3グループ	11	32	45	24	36	11	2	150	3.4	1.9	3.3	5.5
	第4グループ	13	77	56	32	15	10	1	191	2.2	1.0	2.2	3.9
大学部局分野	理学	14	27	23	24	14	6	2	96	3.1	1.5	3.2	4.9
	工学	16	61	78	42	40	15	2	238	3.0	1.6	2.9	4.9
	農学	3	28	23	7	15	7	0	80	2.8	1.2	2.5	5.2
	保健	17	87	77	19	23	15	1	222	2.2	1.1	2.2	3.6
全回答者(属性無回答を含む)		51	233	253	142	129	66	7	830	2.9	1.5	2.9	4.9

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-18. 研究開発にかかる基本的な活動を実施するうえで、現状の基盤的経費(機関の内部研究費)は充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	16	29	13	12	7	4	81	3.4	1.9	3.1	5.4
	拠点長・中心研究者グループ	0	5	5	1	3	0	0	14	2.3	1.2	2.3	4.2
	研究者グループ	11	263	221	100	96	70	25	775	2.9	1.2	2.6	5.0
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	9	255	238	103	100	68	23	787	2.9	1.3	2.6	4.9
	女性	2	29	17	11	11	9	6	83	3.3	1.2	2.9	5.8
年齢	39歳未満	8	74	73	36	41	28	14	266	3.4	1.5	3.0	5.7
	40～49歳	3	105	85	38	35	28	6	297	2.7	1.2	2.5	4.8
	50～59歳	0	88	61	28	23	14	5	219	2.4	1.0	2.3	4.2
	60歳以上	0	17	36	12	12	7	4	88	3.3	1.9	2.9	5.1
所属機関区分	大学	11	264	220	93	86	61	24	748	2.7	1.2	2.5	4.7
	公的研究機関	0	20	35	21	25	16	5	122	4.0	2.2	3.8	6.0
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	8	186	157	74	65	55	19	556	2.9	1.2	2.6	5.0
	主にマネジメント	0	22	33	9	9	8	2	83	2.9	1.6	2.7	4.7
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	2	74	63	31	34	14	6	222	2.8	1.3	2.6	4.9
	その他	1	2	2	0	3	0	2	9	4.7	1.9	5.3	6.5
職位	社長・役員、学長等クラス	0	14	28	14	11	7	3	77	3.4	2.0	3.1	5.3
	部・室・グループ長、教授クラス	1	110	78	31	34	20	8	281	2.6	1.1	2.3	4.6
	主任研究員、准教授クラス	1	92	81	36	36	28	4	277	2.8	1.3	2.6	4.9
	研究員、助教クラス	9	68	67	32	29	21	14	231	3.2	1.4	2.8	5.4
	その他	0	0	1	1	1	1	0	4	5.0	3.3	5.0	6.7
雇用形態	任期あり	6	90	90	45	40	29	14	308	3.2	1.4	2.9	5.3
	任期なし	5	194	165	69	71	48	15	562	2.8	1.2	2.5	4.8
大学種別	国立大学	9	221	162	53	46	27	11	520	2.2	1.0	2.1	3.6
	公立大学	0	16	20	11	5	9	4	65	3.5	1.7	3.0	5.6
	私立大学	2	27	38	29	35	25	9	163	4.2	2.3	4.3	6.3
大学グループ	第1グループ	1	47	43	20	22	12	4	148	2.9	1.3	2.7	5.1
	第2グループ	8	101	71	26	21	12	6	237	2.2	1.0	2.1	3.7
	第3グループ	1	63	55	18	14	8	2	160	2.2	1.1	2.2	3.5
	第4グループ	1	53	51	29	29	29	12	203	3.7	1.6	3.3	6.1
大学部局分野	理学	2	35	30	13	16	10	4	108	3.0	1.3	2.7	5.3
	工学	6	79	68	30	36	25	10	248	3.1	1.3	2.8	5.4
	農学	0	44	22	9	3	3	2	83	1.7	0.8	1.6	3.0
	保健	3	89	72	31	20	18	6	236	2.5	1.1	2.3	4.2
全回答者(属性無回答を含む)		11	284	255	114	111	77	29	870	2.9	1.3	2.7	5.0

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-19. 科学研究費助成事業(科研費)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？

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数(平均)	第1四分点	中央値	第3四分点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	3	12	22	25	15	3	80	5.2	3.7	5.2	6.5
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	3	6	2	1	1	14	4.3	3.1	4.2	5.4
	研究者グループ	43	91	170	149	162	136	35	743	4.5	2.6	4.6	6.5
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	35	83	165	166	172	139	36	761	4.6	2.8	4.7	6.5
	女性	9	12	20	11	17	13	3	76	4.2	2.3	4.2	6.4
年齢	39歳未満	27	36	53	46	54	43	15	247	4.5	2.5	4.6	6.6
	40～49歳	8	29	67	59	64	59	14	292	4.7	2.8	4.7	6.7
	50～59歳	8	25	52	49	42	36	7	211	4.3	2.6	4.3	6.3
	60歳以上	1	5	13	23	29	14	3	87	5.0	3.6	5.1	6.4
所属機関区分	大学	28	83	160	162	161	130	35	731	4.5	2.7	4.6	6.5
	公的研究機関	16	12	25	15	28	22	4	106	4.7	2.6	5.1	6.6
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	32	64	123	104	113	101	27	532	4.5	2.6	4.6	6.6
	主にマネジメント	3	7	17	17	25	11	3	80	4.6	2.9	4.9	6.3
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	9	22	45	54	48	38	8	215	4.5	2.8	4.6	6.4
	その他	0	2	0	2	3	2	1	10	5.2	3.8	5.6	7.1
職位	社長・役員、学長等クラス	1	4	10	20	24	15	3	76	5.2	3.8	5.3	6.6
	部・室・グループ長、教授クラス	9	23	59	71	59	51	10	273	4.6	2.9	4.6	6.5
	主任研究員、准教授クラス	12	38	59	44	61	49	15	266	4.5	2.5	4.7	6.6
	研究員、助教クラス	21	30	56	41	44	37	11	219	4.3	2.4	4.3	6.4
	その他	1	0	1	1	1	0	0	3	4.0	2.9	4.2	5.4
雇用形態	任期あり	16	39	75	65	62	46	11	298	4.2	2.5	4.2	6.2
	任期なし	28	56	110	112	127	106	28	539	4.7	2.9	4.9	6.7
大学種別	国立大学	10	57	102	114	119	100	27	519	4.7	2.9	4.8	6.6
	公立大学	3	6	15	8	13	15	5	62	5.0	2.7	5.3	7.2
	私立大学	15	20	43	40	29	15	3	150	3.8	2.3	3.8	5.5
大学グループ	第1グループ	0	16	31	29	34	33	6	149	4.7	2.8	4.9	6.8
	第2グループ	10	29	53	60	44	39	10	235	4.3	2.6	4.3	6.3
	第3グループ	5	17	24	38	42	28	7	156	4.8	3.2	5.0	6.5
	第4グループ	13	21	52	35	41	30	12	191	4.5	2.5	4.4	6.4
大学部局分野	理学	2	12	22	18	20	28	8	108	5.0	2.8	5.2	7.2
	工学	15	13	48	60	54	45	19	239	5.1	3.3	5.0	6.8
	農学	5	11	18	16	23	9	1	78	4.1	2.5	4.4	6.0
	保健	6	44	60	43	48	34	4	233	3.8	2.1	3.8	6.0
全回答者(属性無回答を含む)		44	95	185	177	189	152	39	837	4.6	2.7	4.6	6.5

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(使いにくい)～6(使いやすい))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(使いにくい)～10.0ポイント(使いやすい)となる。

Q1-20. 研究費の基金化は、研究開発を効果的・効率的に実施することに役立っていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	0	2	5	25	32	13	77	7.3	5.8	7.0	8.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	0	2	1	5	6	14	8.1	6.8	8.0	9.0
	研究者グループ	194	16	39	63	132	191	151	592	7.0	5.4	7.1	8.4
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	173	14	37	66	147	211	148	623	7.0	5.4	7.0	8.3
	女性	25	2	4	4	11	17	22	60	7.4	5.8	7.5	8.9
年齢	39歳未満	77	7	13	19	51	53	54	197	7.0	5.3	6.9	8.5
	40～49歳	79	6	10	27	41	73	64	221	7.2	5.5	7.3	8.6
	50～59歳	37	3	13	18	38	70	40	182	7.1	5.5	7.1	8.2
	60歳以上	5	0	5	6	28	32	12	83	7.0	5.6	6.8	7.9
所属機関区分	大学	152	14	38	57	138	202	158	607	7.1	5.5	7.1	8.4
	公的研究機関	46	2	3	13	20	26	12	76	6.7	5.1	6.7	7.9
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	152	9	24	43	93	131	112	412	7.2	5.5	7.1	8.5
	主にマネジメント	14	0	1	3	24	29	12	69	7.4	5.9	7.0	8.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	29	7	16	23	38	68	43	195	6.8	5.1	7.0	8.2
	その他	3	0	0	1	3	0	3	7	7.4	5.4	6.4	9.0
職位	社長・役員、学長等クラス	4	0	3	4	23	30	13	73	7.3	5.8	7.0	8.0
	部・室・グループ長、教授クラス	46	4	11	29	43	93	56	236	7.2	5.6	7.2	8.3
	主任研究員、准教授クラス	68	5	18	21	51	52	63	210	7.0	5.3	7.0	8.6
	研究員、助教クラス	79	7	8	16	39	53	38	161	6.9	5.4	7.0	8.3
	その他	1	0	1	0	2	0	0	3	4.7	2.9	5.4	6.0
雇用形態	任期あり	56	9	15	30	61	79	64	258	6.9	5.3	7.0	8.3
	任期なし	142	7	26	40	97	149	106	425	7.2	5.6	7.1	8.3
大学種別	国立大学	97	7	24	37	99	145	120	432	7.3	5.7	7.2	8.5
	公立大学	22	1	3	5	8	15	11	43	7.1	5.4	7.2	8.4
	私立大学	33	6	11	15	31	42	27	132	6.6	5.1	6.8	8.1
大学グループ	第1グループ	22	1	4	10	23	41	48	127	7.8	6.2	7.7	8.9
	第2グループ	56	5	20	19	36	71	38	189	6.8	5.2	7.0	8.1
	第3グループ	31	2	7	11	43	36	31	130	7.0	5.5	6.8	8.3
	第4グループ	43	6	7	17	36	54	41	161	7.1	5.5	7.1	8.4
大学部局分野	理学	29	0	3	4	15	26	33	81	8.0	6.5	7.9	9.0
	工学	65	4	14	18	48	59	46	189	7.0	5.4	7.0	8.3
	農学	21	1	7	6	16	20	12	62	6.7	5.2	6.8	8.0
	保健	37	9	12	23	43	67	48	202	6.9	5.3	7.0	8.3
全回答者(属性無回答を含む)		198	16	41	70	158	228	170	683	7.1	5.5	7.1	8.3

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(役立っていない)～6(役立っている))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(役立っていない)～10.0ポイント(役立っている)となる。

Q1-21. 研究時間を確保するための取り組み(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保など)は充分なされていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	3	22	33	15	7	0	80	4.0	3.0	4.1	5.2
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	4	3	2	2	1	14	4.1	2.3	3.9	6.3
	研究者グループ	19	254	292	126	59	32	4	767	2.3	1.3	2.4	3.7
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	15	219	300	150	70	38	4	781	2.5	1.5	2.6	4.1
	女性	5	40	18	12	6	3	1	80	1.9	0.8	1.7	3.6
年齢	39歳未満	14	83	94	34	27	19	3	260	2.6	1.3	2.5	4.2
	40～49歳	3	105	105	56	20	10	1	297	2.2	1.2	2.4	3.7
	50～59歳	2	64	88	45	17	2	1	217	2.2	1.4	2.5	3.7
	60歳以上	1	7	31	27	12	10	0	87	3.7	2.5	3.7	5.0
所属機関区分	大学	19	234	283	127	60	31	5	740	2.3	1.3	2.5	3.8
	公的研究機関	1	25	35	35	16	10	0	121	3.2	1.9	3.4	4.8
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	14	184	203	87	45	26	5	550	2.3	1.2	2.4	3.8
	主にマネジメント	1	6	24	32	12	8	0	82	3.8	2.7	3.9	5.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	4	66	87	43	18	6	0	220	2.3	1.4	2.5	3.8
	その他	1	3	4	0	1	1	0	9	2.4	1.3	2.3	3.2
職位	社長・役員、学長等クラス	1	3	23	29	14	7	0	76	4.0	2.8	4.0	5.2
	部・室・グループ長、教授クラス	1	84	107	61	20	7	2	281	2.3	1.4	2.5	3.9
	主任研究員、准教授クラス	4	95	108	41	19	10	1	274	2.1	1.2	2.3	3.4
	研究員、助教クラス	14	77	80	29	22	16	2	226	2.5	1.2	2.4	4.1
	その他	0	0	0	2	1	1	0	4	5.5	4.2	5.0	6.7
雇用形態	任期あり	12	82	108	57	33	21	1	302	2.7	1.5	2.7	4.4
	任期なし	8	177	210	105	43	20	4	559	2.3	1.3	2.5	3.8
大学種別	国立大学	12	163	196	86	46	22	4	517	2.4	1.3	2.5	3.9
	公立大学	2	18	26	10	5	3	1	63	2.5	1.5	2.5	3.9
	私立大学	5	53	61	31	9	6	0	160	2.2	1.3	2.4	3.7
大学グループ	第1グループ	3	54	49	20	11	10	2	146	2.4	1.1	2.3	3.9
	第2グループ	6	71	91	45	23	8	1	239	2.4	1.4	2.6	4.0
	第3グループ	6	50	63	25	11	4	2	155	2.2	1.3	2.4	3.6
	第4グループ	4	59	80	37	15	9	0	200	2.4	1.4	2.5	3.8
大学部局分野	理学	4	37	37	16	9	5	2	106	2.4	1.2	2.4	3.9
	工学	7	78	98	35	21	14	1	247	2.4	1.3	2.4	3.8
	農学	1	40	28	10	4	0	0	82	1.5	0.9	1.7	2.9
	保健	7	74	97	37	16	7	1	232	2.2	1.3	2.4	3.5
全回答者(属性無回答を含む)		20	259	318	162	76	41	5	861	2.5	1.4	2.6	4.0

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-22. 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチアドミニストレータ)の育成・確保は充分なされていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	17	34	18	8	3	0	80	2.7	1.8	2.8	4.2
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	6	1	2	2	1	14	3.9	2.1	3.1	6.3
	研究者グループ	55	314	255	86	40	30	6	731	1.9	1.0	2.0	3.2
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	49	289	276	97	47	31	7	747	2.1	1.1	2.2	3.3
	女性	7	44	19	8	3	4	0	78	1.5	0.7	1.5	2.9
年齢	39歳未満	32	104	74	28	19	14	3	242	2.1	1.0	2.0	3.5
	40～49歳	15	123	95	36	18	12	1	285	1.9	1.0	2.0	3.3
	50～59歳	8	85	88	26	4	5	3	211	1.8	1.0	2.1	3.1
	60歳以上	1	21	38	15	9	4	0	87	2.6	1.7	2.7	4.0
所属機関区分	大学	53	292	255	87	40	25	7	706	1.9	1.0	2.1	3.2
	公的研究機関	3	41	40	18	10	10	0	119	2.5	1.2	2.4	4.1
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	48	219	168	67	35	23	4	516	2.0	1.0	2.1	3.3
	主にマネジメント	1	19	34	18	8	3	0	82	2.6	1.7	2.7	4.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	6	92	88	20	7	8	3	218	1.8	1.0	2.0	3.0
	その他	1	3	5	0	0	1	0	9	2.0	1.3	2.2	2.9
職位	社長・役員、学長等クラス	1	15	34	17	8	2	0	76	2.6	1.9	2.8	4.1
	部・室・グループ長、教授クラス	7	111	112	29	12	9	2	275	1.8	1.0	2.1	3.1
	主任研究員、准教授クラス	20	117	84	25	16	14	2	258	1.9	0.9	1.9	3.2
	研究員、助教クラス	28	87	65	33	14	10	3	212	2.2	1.0	2.2	3.7
	その他	0	3	0	1	0	0	0	4	1.0	0.6	1.1	1.7
雇用形態	任期あり	25	112	97	46	17	13	4	289	2.2	1.1	2.2	3.6
	任期なし	31	221	198	59	33	22	3	536	1.9	1.0	2.1	3.2
大学種別	国立大学	38	208	175	59	29	15	5	491	1.9	1.0	2.0	3.2
	公立大学	5	27	22	6	2	3	0	60	1.7	0.9	1.9	3.0
	私立大学	10	57	58	22	9	7	2	155	2.2	1.1	2.3	3.4
大学グループ	第1グループ	8	57	51	16	7	6	4	141	2.1	1.0	2.1	3.3
	第2グループ	20	109	63	28	16	8	1	225	1.8	0.9	1.8	3.2
	第3グループ	15	58	56	20	8	4	0	146	1.9	1.0	2.1	3.2
	第4グループ	10	68	85	23	9	7	2	194	2.0	1.2	2.2	3.2
大学部局分野	理学	9	52	31	9	5	3	1	101	1.6	0.8	1.6	2.9
	工学	24	84	88	31	16	8	3	230	2.1	1.1	2.3	3.4
	農学	2	41	20	12	6	2	0	81	1.7	0.8	1.6	3.3
	保健	18	98	84	21	7	9	2	221	1.7	0.9	1.9	3.0
全回答者(属性無回答を含む)		56	333	295	105	50	35	7	825	2.0	1.0	2.1	3.3

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-24. 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	3	20	27	11	18	2	81	4.7	3.1	4.4	6.6
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	3	1	2	6	2	14	6.4	4.2	6.9	7.9
	研究者グループ	11	80	159	156	147	172	61	775	4.9	2.9	4.9	7.0
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
性別	男性	10	70	160	170	149	180	57	786	5.0	3.0	4.9	7.0
	女性	1	13	22	14	11	16	8	84	4.5	2.3	4.2	7.0
年齢	39歳未満	7	22	56	48	55	56	30	267	5.2	3.0	5.2	7.2
	40～49歳	4	30	56	61	49	78	22	296	5.0	3.0	5.0	7.2
	50～59歳	0	28	49	53	42	38	9	219	4.4	2.6	4.4	6.4
	60歳以上	0	3	21	22	14	24	4	88	5.1	3.2	4.8	7.1
所属機関区分	大学	9	75	162	163	135	158	57	750	4.8	2.8	4.7	7.0
	公的研究機関	2	8	20	21	25	38	8	120	5.5	3.5	5.7	7.4
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	9	57	116	98	105	135	44	555	5.0	2.8	5.1	7.2
	主にマネジメント	1	2	17	25	15	21	2	82	5.0	3.4	4.8	6.9
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	1	23	48	59	38	38	17	223	4.6	2.8	4.5	6.6
	その他	0	1	1	2	2	2	2	10	5.8	3.8	5.8	7.9
職位	社長・役員、学長等クラス	0	2	20	27	9	17	2	77	4.6	3.1	4.4	6.6
	部・室・グループ長、教授クラス	1	36	56	57	57	63	12	281	4.6	2.7	4.8	6.8
	主任研究員、准教授クラス	5	27	59	57	45	63	22	273	4.9	2.8	4.8	7.1
	研究員、助教クラス	5	18	47	42	48	51	29	235	5.3	3.1	5.4	7.4
	その他	0	0	0	1	1	2	0	4	6.5	5.0	6.7	7.5
雇用形態	任期あり	2	24	65	55	63	74	31	312	5.2	3.1	5.3	7.3
	任期なし	9	59	117	129	97	122	34	558	4.7	2.8	4.7	6.9
大学種別	国立大学	4	51	117	112	86	114	45	525	4.9	2.8	4.7	7.1
	公立大学	4	11	10	8	15	13	4	61	4.7	2.4	5.2	6.9
	私立大学	1	13	35	43	34	31	8	164	4.7	3.0	4.7	6.6
大学グループ	第1グループ	0	9	21	20	28	53	18	149	6.0	3.9	6.5	7.7
	第2グループ	2	24	56	64	37	43	19	243	4.6	2.8	4.4	6.7
	第3グループ	4	20	39	38	35	20	5	157	4.1	2.5	4.2	6.0
	第4グループ	3	22	46	41	35	42	15	201	4.7	2.7	4.7	6.9
大学部局分野	理学	2	8	16	25	23	26	10	108	5.4	3.5	5.4	7.2
	工学	4	23	52	52	44	60	19	250	5.0	2.9	4.9	7.1
	農学	1	14	21	21	9	13	4	82	4.0	2.2	3.8	6.0
	保健	2	27	52	44	49	44	21	237	4.8	2.7	4.8	6.9
全回答者(属性無回答を含む)		11	83	182	184	160	196	65	870	4.9	2.9	4.9	7.0

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-1. 民間企業に対して、技術シーズについての情報発信を充分に行っていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	1	5	16	35	22	2	81	5.9	4.8	5.9	7.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	3	1	3	6	1	14	6.1	4.2	6.7	7.6
	研究者グループ	83	47	151	170	175	135	25	703	4.8	3.1	4.8	6.5
	イノベーション俯瞰グループ	14	23	123	106	101	76	7	436	4.5	2.8	4.5	6.2
性別	男性	76	58	258	264	302	228	33	1143	4.8	3.1	4.9	6.5
	女性	21	13	24	29	12	11	2	91	3.8	2.3	3.8	5.3
年齢	39歳未満	32	19	62	65	72	51	6	275	4.7	3.0	4.8	6.4
	40～49歳	40	22	77	80	83	65	13	340	4.8	3.0	4.8	6.5
	50～59歳	18	19	92	99	88	71	12	381	4.7	3.0	4.7	6.4
	60歳以上	7	11	51	49	71	52	4	238	5.0	3.3	5.2	6.6
所属機関区分	大学	74	46	164	185	211	153	31	790	4.9	3.2	5.0	6.6
	公的研究機関	11	4	20	25	37	36	1	123	5.4	3.8	5.6	7.0
	民間企業等	12	21	98	83	66	50	3	321	4.2	2.7	4.2	6.0
業務内容	主に研究(教育研究)	66	35	110	127	150	97	15	534	4.8	3.2	4.9	6.4
	主にマネジメント	8	11	65	83	82	58	7	306	4.9	3.3	4.9	6.4
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	17	23	81	68	68	79	11	330	4.8	2.9	4.8	6.8
	その他	6	2	26	15	14	5	2	64	4.0	2.6	3.8	5.6
職位	社長・役員、学長等クラス	8	15	64	64	71	46	2	262	4.6	3.0	4.7	6.3
	部・室・グループ長、教授クラス	16	21	100	103	106	99	17	446	5.0	3.2	5.0	6.7
	主任研究員、准教授クラス	32	19	64	62	79	47	11	282	4.7	3.0	4.9	6.4
	研究員、助教クラス	39	15	44	54	46	43	4	206	4.7	3.0	4.7	6.5
	その他	2	1	10	10	12	4	1	38	4.6	3.1	4.7	6.0
雇用形態	任期あり	34	22	88	106	114	87	15	432	4.9	3.3	5.0	6.6
	任期なし	63	49	194	187	199	152	20	801	4.7	3.0	4.7	6.4
大学種別	国立大学	54	28	94	118	118	95	22	475	4.9	3.3	5.0	6.6
	公立大学	8	5	12	13	19	7	1	57	4.5	3.0	4.8	6.1
	私立大学	12	11	37	31	45	25	4	153	4.6	2.9	4.9	6.3
大学グループ	第1グループ	16	10	29	35	26	26	7	133	4.8	3.0	4.6	6.7
	第2グループ	28	16	47	60	52	33	9	217	4.6	3.0	4.6	6.3
	第3グループ	10	5	28	30	49	38	1	151	5.2	3.6	5.4	6.7
	第4グループ	20	13	39	37	55	30	10	184	4.9	3.1	5.1	6.5
大学部局分野	理学	26	15	16	24	17	9	3	84	4.0	2.3	4.1	5.8
	工学	10	6	51	47	79	50	11	244	5.2	3.5	5.4	6.7
	農学	8	4	9	25	17	18	2	75	5.1	3.7	5.0	6.8
	保健	30	18	60	55	41	27	8	209	4.2	2.6	4.1	6.0
全回答者(属性無回答を含む)		97	71	282	293	314	239	35	1234	4.8	3.1	4.8	6.5

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。



Q2-2. 民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心を十分に持っていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	1	6	10	32	27	4	80	6.3	5.2	6.2	7.3
	拠点長・中心研究者グループ	1	0	2	3	2	3	3	13	6.3	4.0	6.3	8.2
	研究者グループ	63	30	133	177	187	157	39	723	5.2	3.5	5.2	6.8
	イノベーション俯瞰グループ	9	44	162	119	79	32	5	441	3.6	2.3	3.5	5.1
性別	男性	60	63	278	285	277	208	48	1159	4.7	3.0	4.7	6.5
	女性	14	12	25	24	23	11	3	98	4.1	2.5	4.2	5.9
年齢	39歳未満	25	18	38	76	75	63	12	282	5.2	3.7	5.2	6.8
	40～49歳	28	19	99	73	86	60	15	352	4.6	2.8	4.7	6.4
	50～59歳	17	21	96	104	83	62	16	382	4.6	3.0	4.5	6.3
	60歳以上	4	17	70	56	56	34	8	241	4.4	2.7	4.3	6.1
所属機関区分	大学	60	32	164	206	209	160	33	804	5.0	3.4	5.0	6.6
	公的研究機関	7	4	17	16	40	36	14	127	6.0	4.5	6.1	7.5
	民間企業等	7	39	122	87	51	23	4	326	3.4	2.2	3.4	4.9
業務内容	主に研究(教育研究)	49	22	99	148	143	118	21	551	5.1	3.5	5.1	6.7
	主にマネジメント	7	18	90	76	74	45	4	307	4.3	2.8	4.3	6.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	15	27	87	66	74	53	25	332	4.7	2.7	4.6	6.6
	その他	3	8	27	19	9	3	1	67	3.3	2.2	3.2	4.7
職位	社長・役員、学長等クラス	4	30	78	57	59	38	4	266	4.1	2.4	4.1	6.0
	部・室・グループ長、教授クラス	15	19	112	112	103	80	21	447	4.8	3.0	4.7	6.5
	主任研究員、准教授クラス	25	12	71	69	73	50	14	289	4.8	3.1	4.8	6.5
	研究員、助教クラス	28	12	26	65	56	48	10	217	5.2	3.8	5.2	6.8
	その他	2	2	16	6	9	3	2	38	4.1	2.4	3.6	5.8
雇用形態	任期あり	22	24	101	103	119	79	18	444	4.8	3.1	4.9	6.5
	任期なし	52	51	202	205	181	140	33	812	4.6	2.9	4.6	6.4
大学種別	国立大学	42	18	88	122	127	107	25	487	5.2	3.5	5.2	6.8
	公立大学	8	4	13	14	15	11	0	57	4.6	3.0	4.7	6.3
	私立大学	10	5	28	39	42	34	7	155	5.2	3.6	5.2	6.8
大学グループ	第1グループ	13	5	23	30	37	33	8	136	5.4	3.7	5.5	7.0
	第2グループ	20	7	43	62	56	45	12	225	5.1	3.5	5.0	6.7
	第3グループ	7	9	24	40	42	36	3	154	5.1	3.6	5.2	6.7
	第4グループ	20	6	39	43	49	38	9	184	5.1	3.4	5.1	6.7
大学部局分野	理学	20	6	25	25	20	11	3	90	4.3	2.8	4.3	6.0
	工学	10	4	31	52	75	71	11	244	5.7	4.2	5.8	7.2
	農学	4	2	18	27	14	15	3	79	4.8	3.3	4.5	6.5
	保健	25	14	48	60	52	31	9	214	4.6	3.0	4.6	6.2
全回答者(属性無回答を含む)		74	75	303	309	300	219	51	1257	4.7	3.0	4.7	6.4

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-3. 民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の情報は十分に得られていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	1	18	25	30	5	0	79	4.5	3.4	4.7	5.8
	拠点長・中心研究者グループ	1	0	4	2	5	1	1	13	4.9	3.0	5.2	6.3
	研究者グループ	71	85	223	204	135	54	14	715	3.7	2.4	3.7	5.3
	イノベーション俯瞰グループ	6	52	201	131	44	14	2	444	3.0	2.2	3.1	4.4
性別	男性	63	122	413	335	200	70	16	1156	3.5	2.3	3.5	5.0
	女性	17	16	33	27	14	4	1	95	3.2	2.1	3.3	4.7
年齢	39歳未満	29	40	82	81	45	27	3	278	3.6	2.3	3.7	5.2
	40～49歳	30	43	117	107	58	19	6	350	3.5	2.3	3.6	4.9
	50～59歳	19	34	152	103	66	17	8	380	3.5	2.3	3.4	4.9
	60歳以上	2	21	95	71	45	11	0	243	3.4	2.4	3.5	4.9
所属機関区分	大学	66	96	275	224	143	46	14	798	3.5	2.3	3.5	5.0
	公的研究機関	10	8	29	33	36	17	1	124	4.5	3.0	4.6	6.1
	民間企業等	4	34	142	105	35	11	2	329	3.1	2.2	3.2	4.5
業務内容	主に研究(教育研究)	54	63	175	160	102	38	8	546	3.6	2.4	3.7	5.2
	主にマネジメント	5	22	122	99	55	11	0	309	3.4	2.4	3.5	4.8
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	18	42	121	83	52	22	9	329	3.5	2.2	3.4	5.0
	その他	3	11	28	20	5	3	0	67	2.8	2.0	3.0	4.3
職位	社長・役員、学長等クラス	2	24	104	80	50	9	1	268	3.4	2.4	3.5	4.9
	部・室・グループ長、教授クラス	19	45	165	126	73	25	9	443	3.5	2.3	3.5	5.0
	主任研究員、准教授クラス	25	30	97	86	54	17	5	289	3.6	2.4	3.7	5.1
	研究員、助教クラス	32	35	60	61	35	20	2	213	3.5	2.2	3.6	5.2
	その他	2	4	20	9	2	3	0	38	2.9	2.1	2.9	4.2
雇用形態	任期あり	23	49	160	123	80	26	5	443	3.5	2.3	3.5	5.0
	任期なし	57	89	286	238	134	48	12	807	3.5	2.3	3.5	4.9
大学種別	国立大学	47	51	154	134	96	34	13	482	3.8	2.4	3.8	5.4
	公立大学	10	10	19	14	8	3	1	55	3.2	2.0	3.2	4.8
	私立大学	9	18	50	51	31	6	0	156	3.4	2.4	3.7	4.9
大学グループ	第1グループ	15	14	43	30	28	13	6	134	4.0	2.4	3.9	5.8
	第2グループ	20	22	75	74	36	12	6	225	3.6	2.4	3.7	4.9
	第3グループ	9	21	42	46	29	13	1	152	3.7	2.3	3.8	5.3
	第4グループ	22	22	63	49	42	5	1	182	3.4	2.3	3.5	5.1
大学部局分野	理学	22	20	32	21	9	3	3	88	2.9	1.8	2.9	4.4
	工学	13	19	58	77	62	19	6	241	4.2	2.9	4.3	5.7
	農学	5	7	27	24	13	5	2	78	3.7	2.4	3.7	5.1
	保健	24	32	87	61	22	11	2	215	3.1	2.1	3.1	4.5
全回答者(属性無回答を含む)		80	138	446	362	214	74	17	1251	3.5	2.3	3.5	5.0

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-4. 民間企業との研究情報の交換や相互の知的刺激の量は充分だと思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	2	13	30	28	7	0	80	4.6	3.6	4.7	5.9
	拠点長・中心研究者グループ	1	0	4	4	1	3	1	13	4.9	3.0	4.4	7.1
	研究者グループ	63	82	238	207	125	56	15	723	3.7	2.4	3.7	5.2
	イノベーション俯瞰グループ	12	38	176	145	54	24	1	438	3.3	2.3	3.4	4.6
性別	男性	61	106	398	359	193	86	16	1158	3.7	2.4	3.7	5.0
	女性	16	16	33	27	15	4	1	96	3.2	2.1	3.3	4.8
年齢	39歳未満	25	41	85	76	45	27	8	282	3.7	2.2	3.7	5.4
	40～49歳	31	36	122	106	55	24	6	349	3.6	2.4	3.6	5.0
	50～59歳	17	24	148	117	67	24	2	382	3.6	2.5	3.6	5.0
	60歳以上	4	21	76	87	41	15	1	241	3.6	2.5	3.8	4.9
所属機関区分	大学	57	87	269	246	138	53	14	807	3.6	2.4	3.7	5.0
	公的研究機関	9	6	33	36	29	19	2	125	4.4	2.9	4.4	6.1
	民間企業等	11	29	129	104	41	18	1	322	3.3	2.3	3.4	4.7
業務内容	主に研究(教育研究)	48	64	180	166	95	37	10	552	3.6	2.4	3.7	5.1
	主にマネジメント	7	15	105	103	55	27	2	307	3.9	2.6	3.9	5.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	17	34	118	95	52	26	5	330	3.6	2.4	3.6	5.0
	その他	5	9	28	22	6	0	0	65	2.8	2.1	3.1	4.2
職位	社長・役員、学長等クラス	4	22	88	96	44	16	0	266	3.6	2.5	3.7	4.9
	部・室・グループ長、教授クラス	16	33	169	126	79	36	3	446	3.7	2.4	3.6	5.1
	主任研究員、准教授クラス	27	27	93	91	47	17	12	287	3.8	2.5	3.8	5.2
	研究員、助教クラス	27	37	67	62	31	19	2	218	3.4	2.1	3.5	4.9
	その他	3	3	14	11	7	2	0	37	3.5	2.4	3.6	5.0
雇用形態	任期あり	25	47	146	137	71	33	7	441	3.6	2.4	3.7	5.0
	任期なし	52	75	284	249	137	57	10	812	3.6	2.4	3.6	5.0
大学種別	国立大学	41	52	155	144	89	39	9	488	3.7	2.4	3.8	5.3
	公立大学	8	10	17	17	10	3	0	57	3.3	2.1	3.5	4.9
	私立大学	8	16	55	48	28	5	5	157	3.6	2.4	3.6	5.0
大学グループ	第1グループ	15	14	41	34	26	17	2	134	4.0	2.5	3.9	5.7
	第2グループ	16	25	78	71	33	15	7	229	3.6	2.4	3.6	4.9
	第3グループ	8	13	44	52	36	8	0	153	3.8	2.6	4.0	5.3
	第4グループ	18	26	64	52	32	7	5	186	3.4	2.2	3.4	4.9
大学部局分野	理学	16	17	33	28	10	4	2	94	3.1	2.0	3.2	4.6
	工学	14	18	61	77	54	24	6	240	4.2	2.8	4.2	5.7
	農学	5	9	24	22	16	5	2	78	3.7	2.4	3.8	5.4
	保健	21	32	94	60	22	7	3	218	3.0	2.1	3.0	4.4
全回答者(属性無回答を含む)		77	122	431	386	208	90	17	1254	3.6	2.4	3.7	5.0

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-5. 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の度合は充分だと思えますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	8	29	27	14	2	0	80	3.3	2.4	3.5	4.8
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	4	2	4	3	1	14	5.3	3.1	5.4	6.9
	研究者グループ	75	162	245	166	81	45	12	711	3.0	1.8	3.0	4.6
	イノベーション俯瞰グループ	30	87	198	93	33	8	1	420	2.5	1.8	2.7	3.9
性別	男性	89	236	450	258	122	52	12	1130	2.8	1.8	2.9	4.4
	女性	17	21	26	30	10	6	2	95	3.2	1.8	3.4	4.7
年齢	39歳未満	32	66	87	63	33	22	4	275	3.1	1.7	3.0	4.7
	40～49歳	40	70	127	82	36	18	7	340	3.0	1.9	3.0	4.5
	50～59歳	25	69	169	81	39	14	2	374	2.7	1.9	2.8	4.2
	60歳以上	9	52	93	62	24	4	1	236	2.6	1.8	2.8	4.2
所属機関区分	大学	75	170	289	186	94	38	12	789	2.9	1.8	3.0	4.5
	公的研究機関	7	21	42	33	17	12	2	127	3.4	2.1	3.4	5.0
	民間企業等	24	66	145	69	21	8	0	309	2.4	1.8	2.7	3.8
業務内容	主に研究(教育研究)	58	124	183	128	65	33	9	542	3.0	1.8	3.0	4.6
	主にマネジメント	18	52	140	60	31	12	1	296	2.7	1.9	2.8	4.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	21	68	127	79	35	13	4	326	2.8	1.8	2.9	4.4
	その他	9	13	26	21	1	0	0	61	2.3	1.8	2.8	3.9
職位	社長・役員、学長等クラス	12	55	118	59	22	4	0	258	2.5	1.8	2.7	3.9
	部・室・グループ長、教授クラス	22	80	177	103	55	20	5	440	3.0	1.9	3.0	4.5
	主任研究員、准教授クラス	30	67	97	69	30	14	7	284	2.9	1.7	3.0	4.5
	研究員、助教クラス	32	51	73	46	23	18	2	213	3.0	1.7	2.9	4.6
	その他	10	4	11	11	2	2	0	30	3.1	2.2	3.3	4.5
雇用形態	任期あり	29	89	171	105	43	24	5	437	2.9	1.9	2.9	4.4
	任期なし	77	167	305	183	89	34	9	787	2.8	1.8	2.9	4.4
大学種別	国立大学	51	93	176	106	65	30	8	478	3.1	1.9	3.0	4.7
	公立大学	12	14	18	15	5	1	0	53	2.5	1.6	2.8	4.2
	私立大学	7	43	49	44	12	7	3	158	2.7	1.5	2.9	4.3
大学グループ	第1グループ	16	20	42	30	28	12	1	133	3.6	2.2	3.6	5.5
	第2グループ	24	49	83	48	23	12	6	221	3.0	1.8	2.9	4.5
	第3グループ	10	33	46	46	20	5	1	151	3.0	1.8	3.2	4.6
	第4グループ	20	48	72	41	11	9	3	184	2.6	1.6	2.7	4.1
大学部局分野	理学	20	24	28	23	9	5	1	90	2.8	1.6	2.9	4.5
	工学	20	37	83	55	35	18	6	234	3.4	2.1	3.3	5.0
	農学	4	23	25	14	9	6	2	79	2.9	1.4	2.8	4.7
	保健	26	60	81	52	14	5	1	213	2.4	1.5	2.6	3.9
全回答者(属性無回答を含む)		106	257	476	288	132	58	14	1225	2.9	1.8	2.9	4.4

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-6. 民間企業との橋渡し(ニーズとシーズのマッチング、産学官のコミュニケーションの補助等)をする人材は十分に確保されていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数(平均)	第1四分点	中央値	第3四分点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	6	20	24	21	8	1	80	4.2	2.8	4.3	5.8
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	5	2	3	4	0	14	4.9	2.8	5.0	6.9
	研究者グループ	91	129	236	144	109	59	18	695	3.4	2.0	3.2	5.2
	イノベーション俯瞰グループ	20	88	191	85	42	17	7	430	2.7	1.8	2.8	4.2
性別	男性	93	202	421	239	163	79	22	1126	3.2	2.0	3.1	4.9
	女性	19	21	31	16	12	9	4	93	3.3	1.8	3.0	5.2
年齢	39歳未満	47	56	78	55	41	24	6	260	3.4	1.9	3.2	5.2
	40～49歳	35	62	129	70	48	24	12	345	3.3	2.0	3.1	4.9
	50～59歳	21	65	156	75	51	27	4	378	3.1	2.0	3.0	4.7
	60歳以上	9	40	89	55	35	13	4	236	3.2	2.0	3.1	4.8
所属機関区分	大学	84	142	267	166	124	62	19	780	3.4	2.0	3.2	5.1
	公的研究機関	11	16	42	31	19	14	1	123	3.6	2.3	3.5	5.3
	民間企業等	17	65	143	58	32	12	6	316	2.7	1.8	2.8	4.2
業務内容	主に研究(教育研究)	71	108	168	111	91	39	12	529	3.3	1.9	3.2	5.2
	主にマネジメント	11	43	121	71	44	18	6	303	3.3	2.1	3.2	4.8
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	21	55	139	61	35	29	7	326	3.2	2.0	3.0	4.7
	その他	9	17	24	12	5	2	1	61	2.5	1.5	2.6	4.0
職位	社長・役員、学長等クラス	9	56	100	58	30	12	5	261	2.9	1.8	2.9	4.5
	部・室・グループ長、教授クラス	18	68	174	85	72	38	7	444	3.4	2.1	3.1	5.1
	主任研究員、准教授クラス	34	49	101	61	39	17	13	280	3.4	2.0	3.2	5.0
	研究員、助教クラス	45	47	60	42	32	18	1	200	3.2	1.8	3.1	5.1
	その他	6	3	17	9	2	3	0	34	3.1	2.2	3.0	4.4
雇用形態	任期あり	46	77	151	85	59	39	9	420	3.3	2.0	3.1	5.1
	任期なし	66	146	301	169	116	49	17	798	3.2	2.0	3.1	4.8
大学種別	国立大学	61	84	161	95	76	38	14	468	3.4	2.0	3.2	5.2
	公立大学	11	7	10	12	14	9	2	54	4.5	2.8	4.7	6.4
	私立大学	11	31	54	33	24	10	2	154	3.1	1.9	3.1	4.9
大学グループ	第1グループ	18	22	49	25	21	11	3	131	3.4	2.0	3.1	5.2
	第2グループ	29	42	79	44	31	16	4	216	3.2	1.9	3.1	4.9
	第3グループ	14	22	38	36	31	13	7	147	3.9	2.3	4.0	5.8
	第4グループ	22	36	59	35	31	17	4	182	3.4	1.9	3.2	5.3
大学部局分野	理学	19	24	24	20	16	5	2	91	3.1	1.6	3.2	5.0
	工学	23	35	66	57	45	19	9	231	3.8	2.2	3.8	5.6
	農学	8	15	22	14	17	5	2	75	3.5	2.0	3.4	5.5
	保健	33	43	92	34	17	16	4	206	2.9	1.8	2.8	4.3
全回答者(属性無回答を含む)		112	223	452	255	175	88	26	1219	3.2	2.0	3.1	4.9

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-7. 民間企業との共同研究にあたって、知的財産に関わる運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑であると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	0	6	14	36	20	4	80	6.1	5.0	5.9	7.0
	拠点長・中心研究者グループ	1	1	4	1	3	4	0	13	4.8	2.6	5.3	7.0
	研究者グループ	209	55	123	125	134	109	31	577	4.7	2.9	4.8	6.6
	イノベーション俯瞰グループ	42	46	136	116	76	30	4	408	3.6	2.4	3.6	5.2
性別	男性	209	93	251	241	235	156	34	1010	4.4	2.7	4.4	6.2
	女性	44	9	18	15	14	7	5	68	4.2	2.4	4.1	6.1
年齢	39歳未満	98	23	35	50	45	41	15	209	4.9	3.1	4.9	6.8
	40～49歳	88	33	69	65	70	45	10	292	4.4	2.6	4.5	6.2
	50～59歳	52	26	118	84	67	46	6	347	4.0	2.5	3.9	5.8
	60歳以上	15	20	47	57	67	31	8	230	4.6	3.0	4.7	6.2
所属機関区分	大学	196	53	141	156	164	122	32	668	4.8	3.0	4.8	6.5
	公的研究機関	20	11	19	21	32	25	6	114	5.0	3.2	5.3	6.8
	民間企業等	37	38	109	79	53	16	1	296	3.3	2.2	3.4	4.9
業務内容	主に研究(教育研究)	173	42	89	98	94	81	23	427	4.7	2.9	4.7	6.6
	主にマネジメント	23	22	92	64	71	33	9	291	4.2	2.6	4.2	5.9
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	46	28	71	79	70	46	7	301	4.4	2.8	4.4	6.1
	その他	11	10	17	15	14	3	0	59	3.4	2.1	3.6	5.3
職位	社長・役員、学長等クラス	22	24	62	64	63	29	6	248	4.2	2.7	4.3	6.0
	部・室・グループ長、教授クラス	48	36	119	95	87	69	8	414	4.3	2.6	4.2	6.2
	主任研究員、准教授クラス	84	21	43	55	57	39	15	230	4.8	3.1	4.9	6.6
	研究員、助教クラス	97	18	30	32	35	23	10	148	4.6	2.7	4.7	6.5
	その他	2	3	15	10	7	3	0	38	3.6	2.4	3.5	5.1
雇用形態	任期あり	93	38	89	88	86	55	17	373	4.4	2.7	4.5	6.3
	任期なし	159	64	180	168	163	108	22	705	4.4	2.7	4.4	6.2
大学種別	国立大学	138	30	86	84	100	68	23	391	4.8	3.0	4.9	6.6
	公立大学	21	2	7	8	9	15	3	44	5.7	3.8	5.9	7.4
	私立大学	34	14	25	30	34	25	3	131	4.6	2.9	4.8	6.4
大学グループ	第1グループ	47	11	19	21	26	19	6	102	4.8	2.9	5.0	6.6
	第2グループ	61	12	46	38	46	34	8	184	4.7	2.9	4.8	6.5
	第3グループ	38	8	22	29	35	24	5	123	5.0	3.4	5.1	6.6
	第4グループ	47	15	31	34	36	31	10	157	4.9	3.0	4.9	6.8
大学部局分野	理学	47	4	13	16	17	7	6	63	4.9	3.2	4.8	6.4
	工学	47	14	41	37	52	50	13	207	5.2	3.2	5.4	7.0
	農学	25	5	8	20	13	10	2	58	4.7	3.5	4.7	6.3
	保健	72	22	48	38	32	21	6	167	4.0	2.4	3.9	5.9
全回答者(属性無回答を含む)		253	102	269	256	249	163	39	1078	4.4	2.7	4.4	6.2

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(円滑ではない)～6(円滑である))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(円滑ではない)～10.0ポイント(円滑である)となる。

Q2-8. 研究開発から得られた知的財産(特許やノウハウなど)は、民間企業において十分に活用されていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	5	3	21	33	15	3	1	76	3.9	2.9	4.0	5.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	3	2	5	2	0	14	4.3	2.5	5.0	6.2
	研究者グループ	234	62	179	145	102	54	10	552	3.8	2.4	3.7	5.5
	イノベーション俯瞰グループ	36	47	207	111	39	10	0	414	2.8	2.1	3.0	4.2
性別	男性	231	106	385	274	150	64	9	988	3.4	2.3	3.4	4.9
	女性	44	8	25	17	11	5	2	68	3.6	2.3	3.4	5.2
年齢	39歳未満	100	25	64	57	36	21	4	207	3.8	2.4	3.8	5.4
	40～49歳	92	33	98	79	53	21	4	288	3.6	2.3	3.6	5.2
	50～59歳	60	37	149	93	40	18	2	339	3.2	2.2	3.1	4.6
	60歳以上	23	19	99	62	32	9	1	222	3.2	2.3	3.2	4.6
所属機関区分	大学	225	67	226	179	109	49	9	639	3.6	2.4	3.6	5.1
	公的研究機関	18	9	36	31	27	11	2	116	4.0	2.6	4.0	5.7
	民間企業等	32	38	148	81	25	9	0	301	2.8	2.1	2.9	4.2
業務内容	主に研究(教育研究)	184	42	136	118	78	37	5	416	3.7	2.4	3.8	5.3
	主にマネジメント	25	26	129	85	34	12	3	289	3.2	2.3	3.2	4.5
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	55	37	114	77	43	18	3	292	3.3	2.2	3.3	4.8
	その他	11	9	31	11	6	2	0	59	2.7	2.0	2.8	4.0
職位	社長・役員、学長等クラス	22	28	106	78	28	7	1	248	3.1	2.2	3.2	4.4
	部・室・グループ長、教授クラス	63	41	168	100	59	29	2	399	3.4	2.2	3.2	4.8
	主任研究員、准教授クラス	88	28	70	59	48	16	5	226	3.7	2.3	3.8	5.4
	研究員、助教クラス	97	16	46	46	22	15	3	148	3.8	2.4	3.8	5.2
	その他	5	1	20	8	4	2	0	35	3.2	2.3	3.0	4.4
雇用形態	任期あり	98	39	141	108	45	30	5	368	3.5	2.3	3.4	4.8
	任期なし	176	75	269	183	116	39	6	688	3.4	2.3	3.3	4.9
大学種別	国立大学	154	41	128	99	68	32	7	375	3.7	2.4	3.6	5.3
	公立大学	23	8	6	15	9	4	0	42	3.8	2.4	4.1	5.5
	私立大学	46	10	39	38	18	12	2	119	3.8	2.5	3.8	5.2
大学グループ	第1グループ	46	10	31	22	25	14	1	103	4.1	2.5	4.1	6.0
	第2グループ	75	22	61	45	24	13	5	170	3.5	2.2	3.4	5.0
	第3グループ	42	12	38	40	21	7	1	119	3.6	2.4	3.7	5.0
	第4グループ	60	15	43	45	25	14	2	144	3.8	2.5	3.9	5.3
大学部局分野	理学	48	8	21	16	9	7	1	62	3.6	2.3	3.5	5.3
	工学	75	19	52	42	40	23	3	179	4.1	2.5	4.1	5.9
	農学	29	5	17	16	12	3	1	54	3.8	2.5	3.9	5.3
	保健	67	23	63	53	20	10	3	172	3.3	2.2	3.3	4.7
全回答者(属性無回答を含む)		275	114	410	291	161	69	11	1056	3.4	2.3	3.4	4.9

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-9. 産学官連携活動が、研究者の業績として十分に評価されていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	1	10	24	26	20	0	81	5.3	4.0	5.4	6.7
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	4	4	3	0	0	14	3.0	1.9	3.3	4.8
	研究者グループ	161	106	173	157	110	71	8	625	3.7	2.2	3.7	5.5
	イノベーション俯瞰グループ	92	59	134	88	51	25	1	358	3.2	2.0	3.2	4.8
性別	男性	214	161	293	259	175	110	7	1005	3.6	2.2	3.6	5.4
	女性	39	8	28	14	15	6	2	73	3.7	2.3	3.4	5.5
年齢	39歳未満	78	47	64	52	37	25	4	229	3.5	1.9	3.4	5.4
	40～49歳	88	56	75	71	53	34	3	292	3.6	2.0	3.7	5.5
	50～59歳	64	42	114	87	59	32	1	335	3.6	2.3	3.6	5.2
	60歳以上	23	24	68	63	41	25	1	222	3.8	2.4	3.8	5.5
所属機関区分	大学	148	118	197	186	131	78	6	716	3.6	2.2	3.7	5.5
	公的研究機関	16	13	33	28	21	21	2	118	4.2	2.5	4.1	6.2
	民間企業等	89	38	91	59	38	17	1	244	3.2	2.1	3.2	4.9
業務内容	主に研究(教育研究)	131	85	118	123	84	52	7	469	3.7	2.1	3.8	5.5
	主にマネジメント	57	24	82	69	49	32	1	257	3.9	2.5	3.9	5.6
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	46	46	102	72	49	31	1	301	3.5	2.1	3.4	5.2
	その他	19	14	19	9	8	1	0	51	2.5	1.5	2.7	4.3
職位	社長・役員、学長等クラス	40	29	69	64	44	24	0	230	3.7	2.4	3.8	5.4
	部・室・グループ長、教授クラス	53	54	134	104	67	47	3	409	3.6	2.3	3.6	5.4
	主任研究員、准教授クラス	67	49	58	63	50	25	2	247	3.6	2.0	3.8	5.5
	研究員、助教クラス	85	33	43	36	24	20	4	160	3.6	1.9	3.5	5.6
	その他	8	4	17	6	5	0	0	32	2.8	2.1	2.8	4.2
雇用形態	任期あり	85	59	109	95	68	45	5	381	3.7	2.2	3.7	5.6
	任期なし	168	110	211	178	122	71	4	696	3.6	2.2	3.6	5.3
大学種別	国立大学	100	70	116	107	83	48	5	429	3.7	2.2	3.8	5.6
	公立大学	18	4	12	9	11	10	1	47	4.6	2.7	4.7	6.6
	私立大学	27	25	29	46	25	13	0	138	3.6	2.2	3.9	5.2
大学グループ	第1グループ	31	16	34	33	18	16	1	118	3.8	2.3	3.8	5.5
	第2グループ	44	37	58	50	35	17	4	201	3.5	2.0	3.5	5.3
	第3グループ	27	21	27	39	26	21	0	134	4.0	2.4	4.1	5.9
	第4グループ	43	25	38	40	40	17	1	161	3.9	2.3	4.1	5.7
大学部局分野	理学	35	11	21	24	12	4	3	75	3.6	2.3	3.7	5.0
	工学	34	32	59	53	43	32	1	220	3.9	2.3	3.9	5.8
	農学	18	16	13	13	13	9	1	65	3.7	1.7	3.8	5.9
	保健	58	36	51	50	29	14	1	181	3.3	2.0	3.5	5.0
全回答者(属性無回答を含む)		253	169	321	273	190	116	9	1078	3.6	2.2	3.6	5.4

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。



Q2-10. 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に積極的に取り組んでいますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	2	11	16	28	21	2	80	5.5	4.1	5.7	6.9
	拠点長・中心研究者グループ	1	3	7	0	3	0	0	13	2.5	1.7	2.5	3.3
	研究者グループ	88	83	158	144	144	125	44	698	4.6	2.6	4.6	6.6
	イノベーション俯瞰グループ	54	23	125	132	84	28	4	396	3.9	2.7	4.0	5.3
性別	男性	130	99	281	267	243	157	42	1089	4.4	2.7	4.4	6.2
	女性	14	12	20	25	16	17	8	98	4.6	2.7	4.5	6.7
年齢	39歳未満	43	36	63	53	53	43	16	264	4.4	2.5	4.4	6.4
	40～49歳	49	34	70	73	80	55	19	331	4.7	2.8	4.7	6.5
	50～59歳	39	32	98	105	67	45	13	360	4.2	2.7	4.1	5.9
	60歳以上	13	9	70	61	59	31	2	232	4.3	2.8	4.3	6.0
所属機関区分	大学	82	86	188	172	172	132	32	782	4.4	2.6	4.5	6.4
	公的研究機関	9	11	20	31	27	22	14	125	5.1	3.3	5.0	7.0
	民間企業等	53	14	93	89	60	20	4	280	3.9	2.7	4.0	5.4
業務内容	主に研究(教育研究)	73	67	116	107	112	92	33	527	4.6	2.6	4.6	6.6
	主にマネジメント	34	14	68	92	66	34	6	280	4.4	3.0	4.4	5.9
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	29	24	91	79	69	44	11	318	4.3	2.7	4.3	6.1
	その他	8	6	26	14	12	4	0	62	3.4	2.3	3.3	5.1
職位	社長・役員、学長等クラス	26	15	74	63	57	32	3	244	4.2	2.7	4.2	5.9
	部・室・グループ長、教授クラス	35	31	110	114	99	57	16	427	4.4	2.8	4.4	6.1
	主任研究員、准教授クラス	39	30	62	62	59	46	16	275	4.6	2.7	4.6	6.5
	研究員、助教クラス	42	33	43	35	39	39	14	203	4.5	2.4	4.5	6.8
	その他	2	2	12	18	5	0	1	38	3.6	2.7	3.8	4.7
雇用形態	任期あり	44	41	112	89	98	64	18	422	4.4	2.6	4.4	6.3
	任期なし	100	70	189	203	161	109	32	764	4.4	2.7	4.3	6.1
大学種別	国立大学	61	55	117	92	104	77	23	468	4.4	2.5	4.5	6.4
	公立大学	9	3	9	9	14	20	1	56	5.5	3.7	5.8	7.3
	私立大学	12	20	34	33	31	27	8	153	4.5	2.6	4.5	6.5
大学グループ	第1グループ	25	29	35	21	26	7	6	124	3.4	1.8	3.2	5.5
	第2グループ	26	24	59	45	45	35	11	219	4.4	2.5	4.3	6.3
	第3グループ	14	10	25	31	36	38	7	147	5.2	3.4	5.3	7.0
	第4グループ	17	15	41	37	42	44	8	187	4.9	3.0	5.0	6.9
大学部局分野	理学	17	19	25	21	20	5	3	93	3.5	2.0	3.5	5.4
	工学	25	20	44	57	42	53	13	229	4.9	3.1	4.8	6.9
	農学	3	4	17	11	22	18	8	80	5.4	3.2	5.6	7.2
	保健	36	32	61	34	37	31	8	203	4.0	2.2	3.8	6.1
全回答者(属性無回答を含む)		144	111	301	292	259	174	50	1187	4.4	2.7	4.4	6.2

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(消極的)～6(積極的))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(消極的)～10.0ポイント(積極的)となる。

Q2-13. 産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材(研究者や技術者など)を十分に提供していると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	7	1	13	17	23	13	2	69	5.2	3.7	5.3	6.5
	拠点長・中心研究者グループ	1	0	4	0	2	7	0	13	5.8	3.0	6.8	7.6
	研究者グループ	89	38	164	163	161	120	16	662	4.6	3.0	4.7	6.4
	イノベーション俯瞰グループ	14	36	143	138	80	35	3	435	3.7	2.5	3.8	5.2
性別	男性	94	65	293	300	250	165	16	1089	4.4	2.8	4.4	6.1
	女性	17	10	31	18	16	10	5	90	4.0	2.3	3.7	5.9
年齢	39歳未満	41	18	62	66	67	38	6	257	4.5	2.9	4.6	6.2
	40～49歳	42	19	85	77	76	58	5	320	4.5	2.9	4.5	6.3
	50～59歳	18	20	106	108	76	56	6	372	4.3	2.8	4.3	6.0
	60歳以上	10	18	71	67	47	23	4	230	4.0	2.6	4.0	5.6
所属機関区分	大学	74	40	187	198	189	143	19	776	4.7	3.0	4.7	6.4
	公的研究機関	26	5	24	22	22	7	1	81	4.1	2.7	4.2	5.7
	民間企業等	11	30	113	98	55	25	1	322	3.6	2.4	3.6	5.0
業務内容	主に研究(教育研究)	68	25	130	131	115	100	11	512	4.7	3.0	4.6	6.4
	主にマネジメント	19	18	81	93	61	30	4	287	4.1	2.8	4.1	5.6
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	22	25	88	71	80	42	6	312	4.3	2.7	4.3	6.0
	その他	2	7	25	23	10	3	0	68	3.3	2.3	3.5	4.7
職位	社長・役員、学長等クラス	13	24	80	76	45	23	3	251	3.8	2.5	3.8	5.3
	部・室・グループ長、教授クラス	19	22	111	117	102	72	6	430	4.5	3.0	4.5	6.2
	主任研究員、准教授クラス	35	13	69	67	64	43	9	265	4.6	3.0	4.6	6.3
	研究員、助教クラス	42	15	49	49	49	30	3	195	4.4	2.8	4.5	6.1
	その他	2	1	15	9	6	7	0	38	4.2	2.6	3.9	6.0
雇用形態	任期あり	49	31	125	108	82	51	7	404	4.1	2.6	4.0	5.8
	任期なし	62	44	198	210	184	124	14	774	4.5	2.9	4.5	6.2
大学種別	国立大学	55	20	99	113	115	104	13	464	5.0	3.3	5.0	6.7
	公立大学	9	5	15	10	10	11	3	54	4.6	2.6	4.5	6.7
	私立大学	9	11	45	40	40	18	1	155	4.2	2.7	4.2	5.8
大学グループ	第1グループ	17	5	33	19	32	36	4	129	5.1	3.0	5.4	7.0
	第2グループ	20	14	42	58	56	44	7	221	4.9	3.3	4.9	6.5
	第3グループ	13	4	34	43	34	27	3	145	4.8	3.2	4.7	6.4
	第4グループ	23	13	50	43	43	26	3	178	4.3	2.7	4.3	6.1
大学部局分野	理学	15	3	17	27	28	16	3	94	5.0	3.5	5.0	6.4
	工学	17	7	39	54	69	57	8	234	5.3	3.7	5.4	6.9
	農学	8	1	19	22	14	16	1	73	4.8	3.2	4.6	6.5
	保健	31	24	69	47	33	26	3	202	3.8	2.3	3.6	5.6
全回答者(属性無回答を含む)		111	75	324	318	266	175	21	1179	4.3	2.8	4.3	6.0

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-14. 研究開発人材の育成に向けた民間企業との相互理解や協力は充分ですか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	7	4	18	24	19	4	0	69	4.0	2.9	4.2	5.5
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	4	2	6	2	0	14	4.9	3.1	5.3	6.3
	研究者グループ	120	79	205	181	113	43	8	629	3.6	2.3	3.6	5.1
	イノベーション俯瞰グループ	14	49	188	132	53	14	0	436	3.1	2.2	3.2	4.5
性別	男性	119	121	379	317	181	58	7	1063	3.4	2.3	3.5	4.9
	女性	22	11	36	22	10	5	1	85	3.2	2.1	3.1	4.6
年齢	39歳未満	55	29	72	84	40	17	1	243	3.6	2.4	3.7	4.9
	40～49歳	52	51	96	85	57	16	3	308	3.4	2.1	3.5	5.0
	50～59歳	24	24	152	111	52	24	4	367	3.5	2.4	3.4	4.8
	60歳以上	10	28	95	59	42	6	0	230	3.2	2.2	3.2	4.7
所属機関区分	大学	102	82	246	222	141	49	7	747	3.6	2.4	3.7	5.1
	公的研究機関	27	8	31	26	9	5	1	80	3.4	2.3	3.4	4.7
	民間企業等	12	42	138	91	41	9	0	321	3.0	2.1	3.1	4.4
業務内容	主に研究(教育研究)	90	61	166	141	80	35	6	489	3.5	2.3	3.5	5.0
	主にマネジメント	21	27	98	98	49	13	0	285	3.5	2.4	3.6	4.8
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	26	36	117	83	56	14	2	308	3.4	2.3	3.4	4.9
	その他	4	8	34	17	6	1	0	66	2.7	2.1	2.9	4.1
職位	社長・役員、学長等クラス	13	38	94	76	35	9	0	252	3.1	2.1	3.2	4.6
	部・室・グループ長、教授クラス	20	35	166	122	75	27	4	429	3.6	2.4	3.5	5.0
	主任研究員、准教授クラス	46	34	78	74	50	11	4	251	3.5	2.3	3.6	5.1
	研究員、助教クラス	59	25	58	56	27	13	0	179	3.4	2.2	3.5	4.9
	その他	3	0	19	11	4	3	0	37	3.5	2.5	3.3	4.7
雇用形態	任期あり	55	51	150	110	68	16	3	398	3.3	2.2	3.3	4.8
	任期なし	86	81	265	228	123	47	5	749	3.5	2.3	3.5	4.9
大学種別	国立大学	73	46	140	127	88	37	7	445	3.8	2.4	3.8	5.4
	公立大学	13	8	14	14	11	2	0	49	3.4	2.2	3.6	5.1
	私立大学	16	22	45	46	30	5	0	148	3.3	2.2	3.6	4.9
大学グループ	第1グループ	25	12	43	25	28	12	1	121	3.8	2.4	3.7	5.6
	第2グループ	23	23	63	65	44	17	5	217	3.9	2.5	3.9	5.4
	第3グループ	20	14	40	52	21	11	0	138	3.6	2.5	3.8	4.9
	第4グループ	34	27	53	45	36	4	1	166	3.3	2.1	3.4	5.0
大学部局分野	理学	22	16	29	25	13	1	3	87	3.1	2.0	3.2	4.7
	工学	26	15	57	67	60	25	1	225	4.2	2.9	4.3	5.8
	農学	11	9	21	24	11	3	2	70	3.5	2.3	3.7	4.9
	保健	42	33	74	48	23	10	1	189	3.0	2.0	3.1	4.5
全回答者(属性無回答を含む)		141	132	415	339	191	63	8	1148	3.4	2.3	3.5	4.9

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-16. 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おこなわれている科学技術の全ての状況を鑑みて充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	3	12	35	21	8	2	0	78	2.8	2.0	3.0	4.2
	拠点長・中心研究者グループ	0	5	5	3	1	0	0	14	2.0	1.2	2.3	3.6
	研究者グループ	56	194	239	148	78	50	21	730	2.9	1.6	2.9	4.6
	イノベーション俯瞰グループ	46	91	143	85	46	31	8	404	3.0	1.8	3.0	4.7
性別	男性	91	275	387	237	122	78	29	1128	3.0	1.7	2.9	4.6
	女性	14	27	35	20	11	5	0	98	2.6	1.5	2.7	4.3
年齢	39歳未満	30	67	81	68	31	21	9	277	3.2	1.7	3.1	4.8
	40～49歳	33	88	116	69	40	22	12	347	3.0	1.6	2.9	4.7
	50～59歳	27	98	140	74	30	25	5	372	2.7	1.6	2.7	4.3
	60歳以上	15	49	85	46	32	15	3	230	3.0	1.8	3.0	4.7
所属機関区分	大学	51	203	282	166	91	48	23	813	2.9	1.7	2.9	4.6
	公的研究機関	12	27	41	31	11	10	2	122	3.0	1.8	3.0	4.6
	民間企業等	42	72	99	60	31	25	4	291	3.0	1.7	2.9	4.6
業務内容	主に研究(教育研究)	43	130	195	119	59	38	16	557	3.0	1.7	2.9	4.6
	主にマネジメント	28	69	109	56	31	16	5	286	2.8	1.7	2.8	4.4
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	26	84	104	62	39	26	6	321	3.0	1.6	2.9	4.8
	その他	8	19	14	20	4	3	2	62	2.8	1.4	3.1	4.5
職位	社長・役員、学長等クラス	23	55	94	58	24	13	3	247	2.8	1.8	2.9	4.4
	部・室・グループ長、教授クラス	27	106	157	89	47	31	5	435	2.9	1.7	2.9	4.5
	主任研究員、准教授クラス	23	76	99	45	36	22	13	291	3.1	1.6	2.8	4.9
	研究員、助教クラス	28	54	59	59	22	16	7	217	3.2	1.7	3.2	4.7
	その他	4	11	13	6	4	1	1	36	2.6	1.4	2.6	4.2
雇用形態	任期あり	35	89	152	95	57	26	12	431	3.1	1.9	3.1	4.8
	任期なし	70	213	269	162	76	57	17	794	2.9	1.6	2.8	4.5
大学種別	国立大学	26	144	167	98	45	33	16	503	2.8	1.5	2.7	4.5
	公立大学	8	10	19	9	12	6	1	57	3.6	2.0	3.3	5.7
	私立大学	13	31	56	38	20	5	2	152	2.9	1.9	3.0	4.5
大学グループ	第1グループ	9	41	43	23	20	6	7	140	3.0	1.4	2.8	4.9
	第2グループ	18	65	84	42	18	16	2	227	2.6	1.5	2.6	4.2
	第3グループ	9	41	55	30	13	10	3	152	2.8	1.5	2.7	4.3
	第4グループ	11	38	60	50	26	12	7	193	3.3	2.0	3.3	4.9
大学部局分野	理学	5	23	28	25	16	9	4	105	3.5	1.9	3.4	5.3
	工学	17	60	85	50	21	13	8	237	2.9	1.6	2.8	4.4
	農学	4	23	29	11	10	3	3	79	2.7	1.4	2.6	4.4
	保健	19	67	68	39	24	18	4	220	2.8	1.4	2.7	4.6
全回答者(属性無回答を含む)		105	302	422	257	133	83	29	1226	3.0	1.7	2.9	4.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-17. 競争的研究資金にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	9	30	24	10	8	0	81	3.5	2.3	3.4	4.8
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	9	2	0	0	1	14	2.6	1.9	2.6	3.2
	研究者グループ	105	70	131	149	156	116	59	681	4.9	2.9	4.9	6.7
	イノベーション俯瞰グループ	83	59	113	79	56	46	14	367	3.8	2.1	3.6	5.7
性別	男性	169	127	268	231	198	154	72	1050	4.4	2.5	4.3	6.4
	女性	19	13	15	23	24	16	2	93	4.5	2.8	4.7	6.3
年齢	39歳未満	63	25	41	53	58	43	24	244	5.0	3.1	5.1	6.9
	40～49歳	54	33	71	58	74	56	34	326	4.9	2.8	5.0	6.9
	50～59歳	50	53	106	79	51	50	10	349	3.8	2.2	3.7	5.8
	60歳以上	21	29	65	64	39	21	6	224	3.8	2.4	3.8	5.4
所属機関区分	大学	97	86	179	176	152	115	59	767	4.5	2.7	4.5	6.5
	公的研究機関	17	7	26	24	34	20	6	117	4.9	3.1	5.1	6.5
	民間企業等	74	47	78	54	36	35	9	259	3.7	2.0	3.5	5.7
業務内容	主に研究(教育研究)	86	52	100	96	127	91	48	514	5.0	2.9	5.1	6.9
	主にマネジメント	45	37	102	53	37	34	6	269	3.6	2.2	3.3	5.4
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	42	40	70	84	54	39	18	305	4.2	2.5	4.2	6.1
	その他	15	11	11	21	4	6	2	55	3.6	2.1	3.8	4.9
職位	社長・役員、学長等クラス	34	40	80	60	31	20	5	236	3.4	2.1	3.3	4.9
	部・室・グループ長、教授クラス	46	48	110	98	82	59	19	416	4.2	2.5	4.2	6.1
	主任研究員、准教授クラス	47	23	65	39	61	49	30	267	5.0	2.8	5.2	7.1
	研究員、助教クラス	53	22	21	47	45	38	19	192	5.2	3.5	5.2	7.1
	その他	8	7	7	10	3	4	1	32	3.6	1.9	3.7	5.0
雇用形態	任期あり	52	47	98	101	88	50	30	414	4.4	2.6	4.4	6.2
	任期なし	135	93	185	153	134	120	44	729	4.4	2.5	4.3	6.4
大学種別	国立大学	61	57	99	107	89	76	40	468	4.6	2.7	4.5	6.6
	公立大学	12	3	11	11	10	14	4	53	5.2	3.2	5.3	7.2
	私立大学	16	14	35	36	38	15	11	149	4.5	2.8	4.5	6.2
大学グループ	第1グループ	16	12	25	33	26	22	15	133	5.0	3.1	4.8	7.0
	第2グループ	28	28	51	50	41	31	16	217	4.4	2.5	4.3	6.4
	第3グループ	21	18	31	29	24	28	10	140	4.6	2.6	4.5	6.8
	第4グループ	24	16	38	42	46	24	14	180	4.7	2.9	4.8	6.4
大学部局分野	理学	15	8	13	23	22	19	10	95	5.3	3.5	5.3	7.1
	工学	39	18	42	49	48	34	24	215	5.0	3.1	4.9	6.9
	農学	8	8	16	13	17	15	6	75	4.9	2.8	5.0	6.9
	保健	27	29	43	51	43	32	14	212	4.5	2.6	4.4	6.4
全回答者(属性無回答を含む)		188	140	283	254	222	170	74	1143	4.4	2.5	4.3	6.4

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除いたもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-19. 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は充分と思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	2	26	24	20	8	0	80	4.2	2.8	4.2	5.7
	拠点長・中心研究者グループ	2	0	4	5	1	2	0	12	4.2	2.9	4.0	5.0
	研究者グループ	85	50	160	185	146	138	22	701	4.7	3.0	4.6	6.5
	イノベーション俯瞰グループ	71	24	90	112	91	55	7	379	4.4	3.0	4.5	6.1
性別	男性	141	67	258	300	242	183	28	1078	4.6	3.0	4.5	6.3
	女性	18	9	22	26	16	20	1	94	4.4	2.8	4.4	6.4
年齢	39歳未満	39	15	46	66	67	61	13	268	5.1	3.5	5.2	6.9
	40～49歳	50	21	76	90	66	67	10	330	4.7	3.0	4.6	6.5
	50～59歳	41	28	92	110	76	48	4	358	4.2	2.8	4.2	5.8
	60歳以上	29	12	66	60	49	27	2	216	4.2	2.7	4.2	5.8
所属機関区分	大学	93	47	185	210	169	137	23	771	4.6	3.0	4.6	6.3
	公的研究機関	8	9	31	36	25	23	2	126	4.4	2.9	4.4	6.2
	民間企業等	58	20	64	80	64	43	4	275	4.4	2.9	4.4	6.1
業務内容	主に研究(教育研究)	60	31	114	150	122	108	15	540	4.8	3.2	4.7	6.5
	主にマネジメント	41	17	70	78	59	44	5	273	4.4	2.9	4.4	6.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	42	23	85	79	62	47	9	305	4.3	2.7	4.3	6.1
	その他	16	5	11	19	15	4	0	54	4.1	3.0	4.3	5.6
職位	社長・役員、学長等クラス	38	19	60	70	46	37	0	232	4.2	2.8	4.2	5.9
	部・室・グループ長、教授クラス	42	29	106	124	94	60	7	420	4.3	2.9	4.3	6.0
	主任研究員、准教授クラス	35	12	65	74	61	58	9	279	4.8	3.1	4.7	6.6
	研究員、助教クラス	36	14	39	50	49	45	12	209	5.0	3.3	5.1	6.8
	その他	8	2	10	8	8	3	1	32	4.2	2.7	4.2	5.8
雇用形態	任期あり	53	28	92	117	99	64	13	413	4.6	3.0	4.6	6.2
	任期なし	105	48	188	209	159	139	16	759	4.5	2.9	4.5	6.3
大学種別	国立大学	50	30	111	126	103	93	16	479	4.7	3.0	4.6	6.5
	公立大学	10	4	11	15	14	10	1	55	4.7	3.1	4.7	6.3
	私立大学	20	10	39	43	28	22	3	145	4.3	2.8	4.2	6.0
大学グループ	第1グループ	13	9	29	32	29	32	5	136	4.9	3.1	4.9	6.8
	第2グループ	25	10	49	60	52	41	8	220	4.8	3.2	4.8	6.5
	第3グループ	20	11	39	41	27	23	0	141	4.2	2.7	4.2	5.9
	第4グループ	22	14	44	51	37	29	7	182	4.5	2.9	4.4	6.2
大学部局分野	理学	11	4	19	21	28	23	4	99	5.2	3.5	5.3	6.8
	工学	28	16	50	59	55	37	9	226	4.7	3.0	4.7	6.3
	農学	5	4	20	21	13	17	3	78	4.7	3.0	4.5	6.7
	保健	33	18	51	58	33	42	4	206	4.4	2.8	4.3	6.4
全回答者(属性無回答を含む)		159	76	280	326	258	203	29	1172	4.5	3.0	4.5	6.3

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-20. 公的研究機関が保有する最先端の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金など)はどうか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数(平均)	第1四分点	中央値	第3四分点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	11	2	20	27	14	6	1	70	4.1	3.0	4.1	5.4
	拠点長・中心研究者グループ	3	0	4	4	0	3	0	11	4.4	2.8	4.0	6.8
	研究者グループ	176	58	177	156	118	89	12	610	4.1	2.6	4.1	5.9
	イノベーション俯瞰グループ	112	47	110	89	65	22	5	338	3.5	2.2	3.6	5.2
性別	男性	268	96	287	258	186	108	16	951	3.9	2.5	3.9	5.6
	女性	34	11	24	18	11	12	2	78	3.9	2.3	3.7	5.8
年齢	39歳未満	77	29	67	46	50	33	5	230	4.1	2.4	4.0	6.0
	40～49歳	85	30	85	86	50	38	6	295	4.0	2.5	4.0	5.7
	50～59歳	88	28	99	86	59	34	5	311	3.9	2.5	3.9	5.6
	60歳以上	52	20	60	58	38	15	2	193	3.7	2.5	3.8	5.3
所属機関区分	大学	188	60	207	194	116	85	14	676	4.0	2.5	3.9	5.7
	公的研究機関	23	7	28	23	32	21	0	111	4.6	2.9	4.8	6.3
	民間企業等	91	40	76	59	49	14	4	242	3.4	2.1	3.5	5.2
業務内容	主に研究(教育研究)	135	43	136	115	95	66	10	465	4.2	2.6	4.1	6.0
	主にマネジメント	83	23	70	68	46	21	3	231	3.8	2.5	3.9	5.4
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	60	33	87	82	49	32	4	287	3.8	2.4	3.8	5.5
	その他	24	8	18	11	7	1	1	46	3.0	2.0	3.1	4.6
職位	社長・役員、学長等クラス	61	25	65	69	35	13	2	209	3.5	2.4	3.7	4.9
	部・室・グループ長、教授クラス	86	33	115	106	77	38	7	376	4.0	2.6	4.0	5.6
	主任研究員、准教授クラス	76	22	71	57	42	42	4	238	4.2	2.5	4.1	6.1
	研究員、助教クラス	65	24	53	35	38	25	5	180	4.0	2.3	4.0	6.0
	その他	14	3	7	9	5	2	0	26	3.7	2.5	3.9	5.2
雇用形態	任期あり	105	43	109	89	75	35	10	361	3.9	2.4	3.9	5.7
	任期なし	196	64	202	187	122	85	8	668	4.0	2.5	3.9	5.7
大学種別	国立大学	101	34	130	125	69	59	11	428	4.1	2.6	4.0	5.8
	公立大学	16	4	9	15	10	9	2	49	4.7	3.2	4.6	6.5
	私立大学	52	16	37	27	24	9	0	113	3.5	2.2	3.5	5.3
大学グループ	第1グループ	26	5	35	38	22	19	4	123	4.4	2.9	4.3	6.1
	第2グループ	56	17	55	52	34	27	4	189	4.1	2.6	4.1	5.9
	第3グループ	31	12	49	38	16	14	1	130	3.6	2.4	3.5	4.9
	第4グループ	56	20	37	39	31	17	4	148	4.0	2.4	4.1	5.8
大学部局分野	理学	23	2	22	22	21	17	3	87	4.9	3.2	4.8	6.5
	工学	60	26	57	49	35	22	5	194	3.8	2.3	3.8	5.6
	農学	14	7	21	21	9	11	0	69	3.9	2.5	3.8	5.5
	保健	61	17	57	47	31	22	4	178	4.0	2.5	3.9	5.7
全回答者(属性無回答を含む)		302	107	311	276	197	120	18	1029	3.9	2.5	3.9	5.7

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(利用しにくい)～6(利用しやすい))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(利用しにくい)～10.0ポイント(利用しやすい)となる。

Q2-22. 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	1	34	30	7	6	1	79	3.6	2.6	3.6	4.7
	拠点長・中心研究者グループ	1	0	7	4	0	2	0	13	3.5	2.4	3.2	4.5
	研究者グループ	45	120	276	167	115	55	8	741	3.3	2.1	3.2	4.9
	イノベーション俯瞰グループ	41	49	137	106	73	37	7	409	3.7	2.3	3.6	5.3
性別	男性	75	161	411	278	183	96	15	1144	3.5	2.2	3.3	5.1
	女性	14	9	43	29	12	4	1	98	3.2	2.3	3.2	4.6
年齢	39歳未満	26	41	86	63	60	27	4	281	3.7	2.2	3.7	5.6
	40～49歳	31	45	140	83	50	25	6	349	3.4	2.2	3.2	4.9
	50～59歳	22	58	145	94	54	22	4	377	3.2	2.1	3.2	4.7
	60歳以上	10	26	83	67	31	26	2	235	3.6	2.3	3.5	5.0
所属機関区分	大学	41	118	307	198	131	60	9	823	3.4	2.1	3.3	5.0
	公的研究機関	9	12	49	36	12	15	1	125	3.6	2.3	3.4	4.8
	民間企業等	39	40	98	73	52	25	6	294	3.6	2.2	3.5	5.3
業務内容	主に研究(教育研究)	30	87	213	127	95	41	7	570	3.3	2.1	3.2	5.0
	主にマネジメント	23	23	110	75	49	28	6	291	3.8	2.4	3.6	5.3
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	21	49	117	85	46	26	3	326	3.3	2.1	3.3	4.9
	その他	15	11	14	20	5	5	0	55	3.2	2.0	3.5	4.7
職位	社長・役員、学長等クラス	23	26	90	73	31	22	5	247	3.6	2.3	3.5	4.9
	部・室・グループ長、教授クラス	15	70	161	105	70	38	3	447	3.3	2.1	3.3	5.0
	主任研究員、准教授クラス	21	39	106	68	53	21	6	293	3.5	2.2	3.4	5.2
	研究員、助教クラス	24	32	84	49	37	17	2	221	3.4	2.1	3.2	5.0
	その他	6	3	13	12	4	2	0	34	3.4	2.4	3.5	4.7
雇用形態	任期あり	24	53	157	114	72	39	7	442	3.6	2.3	3.5	5.2
	任期なし	64	117	297	193	123	61	9	800	3.4	2.1	3.3	4.9
大学種別	国立大学	21	80	185	123	75	38	7	508	3.3	2.1	3.2	4.9
	公立大学	7	8	24	12	8	6	0	58	3.3	2.1	3.1	4.9
	私立大学	12	21	62	36	27	6	1	153	3.2	2.1	3.2	4.8
大学グループ	第1グループ	3	23	51	32	23	14	3	146	3.5	2.1	3.3	5.3
	第2グループ	13	32	86	57	39	15	3	232	3.4	2.2	3.3	5.0
	第3グループ	12	25	54	40	18	11	1	149	3.2	2.0	3.2	4.7
	第4グループ	12	29	80	42	30	10	1	192	3.1	2.1	3.1	4.7
大学部局分野	理学	3	17	39	22	20	7	2	107	3.4	2.1	3.2	5.2
	工学	14	37	80	58	47	16	2	240	3.4	2.1	3.4	5.2
	農学	4	20	24	18	9	7	1	79	3.0	1.6	3.0	4.7
	保健	17	34	92	50	29	15	2	222	3.1	2.1	3.1	4.7
全回答者(属性無回答を含む)		89	170	454	307	195	100	16	1242	3.4	2.2	3.3	5.0

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。



Q2-23. 我が国において、将来的なイノベーションの源として独創的な基礎研究が十分に実施されていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	4	31	33	6	4	1	79	3.4	2.5	3.6	4.6
	拠点長・中心研究者グループ	1	1	5	4	1	2	0	13	3.7	2.4	3.5	4.9
	研究者グループ	50	104	276	174	120	56	6	736	3.4	2.1	3.3	5.0
	イノベーション俯瞰グループ	41	46	156	107	75	21	4	409	3.4	2.3	3.4	5.0
性別	男性	80	146	421	297	187	78	10	1139	3.4	2.2	3.3	4.9
	女性	14	9	47	21	15	5	1	98	3.2	2.2	3.1	4.7
年齢	39歳未満	22	32	95	70	55	29	4	285	3.8	2.4	3.7	5.5
	40～49歳	35	43	131	90	56	22	3	345	3.4	2.2	3.3	4.9
	50～59歳	26	53	156	93	52	17	2	373	3.1	2.1	3.1	4.6
	60歳以上	11	27	86	65	39	15	2	234	3.4	2.3	3.4	4.9
所属機関区分	大学	46	105	300	209	140	55	9	818	3.4	2.2	3.4	5.0
	公的研究機関	10	12	51	31	19	11	0	124	3.5	2.3	3.3	4.9
	民間企業等	38	38	117	78	43	17	2	295	3.3	2.2	3.2	4.7
業務内容	主に研究(教育研究)	33	75	211	139	97	40	5	567	3.4	2.2	3.3	5.0
	主にマネジメント	22	22	117	87	43	18	5	292	3.5	2.4	3.5	4.9
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	23	48	120	75	57	23	1	324	3.3	2.1	3.3	5.0
	その他	16	10	20	17	5	2	0	54	2.9	2.0	3.1	4.4
職位	社長・役員、学長等クラス	24	28	101	69	30	14	4	246	3.3	2.2	3.2	4.7
	部・室・グループ長、教授クラス	19	63	164	104	84	26	2	443	3.3	2.2	3.3	5.0
	主任研究員、准教授クラス	23	35	106	81	44	23	2	291	3.5	2.3	3.4	4.9
	研究員、助教クラス	22	26	85	51	40	18	3	223	3.5	2.3	3.3	5.2
	その他	6	3	12	13	4	2	0	34	3.4	2.4	3.6	4.7
雇用形態	任期あり	26	46	162	125	68	34	5	440	3.5	2.3	3.5	5.0
	任期なし	68	109	305	193	134	49	6	796	3.3	2.2	3.2	4.9
大学種別	国立大学	23	65	188	125	78	45	5	506	3.5	2.2	3.3	5.0
	公立大学	7	7	20	17	12	2	0	58	3.4	2.3	3.5	5.0
	私立大学	14	25	56	40	23	5	2	151	3.1	2.0	3.2	4.7
大学グループ	第1グループ	4	17	53	30	22	20	3	145	3.8	2.3	3.5	5.7
	第2グループ	14	26	85	57	42	18	3	231	3.6	2.3	3.5	5.2
	第3グループ	12	23	52	44	22	8	0	149	3.2	2.1	3.3	4.7
	第4グループ	14	31	74	51	27	6	1	190	3.0	2.0	3.1	4.6
大学部局分野	理学	4	8	35	30	18	13	2	106	4.0	2.5	3.9	5.6
	工学	15	33	86	58	46	14	2	239	3.4	2.2	3.3	5.1
	農学	3	19	31	12	12	6	0	80	2.9	1.7	2.8	4.7
	保健	20	32	83	55	31	16	2	219	3.3	2.1	3.2	4.8
全回答者(属性無回答を含む)		94	155	468	318	202	83	11	1237	3.4	2.2	3.3	4.9

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-24. 資金配分機関(JST やNEDO など)のプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターは、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分など、その機能を十分に果たしているか

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	6	4	20	26	18	7	0	75	4.1	2.9	4.2	5.6
	拠点長・中心研究者グループ	1	4	4	3	2	0	0	13	2.5	1.4	2.7	4.3
	研究者グループ	175	91	201	155	113	43	8	611	3.5	2.2	3.5	5.2
	イノベーション俯瞰グループ	71	52	122	105	74	25	1	379	3.5	2.3	3.6	5.1
性別	男性	220	136	321	271	191	73	7	999	3.5	2.3	3.6	5.2
	女性	33	15	26	18	16	2	2	79	3.2	2.0	3.2	5.0
年齢	39歳未満	81	29	64	59	44	25	5	226	3.9	2.4	3.9	5.7
	40～49歳	90	40	94	81	50	22	3	290	3.5	2.2	3.6	5.1
	50～59歳	55	53	129	87	62	12	1	344	3.2	2.1	3.2	4.8
	60歳以上	27	29	60	62	51	16	0	218	3.7	2.4	3.9	5.4
所属機関区分	大学	162	90	225	186	139	56	6	702	3.6	2.3	3.7	5.3
	公的研究機関	32	18	30	28	19	5	2	102	3.4	2.1	3.5	5.0
	民間企業等	59	43	92	75	49	14	1	274	3.3	2.1	3.4	4.9
業務内容	主に研究(教育研究)	132	68	153	116	87	36	8	468	3.5	2.2	3.5	5.3
	主にマネジメント	50	30	77	78	63	16	0	264	3.7	2.4	3.9	5.3
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	52	46	101	78	49	20	1	295	3.3	2.1	3.3	4.9
	その他	19	7	16	17	8	3	0	51	3.4	2.3	3.6	4.8
職位	社長・役員、学長等クラス	40	35	66	74	43	12	0	230	3.4	2.2	3.6	4.9
	部・室・グループ長、教授クラス	54	61	139	108	79	21	0	408	3.3	2.2	3.4	5.0
	主任研究員、准教授クラス	72	32	80	61	45	21	3	242	3.6	2.3	3.6	5.3
	研究員、助教クラス	80	20	49	38	35	18	5	165	4.0	2.4	3.9	5.8
	その他	7	3	13	8	5	3	1	33	3.7	2.3	3.4	5.3
雇用形態	任期あり	78	55	114	98	86	32	3	388	3.7	2.3	3.8	5.5
	任期なし	175	95	233	191	121	43	6	689	3.4	2.2	3.5	5.0
大学種別	国立大学	103	56	141	110	80	36	3	426	3.6	2.3	3.6	5.3
	公立大学	15	7	16	11	11	4	1	50	3.7	2.2	3.6	5.5
	私立大学	34	19	41	36	27	6	2	131	3.5	2.2	3.6	5.1
大学グループ	第1グループ	25	15	42	31	23	13	0	124	3.6	2.3	3.6	5.4
	第2グループ	62	25	62	41	35	16	4	183	3.6	2.2	3.5	5.4
	第3グループ	26	19	39	42	28	7	0	135	3.5	2.3	3.7	5.1
	第4グループ	39	23	55	43	32	10	2	165	3.5	2.2	3.5	5.1
大学部局分野	理学	29	8	27	17	20	9	0	81	3.9	2.4	3.9	5.7
	工学	53	24	70	44	40	20	3	201	3.7	2.3	3.6	5.5
	農学	15	10	23	21	9	3	2	68	3.4	2.2	3.4	4.8
	保健	50	33	59	54	33	9	1	189	3.2	2.1	3.4	4.9
全回答者(属性無回答を含む)		253	151	347	289	207	75	9	1078	3.5	2.2	3.6	5.2

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-25. 我が国の大学や公的研究機関の研究者は、世界的な知のネットワーク(国際共同研究、国際プロジェクト等)に十分に参画出来ていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	6	1	28	29	11	6	0	75	3.8	2.7	3.8	4.9
	拠点長・中心研究者グループ	0	4	3	2	3	2	0	14	3.4	1.5	3.3	5.8
	研究者グループ	68	73	236	202	133	63	11	718	3.7	2.4	3.7	5.3
	イノベーション俯瞰グループ	63	52	145	112	59	16	3	387	3.2	2.2	3.3	4.7
性別	男性	125	115	384	315	186	81	13	1094	3.6	2.4	3.6	5.1
	女性	12	15	28	30	20	6	1	100	3.5	2.3	3.7	5.2
年齢	39歳未満	37	20	82	80	56	26	6	270	4.0	2.6	4.0	5.6
	40～49歳	44	34	103	96	70	29	4	336	3.8	2.5	3.9	5.5
	50～59歳	35	47	147	98	48	22	2	364	3.2	2.2	3.2	4.7
	60歳以上	21	29	80	71	32	10	2	224	3.3	2.2	3.4	4.7
所属機関区分	大学	70	81	272	230	141	60	10	794	3.6	2.4	3.7	5.1
	公的研究機関	10	10	40	37	18	18	1	124	4.0	2.5	3.9	5.6
	民間企業等	57	39	100	78	47	9	3	276	3.2	2.2	3.3	4.8
業務内容	主に研究(教育研究)	45	56	171	161	109	50	8	555	3.8	2.5	3.9	5.4
	主にマネジメント	42	22	106	85	44	14	1	272	3.4	2.4	3.5	4.8
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	32	45	116	84	43	23	4	315	3.3	2.2	3.3	4.8
	その他	18	7	19	15	10	0	1	52	3.2	2.2	3.3	4.8
職位	社長・役員、学長等クラス	30	26	98	67	34	12	3	240	3.3	2.2	3.3	4.7
	部・室・グループ長、教授クラス	28	56	156	126	69	25	2	434	3.3	2.2	3.4	4.8
	主任研究員、准教授クラス	37	25	89	79	54	27	3	277	3.8	2.5	3.9	5.5
	研究員、助教クラス	33	20	60	62	43	21	6	212	4.0	2.6	4.0	5.7
	その他	9	3	9	11	6	2	0	31	3.7	2.5	3.9	5.1
雇用形態	任期あり	46	44	140	119	80	32	5	420	3.7	2.4	3.7	5.3
	任期なし	90	86	272	226	126	55	9	774	3.5	2.3	3.5	5.0
大学種別	国立大学	39	48	163	138	94	39	8	490	3.7	2.4	3.7	5.3
	公立大学	9	6	17	16	11	5	1	56	3.8	2.5	3.9	5.5
	私立大学	17	16	51	45	24	11	1	148	3.5	2.4	3.6	5.0
大学グループ	第1グループ	8	15	37	43	30	12	4	141	4.0	2.6	4.1	5.6
	第2グループ	17	19	86	51	49	21	2	228	3.8	2.4	3.6	5.5
	第3グループ	20	17	53	40	20	10	1	141	3.4	2.2	3.4	4.8
	第4グループ	20	19	55	65	30	12	3	184	3.7	2.5	3.8	5.0
大学部局分野	理学	9	8	19	26	28	13	7	101	4.8	3.2	4.8	6.4
	工学	18	17	78	71	49	18	3	236	3.8	2.6	3.9	5.4
	農学	6	11	30	19	13	4	0	77	3.2	2.1	3.2	4.8
	保健	27	29	79	60	28	16	0	212	3.3	2.2	3.3	4.8
全回答者(属性無回答を含む)		137	130	412	345	206	87	14	1194	3.6	2.3	3.6	5.1

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-26. 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	3	1	22	33	15	5	2	78	4.2	3.1	4.1	5.3
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	2	3	3	4	0	14	4.7	2.9	5.0	6.9
	研究者グループ	38	35	176	206	204	111	16	748	4.6	3.1	4.7	6.2
	イノベーション俯瞰グループ	34	35	128	114	99	38	2	416	3.9	2.6	4.0	5.6
性別	男性	61	65	310	323	296	148	16	1158	4.3	2.9	4.4	6.0
	女性	14	8	18	33	25	10	4	98	4.5	3.2	4.5	6.0
年齢	39歳未満	26	12	68	75	74	46	6	281	4.7	3.1	4.7	6.3
	40～49歳	23	24	78	88	110	54	3	357	4.6	3.1	4.8	6.2
	50～59歳	15	25	110	114	87	40	8	384	4.2	2.7	4.2	5.7
	60歳以上	11	12	72	79	50	18	3	234	4.0	2.7	4.0	5.4
所属機関区分	大学	40	39	207	228	219	114	17	824	4.5	3.0	4.5	6.1
	公的研究機関	10	7	24	45	30	16	2	124	4.5	3.3	4.5	5.9
	民間企業等	25	27	97	83	72	28	1	308	3.9	2.5	3.9	5.6
業務内容	主に研究(教育研究)	28	27	131	153	159	91	11	572	4.7	3.1	4.7	6.2
	主にマネジメント	18	22	85	95	62	29	3	296	4.0	2.7	4.1	5.5
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	19	17	96	87	87	35	6	328	4.3	2.8	4.3	5.9
	その他	10	7	16	21	13	3	0	60	3.6	2.5	3.9	5.1
職位	社長・役員、学長等クラス	16	19	78	80	55	19	3	254	3.9	2.6	4.0	5.4
	部・室・グループ長、教授クラス	10	29	124	128	115	52	4	452	4.2	2.8	4.3	5.8
	主任研究員、准教授クラス	21	11	66	71	91	48	6	293	4.8	3.2	5.0	6.3
	研究員、助教クラス	21	12	53	62	55	36	6	224	4.6	3.1	4.6	6.2
	その他	7	2	7	15	5	3	1	33	4.2	3.2	4.2	5.3
雇用形態	任期あり	23	33	117	126	104	54	9	443	4.3	2.8	4.3	5.9
	任期なし	52	40	210	230	217	104	11	812	4.4	3.0	4.5	6.0
大学種別	国立大学	19	22	123	134	138	80	13	510	4.7	3.1	4.7	6.3
	公立大学	5	4	14	19	15	8	0	60	4.3	3.0	4.4	5.9
	私立大学	8	7	40	46	42	19	3	157	4.4	3.0	4.5	6.0
大学グループ	第1グループ	6	3	30	37	40	29	4	143	5.0	3.5	5.1	6.6
	第2グループ	9	12	64	50	68	37	5	236	4.6	2.9	4.7	6.3
	第3グループ	10	9	39	47	36	19	1	151	4.3	2.9	4.3	5.8
	第4グループ	7	9	44	65	51	22	6	197	4.5	3.2	4.5	6.0
大学部局分野	理学	2	1	16	23	35	26	7	108	5.7	4.1	5.7	7.1
	工学	14	13	53	74	64	32	4	240	4.5	3.1	4.5	6.0
	農学	4	5	23	24	19	8	0	79	4.1	2.7	4.1	5.6
	保健	10	11	66	51	64	33	4	229	4.5	2.8	4.6	6.1
全回答者(属性無回答を含む)		75	73	328	356	321	158	20	1256	4.4	2.9	4.4	6.0

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-27. 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。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	2	31	32	14	0	0	79	3.5	2.6	3.7	4.7
	拠点長・中心研究者グループ	0	4	6	1	2	1	0	14	2.6	1.5	2.5	4.2
	研究者グループ	81	50	206	222	161	60	6	705	4.0	2.7	4.1	5.5
	イノベーション俯瞰グループ	31	61	169	124	52	11	2	419	3.0	2.1	3.1	4.5
性別	男性	100	107	388	349	206	63	6	1119	3.5	2.4	3.6	5.0
	女性	14	10	24	30	23	9	2	98	4.1	2.7	4.2	5.7
年齢	39歳未満	31	20	71	79	72	28	6	276	4.3	2.8	4.3	5.9
	40～49歳	38	27	98	117	71	27	2	342	3.9	2.7	4.0	5.3
	50～59歳	36	37	143	110	60	13	0	363	3.3	2.3	3.4	4.7
	60歳以上	9	33	100	73	26	4	0	236	2.9	2.1	3.1	4.3
所属機関区分	大学	73	68	256	244	162	55	6	791	3.7	2.5	3.8	5.3
	公的研究機関	17	4	29	47	27	10	0	117	4.2	3.1	4.2	5.5
	民間企業等	24	45	127	88	40	7	2	309	3.0	2.1	3.1	4.5
業務内容	主に研究(教育研究)	59	38	159	170	125	44	5	541	4.0	2.7	4.1	5.5
	主にマネジメント	20	29	115	95	44	10	1	294	3.3	2.3	3.4	4.7
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	25	40	116	91	55	18	2	322	3.4	2.2	3.4	4.9
	その他	10	10	22	23	5	0	0	60	2.8	2.0	3.2	4.3
職位	社長・役員、学長等クラス	14	36	111	77	26	5	1	256	2.9	2.1	3.0	4.3
	部・室・グループ長、教授クラス	24	46	153	129	86	23	1	438	3.5	2.4	3.6	5.0
	主任研究員、准教授クラス	35	18	75	93	69	22	2	279	4.1	2.8	4.2	5.6
	研究員、助教クラス	36	12	63	65	44	21	4	209	4.1	2.7	4.1	5.6
	その他	5	5	10	15	4	1	0	35	3.2	2.3	3.6	4.6
雇用形態	任期あり	35	49	154	131	67	25	5	431	3.4	2.3	3.5	4.9
	任期なし	79	67	258	248	162	47	3	785	3.7	2.5	3.8	5.2
大学種別	国立大学	43	42	154	146	105	35	4	486	3.8	2.5	3.9	5.4
	公立大学	10	4	18	19	11	3	0	55	3.7	2.6	3.8	5.0
	私立大学	15	7	45	48	35	13	2	150	4.1	2.8	4.1	5.6
大学グループ	第1グループ	14	12	38	41	25	17	2	135	4.0	2.6	4.0	5.7
	第2グループ	24	16	72	59	57	16	1	221	3.9	2.6	4.0	5.5
	第3グループ	15	11	52	45	32	5	1	146	3.6	2.5	3.7	5.1
	第4グループ	15	14	55	68	37	13	2	189	3.9	2.7	4.0	5.2
大学部局分野	理学	14	5	17	35	28	9	2	96	4.5	3.4	4.6	5.9
	工学	22	15	66	67	63	18	3	232	4.1	2.8	4.2	5.7
	農学	8	6	24	28	13	4	0	75	3.6	2.6	3.8	4.9
	保健	23	21	79	63	33	19	1	216	3.6	2.4	3.5	5.0
全回答者(属性無回答を含む)		114	117	412	379	229	72	8	1217	3.6	2.4	3.7	5.0

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-29. 国は、国民に向けて、科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容や、それらがもたらす効果と限界等についての説明を充分に行っていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	10	40	17	10	0	0	77	2.7	2.1	2.9	4.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	7	3	2	1	0	14	3.3	2.3	3.1	4.7
	研究者グループ	46	177	325	156	60	16	6	740	2.5	1.7	2.7	3.9
	イノベーション俯瞰グループ	16	119	199	84	23	8	1	434	2.2	1.5	2.5	3.5
性別	男性	58	274	534	235	89	23	6	1161	2.4	1.7	2.6	3.8
	女性	8	33	37	25	6	2	1	104	2.3	1.3	2.5	3.9
年齢	39歳未満	25	76	118	56	25	5	2	282	2.4	1.5	2.6	3.9
	40～49歳	15	87	163	72	32	9	2	365	2.5	1.7	2.6	3.9
	50～59歳	18	88	183	80	21	7	2	381	2.3	1.7	2.6	3.6
	60歳以上	8	56	107	52	17	4	1	237	2.4	1.7	2.6	3.8
所属機関区分	大学	48	187	362	178	67	18	4	816	2.5	1.7	2.7	3.9
	公的研究機関	6	24	58	29	13	2	2	128	2.7	1.9	2.8	4.1
	民間企業等	12	96	151	53	15	5	1	321	2.0	1.4	2.4	3.3
業務内容	主に研究(教育研究)	33	143	241	121	45	13	4	567	2.4	1.7	2.6	3.9
	主にマネジメント	9	74	144	60	17	9	1	305	2.3	1.7	2.6	3.6
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	19	69	157	68	29	3	2	328	2.5	1.8	2.7	3.8
	その他	5	21	29	11	4	0	0	65	1.9	1.3	2.3	3.3
職位	社長・役員、学長等クラス	11	69	124	44	17	4	1	259	2.2	1.6	2.5	3.4
	部・室・グループ長、教授クラス	15	99	201	101	31	12	3	447	2.5	1.8	2.7	3.9
	主任研究員、准教授クラス	17	57	142	64	28	4	2	297	2.6	1.9	2.7	4.0
	研究員、助教クラス	21	72	84	47	15	5	1	224	2.2	1.3	2.5	3.8
	その他	2	10	20	4	4	0	0	38	2.1	1.6	2.4	3.2
雇用形態	任期あり	25	112	195	91	30	12	1	441	2.4	1.6	2.6	3.8
	任期なし	41	195	376	168	65	13	6	823	2.4	1.7	2.6	3.8
大学種別	国立大学	26	108	227	108	44	13	3	503	2.6	1.8	2.7	4.0
	公立大学	6	14	28	10	5	1	1	59	2.4	1.7	2.6	3.7
	私立大学	12	45	65	32	10	1	0	153	2.1	1.4	2.5	3.6
大学グループ	第1グループ	6	33	59	28	16	5	2	143	2.7	1.7	2.8	4.2
	第2グループ	12	54	107	54	14	3	1	233	2.4	1.7	2.6	3.8
	第3グループ	13	31	72	28	13	4	0	148	2.5	1.8	2.7	3.8
	第4グループ	13	49	82	40	16	3	1	191	2.4	1.6	2.6	3.8
大学部局分野	理学	6	26	40	26	9	1	2	104	2.6	1.7	2.8	4.1
	工学	13	63	105	50	18	4	1	241	2.3	1.6	2.6	3.8
	農学	6	16	34	17	9	1	0	77	2.6	1.8	2.8	4.1
	保健	16	52	103	45	14	8	1	223	2.4	1.7	2.6	3.8
全回答者(属性無回答を含む)		66	307	571	260	95	25	7	1265	2.4	1.7	2.6	3.8

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-30. 国は、科学技術イノベーション政策の企画立案、推進に際して、国民の幅広い参画を得るための取り組み(意見公募の実施など)を、充分に行っていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	6	37	21	12	1	0	77	3.1	2.3	3.1	4.5
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	5	2	5	0	1	14	4.1	2.5	4.2	5.8
	研究者グループ	80	133	301	176	62	27	7	706	2.8	1.9	2.9	4.2
	イノベーション俯瞰グループ	28	89	181	107	30	13	2	422	2.6	1.8	2.8	4.1
性別	男性	99	205	490	277	102	36	10	1120	2.8	1.9	2.9	4.2
	女性	13	24	34	29	7	5	0	99	2.7	1.7	2.9	4.3
年齢	39歳未満	41	52	109	73	23	7	2	266	2.7	1.9	2.9	4.2
	40～49歳	32	70	139	90	27	18	4	348	2.8	1.9	2.9	4.3
	50～59歳	28	65	177	82	35	10	2	371	2.7	1.9	2.8	4.1
	60歳以上	11	42	99	61	24	6	2	234	2.8	1.9	2.9	4.3
所属機関区分	大学	81	144	332	192	79	31	5	783	2.8	1.9	2.9	4.3
	公的研究機関	8	18	53	37	11	4	3	126	3.0	2.1	3.1	4.4
	民間企業等	23	67	139	77	19	6	2	310	2.5	1.8	2.7	3.9
業務内容	主に研究(教育研究)	64	108	212	138	52	22	4	536	2.8	1.9	2.9	4.3
	主にマネジメント	15	51	132	83	26	6	1	299	2.7	2.0	2.9	4.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	24	57	151	70	30	11	4	323	2.8	1.9	2.8	4.1
	その他	9	13	29	15	1	2	1	61	2.5	1.8	2.7	3.8
職位	社長・役員、学長等クラス	17	54	108	62	21	6	2	253	2.6	1.8	2.8	4.1
	部・室・グループ長、教授クラス	23	71	192	111	45	17	3	439	2.9	2.0	3.0	4.3
	主任研究員、准教授クラス	37	51	120	71	21	10	4	277	2.8	1.9	2.9	4.2
	研究員、助教クラス	31	48	82	57	19	7	1	214	2.7	1.8	2.9	4.2
	その他	4	5	22	5	3	1	0	36	2.5	2.0	2.7	3.3
雇用形態	任期あり	41	74	186	115	33	14	3	425	2.8	2.0	2.9	4.2
	任期なし	71	155	337	191	76	27	7	793	2.7	1.9	2.9	4.2
大学種別	国立大学	46	78	210	116	52	22	5	483	2.9	2.0	3.0	4.4
	公立大学	12	11	22	12	7	1	0	53	2.7	1.8	2.8	4.3
	私立大学	18	36	63	37	10	1	0	147	2.3	1.7	2.7	3.8
大学グループ	第1グループ	14	18	58	32	14	11	2	135	3.2	2.1	3.1	4.6
	第2グループ	23	41	91	58	25	5	2	222	2.8	1.9	2.9	4.3
	第3グループ	16	26	64	35	14	6	0	145	2.8	1.9	2.9	4.2
	第4グループ	23	40	82	40	16	2	1	181	2.5	1.8	2.7	3.9
大学部局分野	理学	15	17	42	23	7	5	1	95	2.8	1.9	2.9	4.2
	工学	22	51	83	71	21	4	2	232	2.7	1.8	3.0	4.3
	農学	5	14	36	13	10	4	1	78	2.9	1.9	2.8	4.4
	保健	31	36	99	45	17	11	0	208	2.7	1.9	2.8	4.1
全回答者(属性無回答を含む)		112	229	524	306	109	41	10	1219	2.8	1.9	2.9	4.2

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-31. 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。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数(平均)	第1四分点	中央値	第3四分点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	5	19	25	22	9	0	80	4.3	3.0	4.4	5.8
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	4	3	4	2	0	14	4.3	2.7	4.4	6.0
	研究者グループ	46	61	186	230	170	83	10	740	4.2	2.8	4.2	5.8
	イノベーション俯瞰グループ	44	47	129	113	77	35	4	405	3.7	2.4	3.7	5.3
性別	男性	77	105	312	340	255	116	13	1141	4.0	2.6	4.1	5.6
	女性	14	9	26	31	18	13	1	98	4.1	2.7	4.1	5.7
年齢	39歳未満	30	21	65	83	66	35	7	277	4.4	2.9	4.4	6.0
	40～49歳	22	38	90	95	88	45	2	358	4.1	2.6	4.2	5.9
	50～59歳	23	27	113	124	77	31	4	376	3.9	2.7	4.0	5.4
	60歳以上	16	28	70	69	42	18	1	228	3.6	2.4	3.7	5.2
所属機関区分	大学	51	68	217	243	187	87	11	813	4.1	2.7	4.2	5.7
	公的研究機関	3	10	28	47	31	15	0	131	4.2	3.0	4.3	5.7
	民間企業等	37	36	93	81	55	27	3	295	3.7	2.3	3.7	5.3
業務内容	主に研究(教育研究)	36	45	137	175	131	68	8	564	4.2	2.8	4.3	5.8
	主にマネジメント	22	31	73	93	65	27	3	292	4.0	2.6	4.1	5.6
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	20	30	108	92	67	26	3	326	3.8	2.5	3.8	5.4
	その他	13	8	20	11	10	8	0	57	3.6	2.2	3.4	5.6
職位	社長・役員、学長等クラス	20	33	72	70	51	21	2	249	3.7	2.3	3.8	5.4
	部・室・グループ長、教授クラス	21	33	132	141	90	41	4	441	3.9	2.6	4.0	5.5
	主任研究員、准教授クラス	20	26	64	89	80	33	2	294	4.2	2.9	4.4	5.9
	研究員、助教クラス	23	20	59	60	46	31	6	222	4.2	2.7	4.2	6.0
	その他	7	2	11	11	6	3	0	33	3.8	2.6	3.9	5.2
雇用形態	任期あり	30	50	112	132	90	47	5	436	3.9	2.5	4.0	5.6
	任期なし	61	64	226	238	183	82	9	802	4.0	2.7	4.1	5.7
大学種別	国立大学	31	44	127	148	111	60	8	498	4.2	2.7	4.2	5.8
	公立大学	5	3	18	17	17	4	1	60	4.1	2.8	4.2	5.7
	私立大学	8	13	39	49	40	15	1	157	4.1	2.8	4.2	5.7
大学グループ	第1グループ	6	6	42	44	28	20	3	143	4.3	2.8	4.2	5.9
	第2グループ	16	25	53	69	54	24	4	229	4.1	2.7	4.2	5.8
	第3グループ	12	13	42	46	31	16	1	149	4.0	2.6	4.0	5.6
	第4グループ	10	16	47	55	55	19	2	194	4.2	2.8	4.4	5.8
大学部局分野	理学	10	5	28	28	28	9	2	100	4.3	2.9	4.3	5.8
	工学	13	20	60	78	52	28	3	241	4.1	2.8	4.2	5.7
	農学	6	7	20	25	18	7	0	77	3.9	2.7	4.1	5.5
	保健	14	22	54	65	52	27	5	225	4.2	2.7	4.3	5.9
全回答者(属性無回答を含む)		91	114	338	371	273	129	14	1239	4.0	2.6	4.1	5.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。



Q2-32. 国や研究者コミュニティ(各学会等)は、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を十分に果たしていますか。

		分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数(平均)	第1四分点	中央値	第3四分点
			1	2	3	4	5	6					
回答者グループ	大学・機関長グループ	3	6	27	28	16	1	0	78	3.5	2.5	3.7	4.9
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	5	4	3	1	0	14	3.7	2.5	3.8	5.3
	研究者グループ	25	71	250	237	143	53	7	761	3.7	2.5	3.8	5.1
	イノベーション俯瞰グループ	17	69	184	116	51	12	1	433	2.9	2.0	3.0	4.4
性別	男性	40	131	441	345	194	61	7	1179	3.4	2.3	3.4	4.8
	女性	5	16	25	40	19	6	1	107	3.6	2.4	3.9	5.0
年齢	39歳未満	14	34	99	76	58	23	3	293	3.6	2.3	3.6	5.3
	40～49歳	12	42	111	123	69	19	4	368	3.6	2.4	3.8	5.0
	50～59歳	13	38	156	116	53	22	1	386	3.3	2.3	3.3	4.7
	60歳以上	6	33	100	70	33	3	0	239	2.9	2.1	3.1	4.4
所属機関区分	大学	29	80	288	264	146	50	7	835	3.6	2.4	3.6	5.0
	公的研究機関	2	11	40	42	28	10	1	132	3.8	2.6	3.9	5.4
	民間企業等	14	56	138	79	39	7	0	319	2.8	2.0	2.9	4.3
業務内容	主に研究(教育研究)	17	54	183	185	110	44	7	583	3.8	2.5	3.8	5.2
	主にマネジメント	8	43	126	86	43	8	0	306	3.0	2.1	3.1	4.5
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	13	39	130	96	55	13	1	334	3.3	2.2	3.3	4.7
	その他	7	11	27	18	5	2	0	63	2.7	2.0	2.9	4.2
職位	社長・役員、学長等クラス	12	47	106	66	35	4	0	258	2.8	1.9	3.0	4.4
	部・室・グループ長、教授クラス	9	41	172	139	73	25	3	453	3.5	2.4	3.5	4.9
	主任研究員、准教授クラス	11	27	95	102	57	19	3	303	3.7	2.5	3.8	5.1
	研究員、助教クラス	10	26	80	66	42	19	2	235	3.6	2.3	3.6	5.2
	その他	3	6	13	12	6	0	0	37	3.0	2.1	3.3	4.5
雇用形態	任期あり	16	54	156	136	81	20	3	450	3.4	2.3	3.5	4.9
	任期なし	29	93	310	249	131	47	5	835	3.4	2.3	3.4	4.8
大学種別	国立大学	17	48	159	168	99	34	4	512	3.7	2.5	3.8	5.2
	公立大学	2	5	25	18	12	2	1	63	3.5	2.4	3.5	4.9
	私立大学	7	16	64	43	25	9	1	158	3.4	2.3	3.3	4.8
大学グループ	第1グループ	3	8	45	49	30	12	2	146	4.0	2.7	4.0	5.4
	第2グループ	9	28	68	77	49	12	2	236	3.6	2.4	3.8	5.1
	第3グループ	7	11	60	44	26	12	1	154	3.6	2.4	3.6	5.0
	第4グループ	7	22	75	59	31	9	1	197	3.3	2.3	3.4	4.8
大学部局分野	理学	5	9	29	31	28	6	2	105	4.0	2.7	4.1	5.6
	工学	9	25	92	76	33	16	3	245	3.4	2.3	3.5	4.8
	農学	2	8	25	23	20	5	0	81	3.7	2.5	3.9	5.4
	保健	7	20	74	76	44	17	1	232	3.7	2.5	3.8	5.2
全回答者(属性無回答を含む)		45	147	466	385	213	67	8	1286	3.4	2.3	3.5	4.9

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-1. 科学技術イノベーションを通じて達成すべき重要課題についての認識が、産学官で十分に共有されていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数(平均)	第1四分点	中央値	第3四分点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	1	26	24	20	6	0	77	4.1	2.8	4.1	5.6
	拠点長・中心研究者グループ	1	1	7	2	3	0	0	13	3.1	2.2	3.0	4.8
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	24	48	131	117	84	44	2	426	3.8	2.4	3.8	5.5
性別	男性	26	44	155	136	106	47	2	490	3.8	2.5	3.9	5.5
	女性	3	6	9	7	1	3	0	26	2.9	1.8	3.0	4.4
年齢	39歳未満	4	4	11	8	4	3	0	30	3.4	2.2	3.3	4.9
	40～49歳	5	13	19	23	16	7	1	79	3.7	2.3	3.9	5.4
	50～59歳	7	16	55	56	46	20	0	193	4.0	2.6	4.1	5.6
	60歳以上	13	17	79	56	41	20	1	214	3.7	2.4	3.7	5.3
所属機関区分	大学	4	8	66	50	41	9	0	174	3.7	2.6	3.8	5.3
	公的研究機関	3	1	10	9	8	3	0	31	4.1	2.8	4.2	5.7
	民間企業等	22	41	88	84	58	38	2	311	3.8	2.4	3.9	5.6
業務内容	主に研究(教育研究)	2	4	21	8	8	3	0	44	3.3	2.2	3.1	5.0
	主にマネジメント	14	19	83	80	60	32	1	275	4.0	2.7	4.1	5.7
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	7	15	45	43	29	10	1	143	3.7	2.4	3.8	5.2
	その他	6	12	15	12	10	5	0	54	3.3	1.8	3.3	5.3
職位	社長・役員、学長等クラス	17	31	76	70	50	24	0	251	3.7	2.4	3.8	5.4
	部・室・グループ長、教授クラス	4	12	62	55	45	18	2	194	4.0	2.6	4.0	5.6
	主任研究員、准教授クラス	2	3	12	7	8	4	0	34	3.9	2.4	3.8	5.7
	研究員、助教クラス	1	0	3	1	0	0	0	4	2.5	2.2	2.8	3.3
	その他	5	4	11	10	4	4	0	33	3.6	2.3	3.6	5.0
雇用形態	任期あり	11	16	72	60	39	20	1	208	3.8	2.5	3.8	5.3
	任期なし	18	34	92	82	68	30	1	307	3.8	2.4	3.9	5.5
大学種別	国立大学	1	1	16	14	10	2	0	43	3.8	2.7	3.9	5.2
	公立大学	0	0	2	1	2	0	0	5	4.0	2.7	4.2	5.6
	私立大学	1	1	10	6	5	1	0	23	3.6	2.5	3.5	5.1
大学グループ	第1グループ	1	1	5	0	3	0	0	9	3.1	2.1	2.8	5.4
	第2グループ	0	0	6	5	4	2	0	17	4.2	2.8	4.2	5.7
	第3グループ	0	0	4	8	3	0	0	15	3.9	3.2	4.1	4.8
	第4グループ	1	1	13	8	7	1	0	30	3.6	2.5	3.5	5.1
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		29	50	164	143	107	50	2	516	3.8	2.5	3.8	5.5

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-2. 科学技術イノベーションを通じて重要課題を達成するための戦略や国家プロジェクトが、産学官の協力のもと十分に実施されていますか。

		分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点
			1	2	3	4	5	6					
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	3	29	30	14	3	0	79	3.6	2.6	3.8	4.8
	拠点長・中心研究者グループ	1	2	3	5	3	0	0	13	3.4	2.4	3.8	4.9
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	29	46	152	141	63	18	1	421	3.3	2.3	3.5	4.7
性別	男性	30	41	177	170	77	20	1	486	3.4	2.4	3.6	4.8
	女性	2	10	7	6	3	1	0	27	2.4	1.1	2.5	4.2
年齢	39歳未満	5	3	7	11	5	3	0	29	3.9	2.7	4.0	5.3
	40～49歳	8	9	22	30	13	1	1	76	3.4	2.4	3.7	4.8
	50～59歳	9	18	71	61	35	6	0	191	3.4	2.4	3.5	4.8
	60歳以上	10	21	84	74	27	11	0	217	3.3	2.3	3.4	4.6
所属機関区分	大学	6	10	65	59	29	8	1	172	3.6	2.5	3.6	4.9
	公的研究機関	2	2	8	15	7	0	0	32	3.7	2.9	4.0	4.9
	民間企業等	24	39	111	102	44	13	0	309	3.2	2.2	3.4	4.7
業務内容	主に研究(教育研究)	5	3	16	17	4	0	1	41	3.3	2.4	3.5	4.5
	主にマネジメント	14	22	94	102	44	13	0	275	3.5	2.5	3.7	4.8
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	7	16	55	41	23	8	0	143	3.3	2.3	3.4	4.8
	その他	6	10	19	16	9	0	0	54	2.9	2.0	3.2	4.5
職位	社長・役員、学長等クラス	17	30	98	82	27	14	0	251	3.2	2.2	3.3	4.6
	部・室・グループ長、教授クラス	6	14	66	66	40	6	0	192	3.6	2.5	3.7	4.9
	主任研究員、准教授クラス	5	2	9	15	3	1	1	31	3.7	2.7	3.8	4.7
	研究員、助教クラス	1	0	3	1	0	0	0	4	2.5	2.2	2.8	3.3
	その他	3	5	8	12	10	0	0	35	3.5	2.4	4.0	5.2
雇用形態	任期あり	9	14	81	76	27	12	0	210	3.4	2.5	3.6	4.7
	任期なし	23	36	103	100	53	9	1	302	3.3	2.3	3.5	4.8
大学種別	国立大学	1	3	15	17	5	3	0	43	3.5	2.5	3.7	4.7
	公立大学	0	0	4	0	1	0	0	5	2.8	2.2	2.7	3.2
	私立大学	0	2	9	8	5	0	0	24	3.3	2.4	3.5	4.8
大学グループ	第1グループ	1	2	2	2	2	1	0	9	3.6	1.9	3.8	5.6
	第2グループ	0	0	7	6	2	2	0	17	3.9	2.7	3.8	4.9
	第3グループ	0	1	7	5	2	0	0	15	3.1	2.3	3.2	4.4
	第4グループ	0	2	12	12	5	0	0	31	3.3	2.5	3.5	4.6
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		32	51	184	176	80	21	1	513	3.4	2.4	3.5	4.8

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-3. 国は、重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中を充分に行っていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	5	3	16	26	25	6	0	76	4.4	3.3	4.6	5.8
	拠点長・中心研究者グループ	1	0	5	5	2	1	0	13	3.8	2.8	3.8	4.9
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	39	49	146	121	65	25	4	410	3.4	2.3	3.5	4.9
性別	男性	41	45	161	145	89	31	3	474	3.6	2.4	3.7	5.1
	女性	4	7	6	7	3	1	1	25	3.0	1.5	3.2	4.7
年齢	39歳未満	5	4	8	9	5	2	1	29	3.7	2.3	3.8	5.3
	40～49歳	10	8	25	20	17	2	2	74	3.6	2.4	3.7	5.2
	50～59歳	16	14	72	63	24	10	1	184	3.4	2.4	3.5	4.7
	60歳以上	14	26	62	60	46	18	0	212	3.7	2.4	3.8	5.4
所属機関区分	大学	8	11	47	50	44	16	2	170	4.2	2.8	4.2	5.7
	公的研究機関	2	1	8	10	11	2	0	32	4.3	3.1	4.5	5.8
	民間企業等	35	40	112	92	37	14	2	297	3.2	2.2	3.3	4.6
業務内容	主に研究(教育研究)	3	3	13	16	9	1	1	43	3.8	2.7	3.9	5.0
	主にマネジメント	25	21	89	89	47	17	1	264	3.6	2.5	3.7	5.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	10	16	46	36	29	11	1	139	3.7	2.3	3.7	5.4
	その他	7	12	19	11	7	3	1	53	3.0	1.8	2.9	4.7
職位	社長・役員、学長等クラス	23	33	81	74	39	15	2	244	3.4	2.2	3.5	4.9
	部・室・グループ長、教授クラス	12	12	61	56	44	12	1	186	3.8	2.6	3.9	5.4
	主任研究員、准教授クラス	4	4	12	10	4	1	1	32	3.3	2.2	3.3	4.7
	研究員、助教クラス	2	0	3	0	0	0	0	3	2.0	2.1	2.5	2.9
	その他	4	3	10	12	5	4	0	34	3.8	2.6	3.9	5.2
雇用形態	任期あり	12	21	60	60	44	20	2	207	3.9	2.5	4.0	5.5
	任期なし	33	30	107	92	48	12	2	291	3.4	2.3	3.5	4.8
大学種別	国立大学	4	0	10	14	13	3	0	40	4.5	3.3	4.5	5.8
	公立大学	0	0	3	1	1	0	0	5	3.2	2.4	3.1	4.6
	私立大学	0	3	6	9	4	2	0	24	3.7	2.5	3.9	5.0
大学グループ	第1グループ	1	0	5	3	1	0	0	9	3.1	2.4	3.2	4.3
	第2グループ	0	0	4	5	4	4	0	17	4.9	3.4	4.8	6.6
	第3グループ	1	0	4	4	6	0	0	14	4.3	3.1	4.6	5.7
	第4グループ	2	3	6	12	7	1	0	29	3.8	2.8	4.1	5.2
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		45	52	167	152	92	32	4	499	3.6	2.4	3.7	5.1

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-4. 重要課題達成に向けた技術的な問題に対応するために、自然科学の分野を超えた協力(医学と工学など)が充分なされていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数(平均)	第1四分点	中央値	第3四分点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	6	24	30	12	5	0	77	3.6	2.6	3.8	4.9
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	6	2	4	0	0	14	3.1	2.1	3.1	5.2
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	42	44	165	129	59	10	0	407	3.1	2.3	3.3	4.6
性別	男性	43	46	186	154	73	13	0	472	3.2	2.3	3.4	4.7
	女性	3	6	9	7	2	2	0	26	2.8	1.8	3.0	4.4
年齢	39歳未満	3	2	16	9	3	1	0	31	3.0	2.3	3.1	4.3
	40～49歳	14	7	28	20	15	0	0	70	3.2	2.3	3.3	4.8
	50～59歳	18	16	75	62	26	3	0	182	3.2	2.3	3.3	4.6
	60歳以上	11	27	76	70	31	11	0	215	3.3	2.3	3.4	4.7
所属機関区分	大学	5	17	67	51	36	2	0	173	3.3	2.3	3.4	4.8
	公的研究機関	3	0	9	13	6	3	0	31	4.2	3.1	4.2	5.3
	民間企業等	38	35	119	97	33	10	0	294	3.1	2.2	3.2	4.5
業務内容	主に研究(教育研究)	3	4	16	15	7	1	0	43	3.3	2.4	3.5	4.7
	主にマネジメント	26	19	109	84	40	11	0	263	3.4	2.4	3.4	4.7
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	7	19	57	41	22	3	0	142	3.1	2.1	3.2	4.6
	その他	10	10	13	21	6	0	0	50	2.9	2.0	3.5	4.5
職位	社長・役員、学長等クラス	25	26	102	75	28	11	0	242	3.1	2.2	3.2	4.5
	部・室・グループ長、教授クラス	9	16	70	62	38	3	0	189	3.4	2.4	3.6	4.8
	主任研究員、准教授クラス	6	4	10	13	3	0	0	30	3.0	2.3	3.5	4.4
	研究員、助教クラス	1	0	3	1	0	0	0	4	2.5	2.2	2.8	3.3
	その他	5	6	10	10	6	1	0	33	3.2	2.0	3.4	4.8
雇用形態	任期あり	13	20	79	65	30	12	0	206	3.4	2.3	3.4	4.8
	任期なし	33	32	115	96	45	3	0	291	3.1	2.3	3.3	4.6
大学種別	国立大学	2	5	15	12	9	1	0	42	3.3	2.3	3.5	4.9
	公立大学	0	0	1	3	1	0	0	5	4.0	3.5	4.2	4.9
	私立大学	0	3	9	9	2	1	0	24	3.1	2.2	3.3	4.4
大学グループ	第1グループ	0	1	4	2	2	1	0	10	3.6	2.3	3.3	5.4
	第2グループ	0	3	8	4	2	0	0	17	2.6	1.9	2.8	4.1
	第3グループ	0	1	4	4	6	0	0	15	4.0	2.8	4.4	5.6
	第4グループ	2	3	9	14	2	1	0	29	3.2	2.5	3.6	4.5
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		46	52	195	161	75	15	0	498	3.2	2.3	3.4	4.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-5. 重要課題達成に向けた社会的な問題(制度問題、倫理問題など)に対応するために、自然科学に加えて人文・社会科学の知識が十分に活用されていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数(平均)	第1四分点	中央値	第3四分点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	8	36	21	12	0	0	77	3.0	2.2	3.1	4.4
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	7	2	3	0	1	14	3.6	2.3	3.1	5.3
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	61	80	191	90	24	3	0	388	2.3	1.8	2.7	3.7
性別	男性	63	80	225	107	36	3	1	452	2.5	1.9	2.7	3.9
	女性	2	9	9	6	3	0	0	27	2.2	1.3	2.5	4.0
年齢	39歳未満	8	3	10	10	3	0	0	26	3.0	2.3	3.3	4.4
	40～49歳	20	16	23	17	7	1	0	64	2.6	1.7	2.8	4.2
	50～59歳	20	32	98	36	12	1	1	180	2.4	1.9	2.7	3.6
	60歳以上	17	38	103	50	17	1	0	209	2.5	1.9	2.7	3.9
所属機関区分	大学	9	32	74	47	14	1	1	169	2.6	1.9	2.8	4.1
	公的研究機関	1	2	17	8	6	0	0	33	3.1	2.3	3.1	4.5
	民間企業等	55	55	143	58	19	2	0	277	2.3	1.8	2.6	3.6
業務内容	主に研究(教育研究)	2	9	21	8	4	1	1	44	2.6	1.8	2.7	4.0
	主にマネジメント	32	43	125	63	24	2	0	257	2.6	2.0	2.8	4.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	15	25	69	30	10	0	0	134	2.4	1.9	2.7	3.7
	その他	16	12	19	12	1	0	0	44	2.1	1.5	2.5	3.6
職位	社長・役員、学長等クラス	30	45	126	47	18	1	0	237	2.3	1.9	2.6	3.6
	部・室・グループ長、教授クラス	15	31	88	44	17	2	1	183	2.6	1.9	2.8	4.0
	主任研究員、准教授クラス	10	8	9	7	2	0	0	26	2.2	1.4	2.6	3.9
	研究員、助教クラス	2	0	1	2	0	0	0	3	3.3	2.9	3.8	4.4
	その他	8	5	10	13	2	0	0	30	2.8	2.1	3.3	4.3
雇用形態	任期あり	17	37	104	42	18	1	0	202	2.4	1.9	2.7	3.8
	任期なし	48	52	129	71	21	2	1	276	2.5	1.9	2.8	3.9
大学種別	国立大学	2	6	21	9	5	0	1	42	2.8	2.0	2.9	4.2
	公立大学	0	0	2	2	1	0	0	5	3.6	2.7	3.8	4.8
	私立大学	1	3	11	6	3	0	0	23	2.8	2.1	3.0	4.2
大学グループ	第1グループ	0	0	6	2	1	0	1	10	3.6	2.4	3.1	4.6
	第2グループ	0	4	8	3	2	0	0	17	2.4	1.7	2.6	3.8
	第3グループ	0	2	7	3	3	0	0	15	2.9	2.1	3.0	4.6
	第4グループ	3	3	13	9	3	0	0	28	2.9	2.2	3.1	4.3
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		65	89	234	113	39	3	1	479	2.5	1.9	2.7	3.9

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-7. イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設などの手段が、十分に活用されていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	10	4	32	28	7	0	0	71	3.1	2.4	3.3	4.4
	拠点長・中心研究者グループ	1	3	9	0	1	0	0	13	1.8	1.7	2.3	2.9
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	46	71	183	112	31	7	0	404	2.6	1.9	2.9	4.1
性別	男性	54	71	213	135	36	7	0	462	2.7	2.0	2.9	4.1
	女性	3	7	11	5	3	0	0	26	2.3	1.5	2.6	3.8
年齢	39歳未満	5	6	14	6	3	0	0	29	2.4	1.8	2.7	3.8
	40～49歳	11	12	26	21	10	4	0	73	3.1	2.1	3.2	4.7
	50～59歳	20	26	85	53	15	1	0	180	2.7	2.0	2.9	4.1
	60歳以上	21	34	99	60	11	2	0	206	2.5	2.0	2.8	3.9
所属機関区分	大学	19	22	69	56	10	2	0	159	2.8	2.1	3.1	4.2
	公的研究機関	2	2	17	9	4	0	0	32	2.9	2.3	3.0	4.3
	民間企業等	36	54	138	75	25	5	0	297	2.6	1.9	2.8	4.0
業務内容	主に研究(教育研究)	2	8	22	10	2	2	0	44	2.5	1.9	2.7	3.8
	主にマネジメント	25	37	124	77	25	1	0	264	2.7	2.1	2.9	4.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	23	21	55	38	9	4	0	127	2.7	2.0	3.0	4.2
	その他	7	12	23	15	3	0	0	53	2.3	1.8	2.7	3.9
職位	社長・役員、学長等クラス	33	41	114	62	15	3	0	235	2.5	1.9	2.8	3.9
	部・室・グループ長、教授クラス	11	30	86	53	17	1	0	187	2.6	2.0	2.9	4.1
	主任研究員、准教授クラス	8	2	8	12	4	2	0	28	3.7	2.7	3.9	4.9
	研究員、助教クラス	0	0	3	2	0	0	0	5	2.8	2.4	3.1	4.0
	その他	5	5	13	11	3	1	0	33	2.9	2.1	3.1	4.4
雇用形態	任期あり	18	27	99	56	17	2	0	201	2.7	2.1	2.9	4.1
	任期なし	39	51	124	84	22	5	0	286	2.6	1.9	2.9	4.1
大学種別	国立大学	6	4	21	11	2	0	0	38	2.6	2.1	2.9	3.9
	公立大学	0	0	2	1	2	0	0	5	4.0	2.7	4.2	5.6
	私立大学	3	2	8	10	1	0	0	21	3.0	2.3	3.4	4.3
大学グループ	第1グループ	0	3	5	2	0	0	0	10	1.8	1.4	2.3	3.2
	第2グループ	2	2	10	2	1	0	0	15	2.3	2.0	2.6	3.2
	第3グループ	1	0	8	4	2	0	0	14	3.1	2.4	3.1	4.4
	第4グループ	6	1	8	14	2	0	0	25	3.4	2.8	3.8	4.5
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		57	78	224	140	39	7	0	488	2.7	2.0	2.9	4.1

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-8. 科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、挑戦を許容する環境の整備等)は充分になされていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	6	8	44	17	6	0	0	75	2.6	2.1	2.8	3.8
	拠点長・中心研究者グループ	1	2	7	2	2	0	0	13	2.6	2.0	2.7	4.0
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	40	120	172	82	26	8	2	410	2.2	1.4	2.5	3.6
性別	男性	45	117	214	98	33	8	1	471	2.3	1.7	2.6	3.7
	女性	2	13	9	3	1	0	1	27	1.7	0.9	1.8	3.0
年齢	39歳未満	0	13	12	8	0	0	1	34	1.9	1.1	2.2	3.4
	40～49歳	7	19	28	22	7	1	0	77	2.5	1.7	2.8	4.1
	50～59歳	24	41	86	34	13	1	1	176	2.3	1.7	2.6	3.6
	60歳以上	16	57	97	37	14	6	0	211	2.2	1.5	2.5	3.5
所属機関区分	大学	13	28	89	34	11	2	1	165	2.5	1.9	2.7	3.7
	公的研究機関	4	6	12	10	2	0	0	30	2.5	1.9	2.9	4.1
	民間企業等	30	96	122	57	21	6	1	303	2.2	1.3	2.4	3.6
業務内容	主に研究(教育研究)	1	8	28	5	2	1	1	45	2.4	1.9	2.5	3.2
	主にマネジメント	25	60	123	56	19	6	0	264	2.4	1.7	2.6	3.8
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	16	41	52	28	11	1	1	134	2.2	1.4	2.5	3.8
	その他	5	21	20	12	2	0	0	55	1.8	1.1	2.2	3.4
職位	社長・役員、学長等クラス	19	82	114	33	15	4	1	249	2.0	1.3	2.3	3.2
	部・室・グループ長、教授クラス	20	32	78	48	17	2	1	178	2.7	1.9	2.9	4.1
	主任研究員、准教授クラス	6	4	13	11	1	1	0	30	2.8	2.1	3.1	4.2
	研究員、助教クラス	0	0	3	2	0	0	0	5	2.8	2.4	3.1	4.0
	その他	2	12	15	7	1	1	0	36	2.0	1.3	2.3	3.3
雇用形態	任期あり	14	51	92	43	15	3	1	205	2.3	1.7	2.6	3.8
	任期なし	32	79	131	58	19	5	1	293	2.2	1.5	2.5	3.6
大学種別	国立大学	3	5	26	8	2	0	0	41	2.3	2.0	2.7	3.3
	公立大学	1	0	2	2	0	0	0	4	3.0	2.5	3.3	4.2
	私立大学	1	2	14	3	4	0	0	23	2.8	2.1	2.8	4.0
大学グループ	第1グループ	0	2	5	2	1	0	0	10	2.4	1.8	2.7	3.8
	第2グループ	1	4	9	1	2	0	0	16	2.1	1.7	2.4	3.1
	第3グループ	1	0	9	5	0	0	0	14	2.7	2.3	3.0	3.8
	第4グループ	3	1	19	5	3	0	0	28	2.7	2.2	2.8	3.7
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		47	130	223	101	34	8	2	498	2.3	1.6	2.6	3.7

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。



Q3-9. 総合特区制度の活用、実証実験など先駆的な取り組みの場の確保が充分になされていますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	8	5	28	26	12	2	0	73	3.4	2.5	3.6	4.7
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	7	2	2	0	0	14	2.4	1.8	2.6	3.8
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	57	57	164	102	47	21	2	393	3.1	2.1	3.1	4.5
性別	男性	61	59	189	125	58	23	1	455	3.1	2.1	3.2	4.6
	女性	4	6	10	5	3	0	1	25	2.7	1.7	2.8	4.3
年齢	39歳未満	5	3	12	8	3	2	1	29	3.4	2.3	3.3	4.7
	40～49歳	13	17	19	17	13	5	0	71	3.2	1.7	3.3	5.0
	50～59歳	22	19	86	41	22	9	1	178	3.1	2.2	3.0	4.5
	60歳以上	25	26	82	64	23	7	0	202	3.0	2.2	3.2	4.5
所属機関区分	大学	21	18	68	47	19	4	1	157	3.1	2.2	3.1	4.5
	公的研究機関	4	2	8	10	8	2	0	30	4.0	2.8	4.2	5.5
	民間企業等	40	45	123	73	34	17	1	293	3.0	2.0	3.0	4.5
業務内容	主に研究(教育研究)	1	6	23	10	3	2	1	45	2.9	2.0	2.9	4.1
	主にマネジメント	26	27	110	77	33	16	0	263	3.2	2.3	3.3	4.6
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	24	19	51	31	22	2	1	126	3.0	2.1	3.1	4.7
	その他	14	13	15	12	3	3	0	46	2.6	1.5	2.8	4.2
職位	社長・役員、学長等クラス	24	39	105	64	25	10	1	244	2.9	2.0	3.0	4.3
	部・室・グループ長、教授クラス	21	21	73	44	30	8	1	177	3.3	2.2	3.2	4.8
	主任研究員、准教授クラス	11	0	8	8	5	4	0	25	4.4	3.0	4.3	5.9
	研究員、助教クラス	1	0	1	2	1	0	0	4	4.0	3.3	4.2	5.0
	その他	8	5	12	12	0	1	0	30	2.7	2.0	3.1	4.1
雇用形態	任期あり	22	25	74	64	26	7	1	197	3.2	2.2	3.3	4.6
	任期なし	43	40	124	66	35	16	1	282	3.0	2.1	3.0	4.5
大学種別	国立大学	3	5	19	14	2	1	0	41	2.8	2.1	3.0	4.1
	公立大学	0	0	2	2	1	0	0	5	3.6	2.7	3.8	4.8
	私立大学	3	3	9	5	4	0	0	21	3.0	2.1	3.1	4.6
大学グループ	第1グループ	0	3	4	2	0	1	0	10	2.4	1.4	2.5	3.8
	第2グループ	0	2	7	5	3	0	0	17	3.1	2.2	3.2	4.6
	第3グループ	1	1	6	5	2	0	0	14	3.1	2.4	3.3	4.5
	第4グループ	5	2	13	9	2	0	0	26	2.8	2.2	3.1	4.2
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		65	65	199	130	61	23	2	480	3.1	2.1	3.1	4.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-10. 政府調達や補助金制度など、市場の創出・形成に対する国の取り組み状況は充分ですか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	6	7	26	33	9	0	0	75	3.2	2.4	3.6	4.5
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	7	5	1	0	0	14	2.9	2.3	3.1	4.2
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	38	76	152	107	51	19	7	412	3.1	2.0	3.1	4.6
性別	男性	39	78	176	142	57	18	6	477	3.1	2.1	3.2	4.6
	女性	5	6	9	3	4	1	1	24	3.0	1.7	2.8	5.0
年齢	39歳未満	3	7	10	6	4	3	1	31	3.3	1.8	3.1	5.1
	40～49歳	9	17	24	20	8	5	1	75	3.0	1.8	3.1	4.6
	50～59歳	18	18	77	58	21	3	5	182	3.2	2.3	3.2	4.5
	60歳以上	14	42	74	61	28	8	0	213	2.9	1.9	3.1	4.5
所属機関区分	大学	15	13	68	57	17	7	1	163	3.3	2.3	3.3	4.5
	公的研究機関	4	4	7	15	4	0	0	30	3.3	2.5	3.8	4.6
	民間企業等	25	67	110	73	40	12	6	308	2.9	1.8	3.0	4.6
業務内容	主に研究(教育研究)	4	6	19	10	3	2	2	42	3.1	2.1	3.0	4.4
	主にマネジメント	20	42	94	86	37	7	3	269	3.1	2.1	3.3	4.6
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	14	21	55	35	16	8	1	136	3.1	2.1	3.1	4.6
	その他	6	15	17	14	5	2	1	54	2.7	1.5	2.8	4.3
職位	社長・役員、学長等クラス	22	50	89	63	33	8	3	246	2.9	1.9	3.0	4.5
	部・室・グループ長、教授クラス	13	21	73	59	22	7	3	185	3.2	2.2	3.3	4.6
	主任研究員、准教授クラス	6	3	10	11	3	3	0	30	3.5	2.4	3.6	4.8
	研究員、助教クラス	0	0	1	3	1	0	0	5	4.0	3.5	4.2	4.9
	その他	3	10	12	9	2	1	1	35	2.6	1.5	2.7	4.1
雇用形態	任期あり	14	34	70	63	28	9	1	205	3.1	2.1	3.3	4.6
	任期なし	30	49	115	82	33	10	6	295	3.0	2.0	3.1	4.5
大学種別	国立大学	2	4	20	15	3	0	0	42	2.8	2.2	3.1	4.2
	公立大学	0	0	0	4	1	0	0	5	4.4	3.9	4.4	4.9
	私立大学	1	3	9	8	3	0	0	23	3.0	2.2	3.2	4.4
大学グループ	第1グループ	0	1	5	4	0	0	0	10	2.6	2.2	3.0	4.0
	第2グループ	0	2	8	5	2	0	0	17	2.8	2.1	3.0	4.3
	第3グループ	0	2	5	5	3	0	0	15	3.2	2.3	3.5	4.8
	第4グループ	3	2	11	13	2	0	0	28	3.1	2.4	3.5	4.4
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		44	84	185	145	61	19	7	501	3.1	2.0	3.2	4.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-11. 産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制が十分に整備されていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	12	14	28	22	4	1	0	69	2.6	1.9	2.9	4.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	6	3	2	0	0	14	2.6	1.8	2.8	4.2
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	65	85	174	86	28	12	0	385	2.5	1.8	2.7	3.9
性別	男性	73	93	199	105	33	13	0	443	2.5	1.8	2.7	4.0
	女性	4	9	9	6	1	0	0	25	1.9	1.2	2.3	3.5
年齢	39歳未満	6	6	9	9	3	1	0	28	2.9	1.9	3.1	4.4
	40～49歳	19	13	27	13	7	5	0	65	2.9	1.9	2.9	4.5
	50～59歳	25	33	83	42	12	5	0	175	2.5	1.9	2.8	3.9
	60歳以上	27	50	89	47	12	2	0	200	2.3	1.7	2.6	3.7
所属機関区分	大学	23	29	75	40	8	3	0	155	2.5	1.9	2.7	3.8
	公的研究機関	7	4	10	10	3	0	0	27	2.9	2.1	3.3	4.4
	民間企業等	47	69	123	61	23	10	0	286	2.5	1.7	2.7	3.9
業務内容	主に研究(教育研究)	3	10	20	9	3	1	0	43	2.4	1.7	2.6	3.8
	主にマネジメント	36	47	113	64	21	8	0	253	2.7	1.9	2.8	4.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	28	29	50	30	9	4	0	122	2.5	1.7	2.7	4.0
	その他	10	16	25	8	1	0	0	50	1.8	1.3	2.3	3.1
職位	社長・役員、学長等クラス	41	59	98	53	15	2	0	227	2.3	1.6	2.6	3.8
	部・室・グループ長、教授クラス	17	33	84	43	12	9	0	181	2.7	1.9	2.8	4.1
	主任研究員、准教授クラス	9	2	12	8	4	1	0	27	3.3	2.3	3.3	4.6
	研究員、助教クラス	0	1	2	1	1	0	0	5	2.8	1.9	2.9	4.6
	その他	10	7	12	6	2	1	0	28	2.4	1.7	2.6	3.9
雇用形態	任期あり	35	43	76	50	11	4	0	184	2.4	1.7	2.7	4.0
	任期なし	42	59	132	60	23	9	0	283	2.5	1.8	2.7	3.9
大学種別	国立大学	5	11	18	7	3	0	0	39	2.1	1.5	2.5	3.4
	公立大学	1	0	2	2	0	0	0	4	3.0	2.5	3.3	4.2
	私立大学	2	5	7	8	1	1	0	22	2.7	1.8	3.1	4.3
大学グループ	第1グループ	0	1	6	3	0	0	0	10	2.4	2.1	2.8	3.6
	第2グループ	2	8	5	0	2	0	0	15	1.5	0.8	1.6	2.8
	第3グループ	2	5	4	3	1	0	0	13	2.0	1.1	2.3	3.8
	第4グループ	4	2	12	11	1	1	0	27	3.0	2.3	3.3	4.3
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		77	102	208	111	34	13	0	468	2.5	1.8	2.7	3.9

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-12. 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取り組みが充分に行われていると思いますか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	12	40	19	5	1	0	77	2.5	2.0	2.8	3.8
	拠点長・中心研究者グループ	0	4	5	4	1	0	0	14	2.3	1.5	2.7	4.0
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	42	92	175	104	27	9	1	408	2.5	1.8	2.7	4.0
性別	男性	42	99	210	121	33	10	1	474	2.5	1.8	2.8	4.0
	女性	4	9	10	6	0	0	0	25	1.8	1.2	2.3	3.3
年齢	39歳未満	5	5	10	8	3	2	1	29	3.3	2.0	3.3	4.7
	40～49歳	12	16	25	22	5	4	0	72	2.8	1.8	3.0	4.3
	50～59歳	16	35	87	51	8	3	0	184	2.4	1.9	2.8	3.9
	60歳以上	13	52	98	46	17	1	0	214	2.3	1.7	2.6	3.7
所属機関区分	大学	13	31	78	42	9	5	0	165	2.5	1.9	2.8	3.9
	公的研究機関	3	4	16	8	3	0	0	31	2.6	2.1	2.9	4.0
	民間企業等	30	73	126	77	21	5	1	303	2.4	1.7	2.7	3.9
業務内容	主に研究(教育研究)	3	11	20	7	2	3	0	43	2.4	1.6	2.5	3.6
	主にマネジメント	18	51	123	72	22	2	1	271	2.6	1.9	2.8	4.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	19	27	61	34	5	4	0	131	2.4	1.8	2.7	3.8
	その他	6	19	16	14	4	1	0	54	2.2	1.2	2.5	4.0
職位	社長・役員、学長等クラス	23	61	109	55	17	2	1	245	2.3	1.7	2.6	3.8
	部・室・グループ長、教授クラス	10	38	86	54	8	2	0	188	2.4	1.8	2.8	3.9
	主任研究員、准教授クラス	7	0	15	6	4	4	0	29	3.8	2.5	3.3	5.3
	研究員、助教クラス	0	1	2	0	2	0	0	5	3.2	1.9	2.9	5.6
	その他	6	8	8	12	2	2	0	32	2.9	1.7	3.3	4.4
雇用形態	任期あり	18	37	93	53	14	3	1	201	2.6	1.9	2.8	4.0
	任期なし	28	70	127	74	19	7	0	297	2.4	1.7	2.7	3.9
大学種別	国立大学	1	8	24	8	2	1	0	43	2.3	1.9	2.6	3.4
	公立大学	0	0	3	1	1	0	0	5	3.2	2.4	3.1	4.6
	私立大学	1	6	7	9	1	0	0	23	2.4	1.6	3.0	4.1
大学グループ	第1グループ	0	2	5	2	1	0	0	10	2.4	1.8	2.7	3.8
	第2グループ	0	5	8	3	1	0	0	17	2.0	1.4	2.4	3.3
	第3グループ	0	4	7	2	1	1	0	15	2.4	1.6	2.5	3.5
	第4グループ	2	3	14	11	1	0	0	29	2.7	2.2	3.0	4.1
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		46	108	220	127	33	10	1	499	2.5	1.8	2.7	3.9

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものを、指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-14. グリーンイノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発は、現在、我が国では活発ですか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	8	0	12	22	23	16	0	73	5.2	3.8	5.2	6.5
	拠点長・中心研究者グループ	4	0	3	0	4	2	1	10	5.6	3.1	5.8	7.1
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	74	22	67	78	122	77	9	375	5.0	3.4	5.3	6.6
性別	男性	80	19	78	95	141	93	9	435	5.1	3.5	5.3	6.6
	女性	6	3	4	5	8	2	1	23	4.4	2.8	4.8	6.1
年齢	39歳未満	9	1	6	9	4	4	1	25	4.6	3.1	4.4	6.1
	40～49歳	17	5	10	18	17	14	3	67	5.0	3.5	5.0	6.7
	50～59歳	27	6	31	29	65	37	5	173	5.3	3.7	5.5	6.6
	60歳以上	33	10	35	44	63	40	1	193	4.9	3.5	5.2	6.5
所属機関区分	大学	23	2	22	37	60	30	4	155	5.4	4.0	5.5	6.5
	公的研究機関	7	1	7	3	10	6	0	27	5.0	3.0	5.4	6.5
	民間企業等	56	19	53	60	79	59	6	276	4.9	3.2	5.1	6.6
業務内容	主に研究(教育研究)	7	1	4	9	18	5	2	39	5.4	4.2	5.5	6.4
	主にマネジメント	37	8	44	54	77	66	3	252	5.3	3.7	5.4	6.8
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	28	9	18	20	49	20	5	121	5.1	3.6	5.5	6.5
	その他	14	4	16	17	5	4	0	46	3.5	2.4	3.6	4.8
職位	社長・役員、学長等クラス	45	15	40	51	67	48	1	222	4.9	3.3	5.1	6.5
	部・室・グループ長、教授クラス	21	5	31	30	67	37	7	177	5.4	3.8	5.6	6.7
	主任研究員、准教授クラス	8	2	2	6	10	7	1	28	5.5	4.2	5.7	6.9
	研究員、助教クラス	1	0	1	2	1	0	0	4	4.0	3.3	4.2	5.0
	その他	11	0	8	11	4	3	1	27	4.4	3.1	4.2	5.5
雇用形態	任期あり	34	7	35	46	58	37	2	185	5.0	3.5	5.1	6.5
	任期なし	52	15	47	54	90	58	8	272	5.1	3.5	5.4	6.6
大学種別	国立大学	5	0	3	12	13	10	1	39	5.7	4.3	5.6	6.9
	公立大学	0	0	1	3	0	1	0	5	4.4	3.5	4.2	4.9
	私立大学	4	0	5	5	8	2	0	20	4.7	3.3	5.0	6.0
大学グループ	第1グループ	3	0	1	1	2	2	1	7	6.3	4.6	6.3	7.7
	第2グループ	0	0	2	5	5	5	0	17	5.5	4.1	5.5	6.9
	第3グループ	1	0	0	5	5	4	0	14	5.9	4.5	5.7	6.9
	第4グループ	5	0	6	9	9	2	0	26	4.5	3.4	4.6	5.8
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		86	22	82	100	149	95	10	458	5.1	3.5	5.3	6.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(あまり活発ではない)～6(かなり活発である))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除いたもの。指数のレンジは0.0ポイント(あまり活発ではない)～10.0ポイント(かなり活発である)となる。

Q3-16. グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を5 つまで選び、その番号をご記入下さい。

1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成
5. 規制の強化や新設
6. 規制の緩和や廃止
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・機関長グループ	回答者合計(人)	73	73	70	
	分からない	8	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	28	8	5	4.8
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	18	16	4	4.1
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	7	7	1.1
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	4	10	1.1
	5. 規制の強化や新設	1	1	0	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	3	2	2	0.7
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	4	5	7	1.3
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	11	13	13	3.3
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	10	6	1.6
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	7	16	1.7	
拠点長・中心研究者グループ	回答者合計(人)	9	9	9	
	分からない	5	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	5	0	1	5.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	4	2	7.0
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	0	0	0.0
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	1	1	1.1
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	1	0	0	1.1
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	0	0	0	0.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	0	2	1	1.9
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	2	1	1.9
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	0	3	1.1	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	385	382	376	
	分からない	64	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	102	40	35	3.7
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	69	57	38	3.1
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	21	29	28	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	32	63	35	2.2
	5. 規制の強化や新設	6	2	7	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	40	32	13	1.7
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	30	42	36	1.8
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	31	48	74	2.3
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	26	39	46	1.8
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	28	30	64	1.8	
性別 男性	回答者合計(人)	444	441	432	
	分からない	71	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	130	46	38	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	87	73	43	3.4
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	18	33	34	1.2
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	33	67	44	2.1
	5. 規制の強化や新設	7	3	7	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	41	34	15	1.6
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	33	41	40	1.7
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	38	61	82	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	28	49	50	1.8
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	29	34	79	1.8	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
女性	回答者合計(人)	23	23	23	
	分からない	6	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	5	2	3	3.2
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	4	1	2.6
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	3	1	2.8
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	1	2	1.0
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	3	0	0	1.3
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	6	3	2.6
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	2	6	3.2
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	2	3	1.4
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	3	4	1.9	
39歳未満	回答者合計(人)	24	24	24	
	分からない	10	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	7	1	4	3.8
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	1	4	5	2.2
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	2	2	1	1.5
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	5	2	3.8
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	2	1	0	1.1
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	4	3	4	3.1
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	3	2	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	4	2	1.4
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	1	4	0.8	
40～49歳	回答者合計(人)	72	72	71	
	分からない	12	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	19	9	7	3.8
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	8	9	12	2.5
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	5	3	4	1.2
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	17	7	2.6
	5. 規制の強化や新設	0	1	2	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	8	2	4	1.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	14	3	1.7
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	7	9	16	2.6
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	11	4	7	2.2
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	4	9	1.8	
50～59歳	回答者合計(人)	179	177	172	
	分からない	21	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	52	18	15	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	35	28	14	3.3
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	9	11	14	1.2
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	14	30	13	2.2
	5. 規制の強化や新設	4	0	4	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	18	14	6	1.6
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	10	17	11	1.4
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	16	21	41	2.5
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	9	20	21	1.7
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	12	18	33	2.0	
60歳以上	回答者合計(人)	192	191	188	
	分からない	34	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	57	20	15	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	46	36	13	3.9
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	6	20	16	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	10	16	24	1.5
	5. 規制の強化や新設	3	2	1	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	16	17	5	1.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	18	13	25	1.8
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	16	30	29	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	9	23	23	1.7
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	11	14	37	1.7	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
所属機関区分 大学	回答者合計(人)	153	151	145	
	分からない	24	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	53	17	12	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	34	30	11	3.8
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	9	16	15	1.6
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	15	13	1.4
	5. 規制の強化や新設	2	2	1	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	13	9	3	1.3
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	11	15	1.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	14	23	24	2.5
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	12	18	16	1.9
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	10	35	1.7	
公的研究機関	回答者合計(人)	27	27	26	
	分からない	7	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	9	1	5	4.2
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	8	2	3.3
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	2	1	1.0
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	0	4	0.9
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	1	2	0	0.9
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	1	1	1.1
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	6	4	5	3.9
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	5	4	2.9
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	4	4	1.9	
民間企業等	回答者合計(人)	287	286	284	
	分からない	46	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	73	30	24	3.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	53	39	31	3.1
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	12	18	19	1.1
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	27	53	29	2.5
	5. 規制の強化や新設	5	1	6	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	30	23	12	1.7
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	29	35	27	2.1
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	22	36	59	2.3
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	14	28	33	1.5
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	22	23	44	1.8	



属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	38	37	35	
		分からない	8	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	11	1	2	3.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	7	4	3.2
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	3	3	1.9
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	2	4	1.5
		5. 規制の強化や新設	0	0	1	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	3	4	1	1.6
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	2	2	1.1
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	4	9	2.4
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	5	4	2	2.2
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	10	7	2.7		
	主にマネージメント	回答者合計(人)	262	261	256	
		分からない	27	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	74	27	25	3.8
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	48	46	22	3.3
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	7	24	16	1.1
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	22	38	28	2.2
		5. 規制の強化や新設	4	0	3	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	26	21	9	1.6
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	20	28	21	1.8
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	29	35	54	2.7
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	15	27	31	1.7
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	17	15	47	1.6		
研究(教育研究)とマネージメントが半々		回答者合計(人)	119	118	116	
		分からない	30	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	34	16	9	4.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	29	17	13	3.8
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	7	6	12	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	16	10	1.5
		5. 規制の強化や新設	3	3	2	0.5
		6. 規制の緩和や廃止	12	5	3	1.4
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	7	10	15	1.6
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	7	18	16	2.1
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	8	17	13	2.0
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	8	10	23	1.9		
その他		回答者合計(人)	48	48	48	
		分からない	12	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	16	4	5	4.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	7	7	5	2.8
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	3	4	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	12	4	3.0
		5. 規制の強化や新設	0	0	1	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	3	4	2	1.3
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	5	7	5	2.4
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	6	9	2.1
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	3	7	1.1
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	4	2	6	1.5		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	226	225	222	
		分からない	42	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	69	23	20	4.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	50	38	23	3.7
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	6	18	18	1.1
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	14	26	22	1.7
		5. 規制の強化や新設	3	1	2	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	22	14	6	1.5
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	19	26	23	2.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	21	36	37	2.6
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	11	24	30	1.6
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	11	19	41	1.7		
部・室・グループ長、教授クラス	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	177	175	170	
		分からない	20	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	53	18	12	3.9
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	32	27	15	3.1
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	9	14	14	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	14	29	15	2.2
		5. 規制の強化や新設	3	1	4	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	16	17	6	1.7
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	8	14	16	1.3
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	17	22	37	2.5
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	14	19	15	1.8
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	11	14	36	1.9		
主任研究員、准教授クラス	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	28	28	28	
		分からない	8	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	3	5	4	2.7
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	4	3	2.0
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	0	2	1.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	3	6	1.8
		5. 規制の強化や新設	0	1	1	0.4
		6. 規制の緩和や廃止	4	1	1	1.8
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	3	1	1.2
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	4	5	3.0
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	5	3	2.6
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	6	2	2	2.9		
研究員、助教クラス	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	5	5	4	
		分からない	0	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	3	0	0	6.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	1	2	0	4.7
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	0	0	0.0
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	2	1	3.5
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	0	1	0	1.3
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	0	0	2.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	0	0	0	0.0
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	0	1	0.8
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	0	2	1.7		
その他	その他	回答者合計(人)	31	31	31	
		分からない	7	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	7	2	5	3.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	6	3	3.2
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	4	1	1.9
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	8	2	3.5
		5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	2	1	2	1.1
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	5	4	3	2.8
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	0	1	9	1.2
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	3	4	1.4
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	2	2	1.3		

属性		選択項目	順位別回答者数(人)			指数
			第1位	第2位	第3位	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	190	189	187	
		分からない	28	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	56	20	18	4.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	41	36	15	3.7
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	8	20	14	1.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	13	19	21	1.7
		5. 規制の強化や新設	3	2	2	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	18	18	6	1.7
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	15	15	20	1.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	21	25	30	2.5
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	6	23	28	1.6	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	9	11	33	1.4	
	任期なし	回答者合計(人)	276	274	267	
		分からない	49	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	78	28	23	3.8
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	49	41	29	3.1
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	14	16	21	1.2
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	21	49	25	2.3
		5. 規制の強化や新設	4	1	5	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	26	16	9	1.4
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)		19	32	23	1.8	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		21	37	58	2.4	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	23	28	25	1.8		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	21	26	49	2.0		
全回答者	回答者合計(人)	467	464	455		
	分からない	77	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	135	48	41	3.9	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	90	77	44	3.4	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	22	36	35	1.2	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	34	68	46	2.0	
	5. 規制の強化や新設	7	3	7	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	44	34	15	1.5	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	34	47	43	1.7	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	42	63	88	2.4	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	29	51	53	1.7		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	30	37	83	1.8		

Q3-18. ライフイノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発は、現在、我が国では活発ですか。

	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数 (平均)	第1四分 点	中央値	第3四分 点	
		1	2	3	4	5	6						
回答者グループ	大学・機関長グループ	8	0	6	19	30	16	2	73	5.7	4.4	5.6	6.7
	拠点長・中心研究者グループ	3	1	2	3	1	4	0	11	4.9	3.1	4.7	7.2
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	114	22	71	70	96	68	9	336	4.9	3.1	5.1	6.5
性別	男性	119	19	73	89	123	83	10	397	5.0	3.5	5.2	6.6
	女性	6	4	6	3	4	5	1	23	4.3	2.2	4.2	6.8
年齢	39歳未満	11	2	5	7	4	5	0	23	4.4	2.9	4.4	6.4
	40～49歳	22	8	13	13	14	12	2	62	4.5	2.6	4.6	6.5
	50～59歳	42	3	37	36	51	28	3	158	4.9	3.3	5.1	6.4
	60歳以上	50	10	24	36	58	43	6	177	5.3	3.8	5.5	6.9
所属機関区分	大学	22	3	21	34	55	37	6	156	5.5	4.1	5.6	6.8
	公的研究機関	7	1	1	8	10	7	0	27	5.6	4.3	5.6	6.7
	民間企業等	96	19	57	50	62	44	5	237	4.6	2.8	4.8	6.4
業務内容	主に研究(教育研究)	13	0	6	10	11	6	0	33	5.0	3.7	5.1	6.3
	主にマネジメント	60	11	48	48	69	49	4	229	5.0	3.3	5.2	6.6
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	34	9	15	21	36	29	6	116	5.4	3.7	5.6	7.0
	その他	18	3	10	13	11	4	1	42	4.3	2.9	4.4	5.8
職位	社長・役員、学長等クラス	54	13	40	42	69	45	5	214	5.0	3.4	5.3	6.6
	部・室・グループ長、教授クラス	45	7	30	37	45	28	6	153	5.0	3.4	5.1	6.5
	主任研究員、准教授クラス	9	2	3	4	9	9	0	27	5.5	4.1	5.8	7.1
	研究員、助教クラス	1	0	1	2	1	0	0	4	4.0	3.3	4.2	5.0
	その他	16	1	5	7	3	6	0	22	4.7	3.2	4.5	6.8
雇用形態	任期あり	39	9	30	45	48	42	6	180	5.1	3.6	5.2	6.8
	任期なし	85	14	49	47	79	46	5	240	4.9	3.2	5.2	6.5
大学種別	国立大学	4	1	6	8	12	11	2	40	5.6	4.0	5.7	7.1
	公立大学	0	0	0	1	2	2	0	5	6.4	5.2	6.3	7.3
	私立大学	3	0	2	7	10	2	0	21	5.1	4.1	5.3	6.1
大学グループ	第1グループ	2	1	2	3	0	1	1	8	4.3	2.5	3.9	5.0
	第2グループ	1	0	2	2	7	5	0	16	5.9	5.0	6.0	7.0
	第3グループ	1	0	2	2	4	6	0	14	6.0	4.6	6.3	7.4
	第4グループ	3	0	2	9	13	3	1	28	5.4	4.3	5.4	6.3
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		125	23	79	92	127	88	11	420	5.0	3.4	5.2	6.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(あまり活発ではない)～6(かなり活発である))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除いたもの。指数のレンジは0.0ポイント(あまり活発ではない)～10.0ポイント(かなり活発である)となる。

Q3-20. ライフイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を5つまで選び、その番号をご記入下さい。

1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成
5. 規制の強化や新設
6. 規制の緩和や廃止
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・機関長グループ	回答者合計(人)	72	71	69	
	分からない	9	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	22	10	5	4.2
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	24	12	4	4.7
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	2	7	2	1.0
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	4	10	1.0
	5. 規制の強化や新設	2	0	0	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	5	5	1	1.2
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	6	7	7	1.8
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	6	13	19	3.0
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	10	6	1.5
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	3	15	1.3	
拠点長・中心研究者グループ	回答者合計(人)	13	13	13	
	分からない	1	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	5	3	2	5.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	4	3	1	4.9
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	0	1	0.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	0	2	2.1
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	0	3	0	1.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	0	1	1.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	0	3	0	1.5
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	1	1	0.8
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	0	5	2.1	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	345	335	326	
	分からない	104	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	105	34	33	4.1
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	60	56	34	3.2
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	31	25	26	1.7
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	9	38	41	1.4
	5. 規制の強化や新設	4	4	1	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	58	30	17	2.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	36	48	36	2.4
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	17	52	56	2.1
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	10	26	31	1.1
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	15	22	51	1.4	
性別 男性	回答者合計(人)	406	396	385	
	分からない	109	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	123	45	39	4.1
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	84	69	37	3.6
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	30	29	27	1.5
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	12	40	47	1.4
	5. 規制の強化や新設	6	4	1	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	60	38	16	2.3
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	42	52	43	2.3
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	22	63	69	2.2
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	10	36	37	1.2
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	17	20	69	1.4	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
女性	回答者合計(人)	24	23	23	
	分からない	5	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	9	2	1	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	4	2	2	2.5
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	3	2	2.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	2	6	1.4
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	3	0	2	1.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	3	1	1.4
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	5	6	2.7
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	1	1	1.3
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	5	2	2.2	
年齢 39歳未満	回答者合計(人)	25	25	23	
	分からない	9	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	7	4	1	4.0
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	1	2	5	1.7
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	2	2	1.2
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	5	3	2.6
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	5	0	2	2.3
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	5	5	3	3.8
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	4	2	2.2
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	1	2	1.0
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	2	3	1.4	
40～49歳	回答者合計(人)	64	60	60	
	分からない	20	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	19	7	5	4.0
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	9	11	7	3.0
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	8	3	7	2.0
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	9	11	1.9
	5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	9	5	2	2.1
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	5	9	5	2.1
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	6	11	1.6
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	5	3	4	1.3
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	4	7	8	1.8	
50～59歳	回答者合計(人)	163	159	153	
	分からない	37	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	57	16	15	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	29	33	14	3.5
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	13	12	10	1.5
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	17	18	1.4
	5. 規制の強化や新設	2	3	1	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	27	16	4	2.4
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	13	18	17	1.9
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	9	21	32	2.1
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	4	15	14	1.2
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	4	8	28	1.2	
60歳以上	回答者合計(人)	178	175	172	
	分からない	48	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	49	20	19	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	49	25	13	4.0
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	11	15	10	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	11	21	1.0
	5. 規制の強化や新設	3	1	0	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	22	17	10	2.1
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	20	23	19	2.4
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	10	37	30	2.6
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	18	18	1.1
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	9	8	32	1.4	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
所属機関区分 大学	回答者合計(人)	157	152	148	
	分からない	21	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	50	19	18	4.4
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	39	26	11	3.9
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	11	9	10	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	6	15	1.0
	5. 規制の強化や新設	3	2	0	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	22	15	3	2.1
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	8	20	21	1.9
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	8	31	22	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	16	18	1.3
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	8	30	1.5	
公的研究機関	回答者合計(人)	26	26	25	
	分からない	8	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	7	6	1	4.4
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	9	4	0	4.5
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	1	1	0.8
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	4	4	1.6
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	2	2	2	1.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	0	2	1.4
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	4	7	3.1
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	5	2	1.9
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	0	6	0.8	
民間企業等	回答者合計(人)	247	241	235	
	分からない	85	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	75	22	21	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	40	41	28	3.2
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	21	22	18	1.7
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	32	34	1.6
	5. 規制の強化や新設	3	2	1	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	39	21	13	2.3
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	32	35	21	2.6
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	12	33	46	2.1
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	8	16	18	1.0
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	11	17	35	1.4	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	34	33	31	
		分からない	12	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	8	2	5	3.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	7	6	3	3.6
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	5	0	2	1.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	1	5	1.0
		5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	7	4	1	3.0
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	2	3	1.3
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	7	4	2.4
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	2	5	1.5
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	8	3	1.9		
	主にマネージメント	回答者合計(人)	232	227	220	
		分からない	56	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	74	27	18	4.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	40	46	20	3.4
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	11	16	12	1.1
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	7	30	35	1.7
		5. 規制の強化や新設	5	1	1	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	35	18	12	2.2
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	27	30	24	2.4
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	13	35	45	2.3
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	7	17	20	1.1
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	13	7	33	1.3		
研究(教育研究)とマネージメントが半々	研究(教育研究)とマネージメントが半々	回答者合計(人)	118	113	112	
		分からない	32	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	38	12	9	4.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	32	14	11	3.9
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	11	12	9	1.9
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	8	7	0.8
		5. 規制の強化や新設	1	2	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	15	14	3	2.2
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	9	14	12	1.9
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	19	20	2.1
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	13	12	1.3
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	4	5	29	1.5		
その他	その他	回答者合計(人)	46	46	45	
		分からない	14	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	12	6	8	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	9	5	5	3.1
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	6	4	6	2.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	3	6	1.3
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	6	2	2	1.7
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	5	9	5	2.8
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	7	6	2.3
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	5	1	1.0
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	5	6	1.4		



属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	209	204	201	
		分からない	58	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	60	27	14	4.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	55	28	25	4.0
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	9	18	11	1.2
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	17	26	1.1
		5. 規制の強化や新設	2	1	0	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	32	17	10	2.3
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	25	27	23	2.5
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	12	39	38	2.5
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	4	21	16	1.1
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	9	38	1.3		
部・室・グループ長、教授クラス	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	160	155	152	
		分からない	38	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	52	14	19	4.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	25	30	10	3.1
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	17	11	13	1.8
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	7	16	18	1.5
		5. 規制の強化や新設	3	2	1	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	23	17	3	2.2
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	13	20	17	2.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	7	21	27	1.9
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	6	14	20	1.4
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	10	24	1.4		
主任研究員、准教授クラス	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	28	27	25	
		分からない	8	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	9	2	3	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	6	1	2.3
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	0	2	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	5	3	1.6
		5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	6	2	2	2.9
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	4	4	1.9
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	4	6	2.5
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	1	2	1.2
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	3	2	2	1.8		
研究員、助教クラス	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	5	5	3	
		分からない	0	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	2	1	0	5.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	1	1	0	3.3
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	2	0	2.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	1	2	3.6
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	0	0	0	0.0
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	0	0	2.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	0	0	2.0
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	0	0	0.0
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	0	1	1.1		
その他	その他	回答者合計(人)	28	28	27	
		分からない	10	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	9	3	4	4.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	6	3	3.6
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	1	3	2.0
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	3	4	1.9
		5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.4
		6. 規制の緩和や廃止	2	2	3	1.6
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	4	0	2.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	4	4	1.8
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	1	0	0.2
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	4	6	2.1		

属性		選択項目	順位別回答者数(人)			指数
			第1位	第2位	第3位	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	181	177	174	
		分からない	38	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	51	25	18	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	46	29	16	3.9
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	12	17	10	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	14	19	1.2
		5. 規制の強化や新設	3	0	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	25	12	5	1.9
		7.ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	20	23	19	2.3
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	10	34	31	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	4	15	22	1.2	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	5	8	34	1.2	
	任期なし	回答者合計(人)	249	242	234	
		分からない	76	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	81	22	22	4.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	42	42	23	3.2
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	21	15	19	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	7	28	34	1.5
		5. 規制の強化や新設	3	4	1	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	38	26	13	2.4
7.ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)		23	32	25	2.2	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		13	34	44	2.1	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	8	22	16	1.2		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	13	17	37	1.5		
全回答者	回答者合計(人)	430	419	408		
	分からない	114	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	132	47	40	4.1	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	88	71	39	3.5	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	33	32	29	1.5	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	12	42	53	1.4	
	5. 規制の強化や新設	6	4	1	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	63	38	18	2.2	
	7.ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	43	55	44	2.2	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	23	68	75	2.2	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	12	37	38	1.2		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	18	25	71	1.4		

# 自由記述一覽

(裏白紙)

Q1-9 優秀な若手研究者の育成や確保という観点から、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 1. 大学院重点化、運営費交付金の定常的削減、総人件費低減等による若手研究者ポストが激減している。2. 重点化前の構成に現状の大講座制が人数の面で戻す。(教授1:准教授1:助教2)その為には定年、又は空席の教授、准教授の数を振り分ける。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 任期なしの助教ポジションの不足。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 3 政治家の国民への単なる票取りパフォーマンスに科学の発展を邪魔されるのを食い止めないといけない。そのためには、国民一人一人が正しく良識を持つ必要があるが、そのためのメディアが低俗すぎて、話にならない。プライドを持って自分の頭で考えることを小さい頃からそれぞれが教育するしかない。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 4 短期間の任期制の場合、十分に腰を据えて研究に励むことが若手研究者にとって難しい場合が多く、任期制のありかたに関して議論が必要。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 5 パーマネントポストの不足。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 6 【障害】博士課程修了後の就職問題。教員の忙しそうな姿。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 7 本学工学部の都市持続再生学コースは社会人を主な対象にした修士課程であるが、本コースを終了後、博士課程に進学する例も出てきている。その場合、仕事と勉学の両立はかなり困難であり経済面での支援がどうしても必要。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 8 障害:博士号取得後のテニユア研究職の不足。給与や研究環境など職業としての魅力の不足。方策:任期付きのリスクに見合った給与体系(例えば、5年任期であれば6年分に相当する給与を5年間で与えるなど)。大学等研究機関を対象とする競争的資金と基盤的経費との配分の見直し。能力に応じた給与(例えば、獲得競争的資金による研究のロードや成果に見合った自身の給与への充当など)。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 9 就職先が狭い。アカデミック以外の就職先、さらに皆の目標となるような実例が少なすぎる。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 10 研究職の魅力が薄れていることが、優秀な若手研究者を育成・確保する際の、最大の障害であると感じています。大学事務部の人員不足、この埋め合わせは、裁量労働制である研究者の労働時間で補われています。教育、研究と直結しない事務作業に追われる。教育・研究に集中する時間を最大限に確保できない。この様な現状が、研究職を魅力の無いものにしていきます。事務職員、リサーチアドミニストレータ、技術専門職員を充実させ、「適切な分業化による研究職員の教育・研究時間の確保」こそが優秀な若手研究者の育成、確保につながると考えています。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 11 博士号取得後のキャリアパスの認知度が低い。多くの学生は、博士号をとった後は大学の教員しか職がないと思っている。そのため、博士号をとっても職につくのが難しいと思込んでいる学生が多い。できれば、企業とも協力して博士号をとった学生のキャリアパスをアピールすることが望ましいと思う。経済支援も必須と考えている。月数万円程度ではなく、学振のDC1およびDC2程度の額を支給することで、学生は研究に専念できると思う。その代わりに、年に最低一回は国際会議への投稿を義務付けるなど、ある程度の研究のノルマを課すことも重要。現在の大学のカリキュラムにも問題があると感じている。たとえば、日本語や英語のテクニカルライティングの授業がない。そのため、学生がどの程度論文執筆等についての指導を受けることができるかは所属する研究室の教員に激しく依存している。学部の授業では日本語のテクニカルライティング、修士では英語のテクニカルライティングの授業があるべき。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 12 助教、講師、准教授層が、研究以外の業務についてエフォートを割かれていること、さらに研究進捗に対するdutyが強いグラントが増え年度ごとの達成状況を厳密に査定された上で継続審査がなされることから、ラボ全体でみると学生さんの知的好奇心を育むだけの時間の余裕が減っているように感じます。PIの方々を獲得される研究費についてご配慮頂けると学生さんに応じた細やかな指導が可能となり、結果的に知的好奇心の育成につながるかと存じます。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 13 GCOEや学振DCなどで、(少なくともトップクラス大学の理系学部においては)大学院生に対する支援はほぼ十分なレベルになりつつあると考える。しかし、これらの施策は恒久的なものではないため、今後の見通しについては不安を持つ学生が多い。大学の運営システムそのものの中に、優秀な大学院生を雇用する仕組みを組み込む必要がある。また、博士号取得者、特にポストドクの就職先が(アカデミア、民間共に)不足している。新卒一括採用という日本企業の文化については近年批判が多いが、この慣行が変わらない限り、貴重な研究人材が活躍の場を失い社会的にも損失が大きい。本人の能力・努力が不足している場合もあるとは思いますが、政策として彼らに対するキャリアサポートを充実させる必要がある。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 14 ポスト不足による有能な人材の海外流出が問題。ポストの増設、もしくは定年退職の実施をすべき。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 15 博士号を取得した後の就職が非常に不安定であるため、優秀な学生が大学院への進学をあきらめてしまうことが問題です。博士号取得後のキャリアパスを提示することが大切だと思います。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 16 十分な予算を獲得し、研究環境の整備を行う。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 17 基礎研究資金の継続的供給システムが欠けている。また、研究グループの一員として安易な創造性の欠けた作業研究に追われる場合がある。研究時間の確保が重要である。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 18 競争的資金に頼らないような奨学金や、TA・RA経費の手当。また博士課程の学費を値下げする。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 19 希望者の数に対して、それを満たすべくポストの数が圧倒的に足りないと思います。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)

- 20 任期付きではない職に空きがなく、博士号取得後5年以上も任期付きの職にしかつけない。任期付きではない職を増やせば良いのですが。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 21 大学院博士前期課程(修士課程)の学生が、教員の現状を見て、大学教員の職が魅力ある職業にはまったく見えていないのが大問題。これにより、能力、気力、体力のある学生が博士後期課程に進学しない。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 22 若手研究者の研究・教育に関する潜在能力は十分であり、自立のための環境整備はかなり整ってきている。しかし、大学までの中学校・高校での没個性的な教育のなかで自我の形成が不十分であり、高度の知識を有する反面、自ら問題を提起し、新領域を拓くというリーダーシップを有する若手の比率が低い。義務教育において先端の技術の習得よりも、基礎的な知識とそれを身に付ける理由の十分な説明と理解の確認、あるいは討論による意見の集約などコミュニケーション能力の育成を重視すべきと考える。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 23 任期制をとっているため、任期が終わった後の見通しが立たない。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 24 博士号取得後のキャリアパスが狭いことが障害とされます。企業と博士号取得者のマッチングがうまくできれば、企業で力を発揮できる機会が増えるのではないのでしょうか。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 25 修士課程のうちに国際会議でオーラル発表するなど、研究成果を得た場合にはスポットライトを浴びる場面があることを経験させて、「日本の研究者としての自分」を意識する場を早めに設けるべきである。また、日本では優れた研究者であればその分野に関連する研究者や学生からは尊敬の対象となるが、経済的には必ずしも恵まれていないというケースも多い。非常に優れた人は「成功者」として認識されるような仕組みが必要と感ずる。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 26 もっとも大きな障害となっているのは、パーマメントポストの削減だと思えます。ポストの数が増えて若手研究者の人数を確保することはある程度できていますが、任期付きだと目先の成果ばかり追ってしまい、長期的ビジョンをもった研究ができません。そのため長期的な目線で研究ができるパーマメントポストの削減が若手の育成の障害となっていると思えます。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 27 博士号の取得を目指し後期課程に進学すると、分野によっては企業に就職する道が途絶えてしまい、学生は不安になっています。企業にとっても魅力的な人材を大学が育てる必要があるでしょうが、そのような人材の育成が自立した研究者への育成に繋がるかわかりません。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 28 若手を育成するプログラムは非常に多数存在し、経済的支援は十分と考える。一方で、育成プログラムの頻繁なイベントのせいで、若手にじっくりと研究させる環境がなくなりつつある。成果発表会、国際フォーラムなどを多少少なくし、彼らがじっくり研究と向き合えるような時間を作ってあげた方がよい。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 29 任期制のため、研究の長期計画や設備維持、海外研究者の受け入れなどに支障が生じるケースがある。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 30 博士課程修了後の職の確保。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 31 博士号を取得しているにも関わらず、就職先が見つからず、低所得でのポストがあふれている。そのような状況を、垣間見た院生等は、未来への希望を失い、博士後期課程に進むのをためらっている。ポスト自身の意識改革(アカデミックポストにばかり執着しないこと)も必要。企業も積極的に、博士号取得者を採用する姿勢を内外に示すようにしてほしい。(大学, 第2G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 32 若手研究者を直接サポートする学振PDのようなfellowshipの枠を大幅に増やすべきである。プロジェクト研究予算に偏ってお金を手当てするのは、若手研究者がピックボスの成果を出すための存在となり、独立研究者への意欲を削ぐように思う。また、特許の絡むプロジェクト研究が増えており、その予算で雇用される若手は原著論文を仕上げるのができず、結果としてアカデミックでの就職も難しくし、せっかくの良い素材を延ばすことができないように思う。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 33 教職員が海外留学を行うためには、帰国後の席の確保が重要な問題であり、それを解決するには所属機関の了承が不可欠である。しかし、近年、人員削減なども問題から留学が非常に困難な状態であるので、ただ人員を減らすということが無くなればよいと考えられる。また、ポストについては、博士後期課程への進学が容易なものになったことで、就職先が不足している。これについては、企業側にも受け入れ枠を広げてもらい、博士への認識を少しやわらげてもらう(博士は使いにくいという企業が多いので)なども考えていかなければならない。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 34 若手研究者が本来の職務(教育活動)と並行して自己の研究を遂行するための時間の捻出や、それを支援する体制が十分でないと感じます。(大学, 第2G, その他, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 35 若手研究者はもっと海外経験を積んだほうがよい。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 36 本学では若手研究者養成プログラムを進め、成果を上げつつあるが、博士課程学生を自らの所有物として処遇し、キャリア教育に関心を持たない教員が、数はかなり減ってきているが依然として存在する。教員の意識改革が依然として十分でないと思われる。キャリア教育に熱心な教員に何らかのインセンティブを付与し、学生からもそれが見えるようにすることが一方法。優秀な若手研究者の確保に一番欠けていることは、競争原理の中で自由な研究活動が出来る、場所や経済・人的サポート。任期付き教員については目標とした教員の流動化があまり行われていないので若手研究者のキャリアパス確保が難しい。TT制度によって、アカデミアで活躍する人材と産業界で活躍できる人の境界が見える。そのことで自分のキャリアパスを学生時代に描くことが出来る。育成に関しては、自分のキャリアパスを描いて、その達成に必要な素養を画一化されたカリキュラムではなく、オーダーメイドで構築できる教育システムが必要と思う。自分の目指す道に必要な指導者と基礎学問を(専攻の枠を超えて)自分で選ぶ能力を養成することが必要。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 37 博士後期課程の学生に対する経済的支援(授業料の減免や、奨学金等の拡充)。(大学, 第3G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)

- 38 将来が有望な才能ある若手研究者の卵を学部レベルの教育課程(学生実験、実習)で見いだしたときにサポートするシステムが存在しない。なにを言いたいかというと底上げの教育システムには世界で戦う上で限界があり、トップエリートの見極めによる選抜と育成システムが必要である。これがこれから日本の鍵となるので急いで対策した方がよい。現在は、小学生で教える内容が増えたら学力差が大きくなって困るといった意見でかわいそうだから内容を減らすなんて考え方のようである。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 39 所属大学での話ではなく全国の大学を対象とする一般論であるが、給与等の待遇に比して、研究者の雇用形態が不安定すぎることが最大の問題と思われる。大学教員と同程度かそれ以上の年収があり、かつまた安定した雇用形態をとる職業が多数存在する現状では、自己投資の費用対効果が低すぎると優秀な人間が研究者を目指さなくなってしまう。多額の給与を払えないのであれば、せめて安定を考えるのが現実的と考える。若手研究者にも生活があるし、家族も持ちたいと思っていると思う。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 40 特に博士号取得者が公的機関、民間企業への採用が難しいという評価が、若手研究者の間に定着している感がある。優秀な若手研究者に多様なキャリアパスを提供するとともに、特に博士号取得者に対する採用機会の多様化(博士号取得後の再雇用、中途採用など)を進めるとともに、少なくとも雇用時点における待遇面の向上(修士学生と博士学生の待遇面での差が諸外国に比べて小さすぎる)が必要であると考える。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 41 若手研究者の育成という意味では障害となっていることはないが、確保という観点からは、助教、博士後期課程学生の絶対数が少ない。解決策としては、助教枠の拡大、および博士後期課程学生に対するキャリアビジョンを明確に示すことが重要と考える。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 42 障害の大部分は博士取得後の進路の不安定さにあると言える。博士号取得者を社会にどのように生かすのかをもっと積極的に考えるべき。現在、連日のように世界的に博士余剰が叫ばれる中で、博士をさらに増やし、その先にどのような社会を見据えているのか。優秀な人材は競争の中からしか生まれないと考えるのであればそれも良いかもしれないが、通常は人数の増加は質の低下を伴う。それを考えると、現在は量の増加よりも質の向上を図った方が総合的に得策と言えないのではないか。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 43 学生の博士号取得については組織として積極的な取り組みを行っていると思うが、後期課程の学生が研究以外(インターンシップやキャリア講座など)に取られる時間が多くなりすぎているようにも感じるので、もう少しバランスを考える必要があるように思う。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 44 1番の障害は、卒業してからの就職であると考えられる。現在、〇〇大学では、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ポストドクター・インターンシップ推進事業」により支援される「地域・産業牽引型人材育成プログラム」により、企業へのインターンシップを充実させ、卒業後の企業就職に向け指導を行っており、よい成果を上げている。しかし、このプログラムは、5年で終了することから、終了後の更なる支援制度の充実が望まれる。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 45 若者の都会集中の傾向が強く、地方大学では若者が不足がちであること。将来のキャリアパスの選択性が少ないこと。地方大学への研究支援を拡大し、地方大学が若者にとって魅力ある研究活動の場となるように活動できるようにする。また、企業等も含めて、将来の日本における研究者の重要性(給与を含め処遇の改善等を含めて)を確立していく必要あり。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 46 育成や確保のための予算が少ないこと。消費税を上げ、充当させること。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 47 本学部の特徴である実習指導にほとんどの時間を割かれるため、それ以外の時間で講義、演習、大学運営のための委員会活動、社会貢献活動を行う。そのため研究に取り組む時間が圧倒的に少ない。(大学, 第3G, その他, 研究員、助教クラス, 女性)
- 48 総人件費削減による研究者数全体の減少の影響が大きい。また、若手研究者を支援するための環境整備や研究費が不十分である。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 49 医学部であり、卒後研修必修化で大学への回帰率がまだ少ないのが大きな課題。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 50 欧米、特に米国では、大学院学生に対し、授業料はもとより最低限の生活費まで支援するのが当たり前になっているのに、わが国では奨学金を得たとしても貸与が普通で、大学院修了後かなりの負債を背負わなければならないのが現状である。このような状況では、優秀な学生が大学院、特に博士後期課程に進学せず、それが優秀な若手研究者の確保上大きな障害になっている。最近では、日本の大学を卒業後、大学院は米国の大学院を目指す優秀な学生が増え始めており、早急に大学院生に対する給付の奨学金を増やすことが必要と思われる。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 51 若手研究者が、その意欲を継続して持ち続ける経済的な環境の整備、特に若手研究者向けの研究費の補助、大学院生においては、給付型奨学金の枠と額の増大が求められる。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 52 安定的な職を得るまでの期間が不透明である。優秀な学生が研究者の道を選択できるよう、キャリアパスをより明確にする必要がある。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 53 国立大学優先の環境になっていると思う。私学出身者にもより多くの機会が与えられればよい。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 54 大学院修了後の進路について不安を感じている学生が多いため、特に教育職を目指す者にとっては大学教員のポストの充実を、また、専門職業人を目指す者にとっては、求人情報の提示が求められる。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 55 若手研究者が社会(企業など)に受け入れる体制が整っていない。大学の若手研究者(准教授、助教を含む)が企業との人材交流ができる体制が必要。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 56 任期制などで不安定な立場におかれることが障害となっていると思う。任期制をなくして安定した立場で働けるようにするほうがよい。その上で、研究者が循環するような仕組みをつくる。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 57 博士号取得者を企業が積極的に雇用し、待遇を博士号未取得者よりも格段に良くする必要がある。現在は、ごく少数の人が研究機関に就職できるだけで、その待遇も他よりも良いわけではない。このような夢の持てない現状を変えないと解決できない。すぐにできることは、大学院重点化で定員を増やした旧帝大の定員を少なくして(元に戻して)、需給のバランスを少しでも改善することであろう。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 58 大学院進学者の比率が少なく、育成する人材自体が乏しいのが現状である。学部段階からの意識改革と、博士課程修了後のキャリアパスやキャリア形成支援の整備が必要と考える。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 59 アカデミックポストの少なさは一つの障害になっている。教授を60歳でいったん定年とし、60歳以降は大型プロジェクトの例外を除き、講義、教育に専念してもらおう。講座制の場合、その長に依存して、若手教員へのキャリアアップに対する関心が異なる。基本、教員は独立制としメンターシステム等により教授の指導を受ける。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 60 経済的支援および就職先。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 61 博士課程後期を目指すもしくは在籍している学生が、自らのキャリアパスを明確なビジョンとして持つことが困難である。そのため、優秀な学生であっても博士課程後期への進学を勧めることに多少ためらうものがあり、また学生本人も常に不安な気持ちを抱えたまま活動している。助教についても同様だが、少なくとも、それなりに安定に職に就く目処がたつようなキャリアパスを用意する必要がある。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 62 大学生・大学院生の学力が低下している事が障害のひとつになっていると考える。大学教育だけで低下した学力を補うのは難しく、教育課程全体で改善していく必要があると考える。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 63 障害:ポストの少なさ。教育負担の大きさ。方策:研究を重点的に行うことの出来るポスト(国研)などの充実。過剰なコンプライアンスの可視化などといった雑務の低減。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 64 本学では博士後期課程の学費無償化が実施されるようになり、学生の経済的負担はかなり軽減されましたが、将来(キャリアパス)に対する不安が大きく、どんなに優秀であっても博士後期課程への進学を躊躇する学生が少なからずいるように思われます。実際、任期のないアカデミックな研究職を得ることは非常に難しく、またポストの期間は収入が不安定で勤務地も変わる可能性が高いのが現状です。また、博士後期課程修了後の企業への採用も、実際のところはよくわかりませんが不利であるように感じている学生も多いと思います。社会全体で博士後期課程修了者を受け入れる雰囲気を作ることがまず第一ではないでしょうか。若手研究者に補助金で研究費を助成したとしても、キャリアパスに対する将来への不安が解消されない限りは、根本的な問題解決にならないような気がします。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 65 支援のための予算の拡充。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 66 博士号を取得するための経済的支援(学費、生活費)および取得後の就職企業を含めた外部資金に基づく経済支援、企業の研究に対する意識改革(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 67 経済・産業が低迷しているため、博士を社会が必要としていない。一方、若手研究者の基礎学力が低下しているため、博士のレベルも低下している。日本経済の沈滞と学力低下が相互に影響合っており、スパイラル状に互いが悪化の一途をたどっている。解決のための第一歩は、「教育すれば、人材が育つ」という盲目的な信仰を捨て、科学的に状況を分析し、問題点を抽出することである。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 68 大学と大学院での必要十分な教育。現在は教員の理性と情熱に一任されており、教育についての評価基準がない。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 69 テンユア・トラック制を導入して、助教、博士研究員、特任助教に同等の権限を与える。それと同時に、専門に留まらず、多くの分野の研究者、企業人との交流の場を用意する。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 70 職の安定性に対する世間の認識が高くない。任期制の職に対する社会的認知不足か。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 女性)
- 71 テンユアのポストが少なすぎることが最大の障碍です。解決策は大学や独法の定員を拡大し、定年制研究職の数を万単位で増やすことです。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 72 研究機関としての職員数を制限している状況を変える必要がある。技術継承の観点で、若手研究者を今、増やす必要が非常に高い。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 73 若手研究者がインパクトファクターの高い欧米の雑誌に論文を掲載するための努力をすることが求められており、その結果が就職に有利になる仕組みになっている。国内の雑誌のレベルが低いという全体の評価が問題でこれを解決するために国内に、若手研究者が掲載目標とする学術誌を作る必要がある。アワードについても若手向けの、斬新すぎて学会では表彰しづらい研究に対して表彰するものがあってよい。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 74 当研究所の場合、国の最高機関として機能する部門があることから、研究以外にも重要な責務(業務)があるので、必ずしも研究成果のみで人事は動かさない。当研究所では新たな中期5ヶ年計画が今年度始まった。今年度実施を始めたテンユアトラック制度の考え方は、研究者は任期制で採用し任期制のまま活躍していただき、新陳代謝や対外交流を良くし、またその中からテンユアトラック制によって将来業務上の責任をもたせる人(室長・部長候補)だけを定年制化するという考えである。ところが、前期中期計画とそれ以前の時代に既に定年制主任研究員・研究員の地位を得た人の場合、研究業績の如何に関わらずそのまま今年5ヶ年計画で継続定年制任用されることが発生した。逆に、責務があるにもかかわらず研究中心に活動する人がいると、他の研究者に業務のしわ寄せが持ち込まれたりもする。今後徐々に(そのような人たちの定年退職まで待つ)入れ替えていくという緩やかな変革が始まったと思われる。研究職の個人評価が研究成果中心になる中で、研究成果が長年出していない定年制の研究者にとって、研究担当であり続けることは負担になる。そこでこの変革期においては、所内で毎年実施する業績評価を実際に活用し、主任研究員・研究員について研究担当と業務担当を制度上分ける(適材適所を実施する)と良いと思う。おそらく研究担当者がかなり不足するので、その分、若手研究者の新規公募を行うと良い。公募においては、研究専属なのか、研究と業務の両方で活躍していただきたいのか任用基準を明瞭に説明し、研究所の国立研究所的な性質をご理解いただき、それに対して貢献したいという意志と実力のある人材を求める必要がある。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 75 金属・鉄鋼材料に関する研究が時代遅れでこれ以上研究の発展性が期待できないという考えが広まっている。金属・鉄鋼材料に関する新規分野、新材料、今後の進展が期待できる領域についての宣伝がうまくなされなければならない。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)



- 76 経済的な安定がないため、研究の道に入りにくい状況となっている。むしろ優秀な学生は、就職でき、できない学生が大学院志向するという負のスパイラルに入っている。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 77 障害は、雇用が不安定なこと。若手ポストはすべて任期つきであり、さらに、競争資金は中間審査があり、3年しかポストが保障されない。この解決は短期には不可能。日本社会に雇用の流動性が根付くことが必要。あるいは、高齢者の新たな雇用を創出し、若手にポストを明け渡すことが必要。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 78 現在の大学院生が支払う年間授業料は、従来と比べて高すぎる。GNPに対する教育研究予算を増額する他はない。また、若手研究員の就職先が不安定な数年単位での期限付き雇用に限られていること。少なくとも5年単位での雇用保障がないと、優秀な若者は一般企業に就職を考え得ることは当然である。雇用の創出を大学レベルで確保できるようにすることが大切である。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 79 大学の意思決定のしくみが教授中心になっている。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 80 博士取得後のキャリアパスがネックになり、教員から学生に博士課程への道を推薦しづらい。解決する方策は容易には思いつかない。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 81 最近特に、私の分野ではアジアばかり目が行きがちですが、相手にする世界はもっと広いということ。まずは世界で競争できる人間を育てるべきだと思います。「この大学にはすごい先生がいる」と思わせれば、自然と優秀な人材は集まると思います。よって、小手先のマネジメントにばかり頼る(もちろんマネジメントは必要ですが)のではなく、本当によい研究をし、世界に向けて情報発信すべきなのだと思います。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 82 任期なし採用を常に一定数確保すべき。(大学, 第1G, 農学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 83 いわゆる若手研究者(准教授・講師)の処遇(ポスト数・セットアップあるいはそれに類する措置)が財政的に据え置かれたまま、博士研究者数が増加しつつあるなかで、想定外の経済危機により、団塊世代ポストの定年によるリプレースが中断されてしまった。このため、極めて深刻な世代別ポスト・研究資源配分の停滞をきたしている。世界的にみて競争力のあり、研究上の成長余力のある大学にまで、公官庁の世代モデルや公務員定員遵守を、現在一律に当てはめていることは異常であり、これを断固排除すべき。競争力のある研究機関・部局へ定員を集約させ、研究資源の競争的維持とスクラップアンドビルドを進めることが喫緊の課題である。今のようにライフサイエンスにおけるポスト・研究資源整備を怠る状況を放置すれば、あと数年で、30代、40代の有力な科学研究の担い手の過半数が海外に流出することは明白であると危惧している。海外のライフサイエンス研究機関との給与格差・能力給(外国大学・研究機関へ移籍すれば概ね2倍以上の給与所得が期待できる)の問題もあり、逆のリターンは今後起こるとは考えにくい。理系学生・大学院生・若手研究者はこのような問題点について、正確に情報を有しており、極めて明確な問題意識を持っており、対策をオープンに、かつ迅速に、かつ大規模に実行しなかなければならない。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 84 奨学金制度などは存在するが、経済的な不安により、博士課程への進学を断念する学生が存在する。そのため、より充実した経済的な支援が必要である。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 85 純粋に研究に打ち込むほど、得られる収入が低く、また将来の安定した職も確保することが非常に困難となる現状では、優秀な学生が大学に残らず、医歯系では開業を目指したり、文系では外資系等の高収入が得られる会社へ流れるのもいたしかたないように思います。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 86 博士課程在籍学生への経済的支援が極めて不十分。十分に生活できるだけの金銭的補助がない限り、博士課程進学は選択肢の一つになりえない。たとえば大学(学部)の授業料を値上げして、その分大学院に進む人への金銭的補助に回せばいいか。大学で高度な教育を受け、日本の科学技術の将来を担う人はそれくらい優遇されるべきと考える。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 87 博士後期課程と博士号取得数年までの(主に経済的な)環境は十分だと思うが、それ以降、つまり大学などのポストが十分ではない。任期つきのポストの数を増やすのが一つの考えだと思うが、ある程度年齢を重ねた人(教授・准教授クラス)でもそのポストに比べて(研究・教育ともに)能力が十分でない人が目立つ。そのような人には、ある程度レベルの低い大学に移ってもらうなりして整理していくのも考えなければならぬ時期に来ていると思う。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 88 博士後期課程への進学が格段に低いのが問題。博士後期課程に進んだ場合の進路が極めて限られるので、企業も含めて社会全体が博士後期課程修了者を受け入れる体制を整備すべき。また奨学金など経済的支援の拡充も必要。日本人学生が博士後期課程に進まないことは、我が国の将来の国力・国益にとって大きな問題なので、日本国籍の学生に限定した奨学金を拡充すべきである。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 89 社会の仕組みが問題である。新卒一括採用、終身雇用の慣習が続く限り、優秀な学生が大学に残らない現象は永遠に続くだろう。博士課程を出ると損になるという印象を学生皆が持っている限り、大学に優秀な人材は残らない。また、そもそも優秀の定義も、単に論文が欠けるという視点ではなく、創造性の高い事業を作り出せるアントレプレナー教育の観点から再定義する必要もある。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 90 アカデミックポジションの少なさ、分野によってドクター進学者の比率が大きく異なる＝オーバードクター発生。任期制のため、じっくり研究に没頭しにくい環境がある。ドクター進学者時に、専門を変更するもしくはダブルキャリア制度を導入する。ドクター在学中に、国内外の企業や大学で1年間以上インターンシップすることを義務付ける。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 91 学位を取得した後に大学に残るためのポジションの数が致命的に不足しており、さらに企業への就職についても修士課程修了時よりも選択肢や機会が圧倒的に少ないと思います。大学での若手のポジションの数を増やすこと、企業が学位取得者にとって魅力的な雇用を多く提供することが優秀な若手研究者を育成することになると思います。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 92 学業生活費の確保、卒業後の進路のケアの充実(外国留学を含めて)。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 93 給与、キャリアデザインが描けないこと、人的流動性が乏しいこと。限られた組織のみが若手に対してテニユアトラック制を導入しているが、これが広がらないかぎり流動性は改善されない。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 94 博士後期課程進学について経済的な問題も大きいですが、修了後の進路が必ずしも確保されているとは言えず、優秀な人材が研究者とならずに他の進路を選択している場合が多い。博士後期課程の経済支援と就職支援(専門しか知らない可能性がある)、たとえばマネジメント能力などの別のスキルも同時に得られるような機会を作るなど大学などでも積極的に支援して行く必要がある。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 95 在学中の経済的な問題や修了後の安定した職業の確保の問題に直面して博士課程への進学を断念する優秀な学生が多いので、それらの点での改善が望まれる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 96 ポスト不足。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 97 経済的サポートと卒業後のポスト(研究できる立場)。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 98 狭い社会になりがちで特殊な世界になっていることが障害ではないでしょうか。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 99 問題:優秀でない人物がタイミングで教員になり、そのまま任期なしの教員として居座る。解決:人事の際、優秀でない人しか応募がなかった場合は、1年〜2年くらいは優秀な人を待っても良いと思う。問題:他大学・他大学院出身者が教員になり、自大学・自大学院出身者が教員にならず、また昇進もしない。解決:自大学・自大学院のレベルを上げる努力を教員がしないといけない。そのためには、優秀な教員を人事の時に採用することが重要。(大学, 第2G, その他, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 100 確保の面では、学生の就職に対する懸念が大きいことが、進学を躊躇する一因であると考えられます。コースドクター出身者の企業における成功例の社会的な認知が進めば、進学希望者が増えると考えます。(大学, 第3G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 101 学内・学外両面からの雑務が多く、教育・研究の時間がない。疲弊している若手教員は多い。学生と討論する間もないという話をよく聞く。若手研究者個々人のワークロードを把握する者は存在せず、多方面から無秩序に業務が依頼される。特に優秀な人材ほど雑務を多く依頼される。若手研究者の自立を促す何らかの支援策を打ち出しても、それが新たな業務を発生させるのであれば全く意味はない。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 102 若い時に自立することが、研究者としての成長となるわけではない。研究室マネジメントや資金獲得のために時間を費やすことになり、自分がやってきた数年の研究成果の延長のみとなるケースが多い。新しい研究分野の開拓および異分野融合とはならず、研究者としての独自性を育成できない。若手研究者の活動範囲を広げるための機関内でのマネジメントが必要である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 103 大学として考えると仕方が無いことだが、若手研究者が研究者として自立して研究を進める時期に、学部内部の教育活動および事務処理に時間をとられてしまい、研究時間を確保できないのがネックである。若手研究者として取り扱うのであれば、研究活動以外の業務(教育、事務処理)の負担軽減策を導入して欲しい。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 104 研究以外の業務が昔(講座制のとき)よりも格段に多く、研究に費やすことができる時間が足りない。また、大学の運営費からだけでは研究費が圧倒的に不足しており(年10万円程度)、外部資金を取得しなければ研究ができず、研究の時間が足りない→業績があげられない→外部資金の取得が困難、といった負のスパイラル状態にある。大学運営費からの研究費が50万程度になれば、この問題は解消されると思われる。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 105 障害:ある程度安定した職に就ける保証がないため、優秀な学生が研究者となること(大学院後期課程に進学すること)を避ける傾向があること。解決策:・企業が優秀な博士号取得者の受け入れを積極的にいき、そのことを企業が明示すること。・国が高度科学技術を推進するからには、国策として若手研究者の就職先を増やすべく企業・経済界にもっと働きかけをする。・大学は、「多くの博士を輩出」から「少数精鋭」へ少しずつ移行する。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 106 実験で得られた結果に興味や疑問を持たない学生が増えているように思います。この問題を解決するためには、小学校・中学校・高校における理科系教育、特に、実際に手を動かして行う実験・観察を取り入れた教育の充実が必要不可欠と考えます。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 107 高校教育から大学教育に教育が繋がらない。大学においては、奨学金などのシステムに問題がある。特に、大学院。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 108 障害1:アカデミアとコーポレートの若手人材交流。企業での中途採用の難しさ。対策1:新卒一括採用の廃止。障害2:テニューア・トラック制度の導入と理解が不十分。対策2:原則としてすべてのアカデミックポジションはテニューア・トラックにする。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 109 現在、若手研究者の数は充分であると感じているが、質に問題があると考え。つまり、博士課程に進学する際、学方面での十分な審査が行われていない状況である。これは定員を満たさないといけなくて大学側が考えていることに原因がある。また、そのような学生が博士になったとしても国際的活躍するほどの実力はつかないのが現状である。当然、そのような学生は就職面でも大変苦労する。一方で博士取得後明確な将来ビジョンが描けず、その為優秀な学生が博士取得を目指さない現状もある。よってまず、博士進学後のキャリアパス形成・就職支援を充実させたのち、きちんとした試験で優秀な人材のみを進学させることで問題は解決すると思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 110 優秀な学生の多くは修士修了時点で企業に流れており、就職できなかった学生の一部が博士後期課程に進学している傾向が一部にある。この結果として、さらに優秀な学生が進学を敬遠する傾向になっていると思われる。優秀だから進学するわけでは必ずしもない現状で、彼らの自尊心が満たされず、また欧米のように博士号取得後に輝ける未来が用意されているわけでもないので、積極的な進学は望むべくもない。1. 博士号取得者の社会的な地位の向上2. 一定の能力がない学生の排除(定員充足のために誰でも入学できる状況をつくっている現状を文科省は反省すべき)3. 博士号取得者数に応じてポジションを増加させるなどの工夫4. 仕事をしていない教員の排除(採用されると寝ていてもいられるのはおかしい)(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 111 大学によって状況は異なると思う。○大○大などは放っておいても優秀な学生が博士課程に進学すると思うが、私が所属する研究所は研究のレベルは高いが、地方にあり、旧帝大クラスの学生が母校の博士課程より本学を選んでくれることはなかなかないようだ。本学の理学部工学部だと博士課程より就職を希望する人が多い。医学部医学科の学生は全国的に臨床志向で基礎に行く人はほとんどいない。よって、近年博士課程の学生数は減少している。我々に出来る対策は、魅力的な研究をして、アピールしていく事しかないと思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 112 実験機器の老朽化に伴う新規購入の資金不足。(大学, 第3G, その他, 研究員, 助教クラス, 女性)

- 113 待遇面での厚遇。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 114 若手研究者育成の環境や体制整備が不十分である。若手研究者向けの研究費や国からの補助金、助成金制度の整備が必要である。(大学, 第4G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 115 大学の本質的な教育方針の見直し。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 116 大学等、研究機関の受け入れ可能数の許容範囲を、若手研究者数が大幅に越えているのが問題点だと思います。それを解決するためには、問6にもありましたが、博士課程後期への進学条件をもっと厳しくして、望ましい能力を持っていると思われる人材のみに博士号を与えるようにするのも、解決策になるのではないかと思います。(大学, 第4G, 理学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 117 博士課程に進学しても就職先があるかどうかの不安。最も大きいのが経済的支援が十分でないこと。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 118 保守的な時代に任期制が大きな障害になっている。また、若手の独立を速す改革を遂行しているが、研究・教育両面で年長者による不可欠である。その体制が崩れている。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 119 優秀な若手研究者が、教育、研究に没頭できず、各種の雑務をこなさざるを得ないことが、日常的に行われている。雑務の中には、例えば入学試験の実施補助、監督、学生相談、各種の(購入)伝票処理などがある。これらの雑務の中には、例えば、専用スタッフ(バイト)を抱えることにより、稼働が軽減できるものも含まれているが、現状ではその雇用のための、予算計上が困難である。研究費用、教育費用の一部が、アルバイトの雇用のために、使われることができれば、かなりの雑用から解放され、研究/教育に充当できる時間も増えると思われる。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 120 博士取得後の生活の安定性、社会的地位の確保。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 121 多様なキャリアパスを選択できる環境の整備が必要と考えます。特に、民間企業等への就職もそのひとつとして視野に入れるべきであり、雇用側である民間企業の意識改革と積極的な雇用を促す国の施策を望みます。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 122 私は首都圏の大学におりました。その時には若手育成の全学的な雰囲気を感じることができ、海外留学もさせていただきました。現在は地方大学におりますが、この若手育成意識は大変低いように見えます。これは大学のせいなのか文科省の方針なのかはわかりません。重要なのは、多様性です。ある特定の若手研究者に投資するのではなく、広く浅く投資すべきです。優秀な人は勝手に自立します。今の問題は、地方大の優秀な若手研究者が育たない環境です。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 123 退職した教員に対する新規採用者の数が少ない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 124 海外に比べ若手研究者の社会的地位が低い。収入も低い。40歳までポスドクでいる研究者を見ると、学生は進学を躊躇する。学生側も国際感覚が養われておらず、地球規模で活躍(職探しをする)意識が欠如している。海外まで目を向ければ、仕事はあるが、日本の学生はその視野が養われていない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 125 学部として、若手研究者を積極的に受け入れようとしている雰囲気が感じられない。とくに、プロジェクト研究による若手特任教員や任期付研究員の受け入れに対しては消極的である。優秀な研究者が来てくれるようにしようという姿勢は感じられない。また、実際に受け入れた若手特任教員や任期付研究員に対しても、規則に沿っただけの「冷たい対応」しかしていない。2年前に特任教員には研究者番号を与えないという対応をしていた。これは優秀な研究者を多く受け入れたいという姿勢がないという典型的な例である(現在は改善されたと聞いた)。また、所属している若手研究者については、本人任せであり、育成しようという意識は感じられない。障害になっている原因は、外部資金や産学官連携によるプロジェクト研究に対する意識の低さだと考えている。とくに一部の中核にいる事務職員の理解を深めることがまずは重要である。教員については、時代の流れや目的に対応して、規則や組織を変えていくということが出来る立場であるので、それをして欲しいと思う。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 126 優秀な若手研究者の育成や確保の必要性については、過去に学長、理事、学部長、様々な方々に文書にして送ってきました。その結果、いくつかの改善(助教の予算の確保、電子ジャーナルなど)を実施して頂いてきました。しかし、やはり優秀な若手研究者の育成や確保という点では、根本的な問題が解決していないような気がしています。地方の新規の公立大学の場合という特化した珍しい例ではあると思いますが、多くの国公大にとっても同じかもしれませんので、記載したいと思います。①大学(教員)の問題:魅力的な研究が出来ない教員(特に早期退職でやってきた企業出身の教授がひどく、さらに任期なしの准教授がほとんど活用できません)がほとんどで、さらに彼らが研究をやらずに大学を仕切ることが多いため、学生は進学するのを諦めてしまい、また若手ばかりが成果、業績と圧力がかかりすぎではないでしょうか。さらに、教授は若手の給料の2倍~3倍近くの給料を取っているにも関わらず、仕事量は若手の半分以下ということも多いように見受けられます。⇒教授や准教授の人事をしっかりと行い、教授や准教授にも厳格な評価制度を基にしたテニュアトラック制度を入れるべきだと思います(企業出身者があまりに簡単に教授になりすぎているように思います)。アメリカでもテニュアを取得するには相当に苦労が多いと聞いていますが、今の日本では、同じ組織の中にも関わらず、旧日本的な方法の教員(主に教授や任期なしの准教授)と、アメリカ型(若手のみ任期つき)が混在しており、こういった歪な状況は非常に不均衡で、こういう制度の下で優秀な教員がモチベーションを上げて研究をするとは到底思えません。

②地方の疲弊地方に8年暮らしてみても、優秀でやる気のある若者(学生)が中にはいますが、家庭環境(経済面)が悪く進学を諦める人が多いように思います。本学では予算規模は大雑把に約60億円で人件費が約40億円で、学生の授業料収入が約10億円です。無能でやる気がない教員を退職出来れば、人件費の数%~10%程度は抑えることが可能になり、その分、学生の授業料相当分の予算が確保できるような気がします。文部科学省の設置審などの縛りがあるため、このようなことが簡単にはいかないとはいえませんが、独立法人化を機に個々の大学は色々手立てはあるような気がします(もちろん、魅力的な研究をするというのがあっての話ではあると思いますが)。追加の予算は必要ないと思います。③若手の独立の問題大講座制への移行というのが、独立法人化を機に行われましたが、若手教員でも独立が可能になりました。しかし、実情、マネジメント能力がなく、まともに研究が出来ていない人が多いように思います。テニュアトラック制度とは、「独立していい」という意味ではあるかもしれませんが、現実的にはテニュアトラック制度を経ないで独立している研究室では、崩壊している研究室も多く、さらにテニュアトラック制度を経た教員でマネジメント能力がない人でも昇進してしまうことで独立してしまって、つぶれてしまう例も多いような気がします。個々の大学で、マネジメント能力(予算確保の方法や学生との研究のやり取りなど)をつけるための方策をもっと活発に行うべきであり、またテニュアトラック制度と独立を切り離して考えるべきかもしれません。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)

- 127 任期制で構わないが複数年、プロジェクト研究などある程度裁量のある研究費を受け取りながら研究を遂行できる環境が必要と思う。さらに、無給の場合、TAなどアルバイト的な収入の道を設けサポートする必要もあると思う。(大学, 第4G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 128 障害:「博士号」に魅力が乏しく、野心的な学生は博士後期課程に進学しつづける。また、大学院の定員が多すぎるため、適正に欠ける人材が多く進学するようになっている。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 129 年功序列。風通しの悪さ。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 130 外部資金の調達件数の低さと、(仮に調達できたとしても)従来の学内慣習に縛られた外部資金の運用の二つが大きな障害である。解決するには、資金調達件数を上げ、自由な資金の運用が必要である。もちろん、学内資金や国からの助成金の増資がありそれを運用できるのが、もっとも良い解決方法であるとは言ってもいい。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 131 安心して働ける職場の絶対数。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 132 博士号を取得済みでないが研究職としては経済的に自立できず、それを理由にあきらめる例が多発見受けられる。また、出産、子育てとは全く両立が考えられない。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 133 教員数が圧倒的に少ない、かつ同領域の教員が少ないため、他大学の教員に協力を得ている状況であり、学内における共同研究ができない状況である。また、看護学部という特殊性から実習指導の時間が年間の仕事の大部分を占め、研究活動をする時間が限られている。(大学, 第4G, その他, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 134 科学技術研究に関する政策全体が成果重視になっており、様々なプレッシャーが若手研究員に行くようになっており、若手研究者が視野を広げるチャンスが極めて少なく、また、視野を広げるという観点で教育できる高等教育機関の教育者も極めて少ない。ただし、若手研究員自体もあまりそうした点について危機感を持っているとは言えない。これはそもそも高等教育における「教養主義」の衰退に起因すると考えている。もちろん、教養の習得に走っていきすぎれば就職が危くなる、という状況も十分に承知であり、是正すべきと考える。一方で、本当に研究をしているのか、と思わざるを得ない高齢の研究者も散見される。こうした不平等さと強いプレッシャーのアンバランスは若手研究者のやる気をそぐ一つの要因と言わざるを得ない。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 135 研究の道に進むメリットがないことが最も大きな障害。研究者になることは、High risk, no/low returnになっている。研究者の社会的認知、給与等の待遇をあげないと、「優秀」な若手が研究の道を目指さない。母数が少なければ、必然的に優秀な若手研究者の確保は困難になり、競争原理も働かない。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 136 博士課程を修了した新人でも、自ら課題を探索し、研究計画を立案し、研究を進めることができる能力を持った若手研究者は少なく、若手研究者を指導できる中堅研究者が少ないため、若手研究者を採用しても育成が難しい。博士課程修了者、ポストクの能力アップを大学側で図る方策が必要。また、全体的に研究費が縮小されていることから、有能な若手研究者にとって魅力がないことも一因。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 137 旧来からの関による人事の固定化が、現状でも影響を残しているように感じる。特に、企業の研究所や大学以外の教育機関との人事交流は、アメリカと比べるとまったく足りない。一方、若手育成というと、自由な資金援助ばかり考えることにも問題があるように思う。大学院では、教授の指導の元にきちんとした仕事の仕方と広い視野を身につけ、ポストクでは雇用主のテーマの中で自分の能力を最大限生かすことを磨き、パーマネントのポストでは自分の望むテーマで資金を獲得し、自由に研究するというステップが必要ではないか。現状ではポストクや学生に自由な資金を与えるため、金の取り方だけを学んでいるようにも思える。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 138 大学教育において、自発的発想、協調性などが海外の大学に比べて低い。たとえば、私がポストクで在籍した〇〇大学では、卒業生は社会におけるリーダーとなる人材であることを、大学教育のなかで、学生に教えている。また、日本の大学では、教員は自分の研究室に配属されている学生を、道具のように使用するが、海外の大学では、研究を遂行するためのパートナーという位置づけが強い。この大きな環境の違いを経験する間に、日本と海外の学生意識が大きく変化する。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 139 若手研究者が遠慮してしまうような、ベテラン(部長クラス)の意見が絶対という風潮があるため、もう少し自由な裁量幅を持たせるべきだと思います。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 140 任期付き雇用は若手研究者の自主性・独立性向上の弊害となっている。任期無しのポストを約束すべき。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 141 人件費の減少、定年退職者の再任用等により新規採用が困難。ほかのコストを削ってでも採用枠は確保すべき。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 142 ポストクの場合、任期終了後大部分は他分野へ移動して就職し、育成につながりにくい。さらに、運営費交付金が年々減少していく中で、私が所属する比較的小規模の研究機関は新規採用を絞ることでしのいでいる。この状態が長期化し、全体として研究者の高齢化が進みつつあるように思う。今後も独法の運営費交付金が減少を続けるとすれば、競争的資金や民間企業の補助金から研究者の人件費を出せるなど、研究機関が交付金以外から人件費を獲得できる何らかの仕組みがないと、若手の採用枠を確保していくのは難しいと感じる。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 143 人件費の削減が最大の問題。今いる人を解雇するわけにはいかないのに、人件費を削減するためには新規採用を抑制せざるを得なくなっている。解決するためには人件費を増額するしかないが、時節柄それが許されるはずはないだろう。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 144 若手女性研究者の出産・子育て期の研究継続体制が十分でない→保育サポートの充実、出産・子育て期の評価考慮。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 145 博士課程後期課程における外部研究機関における研究活動の奨励・助成。ポストク・任期付研究員に対する評価制度が不透明。公的研究機関における研究活動がミッション型のみであり、アカデミックな研究稼働が全く出来ない。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)

- 146 ご質問の主語が、企業や研究機関なのか日本全体なのかで変わってくると思います。前者で言いますと、一番の障害は研究ポストが無いことだと思います。テニュアトラックやポストドク等の不安定な雇用では魅力がないのは当然で、優秀な人材を確保するという観点では若手やベテランという年齢は関係なく、我々テニュアを手にした年長世代も含めて競争原理を導入することでしょ。競争市場に任せれば勝手に最高品質のものだけが残っていくのですから。ただ、日本社会は米国と異なりまだまだテニュアが雇用形態の基本で人材の流動性が必ずしも高くないのため、過度な競争原理の導入は研究者の疲弊を招くことにもなると思われ、すなわち国民性や文化とも密接に絡んでいる問題だと思います。すなわち冒頭の後者とも関連し、優秀な人材が海外へ流出する等の問題が深刻である場合は、構造的な改造を必要とする問題なのかもしれません。後者に関しては、もうひとつ、企業等の採用側が研究者の実力だけでない、立場や経歴などの要素にこだわりすぎるという極めて日本的な性質もあると思います。〇〇教授の例が典型として挙げられると思われます。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 147 ポストの少なさが優秀な若手研究員の育成の障害だと考えます。国家レベルで研究によりお金をかけポストを増やすなど抜本的な方策が必要だと考えます。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 148 現在、博士課程進学者の多くは、大学、公的研究機関等へ研究者として就職を希望していると思います。しかし、ポストドクであれ、職員であれ、これらの機関では、多くの場合、若手研究者を任期付きという形で採用しています。修士修了以前に就職した方と比べれば、年齢も高くなり、再就職も困難になりがちで、研究者として、また一個人として将来像が描きにくいことが課題であると感じています。より多くの学生が、博士課程への進学、および研究者を指向するためには、若手研究者が自らの将来像を描けることが不可欠だと思います。そのためには、任期付き研究者を雇用する機関(もしくは機関連携体)が、大学、研究機関、企業等への就職に対する積極的な取り組み、およびその取り組みを評価する制度が必要ではないでしょうか。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 149 私が所属する研究機関の場合、機関を管轄する省庁からの出向者が多い。特に天下りが禁止されてからは研究経験が全くない、高役職の行政出身者が出向してくる傾向が強い。研究機関を役所人事のバッファゾーンとして利用するのではなく、優秀な若手研究者を外部から多く採用しなければならないと思う。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 150 大学ならば教授、研究機関であれば領域長や室長といった直属の上司の人となりが限りなく重要と思われる。上司が自分の研究に利する方向に部下(若手研究者)を導こうとする場合、若手研究者の興味と一致しているか確認し、強要しない基本姿勢が大切。また、若手研究者の個性や考え方を大切にしながら育てる意識を強く持ってほしい。上司との信頼関係の壊れたケース、もしくは正反対の盲目的に指導教官に従うような関係など、歪んだ人間関係が最も障害になっている例が多い。研究者の重要な価値観である、サイエンスを深化させ、人間社会の英知に最も貢献することを第一に考えることが、部下、上司のいずれにも求められることであるが、その欠如もしくはその価値観を裏切られることがそうした事例の根底に横たわっていることが多い。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)

Q1-15 大学・公的研究機関における多様な研究者の確保という観点から、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 1. 大学における教員の給与体系が先進国に比べて低い。2. 住環境を大きく改善する必要がある。3. 評価基準が不明確なため、明確化する必要がある。4. 配偶者(研究者が多い)の職も併せて提供できる体制が不十分。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 多様な研究者を確保する目的が理解しにくい。女性や外国人は既に優遇されており、男性日本人若手研究者にとっては逆差別的であるという意見も聞こえる。外国人や女性なら自動的に独創性があるというわけではないし、将来のリーダーを育てる上で犠牲にしてはならないものは何か、しっかり考えるべきである。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 3 一般論として、現在の外国人研究者の確保や研究者のマネジメント(評価、報酬、労働環境)は十分である。全く問題ない。しかし、外国人研究者が日本で生活するに当たっての障害は、文化の相違のように思える。これは研究以前に最も根本的な問題である。これに日本語というなれない言語の障害が加わる。これを取り除くためには学内、役所に到るまで全てについて英文、日本文全てで対応できるシステムを作る必要があるが、それには膨大な時間と手間がかかる。よって、外国人研究者にとって、評価、報酬、労働環境がよほど魅力的でない限り、極めて優秀な外国人研究者を集めることは現実的ではないと考える。英語による意思疎通が研究者間以外でも可能な欧米に先んじて優秀な研究者を集めるためにはよほどのマーケティングをしなければいけないが、そのマーケティング能力も欧米に対して優れている必要があるため、事実上不可能。従って、システムティックに外国人研究者の確保を考えるべきではないと考える。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 4 言語の壁は未だに大きい。会議・教育・事務管理等、あらゆるコミュニケーションを日英両方で行う必要がある。日本に不慣れた外国人研究者に対しては、大学・機関内のみならず、日々の生活もサポートする必要がある。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 5 我々がもっとがんばって、外国の研究者たちに「自分の研究は、日本に行かなきゃ話にならない」という風に思われる必要があると思う。また、もっと大学が海外の大学と提携を組んで、交流を盛んにすればいい。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 6 優秀な外国人研究者の確保の為に、海外の大学・研究機関とのさらなる連携や、外国人研究者の日本での研究支援強化、日本での滞在外国人研究者のためのグラント整備といった基本的部分でのさらなる強化が必要。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 7 グローバルCOEプログラム等人材育成プログラムの実施期間の不足が、多様な研究者確保ならびに、それにつながる人材育成の実施の障害であると考えています。これまでに、グローバルCOEプログラム等により、優秀な若手研究者の育成や、優秀な海外研究者の確保などが実施されてきました。また、他分野との交流も盛んになり、学際的な研究が以前にも増して盛んに行われるようになりました。これは多様性を与え、優秀な人材を育成・確保する有意義な活動であったと考えています。しかし、これらの活動、特に教育に関する活動は、数年といった短期的な物では無く、継続して実施すべき活動です。人材の育成・確保にはグローバルCOE等のプログラムを起点にした永続的な予算が必要であると考えています。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 8 こちらが受け入れ態勢を整えても、実際に応募があるのは本当に優秀な外国人ではなく、やはり言葉の問題が大きいと感じる。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 9 外国人研究者は手厚くケアされすぎていて、むしろ外国人研究者は減らすべきである。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 機関における公用語を英語にすることが重要。そのための英語教育を初等～高等教育時に徹底して英語でのコミュニケーション能力を教育することが重要。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 11 とくに女性、外国人研究者が優秀であれば男性、日本人と格段の差をつけられているとは思っていません。最近の極端に女性研究者に甘い審査制度は間違っていると考えます。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 12 外国人の研究者としての受け入れは、比較的安いのが、経営者としての受け入れのためには、高度な支援者の育成と長期的な雇用が必要。これが難しい。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 13 現状、私は助教という職にあるが、論文数(査読付き英文論文約90)、外部資金獲得数(研究代表者として累計1億円以上)、修士及び博士課程の指導教員経験数(修士30名、博士8名)などから考えて不当に扱われていると考えている。その原因の第一は、任期付きテニユア助教および准教授の任期無し雇用へのみしか昇進の機会が与えられない。准教授及び教授の正しい業績評価が行われず、併せて余りに業績を挙げてない者に対する降格処置が無いことに尽きる。このことが優秀な外国人研究者や女性研究者の確保も難しくしている原因となっているように思うし、私の現状を見て、普通にやっつけて全く報われない可能性のある研究者としての道を選ぶのを躊躇した者もいることも確かである。(大学, 第2G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 14 外国人研究者の確保について、外国人自身が日本で研究することが必ずしも高いキャリアにつながると考えていないのではないかと思います。韓国、中国で顕著なように、研究者の意識は欧米諸国へ向いており、また、大学、研究機関もそれを望んでいる。日本の研究環境(マネジメント)が欧米諸国と比べて遅れている訳でなく、日本の研究環境の改善すべき論点を今一度、グローバルに再考する必要があるのではないかと。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 15 女性については、私が所属している学部などでの女性の数と現在いる教員を考えると、決して少ないとは思わない。外国人については、いまだに事務手続きなどで多くの日本語対応が必要であることが問題であろう。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 16 特に障害はないとは思いますが、人事権を持つ運営側が制度を設けて、その基準のもとで採用を行うことで多様性は実現できると思います。外国人の場合は文化が異なりますので、宗教観、労働観を配慮した労働環境を整えることが望まれると思います。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 17 海外に比べて人材がさほど流動的でない日本のシステムの中で、多様な研究者の確保はそもそも難しいと思われる。また、外国人研究者や女性研究者のモデルケースが少ないことも人材の確保を難しくしている一因である。日本にいる外国人研究者が、評価方法、報酬などの面で条件が整っている米国などに移住している現状もある。日常生活レベルでの国際化も国全体で対応する必要がある。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)



- 18 日本語が話せない外国人研究者が常勤になった場合、その他の人で授業を行う必要がある。日本語が理解できない優秀な外国人研究者を確保するためには、その人の私生活をバックアップする必要がある。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 19 日本人よりも外国人研究者に優しいシステムになっている。特に、アジアから日本に来る研究者は増加しているのに対し、日本人が海外に出る機会は減っている。良く、日本人の若手は海外への意識が低くなっていると言われるが、海外に行ける機会は失われている気がする。例えば、助教クラスで、学内での業務を後回しにして年単位で海外へ行くことは実質不可能。資金の支援も無い。従って、以下の方策を提案したい。「日本人と外国人研究者との交換と、複数の機関による共同研究拠点形成の促進。これを年単位で。これにより、例えば、日本～アジア～ヨーロッパ間の研究機関をお互いにローテーションすることが出来るので、計画的に外国人研究者が来日するばかりか、日本人研究者の国際性の向上にも繋がる。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 20 外国研究者が日本で研究を行う上で障害となっているものは、事務関係の書類に英語版がないこと、事務連絡等のメールが日本語であることが挙げられると思います。これらの問題により、外国研究者は事務関連のサポートを必要とし、日本人研究者にも負担がかかっている現状があります。しかしながら、海外からの研究者の数を増やすという議論は、国内のポスト問題が解決した後に行うべきものと考えます。現状では、若手研究者のデニユアポストが圧倒的に不足しております。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 21 極めて能力の高い海外の研究者から、ポストドク研究員の申し出を受けているが、研究室単位では人件費の確保が困難であるために、貴重な機会を失っている。JSPSの外国人特別研究員枠を拡充するとともに、大学の助教を教授および准教授と同様に研究員受け入れ先の資格を持たせるように改善する必要がある。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 22 外国人をどうするかという前に、国内の研究機関にできるだけ多くの研究分野を設立して、基盤となる研究すそ野を広げるべき。センセーショナルな分野や先端に行く分野に多くの投資をしてしまうと、結果として分野は一律化してしまうので、もう少し交付金のような基盤の経費を一律に多くしてほしい。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 23 優秀な外国人を確保するために、それなりの報酬が必要である。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 24 長期的な任用システムが必要。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 25 もっとも大きい障害は言語の壁だと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 26 英語教育システムのより活発な導入、報酬額の(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 27 アジア圏(インドネシアなど)に行ったことがあります。日本で研究をしたいがグラントが制限されていてこれれないという問題を挙げられました。また、グラントの期間も中途半端なものも多く、修士→博士に至るまでの5年間となると極めて困難と思われる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 28 本当に優秀な外国人研究者を求めらるのであれば、アメリカ並みの報酬が必要だと思う。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 29 多様な研究者の確保の意義が不鮮明と思います。多様性よりも、研究意欲が高く、優秀な人材の採用が重要と思われる。○大や○大などブランド力がある大学は多様な人材の確保はある程度できていると思います。一般には、多様な研究者の確保を考えると、働きやすい環境をつくるのが重要であり、それにはまず、大学の魅力を高めることが重要と考えます。その一つとして、小さなことですが、大学の講座間の交流を増やすこと、講座の閉塞感を無くすことが、まずは働きやすい場所をつくるかと思えます。小さなことの積み重ねが魅力ある大学になるかと思えます。当大学においては、講座間の交流は他大学よりも良いと思えますので、ブランド力を持つことが必要だと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 30 薬学部薬学科は6年制となり、博士号の取得には6年の後に4年間の博士コースに行かねばならず、10年を要する。また、大半は学部卒で薬剤師として就職する学生が多くなることが予想され、博士課程にいても、専門薬剤師への道を選ぶことが予想され、大学教員や公的研究期間へ進むものが減ることが予想される。解決策としては、博士課程を短縮して終了する道や、中退して教員となり論文博士を取る道がある。(極めて難しいが)(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 31 日本の公的研究機関において、PIとして外国人研究者を確保するには、報酬面でアメリカなどの諸外国に劣るため、非常に難しいと思われる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 32 優秀な外国人研究者の確保や研究者のマネジメントを専門に行う教職員が必要だと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 33 問題:外国人研究者を確保しようとしても、その人と連携できるほどのレベルの教員が少ない。解決:人事の際に外国人研究者と折衝できる人材、というのを考慮すべき。とくに准教授以上。(大学, 第2G, その他, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 34 社会として、もっと外国人を受け入れる仕組みを作る。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 35 外国人研究者を積極的に採用しなければならない理由がわからない。結局彼らはお客さんであり、日本人職員に雑用が集中するなどの弊害がある。日本人は外国人に比べて劣っているのか。(大学, 第3G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 36 外国人研究者は、日本人研究者に比べて評価、報酬、労働環境が優遇され過ぎている感がある。日本人研究者と同等に扱うべきである。(大学, 第3G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 37 外国人研究者に関わらずに優秀な研究者の確保はスカウトでないと難しい。大学や研究機関における人材の確保において戦略のある人事が行える自由度が必要ではないかと思う。現在の人事システムでは数値主義でもなく不可もない人材がどんどん登用されていく。ビジョンを持つリーダーが文部科学省にいてほしい。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 38 優秀な外国人研究者が国内において仕事をするためには、東京、大阪、筑波などの限られた大都市もしくは研究学園都市が最適となる。日本全国で環境を整えること自体不可能であり、限られた地域での長期雇用を目指すべき。外国人研究者を満足させるためには、これらの都市内での日本人研究者の流動化の方が重要である。例えば、地方に住む研究者が5年単位で研究室を移動し、外国人研究者と一緒に研究を進めるなどの方策が必要である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 39 教育、研究に特化・集中できる環境の構築が必要ではないかと考える。例えば、組織のマネジメントや各種委員会運営に関して、中期的な(輪番的ではない)人事とする、サポートスタッフの充実とスペシャリスト化を進める、といった取り組みが必要ではないかと考える。また、サポートスタッフに優秀な人材が集まるよう人事的配慮も必要である。教育と研究に特化することで、外国人研究者を含めた多様な人材の集積化も容易となると考える。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 40 良質な海外研究者を多く確保するには、各研究機関において重点的な研究分野を明らかにし、その分野に注力することが最善であるように思われる。また研究活動は当然のこととして、広報活動により力を入れるのが良いと思われ、グローバルな情報共有を高速に行うために研究活動を広めているインターネットサイトを積極的に利用すべきと思われる。ヤフー、ワイアード、デザインフォ、その他、現在は研究活動を広めるのに役立つ、また研究者が役立っているサイトが非常に多くある。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 41 性別・国籍・人種などのバランスに配慮したからといって研究は進まない。重要なのは、いかに優秀かつ多様な研究分野出身の人材を集めて、学際的に交流できる環境を整えることかである。優秀であれば性別などにこだわっても意味がない。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 42 そもそも女性で博士後期課程に進学するものが少ないのだから、採用や昇進の間口を広げても意味がない。優秀な女性が博士後期課程に進学しやすい環境を作り、人材の供給を増やすところからはじめなければならない。外国人研究者についても、現在は「増やす」ところのみに力点が置かれていて、「質」はこの次になっている。真に質の高い外国人研究者が日本で研究したくなるような、研究環境(予算や設備、スペース)や報酬が整備されれば、自ずと外国人研究者は増えるはず。量の観点を重視して質の低い外国人を集めるくらいなら、人数を絞って優秀な外国人に集中的に投資する環境整備が必要。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 43 ○○大学歯学部に限って述べれば、給与の低さ(歯科医師に限る)、完全任期制が存在している。歯科医師では、医師と同様に手当を上乗せする(○○大学医学部病院勤務の医師(歯科医師は除く)は2年前から、特別手当の上乗せがある。身分によって年数十万円から100万円超の範囲)。完全任期制だけでなく、終身雇用制を併設する。完全任期制のみならば、すべての身分(教授、准教授、講師)にも、それなりの任期性を採用する。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 44 研究者の将来の保証がない事が、問題。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 45 研究者の男女比という点では特に女性枠というものを設けるよりも、ポストに対しては男女に関係なく公正に審査することが大切だと考えます。その結果、研究者の男女比が1:9でも9:1でも良いと思います。出身大学院では、私が学生の頃の学生男女比は多:少でしたが、最近では半々ぐらいになってきています。近いうち多くの優秀な女性研究者が出てきて研究者の男女比も半々になると予想しています。外国人研究者の確保はかなり難しいと感じています。かなりの極論かもしれませんが、バリバリの一線級の研究者の確保を目指す前に、機関長レベルに大物外国研究者をおき、彼または彼女に活きの良い若手研究者をヘッドハンティングさせるという案はどうでしょうか。純粋な公募では真の意味で優秀な外国人研究者は集まらないと思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 46 多様性を許容できる豊かな財源の確保。消費税を上げるなど。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 47 大学内のシステム、研究レベルなどについては問題がないように思われます。海外の研究者が日本に来ない、もしくは来づらい環境は、社会的要因の方が強いように思われます。例えば日本における暮らしやすさ、日本における研究終了後のポストの問題など。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 48 私の周りには外国人教員がいるので、あまり障害は無いのではないかと思います。医学部医学科の教育もあるので、あまりに外国人が多くても問題だと思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 49 優秀な外国人は、米国、欧州に行く。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 50 大学では学生も研究に携わっており、教員は英語にてコミュニケーションがとれるが、学生はコミュニケーションをとる力が弱い。このため、日本語が不十分な海外留学生の感じるラボの雰囲気、英語圏と比較しても悪くなる。日本語を習得した留学生の確保を高める、または学生の英語教育の充実が課題と考える。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 51 大学教員の定員は既に確立された領域を基に決められており、新しい領域への挑戦は、既存の領域からの発展という形式で初めて成立する。多様な研究者による横断的・総合型アプローチでの新しい研究の実行は、通常大型プロジェクトなどの中にポストを作り、そのポストに於いて挑戦的な課題に取り組む事で可能になる。しかし大型プロジェクトは短期の期限付きであるため、挑戦的な課題の長期的な発展が極めて困難となっている。顕著な成果を示した21世紀型の研究をインキュベートしつづける土壌が現在の日本に欠けている点が障害であり、後継プロジェクトへ繋がる評価を行うことが重要と考える。(大学, 第4G, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 52 多用な研究者(優秀な外国人を含む)の確保のためには、それに伴って常勤職員への負担が増大することのないような、人的・予算的配置が必要と思われます。(大学, 第4G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 53 外国人研究者が教育・研究と研究科の運営を日本人教員と同じように行うためには、学生、事務職員、教員の英語レベルの向上が不可欠であるが、現状ではそこまでの能力が受け入れ側でない。研究と講義だけを行う人を雇うことは可能であるが、他の仕事を行わないのでは他の教員の負担が増えすぎる。研究科のサイズが小さく、全員が多くの仕事を分け合っているため、運営の仕事ができない人を定員内で雇用する余裕がない。特任で雇うことは可能であるが、恒常的な資金が必要である。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 54 本学では、特に、日本人、外国人と分けて採用を考えたことはない。自然に、外国からの研究者の数が増減することは問題ないと思う。制御する方がおかしい(無理して採用するなど)。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)



- 55 地方における子供の教育環境(インターナショナルスクールなど)の充実。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 56 大学は国際化に対する努力を今以上に行うべき。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 57 外国人研究者を受け入れるにおいて、やはり言語の壁が大きいと感じる。研究室で外国人研究者を受け入れた場合、実際に実験の世話をを行うのは、若手研究者や学生となる。若手研究者や学生が外国人研究者と意思疎通が希薄になると、外国人研究者は実験を行いくくなる。より多くの若手研究者・学生が、高度なレベルで英語を習得する事が、大学や公的研究機関での外国人研究者確保につながると思う。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 58 経済的支援および情報発信の拡大国、企業からの金銭的支援国による政策変更(外国人受け入れ目標や交友国への重点的情報提供)。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 59 外国人研究者が自身の子供を通学させる外国語学校が地方にはない。子供の教育環境が問題となって帰国したり、米国に渡ることが多い。そもそも、地方大学で、外国人研究者を確保せねばならないとする根拠もない。もし、根拠があるならば、外国人が住みやすい社会環境から整備しなければ対応のしようがない。国際的なことは都会の大学が対応すれば十分である。ネコも杓子も国際化という名のもとに「無駄」使いをしてはいけない。科学レベルの低下した日本人の教育すら満足に行えない現況において、国際化って何でしょうか。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 60 看護学部の場合は、実習指導にかかる時間の拘束が多く、実習期間中は自由に動ける状況ではない。たとえば、データ収集などは、一時中断しなければならなくなる状況であり、研究費を獲得しても十分に生かした研究ができない。また、そのために研究の方向性を変更せざるを得ない状況となっている。(大学, 第4G, その他, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 61 JAXAインターナショナル・トップヤングフェロース制度を活用し、優秀な外国人研究者に対する弾力的な給与体系の適用を図っているところ。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 62 外国人に限らず優秀な研究者であるからといって好待遇にするシステムがない。待遇は機関が決める権限を有するはずだが実行は難しい。機関が独自に決めるより共通の招聘制度を拡充した方が運用しやすい。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 63 これ迄外国人研究者を積極的に受け入れており、特に障害があると思わない。しいてあげれば生活環境(Living costが高いなど)が障害かと思う。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 64 優秀な外国人に世界相場の給料などの待遇を用意できていない事は大きな障害。研究所運営のトップに彼らを受け入れられるかが大きな試練。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 65 最も緊急の課題は、研究員の報酬体系の硬直も問題である。そもそも一生日本にいるつもりのない研究者であっても、魅力を感じられる待遇にしなければハイレベルな外国籍研究者は集まらない。ところが、日本のシステムは「一生養ってあげるから、今は我慢なさい」の一点ばりである。研究のステージ、種類、各自の立ち位置からすればそれは良い待遇と言えるケースもあるが、特にハイレベルな外国籍研究者は魅力を感じない。報酬を高くした場合、評価はより厳密にしてもよい。日本の人事システムによくある温情は必要ないとも言える。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 66 文書やメールでの伝達が日本語であること。外国人研究者を長期雇用するためには、公文書を日英表記にすることが必須である。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 67 外国人研究者が日本において研究生を送るための事務的サポートや、生活面でのバリア軽減対策が不足。あわせてキャリアパスを検討するための情報不足。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 68 受け入れ制度は整えてあり、所内英語表示化も進み、中途採用者の研究費確保も可能な制度があるので、むしろ研究所の宣伝で遅れをとっている(英文による宣伝に力を入れていない)ように思われる。その理由として、当研究所の特殊性(ある分野での日本の代表機関)から、常に一定の来所希望があり、特に積極的な人材確保の努力を要しないとも思われる。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 69 現状は「外国人研究者」の数を増やすということだけを目標に掲げているため、結局は東アジア系の研究者の割合が高いと思われる。もちろん、東アジア系の研究者の中で優秀な研究者もいるが、単に「外国人研究者」を増やすために所属している、つまり、日本人とあまり能力が変わらない、もしくは劣る場合があると思われる。本来、外国人研究者を増やすと言うことは日本国における研究を活発にすることが目的であるはずであるため、「数」ではなく、「質」を増やすべきだと思う。その方策に関しては、予算の総額としては現状程度でいいと思われるが、それを費やす対象の研究者の数を減らすことで、報酬の向上や労働環境の整備(英語ができる日本人秘書をつける等)を行うべきだと考える。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 70 現状では受け入れ側の英語能力の向上のみクローズアップされている。これも大事であるが、ある程度長期の日本滞在を考慮してもらったら来日する研究者対象の日本語習得研修にもっと力をいれてもいいと思う。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 71 自分の周りの環境を見る限り、大きな障害は感じられない。この点に関しては、特別な配慮は不要であると思う。単純に、優秀な研究者の確保に専念すべきであり、それが女性であった、外国人であったということは結果論。女性や外国人を特別扱いするほうが、おかしいと思う。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 72 (独立行政法人化される前はできていたように)大学と独立行政法人の退職金の通算ができるような制度とすべき。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 73 女性に関しては、結婚、出産に対する支援や理解が手薄。外国人研究員に対しては、給与など待遇面での問題は無い。日本の研究をどう評価しているかのほうが大事では。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)
- 74 研究者のマネジメントにつき、特に評価、報酬という面で不満がある。現状、昇給等は論文数が指標になっている。これは確かに客観的で公正な基準だが、一方で、品種育成の成果は表面的には業績評価の対象となるものの、昇給・昇格というよりシビリアな場面になると、実質的に品種育成の成果はほとんど成果として扱われない。このような状況は育種家のやる気を損なう結果となる。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)
- 75 人件費の削減により採用ができない。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)
- 76 事務職員が英語が話せない、外国人に対する苦手意識。女性に関しては、教授の意識の欠如。ここで言う意識とは、国力に資するために、女性6000万人を有効活用するという考え方の欠如。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 77 日本語ができる優秀な外国人研究者の確保が国益となろう。とにかくacademic positionを増やすことです。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 78 ①世界的に有名なPIを高い報酬で招聘して研究室を主催してもらおう(〇〇大学のシステム)。②事務局からのアナウンス文章を全て日本語と英語で並記する(〇〇大学のシステム)。③外国人特別研究員の増員。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 79 多様性という区分の中に女性を入れること自体が差別。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 80 障害: 研究・教育以外の業務の多さ。外国人研究者増が日本人研究者のロード増に繋がる。方策: 研究者が研究・教育に集中できる環境作り。障害: 海外研究機関と比較して少ない技術職員。外国人研究者は日本では研究に集中できないと感じる。方策: 技術職の拡充。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 81 各種掲示やメールでのアナウンスの英語併記などがなく、日本語を話せない研究者にとっては困難な環境と思われる。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 82 女性研究者にしても外国人研究者にしても、数ではなく、質の確保が難しいと思う。女性だから、外国人だからという理由で、明らかに能力不足の研究者も採用されているように見える。特に外国人については、その前の段階の留学生の質の低さも問題だ。学位取得の基準も、博士・修士ともに、日本人に比べてはるかに低いレベルでも学位が取得できる。彼らの特徴は、実験については怠惰で、大変な実験は人に押し付けようとし、一方、口だけは上手く、英語でペラペラとよくしゃべること。いくら多様性を確保する必要があるとしても、能力の低い外国人研究者の受け入れは、研究環境を乱すだけで、プラスにはならない。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 83 閉鎖的な人事制度が問題だと思います。少なくとも旧帝大はきちんと公募制を取り入れ、内々に決定するような人事を廃止すべきだと思います。いまだに、公募をしているが実質的に内示がでているケースが多々あります。最終選考に外部の人間を入れて、公平に決定すべきだと思います。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 84 そもそも世界にどれだけアピールできているかがあやしい。良い研究をして世界に向けて情報発信をするという正攻法しかないと。もちろん、優秀な外国人研究者の確保には、労働環境が最も重要だと思う。報酬が全てではなく、この先生のところで研鑽したいと思われるような先生が何人いるかで決まってくると思う。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 85 私は、単純に女性研究者を増やすという政策には反対です。というのも研究者はその能力によって採用されるべきであり、男女の差が考慮されるべきではありません。能力重視の採用により結果として女性研究者が増えるのは妥当だと思いますが、採用時から女性研究者を重視するというのは反対です(三名募集のうち少なくとも一名は女性とする、というような採用が最近ありますよね)。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 86 女性研究者の環境改善が不十分な状況で、特に外国人研究者を確保する必要性がよくわかりません。(大学, 第1G, 農学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 87 各大学・研究機関とも、自国の若手研究者の処遇が極めて不十分であることが自明である状況のため、女性や外国人に対する措置・マネジメントは逆差別という批判が根強く生じる可能性が大きいことが、これらを進める障害となっていると感じられる。つまりマネジメント的には、マイナスサムにおける研究資源・ポストの奪い合いとなっている。ほとんどの機関では、まずは不十分ながらも若手研究者、それから女性研究者への措置が計られ、その次に、日本人と同条件(海外より大幅なペイダウン(夫婦で考えたとき)や環境悪化(子供等の生活環境を加味したとき))でも日本で働きたい積極的理由がある(少数の例外的)外国人を相手としたリクルート策しか実現していないように思われる。基本的に財源とポストの問題なので、若手研究者問題と同根で、分けて解決することは不可能と考えられる。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 88 当部局では、基礎、応用、臨床の各分野の研究者が集っており、多様性は確保されているように感じております。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 89 女性研究者に対しては特に育児へのサポートが重要。外国人研究者に対しては英語によるサポート、家族用住居の確保が重要。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 90 外国人の家族のための生活環境が十分に整っていないため、来日することをためらいがちになる。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 91 まず、女性研究者について、述べます。私が所属している電気電子工学科では、例年、学生定員が80名ほどのところ、女子学生は1~2名しか入学してきません。このような状況では、女性研究者を養成することは困難です。もし、電気電子系で女性研究者を増やす必要があるならば、中等教育以前で電気電子の好きな女子生徒を育成するか、もしくは、大学におけるカリキュラムを大幅に変える必要があると思われます。ただし、高等教育における電気電子系の学問体系は100年以上をかけて培われたものであるため、カリキュラムの大幅な変更の良し悪しは議論を必要とするものと考えます。次に、優秀な外国人研究者の確保ですが、大きな問題に給料の安さがあると思われます。現在の国立大学教授の年収は1000万円程度ですが、海外では、本当に優秀な研究者ならば、その10倍の報酬を得ていることも珍しくないと思います。また、海外から研究者を呼ぶことも大切だと思いますが、この問題は、若手研究者のポストを減少させますので、合わせて考えていく必要があると思います。日本の若者や海外の研究者が競ってでも日本のアカデミックポジションを目指すようにするには、日本の大学や公的機関が、社会的地位だけでなく、対価(報酬)においても魅力あるものになる必要があると思われます。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 92 女性研究者に関しては、育児期間が人事上不利とならない工夫は必要である。それは組織全体を強くするはずであると考えていくべき。現状では女性研究者はまだ少ない。外国人研究者の確保も多様性の観点からも重要であるが、彼らの日本での生活の支援が非常に大事になっている。自分の大学(〇大)では、〇〇大学と比較して、そのサポートがかなりシステムとして為されている方だと感じている。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 93 工学系の部署に所属しているが、女性教員の確保については、同分野に進学する若い女性をもっと増やさない限り永遠に解決しない。そのためには、工学分野の女性がかかわるような啓蒙的な活動を増やす必要がある。外国人に関しては、事務部門の英語対応をもっと真剣に取り組みなくてはならない。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 94 大学院生の教育方針が欧米と異なる点で、教育的側面での指導能力確保や評価が難しい。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 95 大学教員一人一人が、研究と教育をどのように分担していくかについて必ずしも共通認識があるわけではないが、個々の教員に任せていても組織としてのアクティビティ向上には繋がらない。大学においても、主として研究を担う流動的組織は作られつつあるが、教育を主として担う部門がないため、流動的研究者の数自体が増やせないのが現状ではないか。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 96 多言語および多文化に対応した魅力ある研究環境の整備、能力運動型報酬など。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 97 外国人の教員を雇うためには、日々必要となる事務処理に関して、英語で行える状況が必要である。教育・研究ばかりを英語化してもダメ。また、国立大学法人の給与体系が能力に応じたモノになっておらず、優秀な人材にとって、特に海外の大学との給与差は激しく、日本の大学であえて教鞭をとる理由がない。給与体系をよりフレキシブルにし、能力の高い人材に対しては相応の報酬を支払うシステムが必要である。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 98 日本語での講義や校務を遂行できる能力が求められている。英語環境で全てが完結できる体制作りが必要。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 99 多様性を受け入れることが必ずしも良いことかについては、疑問の余地がある。海外からの研究者を受け入れるためには、海外に居ては手に入らない研究環境を提示する必要があるが、現状ではそのような機関はごく稀である。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 100 障害:言葉の壁。方策:教員だけでなく学生も含めた英会話レベルの向上。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 101 他の分野の状況は分からないが、世界的にみても電子工学を学ぶ女性は少ない。制度・文化・教育のどの部分が障害となっているのか分からない。外国人研究者の数は多いとは言えないが、以前よりも増えてきているように思う。評価・報酬・労働環境は日本人研究者と変わらないと認識している。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 102 優秀な女性や外国人研究者を確保することは重要だが、“増やすこと”を目的にするのは意味が無い。現状では制度を利用するのが上手な“ずるい人間”ばかりが良い思いをしている様に感じる。産休制度の充実や育児施設の設置、外国語が堪能な事務員の整備を重点的にを行い、特別な採用枠の作成や採用割合の目標値設定はやめるべき。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 103 日本の教育機関の場合、「日本語」を話せることが暗黙の条件になっているようなイメージがある。大学院生などを見ると、満足な会話ができないため、言語の障壁により、たとえ優秀な研究者であっても「日本語を満足に話せない」という点で外国人研究者が日本の研究機関で研究をするモチベーションを下げているのではないかと懸念する。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 104 国際的な認知度が低いのが一因ではないか。外国の研究機関を目指す場合、マネジメント方法を意識してその就職先を選別するようには思えない。それよりもその機関の学術的なレベルに注目する場合の方が多くはないか。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 105 人員が不足しており、研究者が多岐にわたる業務を一手に引き受けている状態である為、多様な研究者を確保できないと思う。実際、日本語に疎い外国人研究者を一人大学に採用した場合、ボランティアで他の教員が事務とのやり取りを仲介し、入試業務等のあらゆる日本語を必要とする業務を肩代わりしなければならないが、その余裕を持つ職場は少ない。また、男女問わず産休を取ることもままならない程、人材が不足している。サポートスタッフを含めた人員が圧倒的に不足している現状を改善すべきだと思う。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 106 大学では、管理運営など教育研究以外の業務への参画が要求される。米国のように一般教員は教育・研究に専念できる仕組みをつくること。英語だけで仕事ができる環境をつくる。雇用契約を柔軟にする。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 107 女性や外国人を入れることが多様な研究者確保につながるかどうかは疑問である。女性と外国人研究者を雇用するかどうかは、大学にそのような意思があるかどうかであり、何かを準備すれば確保できるというものではない。また、日本語を話せない外国人研究者のために、全員が英語で会議をしても非現実的であり、研究とマネジメント業務を切り分けるなども必要である。部分的に海外の真似をしても成立しない。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 108 多様な研究者の確保という一つの観点で、女性研究者の確保と外国人研究者の確保ということを同時に扱うことはできません。女性研究者の確保のためには、現在の研究者側(選考する側)と、選考される女性側双方に問題があると考えます。選考する側に真に積極的に女性研究者を確保しようという意識そのものが基本的に欠如していることが多く、スローガンが形骸化している場合が多いと思われます。一方、女性研究者側も、自分がPIとして研究室を主催し自身の関わっている研究分野においてリーダーシップを取るといった信念が十分でない場合が多い気がします。双方の意識の改革が必要と考えます。外国人研究者については、大学・公的研究機関において増加を図ること自体に疑問を感じるもので、問13、14は「分からない」と答えました。上記のポストクワ博士課程学生が将来を描けない雇用状況の中で、外国人研究者の確保や増加が、自明の目標にはなり得ないのではないのでしょうか。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 109 女性研究者については、出産後の早い職場復帰が必要であるが、ある程度の規模の大学や研究所において保育所の設置(もしくは近隣の施設との提携でも可)を義務づけるなどの積極的な支援が必要である。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 110 優秀な外国人研究者の確保が何を指すものであるかが明示されていないので、回答が難しい。国内の若手研究者の育成が必ずしも成功していない段階で、外国人研究者を確保する方向で努力することにより、日本の科学をどういう方向性に導こうとしているのか、将来像を明示した方が良い。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 111 ポスト不足。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 112 講義を英語で行う。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 113 中小の国立大学では、研究者としてではなく、教員としての外国人雇用とならざるを得ない。まず、各教育分野の国際化(カリキュラムなど)が必須である。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)

- 114 回答者の所属する部局では、学部教育(特に初年次・二年次)を主として担当するため、授業担当能力が期待されている。そのため、講義や、事務担当者とのやり取り等を日本語でできることが必要とされる。一方で、大学入学後の早い時期から、外国人研究者による講義(英語または日本語)やセミナーに触れさせることも意義あることと思われるので、任期を限って、一般教員とは別の講義負担(軽く)や報酬体系(高く)を取り入れることが必要と考える。それをサポートするような補助金等があるとよい。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 115 一番の要因は、受け入れ経験とその成功例がなく、どのように受け入れたら良いか教職員とも手探り状態で、受け入れが進まないのだと感じます。外国人研究者受け入れの経験やノウハウがある機関とタイアップをして、セミナーや勉強会を通じて情報共有や議論が活発になされればよいと感じます。(大学, 第3G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 116 大学の存在意義は高等教育を行うことにあり、教育中心の観点からは外国人の採用は難しい。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 117 周囲の若手研究者を見ていると、「競争原理」が若手研究者のモチベーションを失わせている面もあると感じる。多様な研究者の確保は重要な事項ではあるが、今いる若手研究者の励みになるようなシステムでなければならぬと感じる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 118 特に外国人研究者であれば研究面だけでなく生活面のサポートも必要になる。現場の教員はあらゆる仕事を抱えており、プラスそのようなサポート的なことをする余裕は全くない。個人的に深い関係にあれば人情として行うこともできるが、業務として対応するのは大変辛い。結果的に単に優秀であるという理由だけでは外国人研究者をとれない。また外国人に限らず短期的に研究者を取るとしても研究スペースの不足から十分な研究環境を与えられない可能性がある。実験系ではそれ故に困難。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 119 地方大学は大学学部のマネジメントに大きなエフォートが必要である。スタッフが少ないためである。個人の業績ばかりに走り、すぐに他機関に異動される。その結果大学運営をおろそかにされては困る。外国人研究者は基本的に任期制(定員外)にし、研究に大きなエフォートを占めるようにできる制度であれば定着するのではと思う。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 120 所属する学部においては、教員として働く外国人研究者はほぼ見かけないと言ってもよいと思う。従って教員としての雇用を急増させる前に、まずは博士研究者やテクニカルスタッフとして外国人を雇用することに、何かしらのインセンティブを教員へ与える必要があるように思える。そこで雇用された外国人に対して調査を行い、制度の問題点を洗い出し、教員としての雇用に繋げることができればよい。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 121 女性については、私の分野ではそもそも大学に入学する割合が男性の方がかなり多いので、根本的に博士号まで取得する人は稀です。理系に進む女性の割合を増やすこと、女性博士の立場に関する見方を変える必要があると思いますし、変えるのには時間が必要だと思います。すなわち、長期的ということ前提にして方策を立てる必要があると思います。自分の経験では、中学生まで男子は数学が、女子は英語が得意という認識はありませんでしたが、高校に入ってみると理系コースは男子ばかり、英語コースは女子ばかりでした。個人的に、小・中学校で男性日本人のノーベル賞受賞というニュースに触れる機会があっても、女性博士・理系の女性と直接「理系」というものに絞って話を聞く機会は全くないため進路として発想しにくいと思います。各小中学校のクラス単位で、女性博士に自分の人生や生き方について話を頂くことが必要かと思えます。外国人研究者については、大学では日本語の講義が必要になりますので、マネジメントなどの以前の問題だと思えます。特に、私の現所属先のような入学難易度が低い大学では、仮に英語で講義を行っても学生に混乱をもたらすだけで良いことは無いと思います。
- そのような問題は抜きにして、(アメリカの大学に留学した経験がありますが)雑用が無いのであれば日本の労働環境(報酬、治安、研究設備など)はそれほど悪くないと思います(報酬が少ないとは思いますが)。問題になるとすれば、日本では優秀でも若いというだけで昇進させないことがあり、そのような年功序列的な考えだと思えます。欧米では10年も働けば教授まで昇進する人がいますが、日本では入学難易度が高い大学を除いて私学ではほとんどありえません。なお、最近、研究費を大学院生の雇用に戻すRAを導入すべきという意見を聞きましたが、逆にそのように回さなくて良いことについて日本の大きなメリットとして打ち出した方が良いのではないかと思います。公的研究機関については所属したことが無いため実情はわかりませんが、NIMSのMANAなどは国際化を打ち出している割に日本人の割合がかなり大きいと感じており、国として外国人研究者を増やすのであればこのような独立行政法人における外国人研究者の数をもっと増やすことが必要と思っています。そこから外国人研究者が大学教員へと就職するルートなども開拓すれば、自ずと外国人研究者が日本に増えると思います。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 122 多様な研究者を確保するという明確な意思表示を、学外へ行っていないと思います。求人情報を日本語のみで開示するのは、明らかに外国人研究者を雇用する意思がないことの表れであり、また大学に所属する日本人研究者の意識も、優秀な人材を確保することは考えていますがあくまで日本人という事だと思えます。意識改革が必要だと思いますが、外国人研究者を雇用するメリットが日本人研究者には明確に理解できていないと思います。ポスドクで日本を訪れる外国人研究者を受け入れた経験のある研究室は、文化の違い(仕事へのモチベーションの差、生活スタイルの違い等)に戸惑い、日本人を指導する以上に労力を必要とする事を経験している場合もあり、co-workerとして外国人研究者をとらえるのは難しいことなのかもしれません。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 123 外国人向けの宿舍、学内で英語が普通に使える環境整備が不可欠。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 124 外国人研究者の確保について:問9の回答欄に記したように、研究開発のためのサポートスタッフの絶対数が不足している。解決策も上記を参照のこと。研究者のマネジメントについて:女性に限らず、ライフステージに合わせた給与体系を検討されたい。一般に、子育て世代は支出が多いが、子供が世帯を離れた後には支出は減るはずである。したがって、給与体系を実情に合わせて見直すべきだと考える。また、論文数を偏重する評価だけでなく、所属機関における他の貢献度や、科学コミュニケーションやアウトリーチ活動についての評価も今まで以上に重視すべきである。サポートスタッフの拡充については上述のとおり早急を実現すべきである。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 125 ポスドクなど流動的ポジションの不足。英語による事務処理能力・広報・生活支援の著しい不足。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 126 1. アフェーマティブ・アクションの導入。(例)最終選考には必ず、女性候補と外国人候補を残す。2. 日本語通訳の充実。外国人研究者が日本語の教授会に参加できるように、日本語通訳を充実させる(英語での教授会は無理なので)3. 科研の申請は理系はすべて英語にする(この程度ならば、現状の日本人教官も対応できる)。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 127 優秀な研究員を確保するための費用が偏った施設に集中している。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 128 社会的な地位も低く、給料も欧米に比べると安く、研究費もNIH Grantなどと比べれば少なく、自己の裁量権も狭く、ベンチャーの起業もファンドも厳しい本邦に誰が来たいと思われるのでしょうか。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 129 女性医師確保、およびそのlife styleにあった職場の確保は現在我々の部署でも最重要課題であり、多種多様な病院形態、研究施設を準備する必要性を感じている。しかしながら、当科では男性中心の職場感をぬぐい切れず、また人員不足から民間病院では女性のlife styleにあった働き方をサポートしていただけない現実がいくつもある。やはり公的機関が女性のための、その年齢、立場にあったlife styleをサポートできる安心なシステムをある程度提供し、たとえば産後や育児後でも第一線に復帰できるよう長期的に考える必要がある。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 130 日本から海外への留学者の減少のため、海外との交流が少なくなっていることも可能性としてあるのでは、と考えます。通常の生活がおくれるだけの報酬があればよいと思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 131 大学・公的機関に所属する職員の英語能力、書類などの英語フォーマットの不足などにより、日本語ができない外国人研究者にとっては研究が非常に難しい状況になっている。すべての書類が英語で処理可能であること、事務職員に英語が堪能なものを必ずおくことなどが求められる。また、会議、授業、試験監督などの公的な仕事が5時以降あるいは土日祝などに入ることがあるが、こうしたことは育児に際して大きな妨げとなる。研究上5時以降、あるいは休日の勤務はやむを得ないと考えられるが、本人が時間を設定できない公的な業務に関してはすべて業務時間内に設定されるべきである。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 132 現実的には、研究者を確保するための人件費を増加させることが必要である。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 133 法人経営側による「教員定数の枠」が、現実問題として外国人教員増加の妨げになっている。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 134 私が所属している学部には女性教員、外国人教員共に少ないと感じています。しかし、私は女性ですが、現在の環境に何一つ不自由は感じていませんので、障害になっていることがあるかどうかは分かりません。(大学, 第4G, 理学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 135 生活の安定性、ポストの充実。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 136 大学では特に、教育面での負担の一部として、学生・父母の対応が求められているのが現状である。就職難の経済状況が長く続くことにより、メンタルケアや保護者への対応、外部の企業との人事関連での懇談など、日本語でしか現実的に行えない状況が非常に多い。その際、外国人であってもその対応が可能であるという、研究・教育面以外での能力を潜在的に求めることになってしまう。(日本人研究者・教育者への負担の増加を避けたい、という考えも大きいと思う)解決策としては、優秀な外国人雇用を日本の大学・研究機関の国際化の最重要課題として位置づけ、当人にもその観点をもとに「学生や研究者、研究内容の国際化を担う」という目標を具体的にあげた評価を別途設けることで、平等化を目指すのではなく、初期段階では差別化を図る必要もあると考えている。数十年後に、願わくば国際化が十分すすめられたうえで、その差別化された評価基準を外すことを当然ながら目標とすべきである。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 137 研究の話なら問題ないが、事務手続きをこなすことを考えると言語の問題を解決する環境作りが必要。また任期付きの若手外国人研究者を招聘するもしくは交換留学のように一定期間海外研究機関の研究者と交換し合って交流を増やすことも良いように思う。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 138 任期無しの教授、准教授、助教においては、数年毎に外部評価者(学内では意味がない)による査定を是非導入していただきたい。全く業績のないような研究者に対しては、雇用は確保しつつも大学内での研究からは退いてもらい、教育業務に専念させる等の措置をとることで、研究環境の活性化が図れると考える。定年を待たなくても、一つ新たにポジションができるので、若手の採用増に繋がる。そのために、退いた研究者の給料は下げる必要がある。日本では、英語で応募できる研究費がまだ少ないと思うので、外国人研究者の環境をよくするためにも、もっと増やすと良いと考える。ただ、外国人というだけで多くのお金を支出するのも良くない。国費留学生の支払額が多すぎるように思う。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 139 外国人研究者に何をさせたいのかによるのではないかと。研究をさせたいのであれば、よい研究者を集め、よい研究をしていることを海外にアピールするべきである。そのための外国人研究者のサポートをすることができる事務員も必要である。そうでなければ、コミュニケーションのとれる教員がその役割をしなければならない。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 140 新たな分野を作っていくようにしないと外国人研究者の確保は難しいと思われる。評価も研究のみならず教育・地域貢献・学内貢献の総合判断となっているが、評価方法が確立しておらず、その結果、報酬にもつながらず、外国人研究者は期限限定の「研究」における参加とならざるをえない。労働環境に関しては、本学の場合、裁量労働制を採用しており、さほど問題はないと思われるが、契約等については「英文書類」等の整備が必要となると考える。(大学, 第4G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 141 スタッフとして外国人研究者を受け入れる場合、書類、会議等での英語使用が必須と思われるが、現状では多くの大学がその態勢にない。教員だけでなく、事務職員についても英語が堪能な人材を多く登用してサポートできる体制づくりが必要と思われる。また、優秀な研究者を雇用しようとすれば、業績・成果に応じた報酬制度、研究に専念できる労働環境整備など改善すべき点は多い。(大学, 第4G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 142 事務局スタッフが英語に苦手意識を持たないことではないでしょうか。(大学, 第4G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 143 英会話能力。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 144 講義・会議を含め、英語がきちんと通用する環境を整備すること。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 145 外国人の確保という点では、我が〇〇大学では大学院を希望する留学生への生活支援が不十分と考えています。特に、住居に対する支援整備が現時点では全くありません。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 146 大学における間接部門の充実が最優先課題。生活環境へのサポート、言語学習サポートなど。(大学, 第4G, その他, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 147 研究者を増やすよりも、多様な(外国人等)教授クラスの数を増やすことが重要ではないか。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 148 外国人研究者の確保は重要であるが、実際のところ、日本で研究するメリットを考えるとアジア人くらいしか難しいかもしれない。日本が欧米に科学技術で負けている訳ではないので、外国人研究者の確保よりは、日本人研究者の育成に力を入れる方が好ましいかもしれない。研究の評価は、物差しを統一することができないので難しいが、数字だけで評価するシステムには問題があるように思える。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 149 多様性を確保するのは戦略面としてはわからなくもないのですが、外国人研究者はともかく、女性研究者を無理矢理にでも増やすというのは疑問です。研究は成果を出すことが目的ですから、女性だろうと男性だろうと関係がないわけで、女性の比率を上げると成果が上がるという科学的な根拠があれば話は早いのですが、そのような統計やデータがあるのでしょうか。女性の比率を増やすことが成果を上げることにつながればいいのですが、私は性差はなんの関係もないと思います。優秀な外国人研究者の確保では、魅力的な研究環境を整えることに尽きると思います。しかし、日本ではテニューアがまだまだ浸透しており、一方で米国等海外では成果主義が浸透しているので、ここも構造的な問題があると思います。これと関係し、日本の研究機関は最近ますます自由な雰囲気が失われており、成果よりも手続きや体裁を整えることに重点が置かれることが多くの負の問題をもたらしている気がします。米国では競争的資金で予算が与えられると、成果を期待されるだけでお金の使い道には自由な裁量権が与えられると聞きますが、日本は逆で、成果よりもスポンサー(国)はお金の使い途の方に関心が高い。ヒモ付き資金はもっと悲惨で、〇〇の予算を△△に使ってはいけないという制限が非常に厳しく多くの無駄を生み出しています。そもそもの目的を見失っていると言わざるを得ません。研究者からはこのようなマネジメントに関わる業務はできるだけ減らす環境整備が必要と思います。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)
- 150 福利厚生などの環境が年々削減されている。この現状は安定した研究生活を送るうえで非常に障害となっていると思う。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)



Q1-23 大学や公的研究機関において、研究開発から得られる成果の質の向上や研究開発に集中できる環境を構築する為に、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 1. 研究支援員、支援体制の強化、増員。2. 煩雑な評価資料作成やヒアリングなどを大幅に削減する。3. 長期的かつ革新的な取り組みを奨励する。(ヒットばかりを狙う風潮を打破し、ホームランを奨励する)(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 PhDをもった研究サポーターの存在が必要。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 3 若手研究者(助教、研究員)、研究支援スタッフの充実が必要。助教については定員削減により、十分、確保できなくなってきた。支援スタッフについては、現在、研究支援業務は時間雇用の秘書や補佐員で対応している場合が多いため高度な支援業務を依頼できない。また再雇用制度がないため、経験を積んでも最大5年でスタッフが変わってしまう。より専門性の高い常勤職員を雇用できることが望ましい。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 4 一部大学(特に〇〇大学)では、研究費の使い方など、型に縛られずに、臨機応変に対応して頂ける場面が多く、感謝している一方で、私がポストドクで所属していた地方大学では、研究費を有効的に利用するのに、あまりにマニュアルに縛られて、弊害も多かった感じる。その辺りのことが大学間で格差がなくなればと思う。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 5 教育は業務ですので、教育に関わる時間を減らすべきではないと思います。それ以外の業務はもう少し効率化できるかもしれません。例えば大学の業務でやっかいなものの一つに入試問題の作成や採点があります。これは最優先事項で、秘密厳守の作業ですので多くのストレスがかかります。例えば予備校などの専門家や全国の大学と協力して問題を作成することも可能ではないかと思います。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 6 会議の効率化。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 7 研究分野間での研究の進め方に関するお互いの理解が無さすぎるため、結果的に、お互いの研究時間を削りあっているようなことになっていると思える。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 8 自分は全国共同利用の情報基盤センターでスーパーコンピュータの運用に関わっている。研究、教育とともに業務が大きな比率を占めている。技術職員が不足しているため、新システム調達、利用者支援など様々な業務を教員が担当しており、研究に支障が出ている。共同利用共同研究拠点、HPCIなど全国的な規模の事業も増加しており、技術スタッフの充実が急務である。同様の問題を抱えている機関は多いと思う。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 9 リサーチアドミニストレータのような中途半端な職種は必要としない。将来的にその人材は事務職員としての仕事をするのか、教員となるのか、よくわからない。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 年々、研究時間の確保をすることが困難になっています。一年中、土日もなく働き詰めの大学教員が多く、雑務は増える一方で。主として、大学での業務過多が原因になっています。研究に関しては、その成果を発表することは重要であり、そのために様々な資料を準備し、外に説明することも重要なことは理解しますが、余りにも性急に成果を求めすぎる傾向があり、本末転倒な状況が発生しています。例えば、新学術領域研究などでは、3年目の夏当たり中間審査をしますが、実質2年も経たない時期に中間審査をしても、その準備のために膨大な時間を割くというふうなことが現実起きています。もう少し、研究者に余裕を与えていただきたいところです。大学においては、業務を如何に減らすかにつきます。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 11 研究以外の業務の効率化。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 12 最近、消防や、薬品、高圧ガス等の法規制の大学への適用が一般企業並みに厳しくなる一方である。もちろん、安全第一ではあるが、研究室レベルでは、企業のように専門の人員を安全・保守に割り当てられない。免許取得や、煩雑な申請書は、大学に限って、大幅に簡略化してほしい。あるいは、部局ごとに専任の技官を置いて、各種免許の取得や、申請書作成を担当してもらえるとよい。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 13 研究者が部局長を兼務することは極めて困難であり、マネジメントを行うポジションが必要。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 14 交付金の予算削減に伴い、基盤的経費は減少しておりますが、それ以外の環境は研究教育に集中できるような体制が組まれております。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 15 問9とも関連するが、運営費交付金の削減、定員削減による「教員の事務的作業時間」の増加をくい止めるべき。一部の競争資金から「間接経費」が消えたために、大学による研究環境改善の支出が減少している。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 16 RAや技術系職員をしっかりと確保し、それらの職種についてキャリアパスが見え、将来の生活が見えるようにすべきである。RAについては、教員、事務員と同様に独立した第三の職種として確立すべきである。また、新職の導入や講座制の廃止により、実験系の教育研究に技能の継承や安全性の面で問題が生じている。また、そのことは、若手研究者の海外長期出張(留学、研修)を困難にしている要因になっていると思う。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 17 事務員を増やし、かつ優秀な人を取れるよう待遇(給与)を改善する。あとは競争的資金をなるべくやめて基盤校費にまわす。無駄な改革のための改革をやめる。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 18 上記にあるリサーチアドミニストレータの確保が必要だと思いますが、リサーチアドミニストレータとしての人材やその育成・採用システムも今後充実させていく必要があると思います。(大学, 第2G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 19 独立法人化以降、大学では一般運営財源の削減もあり事務職員が削減され、教員の事務手続きや運営に関する負担が増えている。その結果として、研究開発に集中できる時間の確保が難しい環境にある。このため、運営面で大学独自の事務システムを構築するなどの体質の改善が必要と考えられる。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 20 教員の事務的な雑用などが多すぎる。経理の処理も教員自らしている部署もあり、書類の整理等で時間をとられている。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 21 研究時間確保のために人材を雇用したいが、そのためのスペース(レンタルスペースも含めて)を近隣に全く確保できない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)

- 22 研究以外の業務負荷を軽減することで研究時間を確保できると思います。一方で、研究以外の業務負荷が軽減できたとしても細切れの時間確保では長時間を要する研究に従事できないという状況もあるかと思います。ですので、個人レベルのタイムマネジメント力向上が求められると思います。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 23 研究室とそれに隣接する実験室が必要である。多人数で共有する環境では、安全確保の面で実験時間に制約を受ける。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 24 私立大学高度化推進事業等のプロジェクトに申請して、課題が採択されればポストクの採用も可能となるし、そのような申請を学部として行っている。今後は、今まで可能ではなかった学内研究費における研究補助者の雇用(アルバイト等を含む)を可能にし、教員の研究時間を増やす(取り組み中)。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 25 「国民との対話」に関して、私は初の試みでしたが、準備にかなり時間が割かれてしまいました。サイエンスカフェなどを行うための準備よりも、むしろ、どのようなところに相談すれば良いのかなどの情報集めに時間を多く要しました。「国民の対話」は重要であることは認識しておりますが、これから初めて行う先生方もおられると思います。このような機会を積極的にやっている財団や組織のほうも同時に情報をいただけましたら、もっと研究に集中できる物と思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 26 研究費の配分及び研究成果の評価システムを単純化する事だと考えます。各研究領域内での大型競争資金、領域間の共同研究を含む新研究領域に対する投資型競争研究資金、公的なミッションに対する研究資金を別枠で配分し、それらを5-7年の長期的に展望のある研究資金にすることなどによって、各研究者の研究時間の確保が行われ、成果の質も向上することと考えます。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 27 URAの採用を考えている。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 28 本学でも、外部研究費を獲得すればするほど、教員が疲弊する傾向であるので、リサーチアドミニストレーターのような研究活動をマネジメントする人材と、研究の事務的支援(シンポジウムなどの支援、経理を除く)ができる体制が必要である。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 29 全体研究計画立案・管理から資金執行管理、知財の創出まで、トータルにプロデュース、マネジメントできる人材の育成・配置が重要。教員・研究者を事務手続きに係る書類作成や、研究遂行に係る時間調整等の煩雑な実務から解放する。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 30 高度に訓練されたリサーチアドミニストレータが必要。(大学, 第3G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 31 研究の時間が確保しにくくなっている最大の理由は、教育や組織運営の業務量が増加傾向であるにも関わらず、教員数が減少していることにある。この点を改善することが急務。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 32 研究拠点、教育拠点を形成するため長期的なビジョンとサポートが必要であると考え、3年~5年で成果主義的になりすぎている感がある。長期的(10~20年)な基礎的研究のビジョンとサポートを切り離して立案し、進める必要があると考える。また、技術的なサポートスタッフ、事務的なサポートスタッフが不十分であると考え、特に委員会、マネジメントなどの大学運営にかかわる業務が教員や研究者の研究時間を圧迫している。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 33 会議や講義(学生とのコンタクトタイムも含む)を絶対に入れてはいけない時間を週2時間でよいので確保する。年齢層の近い学内研究者との交流にあて、レベルアップを図るのが必要と思われる。研究センターが乱立し、講演会が多数開かれるが、時間的に余裕がなく戦略的でないので足が向かない。会計の伝票処理に割かれる時間が多く困る。複数の研究室と予算を出し合い、事務補佐員を柔軟に雇用できるシステムがあると研究時間確保につながる。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 34 傾向として減少しつつあると感じるものの、紙ベースのやり取りが多すぎるように感じる。また各種情報システムが多少混乱しているように思える。もう少し簡素化して使いやすくしないと、よけいなことに時間が費やされすぎると思う。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 35 国や、公共の研究機関に大学の研究者が外向し、一定期間、研究のみに集中できる制度などがあればいいと思います。逆でもよいが。(大学, 第3G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 36 書類作成や学内の委員会などに割かれる時間が非常に多いので、統合整理することで時間が節約できると思われる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 37 教員や研究者の研究時間確保という観点からは、やはりコーディネーターや専門知識を有する補助員を積極的に登用する必要がある。そのためにも人件費として使用できる資金は大変有用である。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 38 研究補助のための人材が必要。書類、報告書などの作成に時間がとられてしまう。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 39 リサーチアドミニストレータの導入。(大学, 第3G, その他, 研究員、助教クラス, 女性)
- 40 教員(研究者)の意識改革。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 41 私立大学においては、研究活動だけでなく、教育が重点項目の一つであり、18歳人口の減少に伴う学生確保と入試広報活動への取り組みが、最も求められるところであり、それによって教員、研究者の研究時間確保は大きく影響を受けており、バランスの良い体制を組み立てることに苦慮している。根本的には、人員の確保が第一であるが、この実現が難しい。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 42 医学部・歯学部は臨床教室に所属する研究者の研究環境の改善に取り組んでいる。近い将来、研究設備等を含めて改善の予定である。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 43 教育は講座の壁を越えて行われており、以前よりは、研究時間の確保は容易だと考えられます。ただし、臨床の教員は診療が多忙ですから研究時間の確保は以前より厳しくなっています。そのためとはいええないかもしれませんが、研究時間の確保に苦慮しています。臨床講座でも研究に主に取り組む人を育成、雇用するなどして、研究の活性化を図ることが必要かもしれません。人件費と雇用システムが問題になります。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)



- 44 本学(私立大学)における研究者については、講座制をとっていないことから、全ての業務を主体的に行う必要がある。その観点からは、授業、委員会業務などにより、研究に従事する時間が少ないだけでなく、分割された状況でしか利用できない環境にある。しかし、研究助手・補助員などを配置するための財源にも限りがあることから、研究時間の確保については、組織内での調整が何よりも効果的であると思われる。また、国のプロジェクトなどで、集中的に研究を推進する場合などは、間接経費とは別に、教育のエフォートを下げるための非常勤教員などの雇用経費を担保されることが望まれる。(大学、第4G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 45 研究者が研究開発に集中できる環境を構築する為には、プロジェクトを進める為のコンセプトやビジョンをシェアできるパートナーの存在が重要である。しかし、このようなパートナー業務を、短期的なプロジェクトごとのリサーチアドミニストレータ(RA)に求める事は非常に難しい。同一の価値観を持って役割分担をやり抜けるパートナーを育成するには長い時間をかけなければならない。RAのみならず、リーダーや研究者の方針に従って研究や日常業務を支援してくれるアシスタントやテクニシャンの充実も、研究の成果の質の向上に重要であり、また、長期プロジェクトのみならず短期プロジェクトにも有利と考える。(大学、第4G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 46 業務(書類作成など)のうち、効率化できる部分は出来る限り効率化する。そのためには事務員との連携・協力が必要。(大学、第4G、理学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 47 外部機関との交渉などに専任する人材が必要である。(大学、第4G、工学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 48 事務作業や会議の効率化。(大学、第4G、工学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 49 研究以外の業務の公平分担が必要。そのためには、教員個々のマネジメント能力開発・向上が必須。(大学、第4G、工学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 50 1年の多くは研究費獲得のための申請書作成を行っているが、海外では、書類の研究費の割り振りや業績欄などを作成してくれる部門などがあるらしい。また、論文作成においても、図表の美しさなどが重要となる場合があるが、そのような研究の本質とは離れたところで支援してくれるサイエンスアーティストなどが多くいれば助かる。講義担当の専任教員がいてもいいと思う。(大学、第4G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 51 技官さんの雇用。(大学、第4G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 52 評価制度導入以降、おそらく評価は研究成果に左右されるということは十分に理解されている。しかし、教育面において、学力不足を補うための講義の開催、就活支援、学生支援等々、以前にはさほど重要視されなかった業務が増え、研究時間を確保するのに休日出勤は当たり前ようになってきた。学内業務を均等に配分できれば良いのだが、一部の教員に偏らざるをえない状況にある。学内業務や地域貢献の評価を高めることで、教員全体で業務分担する環境整備が必要だと思われる。(大学、第4G、農学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 53 契約助手による学生への研究指導およびデータの解析、論文化。(大学、第4G、農学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 54 昼間は教育あるいは事務仕事に忙殺される日々ですが、夕方からの時間を集中的に研究活動に充当できるような体制を大学が支援してくれるとありがたいと思います。(大学、第4G、医・歯・薬学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 55 研究職と教育職の枠組みを作り、仕事の内容の分割を明確にする。(大学、第4G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 56 授業コマ数が14コマから15コマに増えただけでも、大学教員・研究者にとっては負担がかなり増えたと思う。特に大学院生の授業にも15コマの授業が義務づけられていることで、研究よりも座学に取られる時間が増加しており、勉強も大事であるが、「研究の質」という面で捕らえると研究開発能力は低下してしまっているように感じる。(大学、第4G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 57 実験補助の数を増やすことによって、成果の質は確実に向上させることが可能だと思う。これが何より即効性があり、効果的な方法と思う。大きな施設に予算を集中させるより、この方が成果は確実に上がると思う。(大学、第4G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、女性)
- 58 問22のリサーチアドミニストレータの充実。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 59 裁量労働制であり、十分に対応できる。研究成果の社会還元観点から、産学官連携をさらに推進する必要がある。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 60 独立行政法人の場合は、毎年度業務経費1%減、一般管理費3%減を求められている。研究者の研究時間確保のためには、研究者が研究以外の業務をする時間を減らすことが必要だが、一般管理費3%減を求められるために、結果的に、研究者が自ら一般管理業務を行うことになっている。効率化は当然必要だが、一定限度を超えると、その対応のためには研究者の研究時間を減らす形では対応せざるをえなくなってしまう。そのため、一般管理費の過度の削減は求めないようにすべきである。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 61 小さな組織であり、研究者を支援する間接部門の充実が必要。しかしながら現実には、組織拡大が困難。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 62 人口減少を鑑み、公的機関や企業の研究者が同じ土俵で、研究できる場の提供が大切。特に、昨今、企業における中央研究所の激減を考えると、大学や公的研究機関が中央研究所の役割を果たす用の仕組みの構築が重要。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 63 不要な書類業務が多いこと。重複した評価制度などにより、多くの時間が費やされている。効率化を図るべきである。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、女性)
- 64 そもそも研究開発とはそれまでにないものを作ることであって、それを社会に還元するということになれば、それまでの前例、社会通念にそぐわないことも出てくる。そうした前例のないものを理解し、法的問題も含めて、適切に施策を打てるようリサーチアドミニストレータが必要である。現状のリサーチアドミニストレータはあくまで補助にすぎず、様々な責任は研究者、もしくは研究者上りのマネージャにかかってくる。研究時間確保の障害となっている。これもリサーチアドミニストレータをトレーニングする教育機関もなく、そうした視点での施策もないわけで、これについては仕方がないものと諦めている。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 65 ポストドクターをはじめとする若手研究者を雇用する制度や予算は拡充されてきているが、人件費枠の制限から、優秀な技術支援員やリサーチアドミニストレータの養成や雇用が困難であり、それが研究環境の構築や研究時間の確保にとって制約となっている。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 66 語学に堪能なリサーチアドミニストレータの活用をより積極的に進めるべきである。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 67 研究職員は、裁量労働制により自分の都合で研究時間を確保しやすくなっている。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 68 我々の研究機関では、圃場管理や調査補助をする技術専門職員と、人事・予算管理・経理を担当する一般職員がいて、この点では大変助かっていますが、海外の研究機関で機能しているテクニシャンという立場はないため、この点で、論文執筆や研究企画に時間を割くことが難しい状況にあると感じています。また、海外の研究機関では文献の検索・入手が機関内のネット環境で日本以上に簡単に行うことができるとも聞いています。また、近年はコンプライアンス対応(薬品管理、情報管理等)で時間がかかりとられている印象がありますので、これらをうまく行っている(各研究者の負担が少なく、かつ効果的な)事例を日本の研究機関全体が共有し改善できるように工夫してはと思います。また、成果を出した研究者は忙しくなって論文を書きにくくなるというジレンマがあるように思うので、日本でもサバティカル制度を充実させて、普段の職場を離れて論文(本)の執筆や次の成果に向けた情報収集・研究者間交流(特に海外)を図れるような時間を設ける機会が増えることを期待します。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 69 一般的な独立行政法人と同じように研究開発を行っている独法に関しても人件費を削減という名目で人が減っていることが問題であると考えます。一般的な独立行政法人と異なり、研究開発を行っている独法における研究は「効率化」をすることが不可能であることから、研究水準を維持するために研究者を減らすことができない。それ故、事務系の職員の数が減少しているが、それに伴い、研究支援が得られなくなり、結局は研究者の時間が削られてしまっている。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 70 本来は事務担当が実施すべきことを、研究者が行っているケースが多い。そのために、研究者が研究に割く時間が奪われている。これを解決するためには、事務系職員の研究業務への積極的な関与や理工系出身者の事務系採用などが考えられる。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 71 研究開発以外の業務にかかる時間が非常に多いことは、私が所属している機関以外の研究者からもよく耳にします。職務量と人員のバランス管理が必要なのかもしれません。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 72 研究費の公正な執行という観点から、契約手続きのルールが厳格化され、契約まで長期間を有するケースが散見される。契約手続きルールの厳格化は不正防止のためにはやむを得ないとは考えるが、一方で契約手続き期間の短縮などの方策は必要と考える。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 73 近年、コンプライアンスにかかる事務量が増加傾向にあると感じる(例えば、薬品、備品、ソフトウェア管理の厳格化)。コンプライアンスの重要性は言を俟たないが、現状では事務作業が場当たりの感もあり、事務のより効率化、簡素化の余地があると思われる。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 74 組織内部に対する書類・資料作成に多くの時間が費やされている。このような書類・資料作成を支援してくれる人材を確保できるとかなりの時間を研究に充てることができる。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 75 近年、公的研究機関においては、研究開発だけでなく、大学や企業の研究支援業務も必要とされている。私の所属グループでも、そのための組織・態勢作り等を行い、研究者の研究時間の確保に努めている。しかしながら、そのような業務自体も、職員の業務の一つとして、もっと認識・評価されてもいいのではないかと考える。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 76 教員をサポートする職員の充実。これに尽きると考えます。現状は、質、量ともに完全に不足。サポートというより、職員がいかに楽するかを追求し、本来は教員ではなく職員がすべき内容、あるいは本来は必要ない業務を教員に強いている。職員の充実を切に望む。特に、問22にあるリサーチアドミニストレータのような人材は大歓迎である。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 77 リサーチアドミニストレータは研究環境を確保するうえで極めて重要な役割を担うと考えられるが、私の所属する機関においてリサーチアドミニストレータにあったことはなく、絶対的人数が不足していると思われる。上述の様に、競争的環境の推進により、純粋に教育・研究に充てる時間以外に多くの時間をその他プロジェクト関連業務、会議、研究費獲得・経理管理・報告、その他多種多様な雑務に充てる必要があり、多くの教員は疲弊している。これらの多くは教員でなければできない仕事ではなく、リサーチアドミニストレータなどの人材が十分な数配置されることにより、その環境は大きく改善すると期待される。私立大学で勤務した経験があるが、国公立大学教員が行う多様な調整業務・雑務などのかなりの部分は、私立大学では事務方にて対応されており、教員にしかできない業務に専念しやすい環境が構築されていた。ただし、授業のコマ数が多く研究に充てる時間は少ないと思われる。こうしたリサーチアドミニストレータは、再雇用職員の就職先などにすべきではなく、若手・中堅の、できれば学外で海外経験なども持つ人材を積極的にと要することが期待される。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 78 プロフェッショナルな事務方を育て、雇い、この方にそれ相応の給与を支払う。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 79 リサーチアドミニストレータの養成は必要だと思う。しかし、現行の人事システムのなかでリサーチアドミニストレータのキャリアパスがきちんと描けないと、単発的に雇用してもうまく回らないのではないかと。(大学, 第1G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 80 研究指導ではなく、大学生、大学院生の性格の幼稚化が目立っており、学生の私生活などに対応する時間が多く費やされる。(大学, 第1G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 81 歯学部臨床系においては、教員の義務が臨床・教育・研究と多岐に渡り、それに加えて教育や病院運営に関わる委員会等の業務もある。病院の収益のため、臨床においては収益をあげることが求められ、かつ学生教育において手を抜かず、研究成果をあげようとするとならばオーバーワーク気味となる。大学の臨床科においては、収益をあげることがミッションではなく、最良の臨床の実施と、教育および研究がその存在意義であるという認識に切り替えるべきだと考える。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)

- 82 旧帝大以外の国立大学では、学生に対する教員の比率が相対的に低いいため、大学の管理・運営業務にかなりの時間を取られることが研究時間確保の点で問題となっている。学生の教育・研究に支障をきたすような人員削減はするべきではない。(大学、第2G、理学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 83 大学運営に関わる諸業務(入試なども含む)や、機器の保守管理など、研究者の本来業務でない業務に多くの時間をとられる現状がある。これらは専任の技官・事務官を配置することでかなり軽減できる筈である。特に入試業務に割かれる時間が多く、業務の種類によってはその物理的・心理的負担は研究活動に極めて大きな影響をもたらす。入試回数(の低減を切に要望したい。(何故かつてのような年一回の入試ではいけないのか、全く理解できません。))また教官数の減少にともない、教育義務も増加の一途を辿っている。ある程度の負担は仕方ないものの、教育環境が維持できない程の教官定員の削減には反対である。(大学、第2G、理学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 84 科研費はほとんど通ったことがないのでよく分からない。科研の評価方法には大変な疑問を感じている。アカデミックな視点(一部の専門家が集まった村での評価手法)ばかりが強調され過ぎており、事業創出に立脚した観点の提案は全く評価されない。実質3年で、10人以上の雇用と累積1億を超える売り上げをもたらす技術開発を別の国家プロジェクトにより達成している研究者が、500万の科研費も通らない現状はおかしいのではないかと。この国の科研費は、かなりの大金を投じているくせに、30年たっても何ら社会に還元をもたらさない、「上手な提案書」を書いた研究者ばかりを拾っている。これが本当に正しいやり方か。(大学、第2G、工学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 85 事務職員のレベル向上が急務である。(大学、第2G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 86 外部から割り込み処理が全く入らない時間(個人アワー)を週1日(あるいは半日)でいいので作るべき。オフィスアワーのように在室時間という意味ではなく、その時間は誰にも邪魔されずに研究に集中できる研究時間を作るべき。(大学、第2G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 87 大学教員の業務は、学生全入時代となっている現状の学生に対する教育対応や学務作業が多忙を極め、特に若手研究者が十分な研究成果をあげられるような環境になっていません。現状、さまざまな教育環境・制度が変化するなかで、大学教員、とくに若手教員の負担率が大きく、研究時間を確保することは非常に難しい環境のため、根本的な改革が必要ではないかと思えます。(大学、第2G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 88 研究スタイルの自由度を確保すること。たとえば、教員の性格にあわせて居室を選択できるようにすることが、ひいては研究成果の向上につながるように思う。(大学、第2G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 89 競争的な資金は、確かに研究者の意識改革に重要であるが、このままだと、各研究者は研究成果だけを指すことになり、大学の事業・特に教育についておざなりになるのでは、と思われる。その結果、若い人間たちの育成は難しくなり、結果として研究成果は低下するのではと考えられる。やはり、基盤の交付金を一律にあげて、競争的資金の割合を減らしてほしい。(大学、第2G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 90 研究費をとりやすい研究というのが存在している。しかし、あらかじめ結果が想定できる研究ほど、新しい知見は少ないように思います。競争的資金よりも、一定額自由に使えるような研究費のほうが成果の質という面では必要のように思います。(大学、第2G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 91 教育・研究・アドミニストレーティブスタッフの分離。(大学、第2G、農学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 92 研究に必要な機器類の高度化が進み、それに対応できる人材(技官、研究補助員など、時限付きでも可)が必要。現状では、教員が技官としての役割もせざるを得ない。(大学、第2G、農学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 93 大学の場合、教育研究機関であることから教育を蔑ろにすることは出来ない。また、人材を育てるにはそれなりに時間も失敗も必要であるが、現在の研究費は短期的に成果を求められる場合が多く、学生に担当させたいがなかなか難しい現状がある。他の組織運営の業務量も法人化後急激に増加していることから、大学教員が研究時間を確保することは10年前と比較して格段に難しくなった、と感じる。(大学、第2G、農学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 94 大学運営に関する業務を少なくする。(大学、第2G、農学、研究員、助教クラス、男性)
- 95 現在、助教であっても、講義(週2コマ)、学生指導(約12名/人)、委員会活動、予算管理、申請書・報告書作成などの業務があり、研究に従事できる時間が大変限られているため、教員数を増やす、リサーチアドミニストレーターを配置する、などの取り組みが必須であると思われる。(大学、第2G、農学、研究員、助教クラス、女性)
- 96 リサーチアドミニストレーターという仕組みを初めて知りました。ぜひ利用したいので、本学でも取り組みがなされるとよいと思う。(大学、第2G、農学、研究員、助教クラス、女性)
- 97 本来は事務方が行うべきである管理業務(入館システムの管理、公用車の管理)を人手不足の名目で教員に行わせて、研究時間が失われている現状がある。あいかわらずハードウェアには予算を割くが、人件費などのソフトウェアには配分しない体質が大学にある。少ない人材を使い倒す悪しき慣習を改善するには、さまざまな公的予算(運営費交付金を含む)に人件費以外は使えない予算枠を設けて欲しい。(大学、第2G、医・歯・薬学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 98 研究費を上げて、米国のように自分の給与に反映することができれば、バイトに行かなくてもよくなり、研究時間が確保できる。(大学、第2G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 99 あらゆる事務手続きが煩雑で、業績報告など重複するものを何回も要求されることが多い。また、事務職員の異動が多く知識が不足しているため、円滑に事務処理が遂行されないため、研究者を十分にサポートすることができない。(大学、第2G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 100 研究時間確保のため、十分量のおよび高度な質のリサーチアドミニストレータの確保および均等な配置が望ましい。(大学、第2G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 101 大学においては、教育を含めた学生の支援もおろそかにすることができないため、それに関わる様々な事務的作業を補助してくれる人がほしい。また、物品の購入に関わる処理も研究者自身が行っている状況である。(大学、第2G、その他、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 102 大学教員特に優秀な若手教員(=若手研究者)に、せめて学生実験の時間は研究にまわせるような実験助手の用意が必要と考える。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)

- 103 教員の事務作業が多いように思います。研究室には幸い秘書の方が常駐されていますが、秘書の方抜きに研究時間を十分確保することは難しいと思います。特に、研究業務に精通した方が(大学職員を補助するために)、各学科に数名常駐する態勢などよいかと思います。(大学, 第3G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 104 教育や研究の高度化によって、より多くの教員が必要とされる中、教員数は削減され、研究に集中できる時間を確保するのは、たいへん困難になっている。深夜、土日も研究を行い、不足分を確保している状況です。また、申請書作成に使う時間も長くなっています。競争的外部資金は大型資金のみとし、最低限の研究資金は、研究業績をコンスタントにあげている研究室には支給し、挑戦的研究ができる環境を作っていただきたいと思います。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 105 補助金獲得に付随する膨大な事務作業を軽減する必要がある。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 106 学内・学外を問わず「競争原理」に基づく様々な制度・支援策等(上記制度も同じように見えます)が、結果として若手研究者の時間を奪っている側面があると感じる。競争原理、成果主義について、見直しが必要な時期が来ていると感じる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 107 類似した内容の調査が多く、時間が取られるため、情報を共有するなど効率的に管理する取り組みが必要と感じる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 108 科研費を頂いて研究したときの感想からいうと、予算管理や物品発注を教員が行っていたことから、研究のための科研費であるはずが、予算や発注管理に時間をとられてしまう科研費であった。大学によって、方針が異なるとはいえ、前回の状況では、研究よりもそれに付随する細々とした事務に時間をとられてしまった。このことから、教員・研究者は研究をする人とし、予算の管理・発注処理は別の人が行うという機能分離を進めることが絶対に必要と思う。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 109 事務手続きなどを行う事務員の拡充。大型共同設備など、装置毎に管理・操作できる高い技術を持った専門員(その装置のプロフェッショナル)を拡充。等、スタッフを増やすこと。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 110 研究時間が確保されず、教育(学生の就職支援、学生の就職相談)、広報(学生募集)などに時間が多く取られてしまう。研究発表を行うための出張などにおいても前後の「申請書作成手続き」き等が多く、効率が悪いと感じる。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 111 教員の本文である教育研究に専心できる時間が大変不足している。事務的・管理的作業は事務職員に更に移管すべきである。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 112 余計な会議を減らすなど、組織マネジメントをきちんと行うべき。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 113 問9や問15でも繰り返し述べているように、サポートスタッフの拡充を進めるべきであり、上述の意見を参照されたい。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 114 研究用高額機器等を学部や一研究科で購入する場合、その管理・メンテナンスに携わる専門職員の雇用が必要。また、メンテナンス・消耗品購入に係る予算がついていないため、一教員が研究時間や個人の予算を削りそれに充てているのが現状である。教員の研究時間確保のためには、高額機器の管理・運営に従事する専門職員の雇用並びに、メンテナンス・消耗品購入に係る予算がつくことが望ましい。(大学, 第3G, 農学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 115 学部・大学院入試のための専属教官の新設(米国で当たり前)、衛星通信網やインターネットによる遠隔会議システムの構築で、出張時間を節約する(米国企業では当たり前)。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 116 報告書や事務書類の作成に取られる時間がとても多い。これらを簡素化したり統一化したりするだけで、かなりの時間確保が期待できるような気がする。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 117 1.事務処理に時間をとられています。2.共同研究室における研究補助員数の不足もしくは補助能力不足。医学部出身者は一般的に研究手法を学ぶことなく卒業することが多く、他の理学部や薬学部出身者と比較すると研究スタートが遅れがちであり、それらをサポートする研究補助員(共同研究室)の増員もしくはあらゆる研究をサポートできる補助員の能力の向上が必要であると思います。3.共同研究備品を使用する際の研修やその手続きが、医学部出身者の医師の場合、業務を行いながら並行して行うにはハードルが高いように思われます。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 118 大学や公的機関に対する研究に必要な基礎的な予算を、大学全体の予算から切り離して、別個に確保して分配する。法人化以降の予算の減額もあるが、それ以上に研究費が激減している。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 119 私の所属する研究科は独立研究科であり、学部をもちません。そのため、学部の講義は他学部の教養科目(数学等)を担当しております。その結果、対象の学生が将来自分の研究室に配属されて共に研究を行うことはありません。学部をもつ研究科であれば、学部教育に割いた時間は、4年生や院生など研究室所属の人材として還元されますが、現状はそうならならず、これは他大学の独立研究科にも共通の問題であると思われる。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 120 わずかな研究費で世界的な成果を求められている。また、次々に新しい試みが要求されて大学教員が忙しすぎる。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 121 教員が個別に研究活動をしている状況ですが、例えば近隣大学・研究機関で関連研究者を組織化し、各大学がそれを支援し推進することが必要と思います。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 122 リサーチアシスタント、秘書など、各研究者の支援業務を担当する人材の配置が必要と考えます。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 123 各大学に求められているもの、重視されるべき点は異なる。本学は偏差値50以下のレンジに属するが、そこで求められることは研究より教育であり、各教員の授業の持ちコマ数も多い。大学は学生からお金を頂くことで成り立っているため、学生へのサービスは必須であり、研究者はその上で自分の研究を進めるべきである。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 124 教育負担の上限設定を行う。研究秘書の育成機関ないしは制度、資格を作る。リサーチアドミニストレータが十分なスキルを身につけるには、OJTでは間に合わない。雑用の時間を減らす(大学運営業務の効率化)。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 125 大学教育専任枠を拡充させる／もしくは大学教育に関わる時間を減らす: 学生の悩みや進学、就職のあらゆるケアを学科の教員が行っている現状がある。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 126 こういうアンケートや報告書の類が多すぎます(多大な労力を割いています)!! 意味不明の質問が多過ぎる!! (大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 127 研究の質を向上させるためには、マネジメントが重要ではあるが、教室内の研究支援者らとの十分な情報交換も必須と思われる。研究時間はどうしても夕刻以降となってしまっている。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 128 大学および学部事務室の人員の増員が最も効果的と考えます。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 129 リサーチアドミニストレータに該当する職種が見当たらない。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 130 国公立と比較すると、圧倒的に教職員数が少ないので研究時間の確保は容易ではない。とは言え教職委員数を安易に増やすと、営利団体として存続できない。当然ながら、学費を安易に上げる訳にもいかない。文部科学省など国の機関が、私学の存続を希望し、その環境改善を本気で望むならば、助成金の増額が最短最善の方法である。ただし、それでは私学である意義が薄まってしまう。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 131 大学によっては、教員は教育がメインになってしまうことが多々あるので、研究支援教務者の数を根本的に増やす必要性があり、そのための何らかの支援が必要であると考える。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 132 私立大学である本学の事情として、学生の確保は死活問題であり、国家試験の合格率を上げることが最重要課題となっております。このような事情もあり、私の所属する講座の場合、研究に割ける時間はかなり限られております。また、研究時間が十分とれないことで(これだけの理由ではありませんが)、成果もなかなか上げにくく、研究費もとりにくくなり、研究補助員を確保できず、研究が進みにくい、という悪循環から抜け出せないでおります。研究のアイデアはあるのに、残念です。自身の力不足も感じます。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 133 教員不足に起因して学士課程・博士課程における教育活動、大学の管理運営業務に割かれる時間が多大である。特に法人化後は法人の管理運営に係る業務が増大していることに加えて、教育活動に見合った教員数が確保されていない。教員が関わる管理運営のあり方を見直すとともに、研究活動に確保できる時間を保障する必要がある。(大学, 第4G, その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 134 教員数の補充・拡大。研究時間が確保できるような人員配置(教員数の拡大になるかと思いますが・・・)。(大学, 第4G, その他, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 135 臨床教育も実施するため、本学部の職員は臨床と教育、研究をバランスよく実施する必要がある。そのため、研究時間の確保は各自の時間マネジメントに関わってくる。(大学, 第4G, その他, 研究員、助教クラス, 男性)
- 136 人材の流動性確保が必要。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 137 長期的な成果を重視する取り組み。研究を補佐する専門的な職種の創設。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 138 共同研究等における技術情報輸出に関する諸手続きや設備等の法定安全検査や環境規制、産業廃棄物処理規制等に係る法的手続き等の処理、研究評価等研究開発管理の微細管理で過剰な事務処理等に多くの時間を取られる研究者も少なくない。研究支援者や補助者の拡大等が強く望まれる。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 139 労働環境のフレキシビリティの確保。研究環境(施設等)の安全管理、物品管理、予算管理などの付随業務への支援。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 140 研究評価の一元化簡素化。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 141 研究以外の業務を発生させるにあたって、それは研究時間を減らしてまでやることかという判断が、つねに各レベル(研究機関のトップから若手研究者まで)で意識される必要がある。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 142 やはり人員を増やし、可能な限り雑務を減らすことしかないのではないのでしょうか。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 143 研究遂行に必要な雑務をこなしただで研究を行うとどうしても残業が必要となるが、残業時間は事務職と同じ基準で厳しく制限されており、定刻後に職場に残っている理由の報告を義務づけられている。これでは研究者の意欲が著しく低下する。研究者の残業に関する制度の整備が必要。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 144 専門技術者の確保。内部確保がベストだが、例えば民間企業と連携(共同研究ではなく)し、企業の有する特殊技能者を非常勤職員として任用しておき、必要な時にすぐに活用できるようにしておいてはどうだろうか。また他機関との連携による研究開発にあたり、連携体制をコーディネートしたり、場合によってはプロジェクトをマネジメントしたりできる人材の拡充。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 145 専門人材でなく、兼任の研究者がリサーチアドミニストレータの役割を担う場合がある。近年、リサーチアドミニストレータの拡充のために兼任の研究者の数は増加傾向にある。人事交流的な意味合いもあろうが、兼任する研究者の研究時間確保の観点から言えば逆効果であり、基本的には専門人材を育成・確保することが望ましいのではないかと思う。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 146 外部評価の準備、書類作成、広報活動、諸々の会議を減らすこと。研究以外の仕事が多すぎる。研究なんかするな、と言われていた。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 147 一般管理費削減により、若手のデニュアへの道が狭くなっている反面、専門人材(リサーチアドミニストレータ)の育成・確保を理由に、事務方が増えてしまうことを懸念する。流動性とは関係なく、むしろ環境は悪化している。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)

- 148 書類の削減、事務作業の効率化。評価方法の効率化。予算配算時期の見直し。サポート体制(リサーチアドミニストレータの採用)の強化など。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 149 事務手続きの簡素化、スリム化。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 150 研究者の研究時間確保という観点で、真に取り組むべき業務を絞り込む必要がある。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)

Q1-25 研究施設・設備の状況について、課題があるとお考えの点について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 各大学で、コアファンクティビティと運営するスタッフの整備が必要。とくにライフ系では今後、情報爆発を迎えようとしている。シークエンサーなどの機器だけでなく、バイオインフォマティクスの確保が喫緊の課題である。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 2 それなりに大きな予算を獲得している先生も多く、設備は充実している。課題としては、プロジェクト終了後に設備の面倒をきちんと見られる技術者がいなくなるケースがあり、設備の性能が発揮できなくなる点がある。設備の有効利用という意味では大学のパーマネントな技術職員を増やした方が良いと思う。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 3 個々の研究室が所有する研究施設・設備は優れているが、所属研究科共通機器としての設備としては、十分ではない。ありふれた意見であるが、アメリカなどのように各機器専門のfacility、あるいは専属の技術者をつけるなどの制度を整えることで、より優れた研究施設・設備の構築が可能となる。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 4 博士修士の研究生室は満員で、PD部屋の空席が目立つ。その仕切りをはずして、博士修士PDが同じ部屋たちを使えるようにすれば、もっといいし、先輩たちから色々聞いて学生にも研究者としての生活のイメージが付きやすいと思う。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 5 研究設備は十分です。他国に比べても質の高い装置が沢山あります。重要なのはそれを使いこなせるかどうかです。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 6 学内の研究者が自由に使える共有施設を増やすべき。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 7 現状での施設は比較的十分であるものの、競争的資金の確保状況によりその確保・整備は大きな影響を受け、長期的で地道な研究の実施が容易ではない状況になっている。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 8 政治と一緒に箱物行政の感じである。あまり使わない装置が多くの研究室にたくさんある。研究費の使い道をものから人へと回す。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 9 共通の研究施設・設備をもっと充実させるべきである。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 研究スペースの拡充のために10年単位で建物の見直し、新棟建設のための支援プロジェクトがあるべき。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 11 本学に関しては、共同実験施設が複数の建物に散在しているので、建物間の移動時に、雨風を防ぐ通路などがあると良いと思います。それと、専門的な機器で使用頻度の高いものに関して、専属のオペレーターをおくことなどが重要と考えます。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 12 特に大型の設備については複数の研究室・プロジェクトで共用することが多いが、研究費のシステムとして合算使用ができない点が機動的な導入を妨げていると感じる。また、共通設備のメンテナンスに研究室付きの教員が駆り出される場合が多く、負担になっている。専門の技術補佐員を充実させることが望ましい。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 13 当大学は、客観的にかなり恵まれた設備を与えられているかと思います。しかし、大学全体で保有していても、それを自分の研究にいかにかに活かせるかそもそも、どんな機材・設備があるかといった知識の共有は欠如しているかもしれません。これは、自己努力が足りないせいも多々有りますが、骨の髄まで使い尽くせるくらい精通できるようになればと思います。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 14 研究施設・設備は十分な環境にある。しかしそれらを管理・利用する人が少ない。施設・設備にばかり予算を投入する現況を改善し、人を育成・雇用する予算の投入が望ましい。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 15 ないものねだりをしてもし仕方なし。今ある設備でできる教育研究を考えるべき。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 16 現状にはほぼ不満はないが、実験室等として使う部分の面積がもう少しあった方が理想的である。(大学, 第2G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 17 研究施設の場所は、都会の中よりは少しでもいいから自然の残る場所、都市の喧騒から離れた落ち着いた場所であることが重要である。そういう場所で集中して考えることが可能になり、創造的そして最先端の研究は生まれる。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 18 箱モノは十分だと思う。むしろ、投資が箱モノに偏りすぎている。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 19 研究施設・設備は、共同で活用できる状況にあり、比較的充実していると思われる。しかしながら、近年は経費圧縮のため、運営資金が減少しており、活動面で若干厳しくなってきている。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 20 共用化を進めたためもあり、設備は先端的なものがあると思う。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 21 研究施設や設備は、最先端の設備が揃っており充分であるが、全く未来軸を考慮した研究スペースが設計されていない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 22 東京近郊の都心型キャンパスでは大型の実験設備の設置が困難であり、コンピュータのサーバを設置するだけで、学生達が研究する部屋を確保できないのが現状である。コンピュータのサーバや大型の研究施設などは、郊外にまとめて設置して、大学がまとめてメンテナンスを行うなどが望ましい。電力確保も大きな問題である。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 23 研究施設・設備は充実しており、不満は特にない。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)



- 24 現在の所属部局は、機器類が充足しており研究開発には十分である。しかしながら、研究設備に見合う能力を持った学生が不十分であり、自分が目指す教育は行っていない。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 25 所属する大学は、設備、機器等がまあまあ充実していると考えます。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 26 私の所属する研究所では、施設的にはかなり充実している。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 27 設備維持費を充実させる。(大学, 第2G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 28 研究施設や設備には十分な予算を割いても、それを使いこなす人員が確保されていないから、無駄に終わっている。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 29 研究施設・設備のハード面では充分ですが、それを使用するソフト面での体制構築が必要だと考えます。機器類が多様化、複雑化、高額化している為、長期的な維持経費や技術的なサポート体制が必要です。その為には、効率良く研究施設・設備を利用できるための、共同利用機関等による設備機器等の一元化と、それらをサポートする能力のある人材の長期的な確保が課題です。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 30 共通利用機器の使用料金が非常に高い。これは、大学で機器を購入することからも利用料金が低いのは仕方のないことなのかも知れないが、たとえば、国が購入経費の幾分かを負担してくれるとなると、それに比例して安くなるのではないかと考えられる。お金がないと研究できない→いい結果も出ない→衰退する、の負のスパイラルである。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 31 実験室スペースが狭い。特に大型設備の導入に困難がある。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 32 研究設備は拡充されつつあるが、大型設備などの共有化の場合、利用時間の制限、測定対象の制限などもあり、利便性が良くない。また、学内機器利用料を科研費等の外部資金で支払うための事務的整備が不十分である。さらに設備を維持するための費用に関して、機器導入時の維持費が経年で下がる、維持費の繰り越しができない(メンテナンスや修理は必ずしも定期的ではない)などの問題があり、維持費を使用しやすくする環境を整える必要があると考える。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 33 扱いの難しい共通設備を担当する専門職員がいたら、より効率が上がるかと思われる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 34 教授たちが頑張って大学院GPや補正予算等の外部資金を獲得しているため、比較的大型備品はそろっている方だと思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 35 研究施設・設備は十分と思われませんが、それら研究設備を継続して使用するために、使用する際のハードルを下げること、つまり機器の使用方法、研究のアドバイスができる人の増員が必要であると思われまます。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 36 研究設備としては、かなり充実していると思うが、設備の利用について共用性が低い感じがする。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 37 機器、設備はおおむね整っているものの、これらを駆使できるほどの人員、人材が不足。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 38 研究施設、設備等は、十分に整えられていると考えられるが、実際にその設備機器の管理や、新たに利用する際の教育等に人材の配置が不十分となっている。多くの場合は、教官がそれぞれ分担するようにしているが、そのような業務に従事する専門人材(リサーチアドミニストレータ)が、配置される方が望ましい。さらにいえば、計画している解析を行うためにどのような機器を用いればよいか等をアドバイスしてくれるコーディネーター的な優秀な人材が確保できれば、その研究開発等の進捗が加速するものと考えられる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 39 本学は、基盤的研究設備については比較的恵まれていると認識している。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 40 私立大学における大型、最新鋭の研究機器設置については、かなりの負担となってきており、一方で研究レベルの維持向上、研究者の確保においては必要などであることから、公的な補助体制の整備拡充が求められる。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 41 研究を行う場所の問題があります。広いスペースがあれば対応できる問題もありますが、現実には限られた場所をいかに有効に使うかということになります。現在、大幅な改築計画があり、その折に研究室の確保を考えています。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 42 本グループには世界的にもたいへん有効に活用できているCMOS製造設備があるが、それらに対する維持管理に関して多大な時間を費やしている。この施設をオープンにすることは我々の願いではあるが、それらの管理運営のための組織ができていない。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 43 現状に、非常に満足している。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 44 これまで、計画的整備により施設に関しては一般的な地方他大学に比べて十分な環境にあると言える。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 45 既存の研究施設・設備で実現可能な研究課題を設定することが重要であると思われる。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 46 維持管理が大変。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 47 本学は研究設備に関して十分であると考えます。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 48 所属機関の設備・装置などの研究環境は非常に優れていると思われるが、その規模が大きいゆえに運用・保守体制に課題がある。これら設備を用いて民間に解放する等、独自の採算路線を模索できればと思われるが、公的資金で導入したものであるため、運用に際しては何らかの規制緩和が必要かもしれない。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 49 研究科の研究設備は、有用なものが数多くあり、十分といえる。数が多く、管理するための人員がやや足りないことはあるが、概ね問題ないと考えている。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)



- 50 研究スペース・学生の居室スペースの少なさ。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 51 新規導入等については、競争的資金獲得で対応すべきである。現状では、研究機器の更新が課題となる。(大学, 第4G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 52 個室がない。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 53 研究施設や設備の割に結果が伴っていない面もあるので、成果をあげていくことにもっと努力すべきだと思います。(大学, 第4G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 54 研究施設・設備の維持管理経費の捻出に困難を感じます。特にオペレータが必要な機器の運営管理は大きな問題を抱えることが多く、場合によってはアウトソーシングをした方が効率的である場合もあるように思います。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 55 現状の設備が不十分なら、工夫をして現状で解決できる研究課題に取り組みれば良い。その結果、成果を挙げて研究設備を徐々に拡張し、その後で優れた人材を育成するような研究教育の問題を考えれば良い。現時点で施設・設備が貧弱なところへ、いきなり研究資金を投入しても無駄である。したがって、研究資金(たとえば科研費やJSTやNEDOなどが扱っている研究グラント)の審査は、厳密に実施されるべきである。有名人とそのお友達で寡占されている日本の研究費分配状況は、日本のサイエンスを阻害して西欧の垂流研究に貶めている大きな原因である。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 56 研究施設・設備に関してはかなり恵まれていると考えています。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 57 機器類を管理またはその機器を用いて解析する専属のオペレーターがおらず、各研究室で分担して管理している状況にある。教員が担当の機器にトラブルが発生する度に、対応に時間を割かれるだけでなく、メンテナンスも行きとどかない機器もあり、使用できなくなってしまうことがある。専属のオペレーターがいれば、教員の負担や機器が使用できなくなるという問題点もある程度解消されるのではないかと思う。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 58 つくばに移転して以来の30数年が経過して、基盤施設の老朽化が目立ち始めて、研究に支障が出始めている。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 59 本機構は加速器科学の発展(基礎科学の推進と最先端技術の応用)に貢献しているが、行政の縦割り管理のため、責任体制が不明確で、その結果、効果的な成果を得ることに苦労している。国策として省庁を横断する加速器科学推進体制の整備が必要。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 60 機器類は十分だが、研究者が同一フロアで実験できないこと足状態にあること。極めて効率が悪くかつコミュニケーションに苦労することが問題。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 61 施設・設備は整いつつあるが、運営が効率化一辺倒になっている。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 62 大型研究装置は、本体の更新は勿論、周辺の電源系、計測系、制御系など最新のものにしていく不断の努力が世界的な勝負に勝つ重要なポイントの一つです。その点で維持費は、新規製作直後が最大でそこから減ってくるというシステムは必ずしも実態に即していないという面があります。初期の多めの維持費は将来の修理や更新の費用として積み立てるなどの柔軟な資金運用が出来るようになることが望ましいと思います。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 63 現場での研究のため、研究上の自由度が制限される場合がある。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 64 近年の人事異動や研究課題に伴い、ある程度、新たな機器の整備がなされた。むしろ、旧来からある機器の老朽化が進み、更新の必要性がある。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 65 中期5ヶ年計画の前期やその前にいったん獲得した実験室の所有が固定されている(持ち主のラボが手放さない)傾向を感じる。使用状況調査は受けたが、改善は始まっていない。部屋の有効利用のための見直しと実施を、時限的(例: 福島原発事故対応の初期3年間、など)あるいは定期的(中期5ヶ年計画ごと)に、実施していただきたい。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 66 大型設備をどのようにして更新していくか。複数組織での共有化、センター化などがひとつの解と思われるが、いろいろ問題も多い。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 67 操作が難しい、或いは習熟を要する装置を保守・管理し、使用に際して指導してくれる人材の確保をしてほしい。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 68 SPring-8キャンパスでは、非密封RIを使った実験ができない。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 69 来夏の電源の確保が問題。今年の夏はまだ稼働状態の原発はあったし、研究所内でNAS電池を用いて夜間電力を蓄電して対応していた。今年は原発が稼働しておらず、NAS電池は火災事故を受けて使用停止となっている。研究機関は大口の電力使用者として節電に協力せねばならず、研究への影響は甚大であると懸念している。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 70 当研究所の施設・設備は非常に充実していると思います。施設や設備は研究所の基礎体力です。研究の流行によっては一時的に使用頻度が低下してしまう施設や設備がありますが、現行で使用頻度が低いからと言って「無駄・削減」と判断するのはなく、長期的に維持管理していくべきだと思います。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 71 問23に触れましたとおり、施設は十分ですが、それを管理する人達の意識改革が重要と思われます。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)
- 72 若手の人材が少ないため、現状の研究者がオールラウンドで研究活動を進めなくてはならない。技術者やアドミニストレータなどそれぞれの職種についての人材の確保が必要であると考えられる。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)
- 73 研究施設・設備は十分備わっているが、扱える人材が極めて少ない。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)
- 74 うちの恵まれている方だと思うが、大型機器ほど設備の更新が遅れ、使用頻度の少ない古い研究機器が研究室の空間を占める傾向がある。ランニングコストのかかる大型機器の維持にはその分析に興味をもった人間がいなければ鉄クズになってしまう。専門的知識を持ったポスドクを雇いやすくするのも一つの解決策と思う。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)

- 75 高度経済成長の時代に整備され、日本の基幹産業の発達を支え、現在も研究開発に必要不可欠な大型試験研究設備の老朽化が進んでいる。一方で、施設設備の更新に対して、研究そのものと同様に最先端が要求され、老朽化更新は認められない傾向が強い。しかし、最先端の研究には、大型基盤施設設備が必要不可欠であり、最先端設備と同様に必要不可欠な設備施設の更新は着実に進められるべき。(公的研究機関, その他, 男性)
- 76 駅とキャンパス間の交通機関が不十分。近隣の駅まで2.5kmあり、路線バスがあるが、待ち時間が長い。シャトルバスが部分的に運航しているが、本数が少ない。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 77 実績の有無にかかわらず、装置の更新が全く認められていない。新規導入を抑制するのは理解出来るが、実績のある研究機関の装置の更新を認めないのは全く理解出来ない。さらに、実績の無い研究機関が大規模装置を導入することがあるが、誰が決定したのか明確にされていない。少なくとも直接選定した管轄省庁の担当者の名前の公開は必須と考える。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 78 装置を維持管理する予算が全く不十分で、老朽化が激しい施設がある。研究・教育を支援する技術系職員が少なく、一方で教員は忙しく、実験室内での学生の安全確保に支障が出る時がある。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 79 私の所属する施設の特殊事情ですが、最もメインの大型施設である原子炉が老朽化し、遠くない将来、安全に終了させねばならない。そのため新しい中性子源を建設し、施設として特長を活かし性能を大幅にアップさせることが必須でありその準備をしている。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 80 老朽化した研究棟(築60年)、講義棟(築50年)および厚生施設(築40年)。(大学, 第1G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 81 研究室単位ではなかなか購入できない大型の研究機器を備えた共通機器室を部局に設置し、そこに機器の扱いを熟知した専門の人材を配置するべきである。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 82 現状の研究を発展させる為には、少数の研究施設・設備の新設よりも、現在有効に稼働している研究施設・設備の維持、更新が遅滞無く行われることの方が重要である。この為に必要な予算が各大学に十分に配分される必要がある。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 83 日本の多くの大学・部局の大型・中型の研究設備はこの10年間まったくリブレース・整備されておらず、そのまま放置しつづけることは、日本が世界最先端の研究を国策として奨励することと大いなる矛盾である。中国・韓国・インドが最も力を入れているのも最先端設備の整備であり、今後アジアへ環流する科学者のジャパン・バッシングが最も憂慮される原因でもある。これを避けるためにも、対策の実行は喫緊の課題で、遅滞は許されない状況ではないだろうか。若手研究者のポスト問題への対応と並行して、最優先で取り組むべきである。この10年間のあいだ、機器予算不足のため、大型・中型の機器・設備の多くは、メンテナンスが十分なされないまま放置されてきた。また、運営交付金削減に伴い、部局内コアファンリティーを立ち上げ、かつ競争力のあるサービスを実現している部門は、非常に希である。この状況を打破するためには、場当たりの対応を止め、トップダウンでのall-Japanコアを限定された大学・研究機関にただちに設置するとともに、21世紀COEの創設とともに廃止された、部局応募(ボトムアップ)型の競争的な研究資源・設備更新予算をただちに拡大して復活すべきではないかと考える。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 84 インパクトファクター至上主義になって以来、上市を目的とした実用研究の評価はなされなくなり研究仲間同士の談合によるインパクトファクターマッチポンプ状態に陥っている。産学連携が実績に評価されないためだ。当方も特許発明人としては二桁以上を有するが本学でも特許は全くと言っていいほど評価されない。そもそも研究者へのインセンティブはともかく、スポンサーの納税者に還元できる研究が評価されることが無いのが最大の問題である。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 85 大学全体のプランを立てて、効率よく仕組みを作ることが必要。(大学, 第2G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 86 基盤的経費の削減により研究施設は老朽化している。競争的資金では整備の困難な設備も多い。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 87 私の大学は、工事ばかりしていてその騒音で研究に集中できない。工事する予算を人件費に使えないのだろうか。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 88 大学や個人の業績に基づく、あまりにも大きな設備や研究費の差別化は、返って大学全体の荒廃をもたらすことにもなり、配分方法については配慮が必要と考える。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 89 研究遂行に必要な研究施設・設備の整備予算が、基盤的経費として近年配分されず、外部資金の直接経費としても認められないことが多いため、間接経費が少ない場合は十分に対応できない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 90 管理者の既得権になっており、共通研究施設が利用しづらい。また研究施設、設備の更新が滞っており、優秀な人材の流出が懸念される。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 91 高額実験装置や大型実験装置を共同で使用できる体制の充実。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 92 実験棟のような大型の実験設備を設置する建屋がないため、通常の建物内に実験設備が設置されている。実験に使用するガスボンベ、レーザーなど危険を伴うようなものもスペースの都合で学生の居室と同じフロアに所狭しと設置されていて効率的ではない。7階、8階建てのビルを建てるよりも、安全を充分に確保できるスペースをもつ1~2階建ての実験棟を設置するべきである。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 93 研究施設・設備については、全体像を把握している人材に依存しており、一人退職してしまうと過去に行った補修等が全く分からなくなってしまう。また、学内再編を何度も行っているためか、ビル全体の管理者がはっきりせず、多数の管理者がいるようで、必要な交渉をどこでやるといいかわからないケースも多い。研究施設は安全面の管理が弱く、全て研究者が法規を学び運用しなければいけないため、安心して研究活動に取り組めない。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 94 大学の基盤となる設備費が少ないため、研究施設・設備が貧弱である。公的予算をもっと投じるべき。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 95 老朽化と狭隘化が著しく、危険すら感じる。創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を考慮する以前の問題である。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 96 老朽化しており、更新できない建物が複数あるが、建物に使える経費が少ない。また、大型機械の維持、管理費にあてられる経費が減少している。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 97 とにかく古いので、恒温に保つのが困難です。さらに、動物実験施設の管理など専門職の人々がいないので、結局教員がやっています。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 98 現在の予算では、これ以上の施設・設備の向上は難しい。また設備を改善しても、それを維持する人材(技官)が居ない。(大学, 第2G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 99 設備が古い(動物飼育室の老朽化など)、共通機器が不十分(液体窒素貯槽がないなど)。(大学, 第2G, 農学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 100 施設(特に動物施設とアイトープセンター)が老朽化し、現在の最先端研究の遂行には支障がある。個々人の研究レベルが高くても、施設及び設備整備が遅れているために、国際競争において非常に不利な状況である。特に動物施設とアイトープセンターは法規制が厳しいので、施設の整備が進まない場合、老朽化により非常に危険な状況が生じることが危惧される。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 101 導入された機器が老朽化してきており、最新の研究成果を得るためのスペックに達しなくなっている。今後は学部として、しっかりとした年次計画により大型機器を導入していくことにしている。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 102 大部分の大学等は研究施設が老朽化しており、汚く創造的、先端的なアイデアがでる環境ではない。近辺の小、中学校に比べて、大学、研究所のほうが老朽化していることが多い。これは文科省内の部局間の力関係が理由なのだろうか。また、設備が開放的でなく、研究室、研究室間などを隔離するような施設が多く、アイデアの交流がなされにくい。米国では研究所や大学は、研究者間の交流を促進するように建築されているものが数多くある。現在の日本の研究施設は、創造的、先端的、優れた人材の育成とはまったく逆の方向を促進する。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 103 都心にあるためスペースが限られている。ただし、都心にあるからこそ研究ができるということもあるので、難しい問題である。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 104 高額機器の共同利用や、研究スペースの共有は研究費の有効活用という意味で重要な取り組みであるが、機器やスペースの維持・管理を行う人的リソースが無視されているため、しばしば高額機器の故障→放置(修理費も手当てされていないため)や、特定研究室の独占的な管理といった現象が生じる。研究施設、設備の運営について、資金面も含めたマネジメントが必要である。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 105 一般的な研究設備は備わっていますが、先端機器は不十分ということで回答させていただきました。一方で、先端機器を購入して活用するには、その機器に特化した技術者も必要と考えていますので、当大学においては、人材の確保までは困難な状況です。人材が確保できる費用も含めた研究費を設定することが必要だと思います。または、高額な機器の購入は全ての大学においては困難ですので、他大学や他の学部にて、容易に借りることができるシステムを作ること望ましいと思われれます。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 106 共有機器について、何が何処にあって、使用状況はどうなっているのかが分かりづらい。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 107 施設・設備間のヨコのネットワークが欠けているように感じます。ネットワークの充実、分野を超えた情報データベースの活用等、より研究活動を充実させるための俯瞰的なシステムを構築する必要があると思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 108 共同利用設備の整備不足。(大学, 第2G, その他, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 109 研究をするための設備としては電源・電気容量などが足りず、また排水にも制限がありすぎる。(大学, 第2G, その他, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 110 一流の大学や研究所と比較すれば本学の設備・精密機器などは充分とはいえない。しかし精密機器に関しては、大学全体として見れば、既に設置されているものも多い。問題は、多くの精密機器が高度化し、一般のユーザが気軽に借りて使用するのには困難になっている点がある。各機器の使用に精通したテクニシャンを配置し、学内外の分析を指導・教育する仕組みを構築することが望まれる。それが無理な場合、積極的に学内の共同研究体制を構築し、設備・機器の活用化を積極的に進めるべきである。(大学, 第3G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 111 複数の教員が連携してチームを作って利用できるラボが必要。学生も研究室の枠を超えて活動できるオープンラボなどあったほうが良い。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 112 研究施設・設備は2重、3重に揃えている大学がある一方で、不足している大学も多い。集団で獲得するタイプの研究費を取れるか取れないかが原因だと思われる。同一分野で研究者数の絶対値が多い研究機関が総取りすることを何十年も続けるとそうなる。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 113 研究施設や設備の状況に関して、大学が主体となって整備を十分に行っているとは言いがたく、実際の現場での状況は、ほぼ各研究者の裁量あるいはその延長に任せられている(依存している)と言ってよい。大学が考える研究施設(建物を含む)や設備の充実化と研究者が肌で感じる研究しやすい環境には温度差がある。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 114 若手の研究者が研究のために十分なスペースを確保することが難しい。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 115 研究資金は、投入された分の見返りが研究成果ですので、成果が出ると予想される大学や機関にしかお金は配分されません。当然、配分時点で施設設備が充実していれば、プラスαで研究設備が整うので研究成果は出やすくなります。その結果、旧帝大と他の限られた大学及び機関にしか研究資金が投入されないという事態に陥っています。論文の報数やIF以外にも評価対象とする項目を増やす必要があるのではないのでしょうか。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 116 生命科学を推進するためには様々な研究機材や、実験を補助する技師の充実が必須である。本学部は隔地学部であり、これらが非常に貧困である。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 117 共通に使える施設・機器の整備が不十分。機器の種類、少なさはもちろんであるが、共通に使用するためのシステム整備が極端に遅れている。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 118 創造的、先端的な研究開発や優れた人材育成にとって、施設・設備の有無よりも、その運用実態がどのようになっているかが問題である。単に特定の最新機器が近くにあって、保守、管理、運転をする人材がいなければ、多くの研究者にとって利益は無いに等しい。繰り返しになるが、やはりサポートスタッフがいて、研究者の自由な発想や計画に基づいて動かしていく中で、意味のある活用ができるのである。一方で、研究者を評価する立場にある組織の長や、管轄省庁に対しては、そうした柔軟かつ自由な運用をしたからといって、すぐに眼に見える成果を期待すべきではないことを申し添えたい。先端的な研究開発とは万に1つの可能性を追求するようなものであり、焦っても良いものは生まれない。研究開発力が国力の反映ならば、研究者という「有利な宝くじ」を大きく買い支えて欲しいものである。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 119 機器や設備が老朽化しているが、歯学部自体の設備予算はほとんどないに等しい状態で、更新ができない。大学自体としては、力のある部局に重点投資を行っているために、歯学部には将来性がない。このため、大学としては、偏った研究だけが注目を浴びることになり、日本全体を考えると同様な傾向がみられることから、特定の分野を除いた研究は完全に停滞する可能性がある。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 120 建物としては十分だが、設備として不十分。たまたま機器がついても、維持経費が無かったり少なかったりするため、前述の基礎的な研究経費の少なさも手伝って、高価な機器が消耗品を十分に確保されていないことで活用されないことが多々ある。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 121 アイディアがいくらあっても設備がないのであきらめざるを得ない。ところが、他学ではその設備が未使用で放置されていたりしている。研究資金の極端な一極集中がこのような結果を生んでいる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 122 機器や研究室の整備に係わる予算の確保が課題である。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 123 機器と人材の一体サポートが必須。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 124 法人化後、5年以上が経過しているにもかかわらず、労働安全衛生法に対応できていない研究施設で教育・研究を行わなければならない点は早急に改善すべきと思われます。(大学, 第4G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 125 施設が狭く、先端機器やその管理システム(技術員)がない。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 126 私を含めて各教員が持つ実験室が、これまで私が在籍した研究機関と比較して狭いと感じています。学生の部屋も十分ではありません。(大学, 第4G, 理学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 127 日本の物造り人材を供給するという面だけでも大学は明治期以来大きな仕事をしてきたが、十分な評価がされていない。ここを評価しないと、研究と教育、および管理運営の業務で大学がつぶれてしまう。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 128 運営費交付金が、毎年、削減され、基礎的な研究費が減っている。大学にくる総額の予算はそれほど減っていないが、すべて、ひも付きで、本当に、大学の判断で投資すべきところには、使える仕組みではない。無駄な公共事業と同じ。予算が付いたから行く。大学としても、運営費交付金が減るので、別枠の予算をとって総額が減らないように運営している。今年の例では、大学改革費の申請など。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 129 減価償却等の税制上の問題で研究設備や機材の更新が進め難い。税制の改善が必要ではないか。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 130 組織内の問題ですが、在職年数の長い研究者が実験室等を既得権として保持してしまい、外部資金等で新しい設備等を購入したり、RAなどが増えて実験室が手狭になった時などに、施設の柔軟な使用が困難になることがあり、業績に応じた施設利用の配分などを可能とする機関内の仕組み作りが必要と考えます。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 131 研究施設・設備はとて十分とは思えない。結局は大型のプロジェクト予算を確保しないと研究用の機材を確保することはできない。大学としては、そのための方策を行うべきである。単に申請を多く出すというのではなく、申請しやすい状況を作ることが必要である。それには、申請するための下地となる研究や特許出願を行うためのサポートや、事務処理を簡素化して研究時間を確保する体制、特任教員や研究員を受け入れやすくする体制、若手教員の意欲を高める工夫など、広い範囲で抜本的な見直しが必要である。外部資金を取ってくるができる外部の研究者を受け入れることも必要であるが、本学の場合はどうも逆に排他的な意識が強いように感じる点が問題である。結局は、ここに書いたような体制を変えていくことが、研究施設・設備の確保にも繋がり、人材の育成に繋がり、学生教育と地域貢献にも繋がる。今のままでは無理であろう。体制を変えるためには意識を変えて行くことが必要である。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 132 圧倒的に教員、大学院生に対する研究スペースが少なく、実験の展開が制限される場合が多々ある。特に実験系では比較的大がかりな設備を要するため、研究の特色を考慮したうえで、スペースの配分が必要である。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 133 地方大学で「ミニ旧帝大」を目指して努力して来たが、結果として制度疲労を起こしている。端的に言えば、資源を「広く薄く」配分し続けたため、学部全体に「こんなのは研究環境ではない」という不満やあきらめが漂い始めている。政府が大学機能分化の政策を中長期的な視点を踏まえ、明確なロードマップを提示して断行して欲しい。その際、不利益変更というムチを強いられる大学には、それなりのアメ(何らかの資源の再配分)をお願いしたい。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 134 例えば、研究室・実験室のエアコンが故障しても、その修理や更新に必要な資金を自ら確保せねばならないため、科研費の間接経費などを充てている。大学が本来予算措置せねばならないことであろう。「維持費」を積み立てて「修理や更新」に備えるという発想に欠けた予算制度が問題である。そのようなことから、大学の設備はすぐに老朽化・陳腐化する。同様に、実験施設や設備についても、新規に購入する場合に購入のための予算措置しかできないような科研費の制度になっていることも問題である。「実験用備品」の「維持費」が計上できるようにせねばならない。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 135 さらに研究費の確保や外部施設との協力が必要と考えている。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 136 研究の価値を理解している上層部がほとんどいないこと。年功序列。風通しの悪さ。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 137 回答者が所属する大学では研究施設および設備については充実をしているが、機器を運用できる専属のオペレーターと人件費と維持費がないので、装置のメンテナンスができず、使えず放置されている機器がある。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 138 本学に限って言えば、大学校舎自体が老朽化・狭隘化しているため、研究施設・設備が物理的に整えられていないのが現状。また、成果が見えづらい分野の研究活動に対する支援が十分でないため、応用研究等に比べて研究施設・設備の整備に充てられる費用が少ない状況。(大学, 第4G, その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 139 学部生や院生の演習などミーティングを行う部屋が十分確保されていない。共有の空いている教室や演習室を探し行っている現状である。研究室以外に講座(領域)専用の演習室がない教員が多く、全く効果的でない。(大学, 第4G, その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 140 本学部は専門職養成に重きが置かれているため、教育目的の施設・設備の拡充が優先されてしまう結果、研究用の環境整備はここ10年以上ほとんど行われていない。必然的に新たな研究開発を実施するには、外部機関との連携に頼らざるを得ない。(大学, 第4G, その他, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 141 研究をするための設備が整っていない。文献検索の数の少なさ、文献検索でのアクセスオーバーが多く、文献検索が十分にできない。学会誌等、書籍等の図書館の所蔵文献(電子ジャーナルを含む)の少なさと古さ。統計ソフトの不備。(大学, 第4G, その他, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 142 交付金の削減があり、実験・研究施設の老朽化に対応できない。年度をまたいだ交付金の執行に制限があるのは、問題である。近年の科研費のように基金化して、年度またぎ執行できるようにするのがよい。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 143 高度成長時代に建設された設備をそのまま使用している。国庫状況を考えると贅沢は言えないが、先端的な研究を進められるような設備に更新する費用が必要。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 144 研究開発に使用するコンピュータ資源、ストレージ。成果の公開のための表示装置等。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 145 一方で「創造的・先駆的」な研究も重要ですが、他方で「継続性」も重要で、一度始めた研究を途中でやめて次に行くのがよいことかどうか、分かりません。という意味で、そもそも問24で「不十分」と答えることが、すなわち研究施設・整備の不十分、と解釈されるべきではないと思います。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 146 企業に比べ、自社教育システムがほとんどない。大学、研究所も一つの経営であるため、事務側はそれなりの人材が必要である。そうでないために、自社教育への注力が低いと思う。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 147 私の所属する研究開発センターは自前の実験室・設備もなく、メーカーに委託せざるを得ないので、なかなか人材が育ちにくいと考えています。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 148 研究施設、設備が老朽化している。大型機器の共用化を積極的に推進し、ムダな研究費の削減、研究効率の向上が必要。名ばかりの共用機器が多く、実質的には共用化されていないことが多い。きちんと専門的な技官を就ける必要がある。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 149 ぼろぼろの機械が並んでいる実験室を見ていると、とても「創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成」が行えるとは思えない。また、「創造的・先端的な研究開発」は一般に失敗するリスクが高いが、そういうハイリスクの研究は許されなくなっている。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 150 共用施設運営と研究のバランスが必要。アカデミックな研究に対して、課金という規定は足かせになっているように思える。共用施設運営の定義は良いが、そのための書類上の手続きが増え、現場の研究活動が出来なくなっている。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)

Q2-11 大学・公的研究機関にとって、産学官連携活動によるメリット(研究や教育に対する効果など)は何ですか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 研究結果による社会貢献。ただしこれを現実化するプロセスおよび市場の構造が我が国には乏しい。本学はこの点の解消に真剣に取り組んでいるところである。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 民間企業のニーズに対して大学・公的研究機関のシーズが十分に応えられれば技術移転等がスムーズに実現できる。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 3 社会貢献。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 4 政策的要請に沿った研究課題を発見できる。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 5 時代が求めている先端的研究のニーズが把握出来、研究方向を策定する上で有益である。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 6 民間企業との橋渡しは大学・公的研究機関にとっての利益追従に走りすぎないよう注意すべきである。産学官連携活動が、研究者の業績として十分に評価されるためには、なぜ産学官連携活動が評価されるべきなのかその根拠を国として明確に示すべきである。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 7 優秀な人材の輩出或いは獲得。産官学連携大型プロジェクト(NEDOやJST等が実施)の獲得と推進。新たな産官学連携モデルの模索。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 8 現在世の中で必要な研究、改善すべき研究など企業の視点からの切り口は、学生への教育において重要だと考えます。大学での基礎研究のみならず、企業製品に繋がる研究は、学生を育成する上でも大切だと思います。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 9 産業界で何が必要とされているか、どのような人材が必要とされているか、という知見が得られることのメリットが最も大きい(企業のニーズに合わせて人材育成をする、ということではない)。自分は科学技術シミュレーション、数値計算アルゴリズムに関する研究に従事しているが、産業界からのフィードバックを受けることが新たな手法の開発につながるような経験も多くしており、産学両者にとってメリットは大きいと感じている。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 使用に関する制約が少なく、また、報告のためだけの報告書の作成に時間を取られることのない、自由な研究資金の確保。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 11 都市持続再生学コースは元々社会人を対象としており、社会のニーズに直結した研究を求められる。産学官が連携してより実践的な講義や研究が行われることによって、優秀な学生の確保もでき、教育にも大きな効果が現れる。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 12 異なる目的や考え方を持つ人たちと交流することで、新しいアイデアが浮かぶことがある。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 13 大学にとって、産学連携活動をするメリットには、(1) 実際に企業と連携することで、学生に対し、アカデミックポジション以外のキャリアパスの多様性を実感してもらえる。(2) 産業界の意見を直接聞くことで、より現状の社会的要求に合致した提案が行えるようになる。(3) 自らの研究成果を産業界でより的確に利用してもらうことが可能となる。(4) 実際の産業界で利用されている装置・資金を利用することで産業に直結した研究が可能となる。といった利点があり、大学ならびに研究者にとって大変有意義であると考えています。一方で、産学連携を重視するあまり、産業へ間接的に、しかし極めて重要な影響を与える基礎学問が阻害されることがあってはならないと考えています。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 14 民間企業が大学での研究費をバックアップしてくれること。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 15 社会からの要望が具体的に把握できる企業から研究員を受け入れることにより学生との人的交流が行えるので、相互の情報交換が可能となる。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 16 研究に係る外部資金の獲得。社会的意義の点からの研究の方向性の明確化。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 17 社会的課題、産業界のニーズを若手研究者・学生に周知させ、自己の研究の立ち位置、社会的役割を認識させると同時に研究の活性化を図ることができる。研究資金の獲得という側面も大きい。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 18 学生や若手研究者にとって産業界の関心や仕組みを知るいい契機になっている。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 19 国以外の資金導入、応用ステージについての人材育成。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 20 大学・公的研究機関がメリットを受けるという定義が腑に落ちない。大学・公的機関は、社会へ新しい事業の芽を息吹かせ、雇用を生み、日本の産業力を更に強化することに務めなければならない。これが今の大学・公的機関に課せられた使命だと思う。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 21 実際の課題に取り組むことができる、またニーズから研究課題が発生することもあるので、その点が重要(工学的に)である。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 22 大学では小スケールであるが、大きなスケールでの研究ができることがメリットであり、より実用性に近い研究ができる。学生の場合は、折角出た研究成果を特許出願するまで発表できないなど、デメリットが大きいので、できるだけ企業との共同研究には従事させないようにしている。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 23 民間企業が持つニーズをより深く理解でき、次の研究課題につながると思います。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 24 研究費の補填や情報発信において、企業との共同によりスムーズになると思います。また、社会的に知られている企業との取り組みは、大学研究成果を広めるのに有効な手段であると考えます。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 25 研究費、研究機材の支援。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)

- 26 産学連携は研究テーマを設定する上で最も重要と位置付けている。ただし、学官連携に教育・研究上大きなメリットがあるとは思えない。そもそも学官連携はあって当然であり、そこにメリットを求めること自体、認識に間違いがある。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 27 とにかく、資金が多いことです。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 28 研究成果を社会に役立てることに意識がいかない「たこつぼ」研究に自己満足している研究者に、トランスレーショナルな意識を芽生えさせる効果がある。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 29 研究において、実用性という視点を含めて取り組めること、研究費獲得の可能性が高まること。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 30 医薬品メーカーなど、十分なマンパワーがあるので、連携企業に事務的作業を協力してもらっており、その分、研究に時間が取れる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 31 研究や教育を産学官連携の中で考えることで、社会のニーズに合った人材を輩出し、必要な研究テーマに取り組むことができる。また、大学の地域貢献・社会貢献の見返りとして、大学の評価が高まり、より優秀な学生が集まり、より優秀な卒業生を輩出し、より優れた研究成果を生み、より多くの外部資金が集まることになる。このような質の高い産学官連携に向けて高度化のスパイラルをもたらす努力が必要である。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 32 保持している技術や知見を社会に役立てるまた使えるか見極める機会を得られることだと思います。学生にとっては社会に役立つ仕事を意識するきっかけになります。ただし、すぐに役立つ研究ばかりやりすぎると新しい研究が生まれにくくなります。面白いだけのモチベーションの研究も適度にあるべきでそれを奨励すべきです。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 33 研究成果の実用化と社会貢献につながる。キャリアプランニングとして、学生のトレーニングにも効果がある。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 34 大学の研究成果を社会に還元する社会貢献につながる。また、企業との共同研究によって、研究費の支援の可能性に恵まれること。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 35 日本(大阪府)の産業界を支える事は、税金を拠出する国民(府民)の利益に添うため、非常に重要だと考える。また、産業界と共同で研究を進めることにより、産業界のニーズを直接的に把握することができ、研究の方向性を決める上でも重要な情報になり得ると考える。そこで得た情報・知見を学生たちに伝えることで、教育にも良い影響をもたらすと考える。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 36 私が携わっている創薬研究では、臨床実験も含めて考えると大学の研究室での開発は不可能である。よって、製薬企業等との共同研究や知的財産委譲により進めるのがベストであり、その意味で産学連携は必須である。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 37 地域のバックアップが得られる点。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 38 社会貢献、技術者養成。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 39 日本初の技術や発見を民間に還元できること。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 40 産業界の技術ニーズを知ることが出来、研究計画に活用できる。学生のキャリアデザインに有効である。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 41 産業界で何が求められているのかが、分かる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 42 研究でのメリットは言うまでもなく成果が実装性のあるものとして社会へ提供できる点である。また教育面では学生に社会に出る前に企業での研究を模擬体験させることができる点である。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 43 民間企業との共同開発を行うことにより、最新の研究装置を開発・使用することができる。最新の研究装置を実際に研究室に設置することで、研究意欲の亢進、研究対象の幅が広がるなどの大きなメリットがあると思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 44 研究の出口として実際に役立つことから連携活動は重要である。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 45 研究者、マンパワーの支援。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 46 産学官連携によって、個々の研究そのものが大いに刺激を受けて、活動速度が高まるものと期待できる。さらに新しい情報、技術との接触により、研究内容等がより一層膨らむことも考えられ、それらにかかわる研究室全体が活性化されるものと期待できる。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 47 視野・視点、基準の拡大。学の本質的な役割の確認作用。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 48 より現場に近い要望を汲み取った研究のニーズが得られること。学生の修学モチベーションを高めることができる。(大学, 第4G, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 49 融合研究により新たな技術開発が実行されている。(大学, 第4G, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 50 大学での基礎的研究を具体的に社会に役立てる方向性を発見し、企業の高付加価値デザイン・加工能力によってこれを大きく推進することができる。また、具体的な社会的課題に基づいて企業と協働した解決策の探索などを通じて新たな研究の方向性を見出すこと、またその解決に必要な基盤研究課題を発見し研究の幅を広げることができる。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 51 学生にとっては大学ではできない現場での研究に触れることができること。大学にとっては社会人の再教育の機会が増えること。これからは大学も社会貢献の視点が重視されるようになるため、社会のニーズの把握は重要である。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)



- 52 アカデミックな研究が社会でどのように役に立つか、必要とされているかを学生が知ることができ、実際に共同研究などを通じて体験できる。教員は研究の必要性や重要性を証明できる。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 53 ニーズとシーズのマッチング、研究費、共同研究者の確保、連携活動による教育の充実と就職先の確保など。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 54 大学の研究員が自分の研究の幅を広げることができるという点で大きなメリットを有しています。ただし、一人の研究遂行能力には限りがありますので、便利な教員に産学官連携活動が集中するのではなく、全員体制で臨むべきと思います。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 55 補助金などの金銭的なものに留まらず、学生へのよい影響が多い。責任ある研究に携わることにより自覚の持ち方、考え方などがよりしっかりしたものとなり、教育効果が高い。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 56 経済的な援助も受けつつ、大学が有しているシーズから社会的に役立つものへの開発に活用(応用研究)ができること。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 57 実用化による社会貢献。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 58 それぞれの見方の異なる人たちが、集まることによって、双方に新たな発展の機会が生まれる。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 59 ためにする研究、自己完結しており、なんら研究以外にインパクトを持たない研究を排除できる。(特に若手研究者の提案に関して)(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 60 産学官の連携は以前から継続的に行われている。重要な点は産業界の研究開発への投資が減少し、かつ企業研究者が激減していることである。そのため、将来を見据えた研究テーマへの投資や企業若手人材の育成が弱体化している。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 61 具体的に役立つ研究成果が得られる。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 62 組織の多様な尺度での認知度向上。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 63 産学官連携活動をすることによって、企業ニーズを理解することができる。いくつかの企業ニーズは中途半端なものではなく、長い期間をかけて、必ず実現しなければならないので、粘り強く仕事をするすることができる。企業ニーズを合わせたものが、産業のニーズになり、広く社会に寄与するやりがいにも通じていく。研究者が社会で役に立つ人材になる過程において、このような経験をすることは見識も広まり、教育上も大変重要である。私の所属する小さな地域の研究所では、地域社会とのつながりの中で成果を出し続けることが研究所の維持にも通ずると考えている。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 64 社会(=官)の要望にしたがって行う研究において、研究側(=学)のニーズに応じた機器や解析ソフトウェアの開発や貸し出しを企業(=産)にしてもらえること。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 65 異なる立場から同種の問題に携わる者同士が連携することで、その問題に対するより深い理解を得られる。また、産学官が協力してその分野のロードマップを描くことで、それぞれが開発、研究、制度整備等を計画的に推進でき、国際競争力が高まる。結果的に、より広い視野をもった人材が育つと期待される。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 66 社会のニーズの把握ができること。成果を通して社会への貢献ができること。ネットワークを広げることができること。組織の知名度の向上に結びつくこと。研究資金が得られることがあること。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 67 当所が有していない異分野の知見、人材を活用して、有効な研究成果が得られる。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 68 社会や経済への貢献を意識した研究開発および人材育成を積極的に進める。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 69 収入源の多様化による自立的経営の強化。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 70 研究費の取得。民間企業所属の研究者との交流を通して新たな研究テーマ創造のきっかけになる。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 71 自分は環境学なので基本的に企業活動の収益に結びつくことが少なく、産学官連携活動の恩恵に被ることはほとんどありませんでした。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 72 基礎的技術サポート、信用を与えること、ゆるやかな連携・安心感等。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 73 先進研究開発の技術活用で事業推進。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 74 ①大学の持つシーズと、企業のニーズのマッチングが取れ、必要に応じて官からの資金援助が得られる点。②異業種他社との連携によって協業による新事業開拓ができる点。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 75 大学・公的機関:社会貢献のイメージ、共同研究による資金獲得。民間企業:大学・公的研究機関の成果を活用可能。(その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 76 社会のニーズを知る上で産学連携は非常に重要な情報チャネルである。学生も参加させることで、社会の問題意識を植え付け、自分の研究の位置づけを確認させる意味で、教育的効果も大きい。工学系は社会に役立つものに成果を結集させることで対価を得、それが次の研究費につながる流れが重要で、それを企業連携の中でもっと実施すべきである。企業からの研究費は重要な研究リソースである。特に国からはなかなか予算が出にくい萌芽的な研究をサポートする資金としても重要。その際に、それを出す企業側のメリットをもっと見せてあげないと企業側も出しにくい。共同研究契約は現状は非常に大学に有利になりすぎていると感じる。これを提案されたら企業は引いてしまう。(大学, 第1G, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 77 新たな研究シーズの発掘。目的基礎研究の促進。半分以上国費で賄われている国立大学法人にとっては、主たる社会貢献なので仕事と考えるべきもの。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 78 基礎研究を行う機関が、現実的な適用可能性を考える民間の機関と共同で研究することにより、応用性という視点を得ることができる。その一方で、そのような応用性に関する活動は基礎科学の分野では評価されにくいという側面があったが、産学官の連携活動が活発になることにより、評価される土壌が生まれる可能性がある。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)



- 79 私の所属する研究室では過去に何度か製薬会社からの研究員を受け入れたことがある。社会に出て研究を行っている人と交流する機会は学生のキャリアを考えさせる上ではインパクトがあると思う。研究機関にとっては社会的責任を果たしているアピールできることがメリットだと思う。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 80 大学の研究室は閉鎖的でアカハラなど社会では許容されないことが多く起こりがちな場所だと思います。企業と共同研究することで研究室と社会とのつながりができて、ラボの閉鎖性が解消できれば、研究室が魅力的な場所になるかもしれません。その他に、企業から研究費が得られる、共同研究することで学生の就職に有利になる、という可能性はあります。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 81 工学部なので、産学官連携活動をしている研究室は学生の人気が高くなる。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 82 研究の有用性(有用性のあることだけが研究の対象ではありませんが)の確認ができる点はメリットだと思います。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 83 社会で問題となっていることを知ることができるので、より実用的なテーマについて研究ができる。また、自分の研究成果が実際に社会で使われるということは大きなモチベーションになる。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 84 社会的ニーズへのシーズに対する正しい理解を深める。(大学, 第1G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 85 大学・公的機関が率先して産業に結び付く研究を行うことは、学術的にどのような意義があるのか分からない。(大学, 第1G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 86 研究機関にとっては、普通に購入すると、多額にかかる研究資材や機械を、共同することによって、企業側から、より安価に(とうい、無償で)提供を受けられることもあるようです。企業にとっては、経営のために投下できないような研究対象などを、研究機関側から研究結果の提供を受けることによって、その分の開発コストを節約できるというメリットがあるものと、一般的に想像されます。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 87 自身の研究が発展していくためにも、どこかで技術が産業化されなければうまくいかない。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 88 ニーズから生まれる設定と求められている人材の育成(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 89 研究資金の受け入れはメリットです。また、自らの技術を民間に活かしていただくことは、大学で働く研究者には大きな満足をもたらすと思います。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 90 大学でどのような研究がおこなわれているか、また企業がどういった研究を望んでいるかわかれば相互に役立つであろう。特に私の専門の数学では交流が少ないように思う。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 91 学生が能力を十分発揮できる仕事につける可能性が多くなる。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 92 大学の持つ専門知識と企業が持つノウハウの融合により、より良い物を作り上げる。(大学, 第2G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 93 産学官連携するメリットは、幅の広い人たちの研究に対するニーズを共有できることであると思います。研究内容によっては、これはメリットになりうと思います。大規模な実験を必要とするような(例えば、高エネルギー実験やプラズマ実験等)研究内容に対しては、産業との連携をはかることは難しいと思いますので、研究内容に応じた柔軟な考え方が重要であると思います。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 94 産業界が何を必要としているのかわかることがメリット。研究テーマを見つかるときのヒントになる。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 95 うまく利害が一致すれば、研究費用を負担していただけるので助かります。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 96 私が身を置く環境が企業との関わりが比較的少ないこともあり、研究科として産学官連携活動がどのような状況であるかほとんど把握しておりません。また、アンケートの選択肢の取り方から見て、大学としての活動が民間企業との連携や民間企業への情報発信が必須であるという前提のもとでアンケートが作られているように見えます。大学としてそのような活動も重要な部分もあるとは思いますが、その比重は学部や研究室によって多様ですし、自分の研究においてそれほど重要な部分を占めていると思っておりません。そのため、多くの間が「分からない」になっています。大学にとって、産学官連携活動によるメリットは、おそらく大学で行われている基礎研究がどのように社会に反映されるのかという出口意識がはっきりする点かもしれません。そういう活動も必要とは思いますが、大学の研究というのはそのような出口意識のみを重視するものだけではないはずです。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 97 教育効果としては、社会人と接することで学生気質の改善につながるが良い効果をもたらしていると感じている。研究面では、費用負担や研究分担のメリットもあるがデメリットな部分もあり判断が難しい。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 98 予算獲得、社会貢献と広報活動に役立つ。(大学, 第2G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 99 研究費が確保できること。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 100 何が本大学で連携できるかを、構成員に明確に示すことが求められる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 101 産学連携活動により、研究資金の確保を行うと同時に、社会貢献へとつながる活動を行うことができる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 102 研究資金の確保が安定的に行えることである。また、その費用は他の資金に比較して流動性が高いことである。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 103 研究成果の活用にとって、民間との連携は不可欠だと思います。また、民間で活用できるような研究成果を生むという意識が大学の研究者にも芽生えるのではないかと思います。(大学, 第2G, その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 104 各々の専門的な能力を発揮し、効果的に進むと考えられる。(大学, 第2G, その他, 研究員、助教クラス, 女性)

- 105 経済性に直結しない基礎的研究を行うのは、大学・公的研究機関の大きな役割の一つである。(大学, 第3G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 106 人材交流が最もよいメリットです。研究経験者から学ぶメリットがあります。多くの研究室は初心者(4年生)から大学院生(修士2年まで)までとして、最大でも満3年です)が主力です。企業研究者の方は、大学での研究活動に加え、企業での研究活動をご経験されています。即ち、3年以上研究経験ある方が大半かと思えます。単純な理由ですが、研究経験豊かな方々から学ぶことにメリットがあります。(大学, 第3G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 107 研究活動を通じて、企業の仕事の進め方を学生が身近に感じられる点ではないでしょうか。また、大学では基礎研究を主に行いますが、企業では実用化に向けたプロセス構築に重点が置かれますので、その違いを認識することも学生にとって非常に重要だと考えています。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 108 工学部等と異なり、医学部の研究活動は産学連携につながりにくい点はある。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 109 企業の持つノウハウ、データベースを使用できること。また、企業は営利団体であり、産学連携をすることで大学でもより実用性の高い研究に着手できる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 110 最終的には連携活動の結果により次の新たな人材や資金の確保につながって行き得ること。地域の活性化につながる可能性があること。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 111 企業からの研究資金を獲得できる機会があること。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 112 2点あるものと考えます。1. 一般的社会のニーズを知ることができること。2. 研究室以外の技術の習得が可能になること。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 113 研究の成果がいち早く製品やパッケージとして「形になる」こと。また資金的に余裕が得られる可能性があること。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 114 学生(や教官)にとって自身の研究が何に利用出来るのかイメージし、目標を設定しやすくすること。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 115 非競合資金や人材の獲得。医療向上に直結した研究の促進。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 116 産学官の各々の得意とすること、または不得意とすることを補完し、個々では実現できないことを大きな規模で行える可能性があること。(大学, 第3G, その他, 研究員、助教クラス, 女性)
- 117 最近、産学官連携活動は、実施していない。メリットは、補助金、助成金、学生の就職支援。(大学, 第4G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 118 その企業が独自にもつ装置を貸与していただき、それがなければ遂行できない研究を実践できる点がメリットです。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 119 産学官連携活動によって、より多くの専門家が集まり多方面からの意見交換等が可能になることから、研究の質は向上し、また学生や地域に与える影響も大きいと思えます。(大学, 第4G, 理学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 120 研究の一般化。商品化プロセス情報と問題点の洗い出しの共有。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 121 企業と交流を持つことは、これまで出会わなかった問題に直面することが出来、研究の幅が広がる。また、博士課程やポスドクの人などが学生時代から民間企業との仕事に携わってれば、必ずしも大学の職につけなくても、そのような企業に就職すれば、十分研究できる。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 122 企業に出ていない研究者が、企業側との交流を持てる。企業のニーズ・考え方がある程度わかる。研究成果の実用化へ向けた効率が上がる。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 123 学生の就職を考える上で、実学的な方向性を知る良い機会になる。また、研究上でも実験意義等について刺激を受けることが多い。(大学, 第4G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 124 医学部では一部分野以外あまり関係ないと思う。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 125 異なる専門分野の方々のアイデアを頂けること、また実用化という観点で研究の展開の可能性が得られること。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 126 産学官連携活動に参加できれば、研究費や人材、知的財産や技術の交換を活発に行えると考えている。また、産学官連携活動が盛んになれば、研究の幅が大きく広がり研究活動も活発になると思う。これらの点は若手研究者の教育にも大きくプラスに働くと考えている。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 127 産学官連携活動は、研究の出口が比較的明確であるため、学生のモチベーション向上につながりやすいというメリットがあると思う。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 128 人的交流により多様な考え方を取り入れることが可能になり、研究や教育がより豊かになると考えられる。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 129 共同研究者の確保や研究費の確保に役立つと考える。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 130 資金の提供と基礎研究から応用研究へ発展させることができる。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 131 社会で求められている成果を目指すことは、大切だと思っております。研究の方向性などで、参考になるかと思えます。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 132 多様な視点の連携による国民への研究還元への質の向上が望めると考える。(大学, 第4G, その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)

- 133 課題の分析等の視点が広範になり、より実務的なものを早く開発することができると考えられる。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 134 より効率的に研究成果を社会に還元できること。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 135 互いに強い知識分野等のコラボレーションにより、新しいアイデアなどを生み出すことができる。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 136 産学官の連携は賛成だが、官に「実用化」・「商品化」という課題が振ってきているように思える。そのようなところは、産に任せ、採算がとれないが、社会的に重要な課題を官が行うべきと考えるが、現状は逆行している。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)
- 137 公的機関にとって大学は、学生などの人材確保の場として有効である。また、企業の持つインフラは非常に有益である。それぞれの研究の方向性が合えば、合理的な活動が推進できると期待される。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)
- 138 民間企業は研究開発経費を大幅に削減できると共に、研究開発に係る人的ネットワークを拡大することができる。大学・公的研究機関は産業界から研究のヒントを得られると共に、研究成果を広く社会に還元できる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 139 官資金の導入は容易だが、終了後何も残せない。制度が全て無に帰する事例があまりに多い。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 140 今のやり方では成果につながらない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 141 中小企業は高度な専門知識を持った人材を社内に確保することが難しいため、産学連携によりそれを確保することが出来る点が大きなメリット。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 142 企業がシーズに興味を示せば、莫大な投資を行い、成果が期待できる。(科学研究費の使途は、ポリティカルな側面や人件費活用もあり、研究費100%ではないし、そもそも企業が掛ける研究開発費と比べ金額が少なすぎる)(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 143 基礎的な初期研究の自由な発想は、やはり大学が重要と思います。私は公的研究機関がもう少し企業との研究開発を密にしたらよいのではと思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 144 既存ビジネス領域や権利の破壊によるイノベーションの創造。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 145 産官学連携では、国などの公的な資金で、やる気のある中小企業支援を、支援すべきであるし、その機会をたくさん設けるべきだと思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 146 大学や公的研究機関に、民間企業の持つ市場感覚や事業化ノウハウを伝えることにより、大学・公的研究機関のアウトプットが事業化されやすくなること。また、民間企業に、大学や公的研究機関の研究開発力を提供すること。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 147 自社の不得意分野を補充できるメリットがあるため活用したいと感じている。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 148 企業から見れば人材の募集、大学から見れば学生の就職先企業の探索にメリットがある。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 149 相互補完的な連携(技術、人材、資金)による研究の加速化。研究成果の社会全体による共有。(病院, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 150 大会社はともかく、地方の中堅・中小企業にとって、大学・公的研究機関との連携は企業としての信用や第三者に対する技術の信頼を獲得する意味でも極めて有効である。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

Q2-12 大学・公的研究機関の優れた研究成果を、経済的(新産業・新事業の創出、既存産業の発展など)や社会的・公共的価値(安全・安心の確保、生活の質の向上など)につなげるために、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 大学の技術移転部署の勉強不足が大きな原因である。また、色々な会社経験をお持ちのコーディネーターにお会いしたが、力量ある方とはお目にかかったことがない。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 事業に繋がるピカ新と呼べるような大学の優れた研究成果がきわめて少ない。自分の成果を事業につなげようとするよりも、産学連携系のファンドを確保し、横展開的研究をする大学の研究者が多い。事業化成功の確率は低く、事業化するインセンティブが大学の研究者に少ないため、研究費を確保して、論文を出す横展開の研究になりやすい。ピカ新をだすような研究者にはファンドの一部を研究者の報酬にしたらどうか。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 3 大学・公的研究機関と民間企業が十分に交流できる場が少なく、民間企業のニーズを大学・公的研究機関が十分に把握できていない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 4 教員の意欲、多忙、CDやURAが教員にコンタクトしようとしてもうらさがられることがある。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 5 研究者側が大学の業務に多忙であり、民間企業の仕事のペースについていけない。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 6 大学の秀でたシーズ的研究が実用化の手前でストップしてしまう(死の谷の存在)。JSPS、JSTも実用化入口まで長期の研究支援を行うべき。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 7 現在の政策にあるような、ある特定の事業に集中的に助成をする方針は、小数分配より効果をあげることが多い。しかし、それ以外の分野では国の財政事情もあり、2/3以上の多額のマッチングファンドを民間側に要求するものが増えてきている。一方で、我が国の景気状況から一般的に2/3以上のマッチングを拠出できる体力を持ち合わせている企業は大変少ない。国が出せないから、民間も出せない。民間も出せないから国も出せないといった負のスパイラルといった感じがある。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 8 「特許ライセンス収入を増やす」という発想が誤り(小銭稼ぎが優先され、産学連携・社会還元の大局を見失う)。産学連携実績の指標の不十分(例えば、成果を知財ライセンス/譲渡成約率ではなく、申請/承継数で計る等)。過渡の属人対応による質のばらつきと無責任体質(人任せ・人のせい)。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 9 3年ほど前から、情報基盤センターのスパコンを企業に利用してもらう制度を開始している。現在のところの最も大きな問題は当方の人材不足である。需要はあるのに中々ニーズに応えられない。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 一部を除いて民間企業は短期の視点となりがちである。一方大学や官庁・自治体は長期の視点でとらえることはできるが、経済的な視点が欠落しがちである。今後社会構造や国際情勢が大きく変わる中では両者の連携が不可欠。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 11 自分の所属する研究所では円滑に行われていると思う。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 12 産学連携において、大学、企業の目的の差が大きな障害となっていると感じています。大学は、学問を追究し、教育を行うことを使命としています。このため、大学では、結果を発表することで評価されます。一方で、企業は、利益を追求することを使命としています。このため、ノウハウ等を秘匿する必要があります。(1) 情報は公開するが、産業界へ他国からの追随を許さないほどの資金を提供する。(2) 情報は秘匿するが、研究者が十分に評価される制度を制定する。等、国による産学ともに利を得るシステムの構築が必要であると感じています。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 13 産学連携については基盤が整備されてきており、以前に比べればはるかに充実していると思われる。やる気さえあれば特に問題は無いと考えている。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 14 持続的な体制の整備、特にベンチャーの立ち上げ支援。政府(財政当局)による産学連携に対する認識不足。企業における大学の役割についての認識不足。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 15 バイオ分野はともかく、工学系では単一のシーズとニーズが合致することは稀で、ニーズを熟知した人間が複数のシーズを組み合わせる、あるいはポートフォリオを形成してビジネスモデルとして提案する等が必要。国内ではこの分野の人材が十分でない。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 16 組織対応型連携を数多く行っていると、通常言われている「企業にニーズがあり大学にシーズがある」という図式の逆のケースも見られる。産学連携の新たな側面も見えてきた。大学の知財本部や産学連携センター等を様々な手段を用いて強化しているため、連携がスムーズに進んでいる。人材の交流について、日本においては、企業から大学への流れはあるが逆はほとんどない。交流ではなく、企業から大学への直流である。改善が必要である。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 17 商業化ステージにおける知財のオープン化のための制度整備が不足している。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 18 大学が考えることではなく、経済活動を行う側が考えることです。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 19 ○大では、産学官連携の部署に相談をすれば、いろいろアドバイスをもらえるのであまり不自由を感じていない。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 20 事業マインドを持たない大学の先生に、経済的価値の判断を求めることなどそもそも無理である。大学のシーズを事業に結び付けるコーディネータの役割は重要であるが、その役を申し出る人材は企業OBを中心に豊富である。我が国に決定的に不足しているのは、実際に事業を推進するプレイヤーとしてのCEO、CFO、CMOである。これらのジョブスキルを持った人材がいな限り、どんなに優れたシーズであっても事業として成長できない。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 21 大学の中央部からは有名な研究室以外には声がかからないようだ。自分で外部に宣伝活動をしたくないといけない。時間もお金もかかる。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 22 民間企業との橋渡しを行うコーディネータと称する人材のクオリティーが総じて低く(例えば、民間企業をリストラされたような人材)、企業経験はあるが年齢が高く最近の学術的な知識をほとんど持たない場合が多い。直接、企業との共同研究を行うと企業研究者は最近のトレンドまで把握しているので、能力の低いコーディネータが介入する場合よりも、スムーズに共同研究開発が進む場合がある。コーディネータのクオリティーを上げるためには、博士の学位を持つような若い人材を利用することも一つの方法ではないか。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 23 先端技術の経済的価値はスピード競争であり、短期的に人的・金銭的に多額の投資が不可欠であるが、投資リスクのために消極姿勢になりがちである。大学側では学生の技能に限界があるため、企業からの積極的な技術員の派遣が必要である。また大学は研究成果を広く公開する使命がある一方で、企業サイドは新規研究開発を内密にする傾向があり、産学連携の摩擦になっている。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 24 大学教員の立場からすると、大学教員への負荷が教員数の減少により著しく増大していることが最大の障害。民間企業との共同研究は積極的に行っているが、民間企業からは大学の事務組織の硬直的な考え方(いわゆるお役所的な対応)に最大の困難を感じ、積極的な関与を控えたいとの声をよく耳にする。教員がその間に挟まれて困惑する場面が多々ある。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 25 今のシステムですと、各省庁ごとになっており、非常に不効率です。このような、多額の経費が関わる予算が県ごとにもいくつもありません。まずそれの一本化をお願い致します。書類や報告会等の出張も増えて、メリットはあまりありません。科学研究費の形態に企業の参加型にしていきたい。さら、文部科学省の経費以外は会計も大変です。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 26 ベンチャー起業しても、研究成果を技術に結びつけるだけの開発費用を自ら工面できるケースは少ないのではないかと。一方、資金面での民間サポート体制が弱いため、結局眠ってしまったシーズが少なくないのではないかと。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 27 大学、研究機関にとっては、企業からの要請は即物性や即席性(短期間での利益創出)を求めるところが強すぎる傾向が多い。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 28 産業サイドは縦割りであり、情報の共有が速やかに行われぬ場合が多い。また、日本の企業の場合、ハイリスク、ハイリターンなシーズに対して、慎重すぎる傾向があり、外資系企業の研究開発力に負けている部分がある。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 29 企業側の大学に対する過大な期待や過小評価。これを埋めるために有能なコーディネーター、アドミニストレーターを育てる必要がある。また、基礎研究から応用展開へ進める前段階での橋渡し過程の公的な支援が不十分であり、企業もその役を果たせなくなっており、いわゆる「死の谷」の存在を感じる。このことが、基礎研究成果が製品化や事業化に結びつかない理由と思う。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 30 地方国立大では教員の高齢化が進み若手の研究者が極端に少ないことが試験研究の着手を難しくしている。私も大きな仕事につながる依頼研究があったが教授で大学運営で手一杯でほとんどやれなかった経験がある。40歳前半の若手教授でもこの状況ならば日本の大学の未来は危ういのではないかと。昔の小講座制のよいところを再検証し復活させればチームでの仕事や技術ノウハウの継承がうまくいくと思われ。高い意識をもった文部官僚に期待しています。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 31 1. 大学の地理的条件。大都市の大学ほど、地方大学は企業からの接触が少ない。2. 最近の不況により、企業が挑戦的研究を躊躇している。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 32 大企業は、国の予算で方針を左右されたくなく、中小企業は大学との技術に差がありすぎる。最近の問題は、大学教員は教育研究に忙しく、なかなか産学官連携のための時間を確保できない。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 33 大学での研究の多くは産業や事業の創出を目的としないため、積極的なシーズの提供には、大学研究者のスタンスを持つコーディネータの人材確保が必要である。現存するコーディネータの多くは企業経験者で、大学研究者とのスタンスの違いを感じる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 34 大学側から民間企業側へのシーズの情報伝達方法、民間企業から大学側へのニーズの情報伝達方法が確立していない点が問題である。本学では、これらニーズ、シーズをマッチさせるべく様々な方法を試行しているように思うが、あまりうまくいっていないように思う。大学の研究者は、最先端の技術を追求するのに対し、民間企業側は、既に確立された信頼のある技術を大学に求める傾向が強いように思う。そのあたりのミスマッチが問題だと感じている。すなわち、共同研究をすると、新しい研究がおろそかになり、また、新しい研究のみを行うと、我々の分野のように古い分野においては、研究予算がつかず、立ちゆかなくなる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 35 いかにか我々大学の研究者が行っている研究が、将来価値あるものになるかどうかを分かってもらえるかが、鍵である。大学の産官学連携機構に、研究の価値を見抜けるもっとプロフェッショナルな人材を配置すべきである。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 36 研究室レベルのスマールスケールの成果を、産業化する上でのラージスケールにどのように発展させるべきかのノウハウがお互いにある点に障害となっている。それを解決するためには、より地道にコミュニケーションをとる場をセッティングするしかない。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 37 話題性のある研究課題は大学にとっても企業にとっても魅力的であるが、全国で研究が画一化されがちであり、長期的にみるとマイナスである。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 38 企業の研究者と話したことがあります、企業側の守秘義務のため研究内容についてはほとんど深く議論できないことが多いと思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 39 企業側が、大学院生を無償の労働力として活用しようとするケースがある。授業料を払っている大学院生が、公的な機関のリソースを使って、安い共同研究費で成果を持って行くことに疑問を感じるケースも多々見受けられる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 40 生命科学の成果はすぐに経済的成果へと繋がらない。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 41 民間企業は、研究の質よりも開発した装置が製品化された際に、社会に役立つかではなく、お金になるか(つまり需要があるか)だけを考えていると思う。しかし、私たち研究者は、お金のためだけに研究をしているわけではないので、その点が両者の問題点になっていると思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 42 本学の産学・地域連携推進機構が中心となり様々な取り組みを実施しており、大きな障害はないが、人員、予算不足である。この点が解決されると飛躍的に向上すると思われる。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 43 大学の産学官連携本部には200社の県内外の協力企業があり、各研究分野別の研究部会を通し活発な交流が行われている。しかし最近では経済不況の影響を受けて共同研究が減少傾向にある。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 44 橋渡して、国からの支援がある場合は良いが、少ないと研究の実現が遅れる。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 45 産学官のコミュニケーションは、現在個々の研究室スタッフが担っており、事務的処理も含めてその時間的な負担はかなり大きいものとなっている。この課題に関する事務部門の協力は不可欠であり、その整備が早急にされるべきと思っている。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 46 研究成果が断片的で部分的であるため活用までに達していない。学術的で即実用的ではない。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 47 多企業の連携による共同研究の際に個々の企業間のコーディネート、知財マネジメントに苦勞することが多い。(大学, 第4G, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 48 産学官連携は、現在よりも緩い関係性をもって連携が可能であれば、はるかに広い意味で活性化することができるはずであると考えますが、現状では、大学、企業双方における手続きの煩雑さや利権の明確化など、事務的な制約がかなり多く、また企業の方でも実益を中心に置いた考え方で連携活動に偏る傾向が近年強いため、契約された限定的な部分での交流や連携しかできていないように思われる。具体的な開発課題に限定しない知的交流や、セミナーの開催、技術相談などの連携が、もっと緩い形態で活発に促進されれば、そこから先に社会に直接貢献しうる産学官連携の芽が多数生ずるものと思う。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 49 大学のシーズを良く理解している博士課程修了生が社会の色々な場所で採用されて活躍できる環境ができることが重要と思われる。社会が受け入れるような補助金なども最初は必要かもしれない。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 50 大学と企業ではレベルや考え方、価値観に差がありすぎるため、間にファンクション入れるための組織作り(大学や企業のOBを活用したNPOなど)が必要。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 51 ニーズとシーズのマッチングが不十分。研究の企画から事業化までを見据えたトータル的な橋渡し役が必要。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 52 地方においては中小の民間企業しか存在せず、彼らが望むのは、革新的な技術ではなく、日々の小さなアップデートによる改善的な開発です。私はそういう開発に携わることで、研究者は幅広い視野を得ることができるので良いと思っていますが、問題は研究資金です。このような小さなテーマに対して研究資金を割り当ててくれる団体は少なく、どうしても先細りにならざるを得ません。審査員に聞きたいことは、研究とは革新的である必要があるのかということです。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 53 一般論としては、企業は大学で行われている研究にはあまり興味が無く、また大学は実務的なニーズと比べてより哲学的なテーマを志向するところにミスマッチの一端があるように感じる。本学は実学を重視しているので、比較的この点ではミスマッチが少ないように思われる。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 54 分野によって事情は様々だと思われそうですが、大学が特許にうるさくなってから、企業の方々は共同研究をしにくくなったのではないのでしょうか。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 55 橋渡しに必要な人材が不十分。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 56 民間企業との人員交換など交流の拡大。企業からの研究生を受け入れるだけでなく、大学の教員も企業に数週間から数ヶ月滞在し、実際の現場を見て、理解する必要があると思う。現状では、交流は進んでいるものの、一方的であったり、博士号の取得を目的とした交流がほとんどで、大学は大学、企業は企業といった枠組みが取り除き切れていないと感じる。ニーズとシーズがマッチしづらい原因の1つが、ここにあるのではないかと思います。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 57 社会のニーズを捉え、研究現場のニーズとのマッチングをスムーズに運ぶことが鍵となる。相互の会話の場を有効に働かせることが未だ不十分である。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 女性)
- 58 もちろん、大学・公的研究機関がより協力的になることも重要だとは思いますが、そうした目標を掲げた施策もたくさんある。しかしながら、特にここ十年、日本の民間企業の技術開発が順調に利益に結びついているとは言えない状況というのは、大学、公的研究機関だけに責任があるわけではないことも念頭において施策を打つべきと考える。最近では国外の企業、特に新興国系の企業の方が産学官連携によほど積極的であり、また、事務上、意思決定上の障害も少ないと感じることもすらすらある。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 59 現状の円高環境を改善し、デフレから脱却することが最も重要な解決策である。安定な経済成長がなければ企業は研究開発に投資できない。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 60 プロジェクトの成果が直ちに一般的な民間ニーズに一致しない。すそ野の広い研究をおこなうことが望まれるが、プロジェクト研究の場合は優先度は低くなる。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 61 現状では、民間企業が感じているニーズを我々研究機関が積極的に聞き取る場面は少ないように感じています。企業からのリクエストを募って、(公共的価値を評価した上で)競争的資金に仕上げるようなしくみがあっても良いのではないかと思います。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 62 現在の日本でモノづくりでイノベーションを起こそうという理想を持つ人材が少ない。意識改革が必要。補助金から卒業した事例が本当の成功例である。このような例を作り出すための取り組みが不十分である。現在でも十分ニーズとシーズのマッチングの機会はあるし、産学官のコミュニケーションも表向き、なされている。これ以上増やす必要はない。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 63 大学・公的研究機関と民間企業の橋渡しにおいて困難は感じていない。特に物理計測部門の機器開発では良い協力関係が築かれていると思う。特許取得やプレスリリースなどが研究業績評価に採り入れられているので、研究の妨げにならない。むしろ、ヒトを対象とした研究の展開で、研究費の財源になる納税者への情報公開で問題が生じていると感じる。放射線事故に関して、国民に誤った反応が起こる理由として、知識・見識が不十分な送り手による、誤りを含むあるいはセンセーショナルな内容の記事・ニュースの展開がみられること、基本知識が足りないために受け手が判断を誤ることがあると思う。科学の基本的知識の普及が必要である。これが不足しているため、必要な研究を表立って研究として産学官協同で展開できない可能性が生じていると感じることがある。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 64 誰が社会的・公共的価値を客観的に評価する立場にあるのか不明。そもそも、社会的・公共的価値は世論やマスコミによって簡単にぶれてしまう不確かな基準である。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 65 研究成果自体は先鋭的なものが多く、そのまま経済的価値の増加に直結するものは少ないことを認識している研究者が多いこと。自分の研究成果のポジションと世界のレベルの正しい認識が不足していることがあること。研究者自身の意識改革が必要であるし、研究者と企業の間を取り持つコーディネータによる連携の作りこみが必要である。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 66 当所で得られた研究成果は、国の技術基準等に反映される等、社会への還元が果たされている。民間や大学での成果を社会へ還元するためには、その成果を公平、公正に評価するしくみが必要と考えます。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 67 現場の事情に理解のある知財・契約担当者が不足している。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 68 優れた研究成果であっても、実用化が可能かどうかの見極めには種々の評価が必要になる。そのためには新たな投資が必要になるが、企業が負うにはリスクがあり、大学や公的研究機関が実施するには学術的に意義のあるデータの取得が難しいと考える。このような溝がニーズとシーズのマッチングの困難さになっていると感じる。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 69 確実に収益に結びつく道筋を示せなければなかなか民間企業は乗ってこないのではないかと。いくらすばらしい技術でもそれを使った商品が売れなさをさうだったら、連携は続かない。科学と産業界は異なる価値観で動いており、連携を常に志すのではなく、お互い魅力的と思える部分があれば、利用しあう関係が長続きすると思える。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 70 予算枠、単年度予算枠、形式的割り振り、知名度のある先生・有名大学に偏り、組織ではなく先生固有になっている。継続性にかける。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 71 事業化の各段階で資金的、人的サポートで障害を乗り越えられることが必要。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 72 知財権の帰属、権利化の範囲、及びそれら交渉事務手続の煩雑さ、開発の時間・信頼性・コストに対する感覚のズレなどが障害となる。産と官・学の人材交流(期限付きの嘱託契約、インターンシップのようなもの)で相互に経験を深めるとよいと思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 73 産学官においては研究の目的や取り組み姿勢のズレ、コミュニケーションの不充分さが最大の障害。解決方法としては、お互いのニーズやビジネスプランをしっかりと相手に伝えるために、充分事前に打ち合わせや現場の視察を行う等、交流を活性化させることが必要。そのためには人脈の構築やネットワークの充実が重要となると思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 74 手続きの簡素化。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 75 民間企業のニーズが明確ではない。一方、研究者は自分自身の研究テーマにこだわり、企業のニーズに応える姿勢に欠ける。(その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 76 国内企業がリスクをかけない。新規事業は有名大学との付き合い程度しかできない。文部科学省事務官(大学の)が産学連携をよしとしない。文科省関係のプロジェクト成果に論文やIFを要求する。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 77 研究成果と製品(あるいはサービス)の間をつなぐ人材がいな。そこにはいわゆるファシリテータ的な人材(企画立案運営を通して、開発費を取ってきて最後は事業化にまでつなげる素養を持った人材)と、目利き的人材(技術のシーズの価値を見極め、その組み合わせなどで売れるあるいは社会に役立つ商品アイデアを考え出せる人材)が日本全体に不足している。その育成が急務であるが、現状の初等・高等教育の中にそれを醸成する教育プログラムはほとんどない。これに関しては、どのような人材が必要かを国として(個人ベースではなく)定義し、それにあった教育プログラムを作り運営していくことが急務である。産学連携の仕組みを作っても上記のような人材がその中で動かないと絵に描いた餅である。(大学, 第1G, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 78 大学人の「社会の中の国立大学法人である」という意識改革。技術交流会の開催。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 79 私の所属する研究所では基礎研究が主であるため、産官学連携活動は活発ではない。日本の企業は目先の利益は考えるが将来的な投資には熱心でないことが、基礎研究を行う研究機関と民間企業の連携の障害になっているかもしれない。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 80 最近では特許も大学教員の業績になるので、経済的価値がありそうな成果は積極的に特許申請していると思います。その他の大学の研究成果は基本的に全て論文として報告されているはずですが、したがって、日本の大学で報告された全ての論文を精査して、応用の可能性を探る専門機関があれば良いと思います。ただし、かなり幅広い知識を持った専門家を雇用する必要があります。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 81 大学の産学連携本部主催の、民間企業に大学の研究を紹介する交流イベントに何度か参加したことがあるが、結局企業からは何も連絡が来ないことが続いた。その時、「産学連携」実績が欲しいという大学の弱みにつけこんで、民間企業が大学からシーズ探しをしているだけではないか、大学は騙されているのではないかと感じた。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)



- 82 民間のニーズにマッチングさせようとするとしても目先の利益につながるものに目がいきがちになると思います。民間のニーズを大学に押し付けている傾向があるような気がします。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 83 大学人と企業人との価値観の違いだと思う。共通のゴールを持つことが重要。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 84 基礎研究重視(たとえばIF値偏重な評価)の業績評価制度。(大学, 第1G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 85 交流・情報不足。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 86 相互の現状の不理解(私だけかもしれませんが)があるのかもしれませんが。研究の特性上、医療に関するものが多いですが、実際の医療現場で要請のある技術、研究機関側が純粋に科学を追究したい、研究したいと思う対象のズレがみられることが多々あり、さらに、民間企業は、利益の上がる(上がりやすい)対象を手がけたい(企業としては当然の姿勢ですが)ので、さらにズレが生じていると思われます。互いに譲れないところなのでしょう。その中で、お互いに使える技術を共有するために、産官学が一同に介するシンポジウムなども行われているようですが、実際、研究室や機関の長はそのような席で情報を得て、我々に共有してくれていますが、その情報量、感受する内容は、自らで情報収集を行った際のそれとは異なると思われます。自ら情報を取りにくい努力が欠如しているのかもしれませんが、研究に集中したいという立場からしますと、若手でも、受動的に産業界のneedsを得られる仕組みがあればよいと思います。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 87 基本的には、実際に産学・官学と一緒に仕事をしてみないとわからないと思います。その中で個別に解決することが重要だと思います。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 88 研究の階層的な受け渡しに断絶があるように思われる。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 89 大学と民間企業との橋渡しについては、私自身、これまであまり積極的に取り組んできませんでした。互いの情報の開示に積極的に取り組むとともに、これに携わる大学の職員をもっと多くするなどが必要だと思います。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 90 大学教員に時間がなく、このようなことをすればさらに研究時間が削られるであろう。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 91 大学・公的研究機関の優れた研究成果を民間企業に向けて公開するシステム、その内容から経済的・社会的・公共的価値のあるものを選び出すシステムが十分に働いていない。ニーズとシーズのマッチングをマネジメントする部門が大学にあっても良いと思う。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 92 研究者と企業では、「言葉」の壁が大きいことが障害の一つだと思われる。博士号を取得した学生の企業の研究所などへの就職の増加、情報交流の場の増加が望まれる。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 93 むしろ大学の活動を経済的価値という観点からのみ評価する風潮が強くなっていることに危惧をおぼえます。短期的な経済的実用的価値を追求することも実学系の分野では必要かと思いますが、そのような観点が馴染まない分野もあります。そのような分野を軽視せず、すそ野の広い基礎研究を拡充することが長い目でみれば社会全体の利益につながると考えます。(大学, 第2G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 94 問11で述べたような産業にニーズのない大規模実験を要する研究に関しては、経済的価値や社会的公共価値を他の研究分野と同様な枠組みで考えることが難しいかと思います。全ての研究分野が民間企業と連携できる分野でないことを認識する必要があります。また、そのような分野は社会的、経済的に価値がないという考えは危険であり、長期的視点に立って物事をみる必要があると考えます。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 95 経済的価値や社会的・公共的価値につなげることを重要視することが、必ずしもよいことだとは思いません。理論研究など将来的に価値をもたらす可能性のある基盤研究を重要視することが大学・公的研究機関の役目だと思います。企業では、ある程度利益を上げることが必要だからです。よって、経済的価値や社会的・公共的価値につなげることをあまり重要視せずに、長期的な視点から基盤研究などの重要性を社会へ発信し、そのような研究を発展させる環境を構築することを期待します。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 96 ビジネスに興味がある産と研究に興味がある学では意識のずれがあり、妥協点を見つけることが難しい場合がある。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 97 我々研究者が、日本語で日本社会に向けて行う自身の研究に関する情報発信が足りないのかもしれませんが。しかし、そのようなことを行う時間の確保が困難です。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 98 この点については、私には具体的な例が思い至りません。大学と企業は、その存在目的自体が異なるので、双方のニーズ・シーズが異なり、コミュニケーションが困難であるのは、ある意味やむを得ないのではないのでしょうか。双方の意識の歩み寄りと思慮通の努力が重要なのだと思います。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 99 お互いがそれぞれのシーズ情報を知らないのが一番の問題だと思います。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 100 教員の意識(医歯薬系大学教員は、自分の科学に興味を持っている方が多く、それを産業創成につなげよう意識なさっている方は少ないと思う)企業側の興味に振り回されたくないとの気持ちが強い。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 101 大学・公的研究機関と民間企業の橋渡しができるコーディネイター不足、コーディネイター育成不足の解消が望まれる。これは喫緊の課題。大学側の民間企業担当者の力量向上が望まれる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 102 研究活動を行っている研究者と民間企業とを橋渡しするために必要な優秀な人材の確保が必要である。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 103 現在は大学と民間企業はともに、研究活動に十分な価値を置いていないと考えられます。この状況では、成果をあげる国際的競争に勝つことができず、さらなる産業の衰退を招く結果になります。また、大学においてこのような研究は論文とならないため、あまり力を入れない分野となります。ニーズやシーズ、コミュニケーションの困難さよりも具体的な目標を持って、取り組み成果をあげるプロジェクトの策定が必要になると思われます。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)



- 104 本質的な問題点は、大学の研究の使命は、「学術的独創性・新規性・進歩性」を追求する点にあることです。そうしなければ科学研究費を獲得が困難になりますし、科学が発展しないからです。経済的価値と社会的・公共的や、ニーズとのミスマッチングや公共的価値に繋がるかどうかは、実際のところ研究成果がでてみないと分かりません。加えて、それが経済的価値があるかどうか、アカデミア研究者は専門ではないため、判別が困難です。方策として期待することは、シーズを経済的社会的価値へアレンジできる専門スタッフの常駐です。大学にはニーズ発掘のためのマーケティング専門の部署がある訳ではありませんので、経済的な価値・ニーズは何か、情報がありません。情報があれば、大学研究者も、学術的独自性をニーズへアレンジする工夫ができます。懸念は、ニーズ自体が企業活動の守秘に当たるかと思しますので、本来アカデミアがニーズを掴むことは難しい点です。ニーズとシーズのミスマッチングは本質的に避けられませんが、それを埋めるスタッフのマッチング活動が重要ではないかと考えます。(大学, 第3G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 105 大学側に研究シーズがあっても、それを実用化するまでの、人的投資、時間などのサポートが少ない。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 106 大学の研究成果を積極的に企業にアピールしていない点、会社のニーズを大学側が理解していない点および大学と企業をつなぐ橋渡しをする人材がほとんどいない点だと思います。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 107 情報の絶対量不足と、仮に情報が存在したとしてもそれにアクセスする手段が無いのか、あっても運用しづらい、方法がわからない。もっと下のレベルでの自由な意見交換の場がない。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 108 研究者が公表する時間、手間が不足していること。研究成果を大学が率先して公表するためのシステム整備(予算、人員配備)。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 109 大学が教員に求める一般的事項(論文数やインパクトファクター)と、企業が求める最先端技術ないし利益目的の商品開発との間に溝があるものと考えます。大学における研究者の評価方法を変えていく必要があるものと思われます。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 110 大学の中でも基礎研究者の場合、産学官連携活動が求めているような安直にプロダクトになるようなシーズの段階まで到達していることが少なく、先方のニーズとこちらの現状の間に相当の乖離があると感じる。基礎研究からシーズに育てるまでに時間がかかることを、大学の産学官連携担当が理解しているように感じられない。現在のすぐに応用可能なシーズを求める風潮は、日本の基礎研究(=シーズのシーズ)を衰退させ、結果的に将来のシーズの枯渇を招くと思うので、長期的にはよくない傾向だと思ふ。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 111 企業にとって不可欠な要素ではあるが、研究が特許に関係し始めると(内容を公表できなくなるため)学科内や異なる研究グループ間における情報交換やディスカッションが不十分もしくは不可能になること。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 112 現状、全く機会がないというは良い。大学が専門部署を設置し、必要に応じて対応できるようになればよい。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 113 大学での評価は論文に重点が置かれ、また早く発表しないと価値を失うこともあります。逆に、企業においてある技術を開発した場合、特許を取得する運びとなります。大学と企業で共同研究を行った場合、特許を取得するまでは論文等での技術の公表を控える必要があり、大学人としてはその点において難しさを感じます。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 114 大学や公的研究機関では日々、優れた研究成果がうまれているはずですが、それを外部へと発信する方法が確立されていないと思います。例えば、いつも注目されている機関等での研究成果はすぐに周知され、経済的価値や社会的・公共的価値に繋がると思われますが、地方大学での研究成果はまず自らが努力して広報活動をしなければいけません。(大学, 第4G, 理学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 115 大学で雇われている知財の人間に対する成果主義がないこと。橋渡しをしているふりをしているだけか、何もなくても給料をもらい続けている。彼らも実績ベースでの給与にすべき。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 116 企業は競合他社(者)が居り、ニュートラルな立場を確保しにくい。単なるデータ取り(企業にとっては人件費の節約)の場合は研究として成立しない。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 117 研究成果が非常に短期間で問われる。しかし、景気が悪いと研究費がおりない。研究費が潤沢にない中で短期間で成果を問われると厳しい。うまく行っている場合にはいいが、お互いに情報を抱え込むとうまく行かなくなる。研究レベルの“できた”と、企業の側での“できた”のレベルが違う。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 118 橋渡しの人材がいらない。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 119 大学は成果を公表することが評価され、企業活動においては成果を公表しない(公表できない)制約が掛かること。大学では学生のカリキュラムや就職活動などで、実際の研究活動が進められない時期が生じる。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 120 大学の研究者の多くは、いかに効率よく自分の研究を進めるかについて神経を集中させていると思う。研究成果を社会に波及させる事は重要であるが、研究者が限られた時間や研究費を使って、他の研究機関と連携をとりながら新たな活動を行う事は非常に難しいと思う。確実に結果が出る事業にしか手を出せないのではないか。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 121 障害:どのニーズとどのシーズがマッチしているかを見極めるのが難しい。共同研究する場合でも、民間企業と大学で、研究進展スピードと重視する研究内容が異なる。解決する方策:思い付きません。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 122 大学の研究者すべてが必ずしも経済的価値や社会的・公共的価値を生み出すことを目指す必要はないと考える。しかし、研究者自身が予想できない価値を持つ研究成果はあるかも知れず、それを評価できる人材の確保や能力開発が必要かもしれない。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 123 1)大学の研究者側にとっては原著論文の発表がなにより評価の対象になるのに対して、民間企業との共同研究においては成果の発表の時期を遅らせなくてはならないことがあると聞いている。そのあたりに企業との共同研究における利益の対立が発生する素因があるのではないのでしょうか。実際に企業との共同研究に携わっていないので想像です、すみません。(大学、第4G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、女性)
- 124 私立大学の医学部ではそのような機会を持っていないので、よくわからない。ただ、私の想像による私的意見では経済的価値や社会的・公共的価値につなげた場合、学内での評価が難しい。企業あるいは機関のマッチングについての具体的なやり方がわからないのではないかと思います。(大学、第4G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、男性)
- 125 企業の生き残り、大学の生き残りのために必要な条件はそれぞれ異なり、経済状況も厳しい世の中においては、新たな取り組みに対して慎重になることもあるように思います。まずは、とにかくお互いのニーズを知る機会を増やし、うまくいった先のことが具体的にイメージできて、モチベーションを上げられると良いのかも知れません。これが、これまで積極的でなかった層にまで浸透すると、進展するのかも知れません。(大学、第4G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、女性)
- 126 知的財団の発信に関する合意形成に関することで困難が生じる可能性があると考えます。(大学、第4G、その他、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 127 水関連災害の研究開発成果は政府系の機関がエーサーであるので速上国も皆め政府が委縮すると災害対策が十分行われなくなる。災害対策を支援する民間企業においてもビジネスが成立しにくい。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 128 何が可能か(研究側のポテンシャル)と、世の中で解決の必要がある・改善の余地があることとはなにか(潜在的なニーズ)とお互いに見比べながら考える必要があるが、現実には、(ニーズ発生側から見て)使えるものがない・(研究側から見て)具体的なニーズの提示がないと思ったまま、だれも橋をかけないという場面も少なくないのではないかと。成果を焦らない、日常的な交流が必要。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 129 研究を産業に結び付けようとすることに抵抗のある研究者がまだ多いと思う。社会への還元ということの重要性をもっと教育する必要があると思います。(公的研究機関、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 130 若手研究者の継続的・長期的な雇用と育成がないまま、創出は無理でしょう。(公的研究機関、研究員、助教クラス、男性)
- 131 各々の研究成果や情報が合理的に発信されていないように思われる。また、産官学それぞれのベクトルが違いすぎて、議論がかみ合わないことが多いように思われる。(公的研究機関、研究員、助教クラス、男性)
- 132 民間企業は一般に、自社の利益を最優先して確保しようとするため、連携相手に対して守秘義務の遵守を強く求める傾向がある。それに対して、大学・公的機関は主に税金により維持されていることから、成果は広く社会に還元すべきとの考えが強い。このように相反する特性を有する両者を結びつけるためには、官が共同研究契約等の遂行に一定の権限を有する第三者機関を設立して、そこに共同研究等の契約から目的達成までを監督させることも必要ではなからうか。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 133 本当に役立つものにするための長期的支援をすることができない。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 134 学術研究者のビジネス経験があまりに乏しく、事業家との感覚に大きなズレがあると思う。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 135 中小企業は財務基盤が弱い、技術シーズを事業化まで持ち上げる体力が乏しい。大学・公的研究機関内での段階で、マーケティングも行い、商品化に近いところまで持っていけると、中小企業側で採算性を判断しやすくなり、導入が進むのではないかと。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 136 リエゾンに関わる人は管理者でなく、理工系では技術が好きで専門家であること。会社の知財にいた人はほとんど役に立たない。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 137 最大の課題点企業は機密保持に開発を進め、研究者は我先に論文発表を願う。研究者にとって大発見と思われるシーズであっても、企業にとってみれば既知のシーズであることが多い。また、シーズを企業担当者に紹介しても採用になるまでには、企業の組織決定が必要で、機密保持の観点からシーズを開発途中で組み込むことが困難である。解決策としては、企業に大学研究者対応窓口を創設させる(現状、臨床医師は企業のマーケティング部や開発部に交流があっても研究開発部の担当者がわからない、研究職の医師は企業とのコンタクトが全くない。大学の窓口もTLOもシーズにふさわしい窓口がわからない)。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 138 大学側は研究を続けることに意味を感じ(自分の身分確保及びその長さ)、本来の研究目的からズレ、それを研究として多くの金、金を投入する。それではゴールに近づかない。趣味の研究になってしまう。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 139 産学官連携活動が出来る人材の評価や育成の不足。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 140 運営資金(人件費を含めた)、サービスを提供する顧客情報とマッチング。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 141 大学や公的機関の研究成果が経済的価値や社会的価値を生み出したときに、研究者が高く評価され、研究者に多額の収入が入る仕組みを作るべき。事業収益の一部が研究者個人の収入になる等。また、研究成果に応じた民間企業からの収入がないと、研究組織が十分に運営できないような構造にする。(役に立たない研究ばかりやっていると、研究組織が成り立たないようにすれば、本気で困難を克服しようとするはず)。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、女性)
- 142 問いの中で言っている、「優れた研究成果」といっているところが、すでに違和感がある。経済的価値はニーズやマーケットからくるものでどのように対応するか(ただしこれは民間の仕事と言い切れば別だが)それによって学術的には優秀なかも知れないけれど、社会に受け入れられなければ経済的や公共的には価値がないと考えます。その観点ができればよろしいのでしょうか。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 143 大学・公的機関の研究成果の目的は知名度、実績の向上であり、民間企業では、企業の繁栄、雇用確保による地域への貢献、が大きな目標となる。このためには、技術の独占による利益確保が最も有益な手段である。以上のように立場の違いから大学等は公共性の比重が高いが、民間では独占性に重点を置いた積極経営が競争社会を生き抜く為の基本になる。従って、機密保持の点でどこまで公共機関が個別企業の利益確保に貢献できるかによって成否が決まるのではないかと考える。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 144 大学は論文になるテーマを好む傾向が感じられる。一方、企業は収益が判断の基準になる。いずれも、片方の経験しかないのでお互いの興味、関心を十分に尊重できないことが多いのではないかと。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)

- 145 大学・公的研究機関の研究者にとって、研究成果の評価指標として経済的価値や公共的価値創出への貢献が必ずしも重要視される評価指標となっていないのではないかとと思われる。(民間企業, その他, 男性)
- 146 私見ですが、やはり産、官、学、その一つの中でのさまざまな縦割りや学閥などによりコミュニケーション障害と三つの間での同様のコミュニケーション障害が、障壁となっていると思いますが、最近では、それ以外のつながり(学閥ではなく、地元出身つながり。また同じ趣味つながり)といった非常にニッチだけど柔軟なつながりが、政治的な困難をも突破して、物事が実現することも聞きます。本来、そういった「こね」なしにコミュニケーションが円滑にいくことが当然ではありますが、それも一つの手では。また「コネ」なしのコミュニケーションのためにはITツールなどの「前向き」な利用も一つではないかと考えます。あくまで「前向きな」利用としてですが。(民間企業, その他, 女性)
- 147 研究者の興味と、企業の興味がすれ違っている。両者間をコーディネートとする人材・期間が必要。(病院, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 148 独立行政法人における職員の活動を規定するルール体系(法令/規程)。独立行政法人の位置づけ、ルール体系の改善。(病院, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 149 地方の中堅・中小企業にとって大学や公的研究機関は極めて敷居が高く、相手にしてもらえないと思っていたり、どこの窓口に行けばいいかわからない。勇気を出して窓口に行っても、相手の要望を十分にとらえ橋渡しをする人材も少なく、形式的な対応しかできていないのではないかとと思われる。このような企業の背景を十分に理解しながら連携を進められる真の人材を早急に養成する必要がある。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 150 研究サイドと企業サイドのマッチングの問題のみならず、研究開発テーマと市場のニーズのマッチングもこれと並行して実施する必要がある。大学側にとっては論文が書けるメリットがあるが、学術論文で公開されると企業は技術を独占する経営戦略がとれないという縛りがかかる。官の協力体制としては、予算のつき方が単年度主義では馴染まないものが多く、申請書類は煩雑かつ企業にとっての時間的・労力的ロスが大きい。開発においては大学側と民間側のスピード感があっておらず、また、民間側が市場ニーズにあわせた技術目標を大学側に進言し、研究の方向性を途中で修正してもらえるような対等な関係構築が必要である。特に医工連携においては、企業が協力しても、学会全体の動向や治療の世界的動向を把握した上でなければ、特定の教授の趣味的な方法につきあわされビジネス規模が確立できないという経営的損害を受けることもある。開発時の公的資金のみならず、開発後の民間の資金調達も強化できるよう、簡易版のデューデリコスト支援なども並行していく必要がある。(その他, その他, 女性)

Q2-15 研究開発人材を育成する上で、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 大学の民営化をより進める必要があるが、それができにくい環境がある。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 日本は極めて制約が多く、流動性にも欠ける社会となっているため、起業のリスクが高く、こう言った事情が分かれば分かるほど、起業の意気込みを持つことが難しくなっている。解決のためには、思い切った各種の規制緩和と既得権者の排除が必要と考えられるが、その背景は日本の文化や国民性によることも大きく、解決はなかなか難しいのではないかと考える。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 3 大学における研究費や研究支援人材の不足が障害となっているため、研究者は研究以外の雑用が多く、研究に集中できていない。研究開発人材育成のためには、研究費および研究支援人材が必要である。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 4 博士まで育成したいと考えても、企業が求めるのは学部生、修士修了者までなど、大学が重要と思う人材と民間企業が求める人材にまだ差がある。イノベーション創出のためにも博士人材を民間企業はより多く受け入れるべきと考える。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 5 意気込みをもった研究者や技術者に組織が支援しない。あるいは冷遇することさえある。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 6 高い技術力のみでは起業は成功しない。経営力や財務管理などのスペシャリストとのコラボレーションが必須。いわゆる、文系社会との人的交流、および交流法の教育なくして、起業家を増加させることは困難。真の文理を融合させる環境がないことが障害であり、この障害を取り除くコーディネータが必要。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 7 大変書きづらいことですが、将来の我が国繁栄のため、私見として記します。大学では入学者のいわゆる「人間力」不足を感じている。もちろんその育成は大学においても涵養できるような積極的に努めているが、現在は過渡期とはいえ、少なくとも道徳観や克己心、創造力などの能力開発は、すでに行われていなければ遅いと感じている。内需で1億3千万人は生活できない時代には、起業の意気込みも含めて、生活の場を海外に向けた視点の育成も必要か。コミュニケーションツールとしての語学よりも、精神面の修養に期待する。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 8 人材雇用、育成の為の資金が不足しており、補助金制度の拡充を希望する。但し、特定の大学のみが採択される傾向にある現在の補助金制度について、プログラムの見直しをして頂き、各大学の特色を活かせるような補助金制度の導入を希望する。(大学, その他, 男性)
- 9 産学間の人材育成ビジョンの乖離1. 大学の人材育成は長期的な視点より行っている。2. 一方企業は「即戦力」など短期的人材を求めているが、マッチングは容易ではない。また、企業の人材ニーズの変動が激しすぎるきらいがある。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 10 障害があるとは思わない。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 11 アカデミックポジションの神聖視や、大学教授の給料の低さ(サクセスストーリーの欠如)が障害。解決策は、大学教授の起業兼業にインセンティブを与えて推奨し、大学教員やポスドクの兼業を容易にすること。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 12 研究者や技術者が起業する必要はない。研究者や技術者は研究開発に徹し、事業化は起業家が行う分業が重要。現状は、起業家の扱い・待遇が十分ではない(研究者や技術者のイコール・パートナーであり、支援・サポート役ではない)。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 13 純粋な大学教員は真実を追求する意識が高く、技術を開発するという意識が希薄である。そういう点では、民間企業から教授クラスの教員をもっと数多く迎える必要がある。ただし、バランスが大切であり、企業の技術開発研究所になってしまえば、新技術が生まれても、新しい独創的な発見が失われる。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 14 現在、企業側が目先の経済活動にとらわれ、有能な人材を獲得し、育成していくことまで十分に組み立てていないと感じる。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 15 実用的で優れた発明をしたとしても、それを実証したり応用するために多額の費用がかかることが多い工学の分野では、自ら起業を考える研究者は少ない。その代わり産学で連携すれば、両者がお互いを補完しあえると考え。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 16 研究費をもらって企業と共同研究する際、学生にその研究の手伝いをしてもらうことがあるが、学会等で発表するような水準に達していないことや特許などの関係で公表できないなど、種々問題が生じる場合がある。大学側としては、企業に研究費と研究にあたる人員を準備してもらおうのが望ましい。といっても企業側も産学連携の予算を確保することは大変であると推察する。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 17 起業がいかに身近であるか、そのことを学生が認識せず、当事者意識が無いこと。これが起業する意気込みをもった研究者・技術者が少ない原因であると考えています。実際に起業した方々へ、学生が直接接する機会を設け、実体験を伝えていただくことで、起業が身近な者となり、自ら起業する意気込みを持った研究者・技術者の増加につながると考えています。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 18 当部局ではインターンシップを教育カリキュラムのコアに位置付けているため、修士課程レベルの研究開発人材の育成は比較的円滑に進んでいるのではないかと考える。また、海外でのインターンや調査活動を積極的に進めており、起業も含め、外向きの志向をもった人材の育成に成功していると考え。ただし、博士課程レベルの研究開発人材には必ずしもつながっておらず、その最も大きな課題としては、そもそも日本人の博士課程進学者が少ないことにある。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 19 自ら起業する意気込みを持つ人材を育成する必要性が理解できない。(大学, 第1G, 農学, 研究員、助教クラス, 女性)

- 20 企業が求める優れた技術と十分な知識を持ち、高い問題解決能力を持った人材を育成することは可能と考えている。一方で、自ら起業する意気込みを持った研究者や技術者については大学で育成することは現時点で困難である。それは大学人にそのような経験を持つ人材が少ないことそのような事例が少ないことに由来する。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 21 自ら起業する意気込みを持った研究者や技術者の育成は、そういった志を否定しないことに尽きると思う。指導により意気込みを植え付けることはあまり現実的ではないのでは。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 22 大学での人材育成は、知的好奇心を育むことが肝要かと存じます。しかしながら、現在のグラントシステムでは年度ごとの報告義務が重く、試行錯誤しながら知的好奇心を育む余裕が少なくなり、効率的に進めることに傾注せざるを得ないケースが散見されます。知的好奇心を涵養し、その上で知的好奇心を満たすために効率的な研究開発法を修得していただけるような環境を整備することができれば、より多くの学生さんのmotivationを高めた状態で社会に送り出せるように感じております。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 23 ①研究開発人材は、企業・団体等の中で活躍するものとして、大学における人材の供給は十分機能している。②我が国では、起業による利点が十分認識されていなく、起業をめざす人材のための成功事例があまりにも少なく、身近なモデルケースがないことから、自ら起業する意気込みを持った研究者や技術者の育成は十分に機能していない。(大学, 第2G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 24 大学におけるキャリアパス等の教育が不十分であり、企業における研究者像や、自ら起業するという事に対する意識が希薄となっている。ベンチャー等の設立者によるキャリアセミナー等をキャリアパス教育に組み込む必要がある。(大学, 第2G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 25 企業が博士号取得者の採用に消極的であること。もっと増やすべきである。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 26 自ら起業することが本当に可能な社会でないにもかかわらずそれを先導することに問題がある。起業は研究者や研究シーズを持ったものが行うものではなく、別次元の人材が必要。これを混同している。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 27 起業家になるための主体性や協調性などのリーダーとなるための教育が不足している。幼少期から成果主義で試験で高得点を挙げることをのみを追い求める教育が優先し、物事を注意深く観察し解析するという深い思索を中心とした人物を育成する教育が不足していると考えます。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 28 博士課程への進学が伸びない反面、優秀な学生が民間企業をめざしています。ただし、自ら起業する意気込みをもった学生はほとんどいません。これは単に学生や高等教育の内容によるものではなく、日本の雇用形態に強く依存しているものと思います。大手企業の多くは新卒採用を主としており、起業に失敗した場合、途中からの進路変更がきわめて困難になります。これは、学生にとってみれば、博士進学以上に大きなリスクとして感じられるものと思います。また、教員で大学発のベンチャーに挑まれている方も増えてはきていますが、必ずしも順調ではないようです。日本においては、起業することの魅力が大きくないと思われれます。もしも起業家を増やしたいということになれば、(私自身はよくわかっておりませんが)リスクに対するメリットを示す必要があると思います。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 29 ベンチャーを立ち上げ、失敗しても許すという雰囲気が日本にはない。また、大学院等の会議が多く、起業しても実際動けるかどうか疑問である。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 30 大学内のみ閉じるのではなく外を経験させる機会が少ない。一度外で経験するというのはいわゆる就職となり、その後大学に戻る機会が殆どない。会社と大学との間の行き来が円滑に行えるようなシステムになると、大学は社会の要請をより明確に理解でき、社会が求める人材育成を円滑に行うことが可能であろう。一方、このようなシステムは大学では既に可能であるのに対し、企業側は一旦就職した学生を必要に応じて大学に送り込むということは少ない。休職期間を認めて大学との行き来ができるようになると、社会の中で大学が果たすべき役割が変わり、社会と学術機関が同期することが可能である。もっとも、そのような同期がどれだけ必要なかによるが、現状では大学数が多すぎるため、ある大学はこのようなことを専門にする組織としてリフォームされるというのもよいと考える(大学の特色、生き残りをかけた改革に関連)。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 31 自ら起業するという面では、私が所属している業界は装置産業的な業界であり、現在の日本の投資環境(各個人の無限責任をもとめることが多い)では、難しいと思う。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 32 起業人の育成については、学生時代にいかに多くの事例に触れることができるかが重要と思われる。通常の学生にとっては、「企業への就職」が進路の大半であり、そもそも起業ということが選択肢に含まれていない。実際に起業した方による講義などを通じてそのような事例を多く明示する必要がある。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 33 産業界で役立つ人材の育成のためには、大学と企業との共同研究の機会を増やすことが望ましい。また、大学と企業との共同研究プロジェクトの中で、企業側の優秀な若手人材が社会人博士課程として大学に入学し、研究プロジェクトの内容により学位が取得できる様な制度があると良い。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 34 研究開発能力は、人材育成課程でかなり向上できるが、個人が持っている本質的なコミュニケーション能力や基礎的な学力に関しては、研究機関ではあまり向上しない場合もある。初等教育課程の強化が必要不可欠である。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 35 若手育成は10年以内の時間スパンで考えるものではない。若手に基礎力をつけさせることが第一であると考えます。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 36 同12と同じ。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 37 人材育成講座の意義と効果に対する認知度に問題があり、人材育成目的の無料セミナーの開催や、質問・回答等相談できる専用サイトの開設、また魅力的な著名講師陣による具体的事例の紹介が必要である。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 38 博士課程の就職が悪く、民間が引き受けてくれない。博士のキャリアサポート体制も十分ではない。現在、私の大学では熱心に取り組んでいますが、担当が予約が取れないくらい忙しいようです。とにかく、大学の業務に追われて、あまり見てあげる時間がない。やはり、基幹大学は教員数を増やして欲しい。ただただ問題は教員不足です。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 39 研究に、ある程度実用性に向けた視点や要請はあって然るべきですが、現状ではまだゆとりが少ないと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 40 日本には自ら起業する意識をもった人材は少ない。特に若い学生においては顕著である。大学教育はもちろん、それ以前の教育から国際的な感覚をもった、自立心のある学生を育成するべきである。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 41 まず社会通念の変革が必要。失敗を許す風土や社会的な環境の醸成が不可欠。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 42 研究成果とそれを牽引する人材を産業界にいかに有効に結びつけるかが課題の一つ。一方、学術基礎と産業実用化の両面で高い能力を有する人材を継続的に育成する教育体制を構築することが重要。若手研究者としての道を選択したときに、成功した時の経済的メリットや名誉名声が得られる程度の度合いと、成功確率が不鮮明なため、学生は、博士前期課程修了が一番自らを高く売れると考えている傾向があるようにも思う。若手研究者として不適切と認識した時とか、十分な処遇が得られないと分かった時に別の道へ進み、かつそこで成功する確率が見えないことも大きな要因だと思う。現在では限りなく人生のドロップアウト者として位置づけられると見られていると思う。社会の受け入れ体制として、例えば、一定の資本金以上の企業に理系人材の雇用で一定割合は博士の学位を義務づければ、企業も博士後期課程での人材育成過程に無関心ではいられなくなり、結果として良い循環の人材育成に繋がるのではないか。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 43 研究開発人材を養成するためには、それなりのスキルのある教員をそろえることと、企業等との親密な連携が必要となる。(大学, 第3G, その他, 男性)
- 44 最近の経済状況。起業に対する支援プログラムを明確にする。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 45 コンピュータのソフト開発の分野では、そのような人材が育成できていると思います。起業するために役立つ講義、演習、インターンシップも進めているので、いずれ、このような人材が巣立っていくと確信しています。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 46 落ち着いて研究開発に打ち込めるような研究環境が不十分である。また、企業化意識を持つ研究者や技術者を育成するには、技術経営や企業経営という観点からの教育もできる環境や体制が必要である。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 47 学生にとって就職活動に費やす時間、負担が大きく、人材育成に必要な時間が失われていることが問題である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 48 大学が産業との連携を強化し、その連携が研究分野だけにとどまらず、産業を巻き込むことで、教育に対しても効果が上がるような取り組みが重要だと考えます。そうすることで、学生は世の中のレベルやニーズを目の当たりにし、卒業後の進路を明確化出来るのではないかと思います。また、このような取り組みを通じて、「仕事」に対する意識を向上させ、その延長上に、「自ら起業する」必要性・重要性が認識できるようになるのだと思います。現在の学生は、「仕事」に対する意識が低いために、「起業する」といったレベルにまで至っていないのが現状だと思います。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 49 大学院生の段階で企業の方々と交流を持てる機会を設けるといいかと思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 50 資金的援助の充実。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 51 私たち医学部では、起業という考えは想像がつかません。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 52 十分な研究開発能力を有する研究者を生み出す一つの道としては、大学等の教育機関で長年独自の視点で研究することも必要と考える。しかし、その後の企業への就職先は年々狭まっており、リスクを冒してまで独自の研究に取り組む学生は減ってきている。大学院前期終了時で企業への採用活動を受け、採用されたものは3年間大学で博士課程を習得後、その企業に就職できるといった企業採用枠の設置は、新たな視点を持った研究者の育成に貢献するものと考えます。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 53 成績が下がっているとは思われないが、意欲的な学生の比率が下がりつつあることを懸念している。自ら起業しようという意欲的な学生は多くない。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 54 研究開発人材を育成するという目標設定が、教員・研究者間で一致しておらず、かつ学内においても統一したものを定めていない。それゆえ、例えば、学内において、民間企業との協力においてもいろいろな温度差が存在しており、これらの課題を解消して、種々のタイプの研究者や技術者を育成するという姿勢を明確にすべきと考えている。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 55 本邦の経済構造が変化していないと困難であろう。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 56 事業資金の調達に障害があり、奨学制度として企業等と連携して資金を調達する。(大学, 第4G, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 57 現在の日本の大学においては、典型的なアカデミック・キャリアパスを歩むという既存の縦割り型システムの中で評価を行っている。欧米では、新しい考え方やアプローチで研究開発に挑戦する人材を評価する仕組みが育っているのに対し、我が国には育っておらず、社会からも新しい人材が評価されないことが障害となっていると考える。(大学, 第4G, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 58 学生の働く意識の低さ。学生が産業界の実情を知らない。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 59 起業する能力を持つことと、研究能力が高いことは必ずしも一致しない、あるいは多くの場合相反するものであろう。高度な能力を有する研究開発人材を、企業能力を持つものが理解し連携することが重要である。文系理系の差異が明確にされた高校教育から始まるかと思われる学問的な守備範囲の狭さが、このような連携を阻害している一要因かもしれない。就職活動を見ても、企業は学生の出身学科にこだわる傾向があり、より広い領域から有能な人材を得ようとする努力を怠っているように感じる。大学が学科名等を頻繁に変更することも相まって、企業は社員選抜に不安を感じる点から、ますます分野限定の方向性が強くなっているように感じる。博士課程出身者が広く雇用されない現状は、我が国の科学技術発展においては極めて憂慮すべき事態であり、優秀な人材が博士課程進学を躊躇する大きな原因を作っている。博士課程修了者の活躍の場を増やすことは、産学連携の重要な要素でもある。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 60 起業のハードルが米国に比べて高すぎるのが障害と思われる。社会全体で起業家を支援する寄付や投資を優遇する政策が必要と思われる。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 61 失敗を許容する雰囲気は日本社会に少ないことが無言のプレッシャーになっている。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 62 初等教育における研究開発の重要性の啓蒙活動の不足が障害。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 63 そもそも理系(特に電気系)に興味を示す高校生が少なくなっているため、理工系に関心をもつ(理工系に進学する)学生数を増やすことがまずは重要と思われます。また、研究室に配属されても、就職活動に費やす時間が年々増加傾向にあるため、相対的に基礎知識・技術の習得に割ける時間が減少していると思われます。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 64 大学での研究と、産業界のニーズや期待が、研究内容によっては必ずしも一致しない。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 65 若手研究者の定年制ポストが少ないことが最大の障碍である。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 66 研究開発人材の育成は、実際に研究開発をおこなう現場において実施されるものであり、それに特段の困難があるとは思いませんが、民間企業との共同研究を通じて育成された若手研究者がいても、近年は公的研究機関・民間企業を問わず、職を得ること困難になっているという問題があります。起業する人材の育成については、資金パートナーなど経営的サポートに対する研究側側の支援体制がなく、起業のノウハウ教育など雰囲気の醸成も欠落しています。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 67 プロジェクト研究の中では起業を目指した研究は行えない。実務経験を蓄えることによる人材育成は対応しやすい。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 68 人材交流(スタッフの時限的受け入れや研究会の開催)を行っており、育成に問題は感じない。当部門の場合、テーマが非常に限定的なので、それに対して社会が必要とする企業の数(専門家の数)は限られ、起業する際の競争は激しいのではないかと思います。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 69 自ら起業する意気込みを持った研究者や技術者については、すべてを自らがハンドリングしようとするのではなく、適切な専門家やパートナーを身近におき、自らが最も重視したい技術開発そのものについても、当該事業全体の状況から適切な資源配分のもとに行うという目線をしっかり養うことが重要と考える。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 70 企業における研究開発のステップを一通り経験できるカリキュラムがあると良い。大学の4年間で、①自分が研究する分野を決める。②その分野の課題や研究ネタを調査・探索する。③先生の協力を得て、自ら選んだテーマで研究し、論文を書く。④大学院では、そのテーマの発展か、その分野の次のテーマを研究する。こうすることで、自分のテーマにオーナー感覚が芽生え、自主性が育まれると思う。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 71 起業するという意気込みが必要とは思わない。それは起業家がやればよい。製品化、あるいは世によくつかわれるということが研究員の誇りとなる風土が必要では。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 72 「研究費」だと思います。研究を遂行するに十分な金額が得られることはもちろんですが、研究者が金の工面に奔走するようでは本業たる研究が疎かになると思います。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 73 ①大学の人材育成以前に、最も深刻な問題は工学部人気の凋落。そのため、優秀な人材層が薄くなっている。非常に難しい問題であるが、工学部人気を取り戻すため、子供の理科離れを阻止するような理科教育システムの構築が必要である。②海外留学は人材育成に非常に役に立つ。大学時代から、海外の研究機関へ派遣出来るようなシステムを構築する。⇒企業では若手研究者のための非常勤制度がある。(民間企業, その他, 男性)
- 74 真理探究、原理原則の解明は大学、新製品や既存事業の拡充・発展は企業、新産業や既存事業の劇的拡大などいわゆるイノベーションは産学官連携なのだが、この目的には国が主導するイノベーションセンターをつくるのがよい。第二次世界大戦時の非常時には、理化学研究所はその目的に合った人材育成と実績をあげているのだから日本に適している仕組みだと思ふ。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 75 特に障害があるのでなく、意識の問題が大きい。研究開発意欲を高める意識革新は、あくまでもインセンティブも問題で、開発人材が評価されなければならない。現状の大学、更には産業界の技術開発人材への評価があまりにも低すぎる。技術開発人材の適切な評価システムの構築が最大の課題である。(その他, その他, 男性)
- 76 多くの大学の先生は自分の領域の研究と研究者育成に熱心であるが、今社会が求めているグローバルな人材育成に熱心かどうか疑問である。大学に学部教育、大学院教育を任せるとは、教育の現場にも産官学連携がもっと必要ではないか。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 77 大学における兼業のあり方と、本務の定義を含めた規程等があいまいであることが障害になっているように感じる。米国の大学では、先端研究大学、研究大学、教育系大学、コミュニティカレッジ等のランクと差別化が明確である。兼業による副収入等の規程も大学の方針によって様々である。日本の大学、特に、国立大学法人は、公務員規範を遵守しているために、起業家を育てる環境にない。まずは、規制を緩和して、研究者のインセンティブを増やす方策が先決だと思われる。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 78 大きな野心を醸成する環境がないこと。ギラギラした自分の欲求を過度に抑えつけないこと、適切な方向を見せてくれるような指導者・助言者(メンター)が少ないこと。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)



- 79 医療の世界で「良い研究は患者さんのために世に出すべき」と教育している。自分の成功体験を体験させている。子にプロの評価者が一新されず、相変わらず成功体験(自分で何かを創り上げた)を持たない委員のままである。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 80 極狭い専門領域に囚われた研究室教育を開かれたものにする必要がある。企業の意気込みは、教育の問題というより、流動性の低い社会のあり方の問題。(大学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 81 特定企業のために人材育成をする必要は無い。10年～15年後のイノベーション創出のために、今、どうい基礎研究が大学に求められているかを理解して、人材育成すること。重厚な基礎学力と広い視野をもつ人材育成。尖る教育は必要だが、たこつば教育は不要。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 82 民間企業への就職を希望する場合、その枠が小さすぎ、結局大学等の研究機関に収束していく。これはつまり、企業が大学で教育された人材を欲していないということだと思います。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 83 海外の一線級の研究者と競えるような環境になっていないため、どうしても留学するということになる。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 84 経済的苦境のため、企業が大学に求める研究開発資源が大きく変わってきている。企業努力で、付加価値を高めていくのではなく、利益が確約されるシーズを求める傾向がますます強くなっている。企業努力による研究開発が大幅に制限されている現状では、大学が毎年育成している研究開発人材を日本企業が吸収しきれていない。また、日本の雇用・給与キャップがある現状では、優秀な(役に立つ)人材ほど、外国企業に流出してしまい、日本人の優秀な人材を日本企業が確保することすら困難になっている。これに対して大学の立場として、介入することは難しい。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 85 我が国においては実際に研究開発をおこない自ら起業する研究者の成功例が少ないため、そのようなリスクを回避する傾向があるように思われる。起業に関わる労力や時間をサポートするシステムや何度でもチャレンジできるような環境作りが必要。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 86 歯学部の学部学生には、卒後の進路について「歯科医師として働く」という以外の発想がほとんど無い。民間企業の研究者や起業家になるという選択肢も存在することを、学生にまず自覚させることが必要なのでは。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 87 現在の不況下では起業をする研究者や技術者(もちろんそれ以外の方も)は少ないのが当然。逆にこういう状況をビジネスチャンスとしてとらえる考え方は日本の研究者や技術者にはまずない。高校や大学初期の若い時において、起業を行うことの価値や充実感について教育を行うべき。また一度や二度起業して失敗しても、一度成功すれば十分にもとを取れるといった社会のシステムがないと無理だろう(日本ではまだ根付いていない)。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 88 将来を見通しづらい社会、進学率・モチベーションの低さ、ドクターの就職先の少なさが問題である。また、地域での教育や家庭でのしつけを改善する必要があり、キャリアデザイン教育の充実が求められる。特に、専門性はもちろんだが、社会人基礎力を備えた人材の育成が重要である。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 89 研究開発人材についての産業界からの要望は聞く事がほとんど無く、「精神的に強い人」「体力のある人」などの鍛える事の難しい要望ばかりで、対応できない。産業界からの寄付講座について、優遇措置を施して積極的に招き入れる方策を取ってはどうかと思う。技術セミナー等の方策は、学会がその機能を果たしているため、もう一步踏み込んだ方策でなければならないと思う。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 90 大学の研究者養成システムが、かなり偏ったものである。特に論文重視の大学人を養成するシステムになっていることが問題であろう。研究者養成過程(博士課程)での社会との交流の欠如が、社会や産業が求める人材に育たない原因の一つと思う。また、学術の細分化が進みすぎ、そこで教育された研究者は俯瞰的にものを見ることができない。この教育環境ではいわゆる「つぶしがきかない」人間しか育たない。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 91 現在、特に薬学は新教育制度になった移行期間であるため企業で活躍できる人材の育成が十分でない。今後は、ベンチャーを立ち上げられるようなマネジメントもできる研究者の育成が必要である。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 92 日本の銀行や投資家は、ベンチャー企業を育成する土壌が乏しいように感じられる。また、企業にも博士課程修了者を雇用する意欲も極めて低いように思われる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 93 私の所属は歯学部なので、歯科医師の育成が主な業務であることから、不十分と回答させていただきました。しかし、卒業生の中には、民間企業で新技術や材料の開発に携わる歯科医師が増えても良いと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 94 早期退職制度の導入により、教育分野では、良い人材が大学を離れている。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 95 研究活動を行っている研究者の考え方と民間企業が求めていることに大きな乖離が見られることが多々ある。民間企業との交流を活発に行い、情報交流および人材交流を行うことが望ましい。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 96 医学の分野なので、医者に戻る人が多い。起業したいと思っている方はビジョンもあり、それなりに成功していくように思う。JSTのA-stepのような助成をもっと広めるべき。(当大学はコーディネータが積極的にメール配信している)(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 97 研究機関と民間企業の交流を活発化させる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 98 研究開発人材の育成をしてもその企業に採用される可能性は今のご時世では大変少ないと考えられます。起業に関してはいくら研究開発に熱意があっても別のスキルや能力が必要だと考えています。学生の時に起業シュミレーションコースでもあれば若いときの意気込みが続くかもしれません。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 99 正直、この問題は分からないです。研究開発人材の育成に携わる人材の育成がなされていないような気がします。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)



- 100 大学教員が、人材育成について一度も教育を受けたことがない点が問題だと思います。学生への指導の仕方や、やる気の出させ方、研究への興味を持たせ方について、教員自身の考え方にに基づき、学生とのやりとりの中から指導する側も学びながら行っているのが現状です。基本的なノウハウだけでも教員が講義を受ける必要があるのではないのでしょうか。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 101 民間がほしがる人材と大学が必要としている人材に大きな乖離があると思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 102 やはり情報提供と意見交換の場がないことが根本的な問題。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 103 我々の分野では、産業界や民間企業との共同研究等の地盤がこれまで全くないため、そのような思考、ノウハウについてもほとんど持っていないのが現状です。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 104 医療系(医・歯)学部では卒業直後の研修が義務づけられるようになってから、特に地方大学では研究者を目指す若者の確保が困難であること、また大学院終了後に研究を持続できる経済的支援が少なく優れた人材が研究職に定着しづらいことが問題である。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 105 博士課程に学生が進まなくなった。後先のないポスドク1万人計画のつけどと思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 106 繰り返しになるが、企業との接点が全くない。何かしらの機会を増やすべき。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 107 教育面に多大な時間と力を割かなければならず、優秀な学生の確保、質の向上が不可欠である。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 108 ただ仲介するのではなく、研究グループメンバーにして、共同発表出来る人材として評価し、仕事としての付加価値をあげる。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 109 自ら起業する研究者や技術者を育てるためには、企業経営などの教育、起業に際しての経済的な支援及び法的事務などの実質的な支援が必要と考えます。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 110 外部資金による研究員や特任教員を雇用することはできるが、育成するためには、活動できる範囲の制約が大きい。エフォート100%というのが勤務時間をベースにしているのではなく全活動時間であるので、外部資金のテーマ以外の研究活動は全くできないし、研究発表を行うこともできない。エフォートの考え方を変えるべきである。本人の自由裁量で研究活動ができる部分を残さないというのはその典型である。大学は学生教育をするだけでなく、研究人材を育成して社会に出すことも大事な使命だと私は考えている。そのため、外部資金で募集する研究員は、そういう意識を持って選ぶようにしている。しかし、現在の本学は、外部資金による若手研究者を単なる「手伝い」としての認識しか持っていないようである。自ら起業する意気込みを持った研究者や技術者の育成という観点は全く持ち合わせていない。先にも書いたが、エフォート100%であることを理由に研究者番号を与えないというのはその典型である。雇用期間終了後の若手研究員の研究活動の機会を奪っていることを認識しているのかどうか不明であるが、少なくとも育成という考えがないのは確かである。その意識を変え、規則も変えないと研究開発人材の育成はできない。それを解決するためには、学内からの声ではなく、学外からの声が必要である。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 111 学生が研究発表する場や海外で講演するような機会が少ないと思われる。このような機会を沢山与え、経験を積ませることが自信を持たせると思われる。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 112 問題:繰り返すが、これまでの間で述べて来たような、「ミニ旧帝大」モデルが破綻していること(地方大学では、労が多い割に、法人化効果はあまり上がっていない)。学内全体に多忙感が蔓延している状態では、研究開発人材育成は進まない。解決:政府が大学の自己責任論で放置するのではなく、大学の機能分化を推進すること。そして、(研究よりも)教育重視の大学と位置づけられた大学にも、研究開発人材育成にかかる教育プログラムの開発を促すべく、資源再配分をおこなう。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 113 大学教員に、その能力がない。企業が本当にそんなことを(企業向け人材養成)を大学に期待するのであれば、大学教員を教育するための具体策を練ることです。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 114 地方の医科大学単独では、できることが限られているため、積極的に学内外の研究グループのコーディネートをサポートできる人材をスタッフとして雇用し、その面での十分な評価をするような体制づくりが必要。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 115 大学で人材を育成するためには、学外からの研究費獲得が必要不可欠である。また、大学院卒業後の職が十分に準備されていることも必要である。起業したい研究者は数多くいると思うが、起業しても今の日本で経営が成り立つのか疑問を感じざるを得ない。しかも、今の日本では失敗すると後が無いと思う。自立した研究者を育成し、社会に提供することは重要であるが、研究者が活動できる社会的基盤そのものが極めて脆弱だと感じている。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 116 大学内に専門の部署が存在しない。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 117 博士号などの実質的な価値を上げることが必要であると考えます。社会がもっと、良い待遇でhigher degreeを受け入れるようにしなければ、モチベーションを上げることが難しいです。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 118 本学の場合、研究開発人材の育成は、ほとんど大学院でしか行われず、学部教育は国家試験の合格に向けた教育と、実技の習得に当てられます。本学では高額な学費を払い、歯科医師になっていく訳ですので、研究で起業する人は希かと思えます。一般論で書かせていただきますと、学生時代から、教科書等の机上の学習だけでなく、最先端の論文に触れたり、必要とされている現場(医療技術であれば病院など)で実習を行ったり、企業の研究室等の現場をいくつも見学することは、刺激になると思えます。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 119 各種の起業支援プログラムの実態が必要としている者に知れ渡っていない印象がある。一部の大学が有している起業支援組織やプログラムを他大学の研究者に対しても門戸を開くような取り組みがあるとよいかと思われる。(大学, 第4G, その他, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 120 産業界のニーズを明らかにすること。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 121 企業のほうが明らかに世間でのニーズにマッチした考えを持っており、研究機関は単に個人的なせまい範囲の研究材料しか興味がありません。したがって、企業のブース展覧会のような企画がネット上だけでもなされれば、少しは参加できる分野もあるかもしれません。国立病院機構でも一部の企業からの申し出がありますが、かなり大規模なもので我々のような弱小小集団にはとても参画できるような題目はありませんでした。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 122 任期制研究・技術員の長期的な雇用が保障またはルール(トラック)が整備されていない状況で、技術・開発にかかわる人材育成は無理でしょう。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 123 人材育成をすべき真の人財に育成をまかすべきである。量の上の水練、あるいは机上の空論では人財を育成することは出来ない。また日本として人財を確保する方策を早急に作るべきである。(化学経済誌3月号、特集記事をご参照)(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 124 大学教員の意識改革が不十分。企業がもっと大学の教育にかかわるとともに、教育に関して産学で継続して議論できる場が必要。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 125 人材育成については、研究者を育てようとする意識が強すぎ、社会のニーズとマッチしていない。これも、産業界の意見を聞くだけではなく、変革に向けた実行が問われている。企業については、技術の問題というよりも、ビジネスを理解していないためにうまく行かない例が多いと感じる。MBAとの連携など、大学レベルでの協業も考えるべき。そもそもそれでは儲かるはずがない、というケースが多いのではないかと。企業に入って活躍する人材は無論たくさんいるが、大学での教育というより、本人の素の実力というべきである。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 126 自主性、革新的変革に対する圧力がある。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 127 専門研究以外にビジネス経験を積めるプログラムが必要。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 128 研究開発人材育成の上での障害は目的意識がしっかりしていない。又根気よく継続して行く土壌も少ないのではと思う。その為には時間を忘れる楽しさも無ければと思います。中小企業では結果として資金と言うことも知れませんがやはり労働基準監督法に基づく残業手当とか深夜、休日出勤の規制の中で自由に時間を使わせてやりにくい現実があると思います。自ら企業を起こす意気込みは、今の人はほとんどないと思います。なぜなら一生懸命すれば何とか成った時代では無く成った。しかしお金が無くてもブルーシートでも生活でき悲しみや、悲哀感が感じられない時代です。教育の問題だけではすませませんが、まず世界から、アジアから、近隣諸国からみた自分の位置姿を見て何をすべきかを考えられる環境を作って行かなければと思います。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 129 研究開発には、お金がかかります。中小企業では限界がある。そのために優秀な学生が採用できない側面もある。研究開発を産学官で一つのチームになって取り組む仕組みがほしい。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 130 知識の偏在ではなく、オールラウンド的で文化芸術性をも有する人材を小学校から育成することにつける。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 131 大学での教育がビジネスや起業の観点が弱く、若手研究者で新事業や起業の意欲が高い人材が少ない。IT系やロボットなど一部先端技術分野では、意欲の強い人材が出つつあるが、それを他の分野に拡大するには、米国のSBIRのような、起業支援制度の拡充が必要。また、若手工学系大学教員に一定期間、企業内での研究活動を義務付けるなどの、制度も効果的。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 132 民間企業の研究者を大学・公的研究機関が受け入れる仕組みが乏しく、大学内での人的交流が乏しい。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 133 問12にも書いたように、教育制度の改革が必須。9月入学、教育レベル、特に英語の能力アップと国際の場で負けないディベート術(勿論能力がなければ話にならない)。世界で戦える人材を作ることと安心を目指すのではなく安全を目指すのである。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 134 学校教育の延長線上では、何々が無かったら、仮に何々が一定とした場合など、試験問題を解くような思考をする若手の研究者や技術者を育ててしまう。実際に手を汚して実験をしていない人が多く、モノづくりに必要な経験が培われていない。このような問題を解消するためには、研究者は実際に企業の一員として、モノづくりに参加して、現実的なシステムの効率や理論値にはない損失などを体験して理解する必要がある。また、技術者には工学博士と並ぶマイスター制度の導入などで、適正な評価をする事が必要と考える。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 135 自身の研究成果を適用できる場面を見つけることが難しい。適用できる場面を想像しながら営業するしかなく、地に足がついた戦略がとりにくい。昨今、大学の多くが産学連携の専門部署を持っている。起業に関与する範囲を自ら限定するような規則を設けていることが多い。必要とあれば営業やマネジメントまで踏み込んだ関与を可能にしてもらえればと思う。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 136 起業する政策等は十分に揃っていると思いますが、ムードが整ってません。先駆者をクローズアップすることであるべき姿を後続に想像させ、社会的なムードを作り出す必要があると思います。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 137 研究開発人材という場合に、多くの大学教員では、産業界に向けた人材と位置付けていないのではないだろうか。伝統的に、大学では、研究者として自身の後継者育成を主眼にしている教員が多いのではないだろうか。少なくとも、大学は民間企業の実態を知らないし、民間企業では内容をあまり公開しない。この壁をいかに破るかが重要だと思う。私も現役教員時代に某大手IT企業のある種の委員をさせられたが、その会社の状況や求める人材をよく理解することができた。ユーザー会的組織でもいいので、この種のコミュニケーションの場を増やし(癒着はなし)、気永くやらなければと思う。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 138 パーマネントな研究職の枠が少なすぎて、これでは、保身を考えるしか無い状況でしょうし、パーマネントの安心感は絶大なので、この枠に存在する方々は、何もしない方が良いでしょう。逆に、PDを5年以上という環境の人々の方が、飛び降りやすいと思いますし、やる気も出るでしょう。個人の意識はどうにもなりません、優秀な研究者(パーマネントになれないからといって、比優秀とは限りません。逆もよく見ます。)は現在、こういう2極に追われざるを得ないので、上記した後者の方々をもっと活用する方が可能性が高いです。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 139 主に遺伝学的検査に興味をもっているが、米国のFDAなどに比べると厚生労働省の許認可は対応が遅く、日本全体の進展にブレーキとしてしか機能していない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)

- 140 研究者に対する事業戦略教育、知財戦略教育が必須であると考えます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 141 研究開発に関する情報、特に大切な情報のやりとりが希薄。ネットだけでなく、実際に会って何か出来るような仕組みづくりが必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 142 意気込みを持った人が希望する組織に受け入れられるような支援策を講じるべきであると考えます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 143 学生を教育する先生方の浮世離れした指導が人材育成の基本を阻害している。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 144 研究開発人材にとどまらず、日本が低成長に入り、国民全体、若者がハングリー精神と上昇意欲を失ってしまったのが根本問題。むしろ低成長先進国なりの戦略で、高い志を持った発展途上国からの留学生が支えているアメリカと、先端科学、最新の潮流で、真に向勝負しなくてよい領域、分野で、自由にやれるテーマ設定をしてはどうだろうか。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 145 現在の大学教官で、民間企業の必要とする人材育成の意味を理解していない方が多すぎるのが最大の障害。民間企業出身者を、もっと積極的に教官に加え、社会のニーズに合った人材育成を目指すべき。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 146 多様な人材を許容、育成する仕組みとその人材を束ねるマネジメント力育成の仕組み。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 147 商品ライフサイクルが短いため、研究開発が企業の利益に結びつき難い構造となっている。研究開発に対する国家レベルの補助が必要かも知れない。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 148 自分の研究成果を企業に向けてアピールできる場が無い。大学の情報センター又はHPアクセスの開放が必要。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 149 大学における人材育成は、社会の求める人材とは、大きく異なる場合が多い。大学内の教員の個人的な嗜好に応じた人材しか育成できていない。一方、学ぶ方にも問題があり、与えられた問題しか解けないことが多い。社会を理解し、ニーズを自ら創り出す力を育てる教育が必要である。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 150 一つの命題が与えられ、目的達成までには多くのハードルが有るのが普通ですが、最近の研究者はハードルが出てくると直ぐに「できません」と投げ出してしまいう傾向に有ります。目の前のハードルをブレイクスルーする旺盛な気力をどうやって若手開発者に育てるかが大切と考えていますが、今のところ、本人自身の資質に負うところが多く妙案が見つからないのが忌憚の無いところ。(その他, その他, 男性)

Q2-18 科学技術予算の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 配分に無駄がある感じがある。重点配分が必要ではないか。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 競争的資金の制度はいいが、今までの延長線上のデータが得られているだけなのか、本当にイノベーションを起こす結果が得られているのかの検証が必要ではないか。そのためのプロを育てる必要性がある。競争的資金をとっているところは単なる基盤研究費の底上げ的なものみられる。その意味での、配分の公平性があるかどうかの検討が必要。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 3 省庁系列で縦割り感をどうしてもぬぐえない。目的が異なるのは理解できるが、手段やR&Dは同じである場合が散見される。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 4 金額ではなく使い方である。大学教員の方に問題が多い。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 5 近年の社会・経済状況から鑑みて科学技術予算は十分に配慮されていると感じている。ただし、科学技術の分野は国の根幹的体力を維持、涵養することに繋がるので、少なくとも50年先を見越して施策展開いただいていることと思うので、今後も引き続きこの視点で施策展開・予算配分をお願いしたい。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 6 最近の国の研究予算やプロジェクトでは、研究者に対して細かく中間評価や最終評価が行われて、失敗は許されない状況である。予定どおりの進展が得られなければ、中間スクリーニングによって大幅倍に予算が削除されるか、中止を求められる。このやり方は失敗率を減らすのに役立っており、納税者に対するアカウンタビリティとして必要なことであろう。一方で、科学研究の歴史は、革命的研究成果はしばしば失敗を恐れないで挑戦する研究から生まれることを示している。せめて競争的研究資金全体の5%位は挑戦的研究課題(従来の採択基準とは異なる方法で採択)に与えるような制度ができることを提案したい。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 7 金額全体よりも配分された金額が十分に成果を上げているかの事後評価をしっかりと、将来の配分に反映させるという姿勢がより重要だと思われる。国家財政の厳しい状況を考えれば、科学技術予算だけが聖域であるとは考えられない。そのように考える人がいるとすれば、科学者・技術者の思い上がりだろう。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 8 研究プロジェクトの採否決定者が、自分または個人的関係者に利益誘導している可能性がある。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 9 科学技術予算は多ければ多いほど望ましいのは当たり前だが、現在のレベルでも情けないほど少ないわけではない。むしろ配分や使用に関する硬直性や行き当たりばったりの戦略的ななさが「情けない」状態を作り出している。ごく一部の不正を防ぐためにだけに全体の活力を削ぐ様なシステムや、政府予算の毎年約10%に左右されるファンディングスキームといった現在のしくみは、大切なお金をどぶに捨てているのと同じである。また間接経費については、「間接経費」というものの考え方を完全に誤解して導入したため、まったく機能していないと思う。今の様な位置づけでの配分なら、30%というのは多すぎる。単に大学などの機関にご褒美をあげているだけの状態である。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 昨今の大変厳しい財政事情にもかかわらず、大変なご努力をされていると考える。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 11 国立大学の民営化と経済的自立がもっと推進されるべきである。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 12 研究には持続性が重要だと思います。最先端研究開発支援プログラムのように高額の研究費を短期間で支出してもすぐに成果がでるとは思えません。むしろ100万円程度の研究費を10年くらいにわたって提供するような科研費種目が増えた方が望ましいと感じます。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 13 著名教授などが大型予算を複数掛け持ちで持っているので、若手に回ってこない(あるいは回ってこないような気になる。)そこで雇われている若手がいるので、一概にそれがだめだとは言えないが、自分が研究費をとれない言い訳に使いやすい。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 14 予算の総額よりも、配分方法をおおいに改善すべきと考える。“結果のわかっている”研究ばかりにお金を出しても独創的な研究開発は望めないと考える。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 15 科学技術の予算は、国全体の予算のバランスを考え、取り過ぎないようにしないといけない。これだけ危機的状況のなかで、科学技術のための予算を死守しようとする姿勢に共感できない。各方面からの要求に従うが故に、国の予算規模が膨らんでいく昨今の状況を憂慮しています。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 16 予算の比率は順当と考える。また、間接経費も妥当な割合だと考える。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 17 日本の科学技術予算は基本的には潤沢に計上されていると思う。しかしながら、競争的研究種目や種別が、研究者の数に対して多過ぎる。それ故に、成果への研究費の費用対効果が悪い。また、あまりに偏りも大きい。省庁間の縦割りの問題のみならず同じ文科省関連でも学振とJSTの縦割りも大きな問題。学振がボトムアップ型、JSTがトップダウン型とされているが、実際には重複が多い。競争的研究種目や種別のスリム化と同時に資金分配機関のスリム化(実質統合)が必要。(大学, 第1G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 18 予算枠は十分かと存じます。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 19 総額は妥当。人件費としての使用に融通をもたせるべき(研究の効率化につながることは間違いなく、雇用にもつながる)。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 20 外国に比べて日本が強い分野に予算を充てることを続けてほしい。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 21 現状は悪くない。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 22 科学技術予算が多すぎる。無駄な研究費を削って、教育費に廻すべき。資金がない時には、ないなりに研究を考えるのが一流の研究者であろう。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)

- 23 逼迫した予算状況の中でこのような潤沢な措置は極めてよい。海外に比べると日本は額は少ないが、研究者が独自の発想に基づく研究につかえる研究費が圧倒的に多い。この事実はあまり知られていないが、政府の方針には感謝する。その一方、海外の大学とは環境が比べ物にならないくらい悪劣であり、この予算の一部で研究だけでなく研究環境に柔軟に対応できるような弾力的考慮が加えられると大変ありがたい。具体的には間接経費の割合を高くして、事務の充実を促進できるような自由度を与えてほしい。前述の通り、現状では外部資金と取ってこれとそれだけ忙しくなるというジレンマがあり、このような例は海外から見て異様に映るようである。実際、彼らから得るインプレッションは「日本の大学人はクレイジー・スーパーマンだ」という評価になっている。尋常ではない仕事量であることはこの言葉からわかるであろう。その分、すぐに首が切られるということがないなどの優遇された面はあろうが、外部資金を得たらそこから研究代表者への給与も上乗せできるようなシステムになると幸いである。インセンティブが研究環境にないのであれば、個人的な報酬にそのインセンティブを使うこともまた可能であろう。現状はインセンティブがないので、なんらかの形で示せるような措置が望ましい。予算配分の際、そのような使い道まで許すことが一つの方針として考えられよう。(大学、第2G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 24 限られた予算であることは理解できるので、基金化をもっと進めるなどして、競争的研究資金を効率的に使用できるようなシステム作りをして欲しい。(大学、第2G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 25 間接経費が大学の経費になっているので、個人の研究活動に直接還元されていない。(大学、第2G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 26 収入より支出の方が圧倒的に多い政府予算の中で、これだけの予算を確保できているのは、非常にありがたいことだと思います。健全な財政にするべく無駄を省くことは重要だと考えますが、不必要に科学技術予算を削減することは、日本の委縮を招くことになると思います。日本は技術で食べている国です。(大学、第2G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 27 集中型予算配分をやめて、広く研究費や大学の運営交付金に配分すべき。(大学、第2G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 28 科学技術関係経費は十分であるように思えるが、科研費として実際に配分される額に不満を覚えている研究者は多い。科学技術関係経費の総額はそのままでも良いですが、内訳にある研究費の拡充を望みます。(大学、第2G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 29 予算全体は充分であると考えますが、配分が少数の研究者に集中している点が問題である。多くの研究者に広く配分すべきである。(大学、第2G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 30 日本全体の科学技術予算については、ある程度満足行くものと思います。しかしながら、最も大きな問題は、その配分が一部の機関や研究者に偏っていることだと思います。もちろん、卓越した業績を有する機関や研究者に重点的な配分がなされるのは当然だと思いますが、あまりにも以前の実績を重視しすぎるのは如何なものかだと思います。過去の多くの例からも、インパクトファクターが高い一流の雑誌に発表された研究が、必ずしも世の中(科学技術)を変えるととは限りません。地方大学にはこつこつとユニークな研究を続けている研究者も多く存在します。そのような研究者にも継続的なサポートがされるような予算配分システムの構築を望みます。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 31 国家予算に占める科学技術予算の割合は高く、世界的に見てもトップクラスであることは、資源の乏しい我が国の国家戦略として評価できることである。今後は、技術革新をもたらす可能性の高い分野に的確に予算を配分するとともに、一方では、特に地方で、時流に左右されずに地道に展開してきた独創的な研究をもサポートし、多様な分野からの新たなシーズ発掘に心がけてほしい。(大学、第3G、理学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 32 資金量は十分であるが、対費用効果には疑問。(大学、第3G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 33 I国民としては本当に無駄に使われていないか、という点は疑問。科研費はともかく環境エネルギー問題対策など短期間で成果が上がるはずのないものがお題目となって募集がかかるのは、応募側としては単に研究費確保のための言い訳にして行くことになる。大型の外部予算をとらないと研究を維持していけないのが実状なので、本当に成果が上がるか不明でも応募せざるえない。それを正しく審査しているか不安。(大学、第3G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 34 大型の予算が多く、裕福な研究室がさらに金を吸い取るようになってしまったなと思っています。私の分野・経験上では、どんなに大きな研究室でも基盤研究Aぐらいの予算があれば十分に質の高い研究ができます。なぜ、ひとつの研究室にこんなにお金を注ぎ込むのか理解できません。ここ数年間、日本は欧米のように助教レベルから自立させるようなシステムを目指しているように感じますが、一方で、若手向けの科研費が充実されたように思えません。30-40歳代は野心もあり挑戦的です。もっと若手にも研究費を注いで欲しいと願っています。(大学、第3G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 35 重点的な研究予算と基礎的な研究予算の額が一人あたり三桁も四桁も違うのは、人材活用という見地から、効率が悪いのでは無いかと危惧している。人間の能力に三桁の違いは無いと思う。(大学、第3G、医・歯・薬学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 36 予算規模としては十分であるが、まだまだ一部に集中している感がある。(大学、第3G、医・歯・薬学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 37 まず、プロジェクト型の研究・実社会での応用を目指した研究への研究費重点配分の傾向が強すぎる。〇〇や〇〇が「集中と選択」によって事業を進めた結果グローバルな変化についていけず、大変な失敗をしたことは明白であり、〇〇のように総合的な事業展開を行った企業がうまく対応したことを考えるべきである。つまり、科研費は「広く、薄く」が基本であり、これが研究の多様性を生み、今後のグローバルな社会変化に最も打たれ強く生き抜く日本の研究を生むと考える。一方、間接経費の多くが大学の自由裁量経費のようになってしまい、研究経費の改善につながっていない。間接経費の用途は多くの場合不明となり、研究者に説明されることもない。旧振興調整費では間接経費が研究者に直接配分され、これは有効に使用することができた。よって今後間接経費は研究者に直接配分すべきである。(大学、第3G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 38 科学技術予算の総額を増やすことは難しいと思います。特定の研究者への研究費の過度な集中があり、無駄が生じている面があります。競争的資金申請書類の、エフォート率の申告や研究内容の重複についての説明は、あまり意味がないと思います。研究予算の配分は、もう少し「バラマキ」で良いと思います。文部科学省科研費の採択率を50%位まで引き上げても良いと思います。(大学、第3G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 39 競争的資金という面において、金額面では充足していると考えます。しかしながら、教室分担金などは抑えられていることから、競争的資金の使い勝手の悪さなどから考えると、研究が進まないものと考えます。(大学、第3G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、男性)

- 40 科学技術予算は日本の現状から考えて十分と思われます。ただし、配分方法にまだ偏りがあるように感じられます。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 41 選択と集中があつていいと思う。省間における重複テーマは無駄。特に、有望なプロジェクトについては、他を削減してでも集中すべき。また、あまった予算を返還しやすいようなシステムになっていない。年度末の残予算の執行は納税者を蔑にした行為に映る。これは、研究費に限ったことではなく、すべての政府関連予算について言えることだと思う。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 42 研究課題によると思われる。世界基準(最先端)で考えると、少ない方だと思われる。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 43 科学技術予算に関しては十分だと思うが、その運用方法については改善すべきではないかと思う。予算管理や成果報告に関して、重複して要求する記載や頻度の高い報告義務があり、それに関する労力が研究業務に集中する時間を大幅に削減していると言わざるを得ない。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 44 科研費の多くは、ポストク等の人件費として支出されていると考えている。その点は、十分に評価できるし、今後も続けて欲しい。大きなプロジェクト終了後の評価が、申請時の評価に比べてやや見劣りするのではないか。一旦、多額のお金を配分すると成果如何に関わらないというのは、少し改善すべき。例えば、プロジェクトの成果が論文等で示されていない場合、次回の申請時にそれが加味されれば、予算分配が公平になるように感じる。独自の研究費を持つ若手研究者には、是非独立した環境で研究させて欲しい。研究室の雑用係という人が多いように思う。それは非常に勿体ないと思うので、小さな研究室のような扱いにして研究に専念できるようにして欲しい。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 45 研究活動を技術者・開発者の育成の場として位置づけるために、いたずらに重点化をせず小口の予算の割合を増やして欲しい。研究成果の量だけでなく、研究に従事することで育った人材の数(人数)を最大化することも考えて欲しい。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 46 もはや、日本のGDPがそれほど伸びない(発展途上で経済成長するというよりは、ある程度成熟して緩やかに経済衰退していく)状況なので、総額をこれ以上増やすことはナンセンス。しかし、研究資金の配分がうまくないのは問題。つまり、「こんなのは研究環境と言えない」という地方大学の疲弊を大学の自己責任論で放置しつつ、研究重視の大学や医学部を中心に、研究資金の不正経理問題が頻発する状況を改善できない。自助努力に当たる競争的研究資金制度には基本的に賛成する。一方で、大学の機能分化や経営のダウンサイジング・撤退を促すためには、一見無駄に見えても、社会保障資金の配分よろしく、疲弊した弱小大学へ資金(運営費交付金に追加した研究資金)を再分配するのが望ましい(こうした手厚い公助を持ってしても、経営がうまくいかない大学に、一定の期限を設定した上で自助論を徹底するのが良い)。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 47 ポストクを採れるまでの予算がない。研究推進には人材確保が重要と考える。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 48 大学間の格差が広がっている。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 49 有機化学という分野の特性かもしれませんが、それほど予算がなくてもある程度やっつけられると思います。ただ予算を増やせば、良い研究が出来るとは思いません。限られた予算の中でうまくやりくりすることも研究者には求められていると思っています。(大学, 第4G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 50 配分のための審査システムを改革すること。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 51 科学予算の総額については大きすぎて分かりませんが、税金であることを考えるとこれ以上の増額を臨むことはできません。ただしその配分の仕方には問題があるような気がします。現在では競争的研究資金に人件費が含まれているために、ある一定の期間だけ雇用された後、次の就職先が決まる前に契約が終了してしまう(元)研究者が多く生まれてしまっています。人件費は研究機関が責任を持つこととし、そのかわりその雇用を確保することに対するインセンティブを予算として研究機関に配分できないでしょうか。間接経費については割合で確保するよりは別枠の方がいいように感じます。高額な研究費の大部分は人件費と機器の購入に充てられることを考えると、機器は研究機関が購入することとし、共有化を促進して無駄をなくすようにしてはいいかがでしょうか。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 52 金額は十分であり、費用対効果を高める取り組みのほうが重要。配分には民間企業の関与を大きくすべき。(大学, 第4G, その他, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 53 現在の日本国の現状において、今の科学技術予算の水準をあげることは困難であると考え。しかし、これ以上削ると、日本国への将来の投資を失うと言うことになると思われるため、日本国を維持し続ける為には、この水準を維持し、より効率的に利用することが必要であると考え。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 54 日本は大変な中、予算の確保をよくしていると感じている。現状は若手重視の傾向が強く中堅以上の研究者の予算枠は減っていると感じる。マネージメント力(共同研究を重視する予算付けなど)で中堅研究者の能力の発揮につながる予算枠があるといいと思っています。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 55 科学技術予算は十分に確保されていると思う。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 56 日本は科学技術関係予算のGDP比率は他の先進国より低いというが、現状のまま物品購入費やポストク雇用の予算だけがいたずらに増えても費用に見合う効果は得られないと感じる。予算の総額としては充分である。研究の効率化(高インパクト化)を目指すため、構造的な変化が必要である。例えば、大学院における研究人材教育の拡充、正規雇用研究者の人件費削減の停止、海外共同研究を増やすインセンティブの拡充などへ予算を振り向けるべきである。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 57 予算規模は現状が良いと思うが、大規模なプロジェクトには、まだ無駄があるように感じる。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 58 予算は十分確保されていると感じる。ただし、その使い方に工夫が必要なのではないか。日本の現状の強み弱み分析、今後の成長の可能性、投資した費用の回収の可能性、雇用の増大の可能性、諸外国の戦略の分析などが不足しているのではないか。日本の産業競争力強化に本当につながるか もう少し検討すべきではないか。結局、大学にお金が落ち、それがどこに消えたかわからない状況のように思える。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)

- 59 総額を増やす必要は感じるが、現在の厳しい財政事情を考慮すると予算の大幅な増額の難しさもあると思うので、研究費の効率的な資金運用、例えば科研費の基金化の拡大など、比較的实现可能な部分からでも、研究者の支援する施策を実行すべき。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 60 ノーベル賞を狙うような基礎研究に予算を充てる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 61 省庁の枠組みを超えた再編成が望まれる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 62 基礎研究または、応用へつなげる基盤研究への予算配分をもっと増やす必要あり。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 63 科学技術政策との整合性を高めるために、大学における研究分野ごとの予算をもっとオープンにすべきだ。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 64 政府や公的機関の関係者がもっと技術を洞察できる人材が必要。寄生虫団体やコネのある団体に金が回っている。予算は生きていない。予算の使用状況を査察する際に、経理的な精査だけに終始し、予算が開発に役に立っているかを見ていない。ややこしい報告書を要求するのではなく、出てきた成果を精査する姿勢が肝要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 65 民間対象に限って言えば、必要でもないのに開発費用を申請する中堅以上がよく見られ、それが通るケースも多々あります。これは意味が無いと思っています。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 66 新興国市場は今後も拡大するが日本の市場は縮小する。こうした中、日本でいう研究開発は必然的に特有のニッチに対応したものが多くなる。そのための科学技術関係費は大規模になるはずが無い。例えば、医療関係の基礎的研究に多額の予算をつけても、それが日本で事業化される見通しは少ないだろう。高度医療に高額な負担をできる就業人口が減るのであるから。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 67 最近、NEDO、JSTの産学連携の戦略的な公募では、プロジェクト選択時に実用につながりそうなことが重要視されすぎ、確実に実用につながりそうな既存技術の改良のようなテーマが多く採択されている。また、一方、JSTの大学だけで行っているプロジェクトでは、実用になりそうにないプロジェクトが多い。産学連携のプロジェクトでは、新規事業の創生につながるようなプロジェクトを、大学だけのプロジェクトも企業の人に意見を聞きながら基礎研究を続けるなどの姿勢が必要かと思われる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 68 対象とする領域を定めることで重点化されているが、逆に大学や研究機関のテーマ選定の自由度を小さくしている。重点化のほかに、新しい萌芽的領域に柔軟に対応できる予算枠が必要だと考える。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 69 企業からの資金の導入が重要である。研究減税施策に力を入れるべきである。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 70 科学技術に関する予算は一定の規模に達しているものの、その配分と使途に課題があると考えられる。研究開発においても市場や競争の原理が試行されてきたが、他の分野と同様に十分な成果を挙げていない一方で、多様な弊害を生じていることが懸念される。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 71 予算総額に問題があるのではなく、予算配分に問題があるのでは。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 72 総額を見れば巨大であるが、その有効性についてはよく分からない。(民間企業, その他, 男性)
- 73 資金総額が問題なのではなく、配分プロセスに障害がある。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 74 府省の枠に囚われすぎて、全体でバランスのとれた資金配分になっていない。特定の研究者に多額の資金が集中しており、新しい芽が生まれにくい仕組みになっている。10年後を見据えた研究と近々に解決しなければならない研究のバランスが重要である。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 75 科学技術予算が最終的にどのような経費(機械・装置、人件費、消耗品...)に使用されているかを把握することによって予算執行の課題が把握できるのではないか。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 76 特に地方大学では、どんどん予算が減っていると云う印象があります。競争的資金は増えたかには見えますが、実際に個人に渡っている資金は減少傾向にあると思います。競争的資金を取れる人と取れない人の格差がどんどん広がっています。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 77 各省庁の研究機関(現在の理法、旧国研)の中には、本来の役割(例えば、農水省であれば農業)を逸脱した研究が目立つ。旧国研の研究者の中には、公務員(独法化したと言えど立場は同じはず)としての使命を忘れて、学者気分の者も多い。また、実用化や産業化を謳いながら、殆ど日の目を見ないような研究に終始している例も多く見られる。そのような無駄を削って、意義のある研究に資源を向ければ、我が国の科学技術はもっと発展するはずである。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 78 政権維持のために目先の議論をするよりも、長期的に海外に負けない科学技術立国を作るためにも、科学技術には惜しまない支援が必要。iPSにしても、米国の研究支援に対し、日本は既に環境も研究費も遅れている気配がある。それは、企業も同じで、日本と大学と海外の大学との共同研究費や特許ライセンス費用等も日本と世界は桁が違う。日本は全体的に閉鎖的な感じがする。しかしながら、米国のようなまねをしても合わない気がする(文化の問題か)。(大学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 79 科学技術予算全体が少なすぎる。(大学, その他, 男性)
- 80 昨年本学で実施したアカデミアにおける医学研究の外部資金獲得状況調査(全国86機関対象)のうち、公的資金と民間資金の割合が同数であった。他分野に比して長い時間と莫大な研究費がかかると言われる医学研究は、民間からの資金に異存せざるを得ない状況にある。民間と組むことで、アカデミアの研究力が社会・産業に活かされるというメリットも多分にある。しかしながら、企業からの研究費は経済的利益追求型の研究テーマとなることが多いため、新たな産業・画期的な科学技術のシーズとなるような自由闊達な研究は行い難い。そこで、新たなイノベーションの創出のために、政府からの科学技術予算の増加を切に要望する。欧米に比しても、我が国の予算は低すぎるのではないかと考える。(大学, その他, 女性)
- 81 日本は、世界でも類を見ない小さな政府であるため、そもそも国家予算規模が極めて小さい。さらに、国家財政に占める教育、科学技術に占める割合もOECD諸国の中で突出して少ない。つまり、世界の中で、教育と科学技術に対する国家のサポートが異常なまでに小さい国である。当然のことながら、圧倒的に予算不足である。間接経費については、私の所属する研究科では全額を研究科に上納してしまい、研究者による権限で一銭も使えないので、無いのと同じである。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)



- 82 雑用は増えるばかりで研究をする時間は少なく、給料も下がり、人手も足りない。このような環境で科学技術予算が減り、研究資金を得にくくなることは非常に厳しいと考える。先日聞いた話であるが、米国での研究費はその目的に応じて配分の仕方が異なり、特定の大学に集中するようなことはないとのことである。これに対し、日本の研究費は、どのようなものにとっても〇〇大が最も多く、〇〇大・・・と旧七帝大が続く分布となっている。富めるものは富むといったようにも見える。予算が集中しなければできない研究と、広く配分して多くの研究者が取り組むことで進む研究とがあると考える。予算が少なくなるのであれば、配分の仕方を工夫する必要があるのではないかと。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 女性)
- 83 分野によって相当偏りがあるように思われます。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 84 2000年に入ってから、ビックプロジェクト型の研究費が増えるにつれ日本の論文の数などが減っている。ばらまきとまではいえないまでも、少額で多くの方に研究費を与えた方がよいのでは。大型機器は共通にし、拠点化することで機器購入コストを削減できる。余ったお金を拠点へ向かう旅費や宿泊費にすれば多様な人とネットワーク形成ができ人材育成につながるのでは。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 85 日本には今、十分な数の研究者が居る。であるから、ごく少数の研究者、研究機関に予算配分するのではなく、日本の全研究者の研究レベルを底上げを図る方が、研究の真のレベルアップになる。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 86 科学立国を標榜する割には科学研究費は不十分である。特に特定の領域だけに予算を集中させるのではなく、基盤的な研究費を充実させる必要を感じる。現在より競争的研究費の割合を下げ、基盤的な研究費の比率を上げた方が多様で深い研究基盤の構築が可能になり、その中からこそ革新的な成果が得られるのではないかと考える。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 87 GDP比率は低すぎるのではないのでしょうか。他国ではどうなのでしょう。予算配分側は、欧米もそうですが、中国、韓国、シンガポールなど、東アジアの状況を広く知らせる義務があると思います。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 88 我が国で、社会保障費、震災復興費など、資金を振り分けねばならないものがいくらでもあるのは理解しておりますが、他国、特にアメリカと比較すると、科学研究費が圧倒的に少ないと聞いております。予算が少ない上に、研究試薬なども、輸入により、アメリカでの価格の2倍以上で購入しなくてはならないので、金額的には勝負にならないものと思われます。(努力と頭脳?で勝負しようとしております。)(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 89 間接経費のカットによって、大学の運営経費がそこをついている。大学の個性をのばすための経費が必要。しかもそれは単一目的の方では、大学の個性化が進まない。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 90 私の専門の数学の競争的資金は十分だと思うが大学への交付金が少ない。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 91 GDP比率で他の先進国以上に拡充する必要がある。(大学, 第2G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 92 日本経済の状況から言えば増加、横ばい傾向にある。先進国としては最低レベルは保持しているように思う。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 93 間接経費は研究者にはほとんど戻ってこないのが現状。国立大学への基盤的な経済支援がない限り、間接経費は大学の光熱費などの運営費に消えてしまう。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 94 科学技術に関する予算は他国に比べかなり少ないように思えます。また、私が知っているいくつかの大型の予算の配分が本当に公正に行われているのか疑問に思う人が多いように感じます。日本人が審査をする場合、どうしても大ボスのところに予算が行くのではないかと考えられますので、申請者と面識のない海外からの審査委員の人数を増やし、研究に対する評価が全面に出るようにすることは可能でしょうか。間接経費が十分に確保されているかどうかという問いに関しては、現在では事務が自動的に間接経費を取り上げ、その用途も不明です。本来間接経費は、研究を支援するためのものだと思うのですが、そのように使用されているとはとても思えません。直接経費が何に使用されたかを報告するのと同様、間接経費に関しても同じようにすべきではないのでしょうか。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 95 科学技術予算については、さらなる増額が望まれる。競争的研究資金は士気を高めるためには有効に働かもしれないが、それによって生まれる雑用は膨大である。競争的研究資金を緩和して、より簡便な形で資金獲得ができるシステムを作らない限り、科学の発展は難しい。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 96 予算配分に偏りがある。一部のいわゆる大物の先生の意見しか取り入れられておらず、その結果が必ずしも正しい方向を向いていない(結局はその大物先生の興味により方向性が決まるため)。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 97 以前は、基礎研究は欧米にまかせて応用研究をやっていたら日本はやっていけると考える人が多かったが、現在は日本が世界をリードして基礎研究を行いそのシーズを世界に還元する時代だと考える。とりわけ資源の少ない科学立国の日本においてはそのことが重要である。そのためには多くの研究費が必要で、特にすぐには成果は出ない基礎研究に対する研究費を充実させるべきである。今の政府はそのことがわかっていないように思う。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 98 一層の増額が望まれる。負の側面に関する研究にも予算をつけるべきである。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 99 一人で研究を行うには、2年で500万は必要。基盤Cは3年で500万であることから、研究継続と新規立ち上げには全く足りないと思う。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 100 基盤的な研究経費の充実が必要。戦略的なものと基盤的なものを区別しながら予算確保が必要。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 101 間接経費が減少しているように思われる。小さい大学は競争的資金をとると、独自予算を持ち出さないといけない方向に働く。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 102 競争的資金へのシフトが進んでいるが、特に若手研究者に対しては、公平に分配されるような研究費の充実を図るべきと考える。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)



- 103 研究者としては科学技術予算をできる限り増やして欲しいのは当たり前であるが、現状の予算額が科学技術発展にこれだけ必要であるから、これだけ配分されているとは思えないのが残念である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 104 配分の方法に問題があるかと思います。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 105 人材育成の重要性が叫ばれながら、教育研究にかかる予算が数パーセントというのはお寒い限りです。いわゆるアジア圏の国々が教育研究に10%以上の予算を充て、次代を担う人材育成に注力している現状で、我が国が「グローバル化」をスローガンに人材育成と輩出を謳っているのは不可思議です。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 106 間接経費については、研究者は(少なくとも回答者の所属組織では)まったくわからないのが実情である。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 107 欧米との比較から見て国家予算に占める割合が低いのではないか。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 108 立ち上げの若手研究者が必要なスタートアップでも採択される率が低すぎる。アメリカの研究費と日本の研究費の額を比較してもらいたい。(大学, 第3G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 109 日本は科学立国を目指すべきであり、科学予算を米国並みにすべきである。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 110 先進諸国に比べるとやはり低いと考える。特に地方大学医学部の基礎医学系研究施設では使用できる予算が非常に限られている。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 111 国立大学法人で間接費が必要なのか良くわからない。24%の間接経費を若手研究者にまわした方が良いのでないか。あるいは基盤的資金を充実した方が地方大学にとっては結果として良いのではないか。大学の淘汰を促すのであれば、真綿で首を絞めるような事をせず、速やかに潰せばよいと思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 112 知財国家の日本において、今後日本の国益を得るために、現在の研究費はかなり少ないと感じます。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 113 非常に大きなプロジェクトの大型予算がある一方で、基礎的な研究に対する予算の割合(採択率等)が少ない。費用対効果が疑わしい。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 114 国際競争に勝ち抜くためには、現在の1.5倍はアップせねばならない。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 115 一部の研究者に多額の配分をするより、幅広く配分すべき。小額でも研究可能ですが、ないと継続できない。高額取得者がそれに見合う成果を出しているか評価すべき。流行を追わない。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 116 日本は科学技術立国を標榜しており、それは良いことだと思います。更に促進するために、もっと予算を配分して頂ければと思います。ただし、総額というよりは割合の問題です。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 117 外部からの研究資金獲得に日々努力し、いくつかの資金の獲得には成功していますが、もし獲得に失敗した場合は、大学からの経費だけでは研究の発展はまず期待できません。それどころか学生へのある程度の質を維持した卒業研究等の教育の遂行も困難になります。(大学, 第4G, 理学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 118 我が国の国家予算の現状から、やみくもな予算増額は望むべくもない。よって、金額の総額というよりは、どこに予算をつけるかだと考える。これを単に名前だけで特定の研究所や大学につけるのはやめるべき。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 119 科学技術はお金では測れないものだと考えております。事業仕分けによって科学技術に関する予算が削減されたことは、誠に残念です。日本の将来を支える子供達に夢を与え続けるためにも、科学技術予算の大幅な増額を期待したいものです。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 120 経済規模から考えて、日本の科学技術経費は決して大きくないと思う。どのような国を目指すかによるが、持続した発展のためには、科学技術の育成に力を入れるべきかと思う。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 121 間接経費を本来の間接経費として使用できるように国からも指導して欲しい。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 122 資源のない我が国が国際競争力を保つには、科学技術立国しかないとの認識のもと、近年科学技術関連予算が増えてきたことは評価できるが、まだ不十分ではないか。最近、事業仕分けに見られるように、政治家に科学技術の重要性を認識されていないと思われる面があり、憂慮される。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 123 様々な研究分野がある中で、時代のニーズを反映した配分を行って欲しい。我々であれば、高齢者介護や医療、障害予防といった分野のこと。(大学, 第4G, その他, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 124 科学技術にもっと予算を投じないと、将来の日本は世界に通じなくなってしまう懸念があります。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 125 全く少ない。少なくとも倍増すべきだろう。日本のように天然資源に限りがある国にとっては、人間とそれが産み出す成果がエンジンであるはずである。そこに予算を投入することによってのみ、世界をリードする人材育成が可能になる。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 126 災害対策についての研究予算をもっと確保すべき。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 127 東日本大震災でもあきらかになったように防災・社会資本整備に関する投資はやった分だけ効果があるものであり、事業規模が大きいことから研究開発の投資効果は莫大なものとなる。そういった視点での投資判断が必要だと思います。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 128 博士号を取得し、苦しみながらも立派な研究業績を上げ続けている人が、未だに研究職に就けずにさまよっているのを見ると、とても予算が足りているとは思えない。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 129 予算が厳しいのであれば、ある程度の範囲で予算超過を認める、ということにした方が、より少ない予算で効果的な運営ができるのではないかと。また、政府と各機関はそれぞれ独立した法人であることを踏まえ、相互の義務を明確にした契約をベースとした関係にすべき。そうすることで、機関側に問題がある場合には他の機関の参入を促すことができ、競争を促進できる。(公的研究機関、研究員、助教クラス、男性)
- 130 欧米と比較すると科学研究費は非常に少ないと思います。(公的研究機関、研究員、助教クラス、女性)
- 131 総花的な研究投資はやめ、日本がかかえる社会的課題(エネルギー、防災、少子化)を解決し、国民に夢と希望を与える予算、および日本の産業競争力向上に寄与する予算に重点配分すべき。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 132 予算の重点化が、日本の生命線であるモノづくり、社会システムづくりに十分でない。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 133 まずは、GDPの1%を政府の科学技術予算とする方針の早期実現を望む。また、この資金を競争的資金に使うことよりも、まずは中長期的な観点で基礎研究に配分することを期待する。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 134 基本的に絶対額が少ない。日本の国をどのようにしていこうかという基本的な考えが見えない事が最大の原因と思う。国の将来を本当に考えて政府は予算をつけているのか疑問に思っている。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 135 科学技術予算が多ければ良いとは思わない。その用途が問題であり、メリハリをつけて重点分野に集中投資すべき。拠点を少なく、集中投資が基本でバラマキは非効率である。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 136 先進諸外国と比較すると予算規模はまだ少ないと思います。科学立国、ものづくりを国策で推進するのであれば、もっとダイナミックな予算付けが必要だと思います。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 137 日本国が研究開発、技術開発力で他国より優位に立ち、そのことが国際的生存競争に打ち勝つ唯一の方策であるとするならば、現状の科学技術に対する予算配分は全く足りない。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 138 医療分野への配分が少ない。許認可も〇〇大・〇〇大が中心で、その他の国立大学でさえ申請が通りにくい。結局、製薬企業の開発に任されている。しかも、外資メーカーが主流で、国内のメガファーマ創設も進んでいない。各大学に配分(研究者にとっては良い研究に対して研究費が許可されるので配分ではないが・・・)するのではなく、国が各大学から研究者を募り、研究センターを創設して、そこに投資すべきだと思う。論文のインパクトファクターより、その研究センターに入職できることが最大のインパクトファクターで、それに国の研究開発力が強化される。現状の科研費の使途は、本来の研究費に本当に使用されているのか、科研費の配分を決定する政府機関にその研究を評価する能力があるか、あるいは、申請大学はマスクされて専門家会議で議論されているのか、疑問です。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 139 「不十分」の一語で片付けられるが、それ以上に大きな問題は、予算の決定過程にある。最近では原発事故に絡んで、巨額の政府予算で開発した筈のロボットが役立たず、外国製に頼っていた。こういう、なんらかのルートにつながれば・・・という配分方式を見直す必要がある。それでも、特に若手研究者の育成のための経費は獲得できないし、使途も複雑である。勢い、少額でも企業からの寄付金等にゆだねる結果となってしまう。今回の震災の「原子力村」はいわずもがながだが、つつい企業従属的になる可能性もあり、真の人材育成につながらない可能性がある。世界2位でもいいから、研究用・教育用に政府の科学技術予算が増え、それらが公平な審査で配分されるようになると、いつの日か日本の科学技術が「世界1位」になるだろう。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 140 科学技術予算の数値目標はよいが、科学技術関連予算の定義を明確にし、数値目標を達成するために拡大解釈し、あらゆるものを科学技術関連予算とすることがないようにして欲しい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 141 日本は、人口当たりの研究者人口が主要国中、もっとも多い。また、科学技術研究費の総額のGDPに対する比率も高い。しかしながら、欧米に比べ、日本は産業界での研究開発への研究開発費依存度が高いと認識している。それにも関わらず、技術立国としての日本の国力に陰りが見えてきている現状を考えると、脆弱な基礎基盤技術の成果と収益性判断による企業開発判断での技術開発だけではなく、盤石な基礎基盤技術こそが国力の源泉と考え、抜本的な国の科学技術関係予算の強化に期待したい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 142 日本が二流国に落ちぶれるかどうか、科学技術以外に何があるのか考えていただきたく存じます。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 143 民間の立場なので詳細は判らないが、大学では間接経費をとっているにも関わらず、その間接部門で行うような仕事を依然として大学の先生方が行っているように見える。或いは付加的な事務業務が大学の先生方に増えているようで、企業のような効率的な間接部門(総務や庶務を想定)の役割分担になっていないのではないかと危惧している。また素材産業、物造りで稼ぐ我が国の産業構造において、アジア地域の低コストを武器にした技術追い上げは脅威であり、新しい国の形をさらに議論し、予算不足が課題となっている技術領域への科学技術予算の増大の検討が望ましい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 144 科学技術への投資は長期的に大きなリターンを得ることが可能であり、特に少子高齢化の成熟社会にある日本にとって、予算を十二分に取る必要がある分野である。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 145 日本の技術を活かした事業が延命出来るよう国家レベルの後押しが必要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 146 マスコミからの情報に対する一般的な考えですが、iPS細胞などの再生医療に費やす研究規模から見ると、世界と伍していくには不十分だと思います。重点的研究分野には大きな研究費をつぎ込む必要があると思います。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 147 第3期科学技術基本計画で予定されていた5年間25兆円(5兆円/年)は各年とも未達だったが、第4期ではこの目標を達成すべきである。また単に予算を上げればよいわけではなく、PDCAサイクルをきちんとまわす必要がある。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 148 再生可能エネルギー開発に関する予算を増額して頂きたい。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 149 研究費は、私物化しないかぎり、使い方に自由度をもたせてもらうことが重要である。あまりしぼりすぎないことが必要。(民間企業、その他、女性)

---

150 欧米、新興国ながら先端産業をいち早く作っているインドは、科学技術予算は軍事費からっており、志向する技術水準もデュアルユースを前提としている。日本の競合他社のシェアを次々と奪っている韓国や中国は、主力となる民間企業に集中的に一定規模の設備投資と研究開発予算を提供している。また、流行の分野に対してはまったく無関係な領域の研究者も適当なプレゼンテーションによって予算をとろうとするため、結局小規模なバラマキになるばかりでなく、形だけの報告書がアウトプットとなり、効率が悪くなっている。(その他, その他, 女性)

---

Q2-21 知的基盤や研究情報基盤の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 知的基盤や情報基盤はほぼ充実しているが、その活用の仕方、それを社会が期待する成果に結び付ける仕組み、能力に欠けるような気がする。戦後、物まねで、産業を興したと非難された時期があったが、多くの知恵と目標が明確であったため多くの産業に結び付いた。現在、ある程度のインフラがそろい基盤技術が整っているにもかかわらずなげうまいかないのかを再考すべきである。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 大型研究施設(たとえばSpring-8、スーパーコンピューターなど)が徐々に充実されてきていて、研究者にとっては心強い。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 3 この10年間くらいで、よく整備されてきたと感じています。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 4 各省庁で縦割りのため無駄が多い。省庁横断組織、例えばイノベーション庁のようなものが必要であろう。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 5 全体に良く維持されていると思います。使い勝手も昔に比べると格段に良くなっています。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 6 研究基盤となる大型の試験設備は、獲得できる金額が大きく、獲得した研究者の発言力を高めやすい、予算を消化しやすいといった効果があり、研究者サイドからの積極的なロビーイングがなされやすいが、安易な予算化は避けるべき。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 7 大学内で出来るだけ学内(学外者も場合によって)で共有出来るデータplatformの作成に努力しているが、理解と協力において十分ではない。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 8 最先端の共用研究施設は、近年大幅に改善した。基盤としての存在意義は大きいですが、個別研究の質・目標高度の相対的低下が問題。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 9 政府の予算が厳しい中では、比較的優遇されていると感じるが、今後とも現状を維持してもらいたい。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 電子化への移行を含めて、よく、整備がなされている、あるいはなされつつあると考える。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 11 研究情報基盤の整備はだいぶ整っている印象を抱く。ただ、このような基盤を利用する際には、煩雑な手続きが依然残っていたり、時間的なロスが生じることがある。基盤の構築とともに、基盤利用時の迅速化を図る体制を構築すべき。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 12 現在、我が国はSpring-8等を始めとする世界屈指の知的基盤・研究情報基盤を有しております。にもかかわらず、管理・運用予算が不足し、その性能を十分に発揮することができていないと感じています。先端設備を構築するだけでなく、その管理・運用ができて初めて基盤となり得ます。構築したものは100%運用してこそ評価されると、国に充分認識していただきたいと感じています。目先の物事に惑わされず、長期的な研究ができるよう、充分な予算を確保していただきたいと感じています。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 13 むしろ情報過多でついていけない。(大学, 第1G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 14 国立大学法人共同利用機関が上手く機能していると思われる。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 15 公的研究機関の保有する設備にどのようなものがあるのかが把握しにくい。(大学, 第1G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 16 共通研究設備の使用の際には、それぞれの装置使用に精通した技術職員の配置が必要である。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 17 最近充実してきていると考える。しかしもっと必要と考えます。大学内でも全国的にも極めて優れた共用施設の構築は必須と思われれます。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 18 各種基盤は十分かと存じます。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 19 医学生物系において、理化学研究所のバイオリソースセンターは非常に使いやすく、よいと思います。論文やDNA配列などのデータベースは、日本のものも使いやすいとは思いますが、アメリカのNCBIのデータベースやgoogleが非常に優秀なので、結局はそちらを利用することが多いです。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 20 それぞれの分野の専門家にとっては、施設を利用する事に困難さはないが、新しく分野に参入する研究者については、施設利用の支援職員が少ないために、バリアは高いと考える。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 21 知的基盤や研究施設・設備は世界のトップレベルを維持していると思う。問題は、その運用(利用し易さや料金不徴収、サポート体制など)の拙さだと思う。「宝の持ち腐れ」とならないためには、利用し易さを優先することが肝要だと思う。この意味でも「コンクリートからヒトへ」の視点が重要だと考えられる。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 22 日本の知的基盤や研究情報基盤はある程度整備されているが、まだ十分に利用されていない。一方、公的研究機関が保有する最先端の共用研究施設・設備の利用は総じて利用しやすいようだ。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 23 自分自身は大学と同じつくば地区にあるNIMSのナノテクノロジー融合ステーションのナノ集積ラインを使用させて頂いている。リソグラフィ装置や成膜装置など、先端的設備を専任職員の指導・アドバイスを受けながら使用することができ、大変素晴らしい。利用料金もまずまずの程度に抑えられている。是非ともこのシステムが長く続くことを祈っている。(大学, 第2G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 24 箱モノは、まあ十分なんじゃないでしょうか。ソフト面(支援人材)はかなり不足していると思います。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 25 知的基盤は充実している。利用はある一部のみに限られている感もあるが、他の国に比べるとやりやすい。この点においてはよく機能していると感じている。ただし、共同利用施設専属の人材が不足気味であるため、装置を使ったことがない人は戸惑う(これが利用者が限られる原因の一つでもあろうが)。そのようなところへの人材配置も、わが国の科学技術を支える重要な基盤と認識した上での改善を検討いただきたい(支援体制に関わる人材ポストの増強)。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 26 少なくとも私の研究分野のデータベースに関しては海外の方が充実しています。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 27 諸外国に比べて、非常に情報基盤が利用しやすいと思います。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 28 大学間の機器の共有や、情報共有に関するインフラはもっと整備すべき。専門技術職員の補充も必須。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 29 日本が所有するという意味合いではなく、米国をはじめとした世界と共有される研究情報基盤は非常に充実している。一方で共用研究施設の利用体制は、利用方法や利用料金など非公開が多く、利用しにくい。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 30 軽量標準や公的研究設備を利用する機会があるが、非常にオープンで使いやすく、優れていると思う。しかしながら、維持費について削減を求められる話を聞く場面がある。新規基盤事業ではなく、現行の維持補修に振り向けるのが費用対効果が良いのではないだろうかと思う。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 31 論文等の検索システムはよく利用しますが、特に不都合は感じません。ただし、HPのリニューアルによって使いにくくなる可能性があります。デザイン性よりも使用性が求められるので、凝ったことはしないで欲しい。(大学, 第2G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 32 本学では学内に散在している共通利用機器のデータベース化を行い、利用促進を促す。サポートセンターを立ち上げる計画となっている。このような取り組みが全国の公的機関で進めばよい。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 33 公的機関も以前と比較して共用施設も増え、利用もしやすくなっています。どこの大学にどのような共用施設があるのか、そしてその利用方法、予約方法などを簡単に検索できるWEBSITEを国家政策として構築して頂けると利用者も増えますし、無駄に高額な機械を買う必要も無くなるかと思えます。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 34 ほぼ、満足出来る整備が整っていると思われる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 35 両基盤とも世界トップクラスであると思われる。しかし、これら基盤を利用して先端の研究をするための消耗品費等の研究費が必要であるが不十分である分野もある。また、その優れた基盤を利用する若手研究者の育成も同時に必要である。(大学, 第3G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 36 先端的機器等の使用に関わる共同利用施設においては、募集から実際の研究支援を通して、研究者に使いやすいシステムができてきていると思う(例:自然科学研究機構など)。一方、生物資源データベースの使用法や、生物資源材料の頒布法については、インターネット上で統一的なポータルサイトを構築するなどして、より使いやすいシステムを希望する。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 37 共用研究施設において、利用に際してサポート体制等に不都合は感じないが、現場での人材不足によって個々への負担が大きくなっていくように感じる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 38 少し本題から外れるかもしれませんが、日本が大切にしないといけないのは、知的インフラの充実ではなく、アイデア創造への投資だと思えます。これからの教育とも密接に関係してくると思いますが、どのような立場においても、アイデアが創造できるような、創造力豊かな人間を育てるようなインフラ整備・教育推進に資金を投じてもらいたいと切に願います。自ら考え、行動するポジティブな研究者、技術者の育成が重要と考えます。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 39 論文データベースやオンラインジャーナルが必須となっているが外国のものが基本で足元を見られている気がする。国内の物を充実してほしい。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 40 知的基盤や研究情報基盤の整備は順調に進んでいるように感じられる。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 41 非常に充実していると思うが、更なる拡充を目指してほしい。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 42 有益な情報を得ることもあるが、公的なデータベースは、多く海外リソースに頼る場合も多い。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 43 日本の知的基盤や研究情報基盤は基礎科学への貢献を十分に果たしていると思う。ただし国が多額の資金を出している以上、外部(とくに外国)への情報提供には課金をし、それを利用しやすさ、維持・サポート体制への次なる資金に当てようとしたら良いのではないかと。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 44 生物遺伝資源等の研究用材料の知的基盤、例えばマウスバンク等は、非常に充実しつつあると考えられる。ただ、そのような施設での予算削減等の影響か、利用料金については、比較的高価だと感じている。また、自身があまり関わっていない分野の知的基盤や研究情報基盤については、その情報が少なく、利用する機会を失っている可能性が考えられる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 45 少ない予算で信じられないくらい効率的な基盤が充実していると思います。米国と比べると、アウトリーチや教育的な視点がかけられていると思います。一つ一つの基盤設備にアウトリーチを専門とする部署があったほうがいい。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 46 昨年大学共同利用機関法人自然科学研究機構の基礎生物学研究所との共同研究を始めました。初めての他機関との共同研究ですが、非常に利用しやすく、サポート体制もしっかりしており、研究の発展が期待できます。(大学, 第4G, 理学, 研究員、助教クラス, 女性)

- 47 国規模での知的基盤は充実している一方、研究教育現場での論文閲覧の自由度や研究情報の蓄積は、一部の大規模組織を除けば、極めて貧弱化しているのが現状である。一例をあげれば、論文の出版元も巨大化する中で、閲覧にかかる経費は膨大になり、中小研究機関でなくともこれを維持するのが難しい状況になってきている。併せて、近年の効率至上主義的傾向により、文化や伝統に対するリスペクトを欠く考え方が多く、真の意味での科学技術の基盤が揺らいでいるように危惧される。(大学、第4G、工学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 48 予算のかかる超大型コンピュータは不要と思います。限られた予算ですから、最大多数の最大幸福が得られるように工夫していただきたいです。(大学、第4G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 49 先の人材育成を主目的で考えると、不十分であると思われる。(大学、第4G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 50 日本全体としては、世界に誇るべき環境整備が成されていると感じている。今後も継続して欲しい。その一方で、同じような最先端施設が多いように感じる。スパコン利用等。何台も導入する必要があるのか少し疑問を感じる。もっとそれを利用する人材育成にお金を注ぎ込んで欲しい。プロジェクト及び、装置導入が余りに冗長過ぎる気がする。結局、装置が運用されずに廃棄されていくケースが増えるだけなので、共同研究利用をもっと積極的にする必要がるように思う。(大学、第4G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 51 不満の残る部分は確かにあると思うが、全体的に見ればおおむね整備されていると言えるのではないかと。(大学、第4G、農学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 52 私が教員になった1990年代後半に比べれば、知的基盤や研究情報基盤は格段に整備された。基盤を「増やす」というよりも、こうした基盤を「さらに活用する」ための施策を期待したい。(大学、第4G、農学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 53 利用回数が少ない。(大学、第4G、農学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 54 世界共通、また日本初の情報検索ツール、NMR施設など世界に誇る技術を有効活用できる事は重要であり、現状は十分整備されていると考える。(大学、第4G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、女性)
- 55 日本の知的基盤や研究情報基盤は素晴らしいものがある。(大学、第4G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、男性)
- 56 量は十分だと思うが、データベースなどはもう少し整理されるとさらに良くなると思う。(大学、第4G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、男性)
- 57 知的基盤・研究情報基盤に関してさらに充実させることは必要であるが、重複して実施している部分もあるので整理は必要と考える。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 58 他機関の共用研究施設は利用しており、使用できる環境は整っていると考えます。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 59 所属する研究機関には存在しない場合でも、通常我が国のどこかに使用可能なものがあるので、特段問題を感じることはありませんでした。また、ここ25年ほど実験装置を提供する立場でもありますが、問題となる苦情も聞いておりません。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 60 先端機器の設置や開発は世界的に見ても十分勝負できるレベルにあると思います。一方、国内に使ってみたいと思わせるようなソフトウェアやデータベースが少ないと思います。私は、何から何まで国内に持つ必要があるとは思いません。遅れている分野に投資するより、我が国が得意とする分野をより発展させ、その利用と引き換えに、海外のデータベースやソフトウェアが使えるようにするよう政策があれば費用対効果も高く、またよりよい国際協力になると思います。(公的研究機関、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 61 他国と比較しても、研究のための基盤は、十分に使いやすく整備されている。(公的研究機関、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 62 知的基盤や研究情報基盤は、比較的充実していると考えられる。(公的研究機関、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 63 ○○では研究炉が数多くあり、私も利用させて頂いたことがあり、この手の研究基盤は大変高く、恵まれていると感じます。(公的研究機関、研究員、助教クラス、男性)
- 64 現状で良いと思う。(公的研究機関、研究員、助教クラス、男性)
- 65 先端的機器を海外から購入するのではなく、自らそれらを構築する習慣と気概を公的研究機関や大学に持ち続けてもらいたい。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 66 知的レベルは高いと考えます。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 67 手段があっても目的がはっきりしていなければ無意味である。最も肝心なのは時代の先を見据えた目的を一番初めに始めるといふリスクテイクである。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 68 本件に関しては著しい改善が見られる。ただし、最先端のものでなければ、多国籍企業からみればコストと利便性の点から日本が最適ということではない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 69 知的基盤はテクニシャンがいる大学(特に旧5帝大)などには素晴らしい状況である。それを利用できることが、大学の先生方との共同研究の1つの意義になっていると思う。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 70 存在や利用方法を知らない人が多い。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 71 ○○の物質・材料データベース、特許情報の統合検索システムなど知的基盤や研究情報基盤の整備は進んでいる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 72 我が国の知的基盤、研究情報基盤は充実していると思います。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 73 設備は十分である。民間に使いこなす力がない。十分ではないという意見が多く出ると思うが、民間が既存基盤を使いこなせるように啓蒙、教育が必要である。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 74 AISTやNIMSにおける標準化や計量計測法の技術開発は良くやられている。それを産業がうまく使えるしきみを積極的に作っていくべきである。NIMSや大学のナノテク支援ネットワークは国の財産である高度な計測機器や専門家にアクセスできる素晴らしいシステムだがまだまだ利用されていない。もっと産業への便宜をはかってもらえないかと期待する。(民間企業, その他, 男性)
- 75 かなり基盤は整っているといえる。基盤の強化よりは、活用の仕方の問題があるのではないか。(その他, その他, 男性)
- 76 問18に関連して、問19で記載の各項目が、すべて必須のものであるかどうか、考えなければならない。例えば、「高速ネットワーク」の研究が必要かという点については、すべて民間に任せると、日本としてはこれ以上やらない、という決断があってもよいのではないかと思う。研究基盤として、「高速ネットワーク」を整備する必要があるなら、民間から購入して設置すればよい。(大学, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 77 政策研究に必要な公的統計データや行政データへのアクセスに関しては、改善されたものの、まだまだ非常に制約が大きいと感じます。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 78 理系の状況についての正確な情報をもっていないが、知的基盤は到底充分とはいえないと思われる。ただし、問題は、量的、あるいは制度的不備よりも、使い勝手が悪いことであると思われる。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 79 先端機器も、それを運用補助する人的な援助がなければ、ただの箱です。雇用を削減するあまりに、研究補助者が、減っている現状が課題と思われる。もう一つは、このような人材のキャリアパス、地位向上も必要と思われる。誇りを持って職務に当たることのできる職階制度や待遇改善が必要と思われる。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 80 研究情報基盤で、特に利用する外国論文・資料・雑誌・文献等ほどの大学からも無料で自由にアクセスできるような一元的管理を期待する。各大学の管理から、国の統一した管理を望む。図書費の負担を控え、必要なときスピーディーにネットで文献が得られること。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 81 先に囲い込みに近い枠組みが設定された。(スーパー特区等)(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 82 有効活用出来る基盤があるのなら、データベースなどをどこかに一元化すべき。(大学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 83 最近は充実しつつあるが、安定な運用のために、安定な経常資金援助が必要。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 84 データベース等は汎用性が高く、誰でも利用できる可能性があるのもっと充実させるべき。逆に、大型コンピューター等は誰でも使えるわけでもなく、順番待ちをしている間に小型のコンピューターでできる場合が多い。その割に高額なため、利益率が悪すぎる。大学図書館などはこれからデータベース化してネットワーク越しに活用できるようにするべきと考えます。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 85 我が国と限定すると日常の活動で接点がない。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 86 最先端の共用研究施設・設備を有効利用するためにサポート体制をもっと強化する必要がある。震災等に対応できるような分散型のシステムを構築する必要がある。(大学, 第2G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 87 グローバル化が進み、よい研究成果が英語論文として国際誌に公表される状況が進んでいることは望ましいが、国内に向けた発表はもっぱら新聞やTVに頼っている。英語で発表された研究成果が、日本語でも同時に公表され、全国民が容易にアクセスできる様な情報システム(アメリカのPubMed)のような情報基盤の充実を望む。我が国政府が日本の研究論文の評価を外国のトムソン・ロイター社のデータにたより、優れた研究成果の多くが国民のほとんどが理解できない専門の英語による論文で公表される点に我が国の情報基盤の弱さがあり、その責任を個々の研究者の発信能力の低さや国民の英語能力の低さへと還元する点には大きな問題がある。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 88 知的基盤や研究情報基盤は、大きな組織で、体系的にやるべきである。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 89 前年度の夏から秋に次年度の使用計画などを提出しないと使用できない、など研究そのものは社会変化に応じスピーディに実施することを求めている点と矛盾している。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 90 生物遺伝資源は倫理指針の運用次第である。多くの医療機関・研究者では、起こる見込みがほとんど無いような懸念を重視するあまり、十分な研究体制が構築できない状況にある。これについては、国が一定の運用基準や指針を作成することを是非望みたい。場合によっては監査をする等の対応をとりつつ、円滑で適正なゲノム医学発展を推進していただきたい。たとえば、バイオバンクやティッシュバンクにしても公的な箱を作ることは大きな意味はなく、産学が円滑に連携運用できる指針や運用基準を作るこそ重要と考える。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 91 昨今の仕分けの影響からか、産に比べ、官、学の状況は悪い。科学技術の発展に産官学の知的基盤、研究情報基盤のバランスは大きく左右すると思う。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 92 知的基盤や研究情報基盤に関しては、利便性があまり高くないと考える。各基盤の詳細な情報公開を望む。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 93 どこに何があるのかを知らません。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 94 この基盤への投資も大きな大学への投資と一体化しているように見える。地域の大学の特徴を活かした、共同研究・共同利用拠点の整備を進めるべきであり、先に述べた特徴的な公的研究機関の分散配置と連動させるのもよい。また、地震大国の日本の中で、特に地震や災害の少ない地域を選び、そこに大学や政府機関のデータバックアップセンターを設置し、例えば核戦争が発生しても、日本の学術的文化資産が喪失する事が無いような備えもあって良いと考えられる(ただし、情報セキュリティマネジメントシステムISMSの導入など、客観的なセキュリティの確保されている機関を選定すべきである)。各地域に特徴的な研究核を形成させ努力が不足している。今のままでは、東京に一局集中しすぎており、有事の時には日本の機能は麻痺する恐れもあると思われる。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 95 情報検索はアメリカ NIH の提供するシステムを利用することがほとんどである。利用したい最先端の機器が整備されているところがない。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 96 全般に、我が国はこうした基盤分野へのお金と人材の投資が少なすぎると思われる。本分野では国立研の寄与が重要と考えられるが、国研にこそ広く外国人を招へいし、また海外との意思疎通を密にはかるべきと考える。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)



- 97 地域バランスを考えないと移動時間が長過ぎてとても使えない。三大都市圏や研究学園都市では有効だと思います。これから、サテライト的な設備を充実させていくと良いですが仕切っている先生に人望がある適切な方を選ばないと難しいです。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 98 学会の論文のデータベース化、無料化を積極的に進めるべきでしょう。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 99 知的および研究情報基盤は形式的には整備されているものの、それらが十分に活用されているとは言えず、潜在的な利用者の掘り起こしが重要である。特に地方の研究教育機関に所属する研究、技術、教育関係者に利用を促すような仕組みや、広報活動は促進すべきである。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 100 使用のための周知が十分でない。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 101 論文が無料で全文入手できるようなシステムを導入して欲しいと思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 102 研究情報基盤として、論文のPDF等の取得・閲覧のしやすさに関して、大学間で大きな差がある。地方の大学では最新のメジャーな論文のPDFを自由に閲覧できる環境には無い。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 103 重要なことだと思うので力を入れてほしいが、情報を重要視しすぎて、研究現場の声をないがしろにはしないでほしい。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 104 論文購読にお金がかかりすぎる。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 105 遠隔アクセス可能なDBおよび計算機資源の充実が必要。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 106 企業と共同で研究を行おうとすると常に知財権が問題となる。大学と企業の共同研究における知財の基本ルールがあると良い。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 107 電子ジャーナルの利用について、大学や研究機関の間で共有化し、情報格差をなくしてほしい。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 108 知的基盤や研究情報基盤の利用に関する広報や安価な利用への配慮がなされていないと考えます。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 109 知的基盤、研究情報基盤は、地方大学、首都圏でも中小の大学にとっては敷居が高く、手をつけづらい状況にあると思われる。一方、資金面、人材面、地の利で恵まれた環境にある一流の研究者・施設を、十分に保護することもとても重要で、国際的情報発信力がわかりやすく高まると思う。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 110 研究施設を利用するにしても、旅費、滞在費等の資金不足で利用計画すら立てられない。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 111 研究情報基盤はかなり充実してきていると感じている。しかし、外国人研究者を受け入れた経験からは、必要な情報が日本語だけであることが多いのが問題と感じた。(大学, 第4G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 112 バイオインフォマティクを中心としたインターネット上の情報基盤整備はかなり進んで来ていると感じます。WebLSDなどは顕著な例であり、このようなデータベースの整備を望みます。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 113 たとえばJSTといった無能、非効率な機関を解体して、知的情報基盤を充実させることが日本のサイエンスを発展させるための最初の一手である。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 114 もう少し利用しやすいシステム構築、広報をすべきである。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 115 他のことは良く分からないが、自分自身、論文の検索に関しては、ほぼ100%、米国の検索システムを利用している。知的な安全保障の面で、問題がないのかと感じることはある。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 116 ごく限られたものしか自由に使えない印象がある。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 117 共用研究施設・設備に対する情報をほとんど私自身もっていません。おそらく周知が不十分なのだと思います。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 118 専門の検索システムより、民間等の検索エンジン等で十分な場合が多々あり、差別化がもっと必要ではないか。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 119 情報発信不足、および研究者の無関心。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 120 情報セキュリティの観点からネットワーク環境の利用に制限が課せられており、海外の研究機関と比べて、利便性が悪い。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 121 かなり専門的な研究に専念している研究者であれば利用しやすいのですが、しよせん我々のようなほぼ臨床の世界にいてどうしても研究分野もやらねばならないものにとっては利用しにくいというか、利用する機会すらないと思います。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 122 情報発信が不十分である。どういったサービスが利用可能なのか、自分の研究にとってどのようなメリットがあるのか、などよくわからない部分が多い。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 123 典型的にはデータベースを想定しているが、知的基盤、研究情報基盤は、国が整備すべきインフラ的な部分と民間が整備する部分を分けるなどして効率的に整備していくようにすべきである。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 124 共同利用の機器等の状況はわからないが、電子ジャーナルへのアクセスなどは大学によって契約規模が異なっているため不十分なところは大変不十分。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 125 知的基盤の横断的な利用の促進が進められているが、手続き等が煩雑であるように思える。研究情報基盤の利用についても同じことが言える。これらをもっと流動的に利用できるように、手続きを簡略化していただきたい。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)



- 126 図書館の書籍の電子化によって、誰もが制約なく、文献の全文検索ができるようになる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 127 やたらと整備するというのが、何に活用されているのか分からない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 128 データベース等については欧米に比べ劣っているように思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 129 ユーザーの姿を考えてない。権威主義が消えてない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 130 それぞれが単発的な機関なり基盤(あるいはハコモ)として運営されているような印象を受けます。やはり国家としてのグランドデザインに基づいた、戦略的な繋がりのある有機的活動・組織・基盤へ組み直すことを求められているように感じます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 131 検体や医療情報に関するアクセスを拡大し、研究開発を加速させる体制整備に期待している。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 132 物凄い金をかけているのに、我々ベンチャーには壁が厚い。公的機関同士の自己満足のように周りからは見える。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 133 サービス提供の姿勢がないため。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 134 施設があっても、使わせたくない管理人がいれば、意味が無いです。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 135 公的な助成だけで無く、民間助成が出来る仕組み作りをする必要がある。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 136 公的研究期間による最先端施設の運用には無理がある。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 137 非常に基礎的な研究から生まれる基本特許は別として、応用・実用化に必要な特許は産業界との連携なしには生まれないと考えられる。その意味では、そもそも産学連携、共同研究が少なすぎることに問題がある。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 138 標準化や認証に関わる体制作りが国家レベルで開始されているが、標準化に重きを置く欧州や、公開データベースに重きを置く米国、独自の市場と方法で都合の良い体制を作ろうとする中国に対して、我が国の方針をどうするのか、またどのように加速するのか、さらなる議論が必要だと感じる。最先端の共同研究施設・設備については、公開利用の場合は別にして、非公開での利用が高額すぎて、現実的に利用することができない。また一般的な分析技術等については、各大学ごとに運営が任されているようで、米国のように、博士レベルの技術サポートが多くいる開かれて使いやすい共用研究施設となっていない。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 139 利用したい設備の種類やスペックが不十分。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 140 中小企業が利用しようとする場合、ちょっと敷居が高いと感じるかもしれませんが。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 141 知的基盤や研究情報基盤そのものよりも、利用しやすいシステムを改善すべきである。利用しやすいシステムは、国が行うのではなく、大学発ベンチャーのような民間会社を活用し、ビジネスベースで進めるのが良い。大学にある特殊な装置を使いたい場合、申し出ると大抵使い方を教えるから自分で使いなさいという話になる。熟練したオペレータがいないと利用者の負担が大きい。ある大学では、電子顕微鏡を自由に使わせる代わりに、電子顕微鏡のメンテ・オペレーションを大学発ベンチャーに頼んでいるところがあった。良いやり方と思う。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 142 各大学・研究機関がどこも同じような分野で同じような研究を行うのではなく、大学ごとに特色・強みを持たせることが全体としてのレベルアップに繋がると思う。どの大学も同じ学部・学科を持つことの必要性は低いのではないかと(設備・人材の分散が全体としてのレベルアップ(競争力強化)を妨げているのではないかと)。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 143 存在がわからない。利用方法がわからない。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 144 利用を促進する情報発信がなされていないのではないかと。すべてを整備するのではなく、諸外国のシステムとのバランス、連携も考慮すべきかと。(病院, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 145 あまり知識を持ち合わせておらず、コメントはできません。敢えて申し上げれば、各機関の縦割りが強すぎるため、同じ分野あるいは重なりがあっても横の連携がないために無駄がかなり生じていると思われます。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 146 そもそも、詳細な情報が大学にいても入りにくい環境があり、学内事務方の資質の問題かとも思う。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 147 量自体は十分ではないかと。それを利用する環境、それを利用して我が国の競争力を高めていく仕組みが不十分と感じる。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 148 ある意味では充実しているが、金の流れる先が偏っているような気がする。(その他, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 149 公的研究機関を利用する場合、国ではなく、地方自治体でも中央に近いところではない地方の機関の対応が一般的に良いと思います。唯、分析・試験機器装置の面では、中央の方が揃っていますが、それ以外には今のところ思いつきません。(その他, 男性)
- 150 産業化を目指すのであれば、技術データベースの作り方に二種類の問題がある。まず、メタデータの付け方は、ドイツIWR社(再生可能エネルギー専門シンクタンク)の作るデータベースが優れているだろう。最終製品のスケルトン図が最初にあり、部品単位で関連技術、研究分野と担当者が国を問わず検索できるようになっている。また、技術の質を織り込んだ方法として、○○の○○や○○は高度性の度合いにより、開発のどのレベルまでかかわることができるのか、あるいはどの程度の産業振興を目指すことができるのかを格付けした独自のデータベースを持っており、これに応じて支援や取引の強弱、アプローチを使い分けている。(その他, その他, 女性)

Q2-28 我が国の大学・公的研究機関における基礎研究の多様性や独創性を確保する上で、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 独創的な、将来有望な研究課題を取り上げる仕組みになってはいない。追いつけ追い越せの世界観の中で、独創性、将来性を評価しうる、あるいは展望できる人材が育成されてはいない。すべてにおいて、平均より少し上の人材はいるが、とびぬけた社会が期待しうる人材は数少ない。大学院教育・研究体制の仕組みを根本的に変える必要がある。そのためにはまず、大学の学部教育の在り方を変える必要があるのでは。あまりにも専門化しすぎるのでは。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 研究費の配分の仕方に改善の余地がある。有効に活用するには、無駄な配分をなくすべきである。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 3 障害としては、個々の研究者の能力の問題が一番大きい。要は、優秀な研究者を如何に育て、サポートして行くかである。そのためには、研究資金の確保は当然であるが、公務員や大学・公的研究機関の研究者に対して、世の中がもっと正確な認識を持つことが必要。公務員パッシングだけでは良いことは何もない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 4 研究費使用の自由度がなさ過ぎ。あまりに問題の発生を抑えるあまり、研究費の半分以上は管理のための費用になる。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 5 研究費予算確保のために研究時間が削られている。リサーチアドミニストレータなどの人材育成が急務である。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 6 競争的資金に偏重しない、定期的な教育・研究予算の充当。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 7 私見ですが、独創的研究にはシーズオリエンテッドとニーズオリエンテッドの2つの層があると感じている。前者はある程度の選択と集中が行われていると感じているが、もっと集中化を進めても良いのではないか。後者はニッチ的な分野になるかも知れないが、中小企業のなかでも世界のマーケットで活躍している会社には明確なニーズがあり、この部分を掘り上げられていない感を抱いている。実力派の中小企業が抱えるニーズを解決するための研究開発支援を省庁の枠を超えて支援できるような視点・支援があれば、と感じている。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 8 外部資金獲得のための申請書、報告書作成に費やす時間の増加が、研究に費やす時間を減らしている。また、任期制の導入ならびに、外部資金の獲得のために、チャレンジなテーマに挑戦せず、成果の出やすいテーマを設定する傾向が強くなっている。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 9 問18の回答で述べたように、競争的研究資金全体の5%位は挑戦的研究課題(従来の採択基準とは異なる方法で採択)に与えるような制度ができることを提案したい。真の革新的研究が埋もれてしまわないように。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 短期的に実用化につながる研究課題と、重要だが長期的な醸成が必要な研究を区別し、それぞれを別の観点より評価し支援することが必要。(大学, その他, 男性)
- 11 PD・POによる評価やアドバイスが本来Global Management であるべきが、人によってはMicro Management になっているケースも見られる。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 12 プログラムオフィサーに若手が少ない。大学等の定年と同じ定年にすべき。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 13 多様性、独創性ともある程度のレベルに達しており、多様性も確保されていると思われる。むしろ問題なのは、その基礎研究を製品なりサービスにつなげるところの弱さではないかと感じる。ひとつだけ問題点をあげると、萌芽的な研究への投資が少ないこと。ただ、やみくもに与えても駄目であるので、萌芽的な研究提案であってもそれを評価することができる「質の高い評価人材」の育成・維持が必要。たとえば、1年目は広く捲いて、1年後にしっかり評価し、進捗がみられないものは落としてだんだん絞っていくような方策も必要だが、その場合でも、成果を評価して将来性を見極められる人材が必要である。「お金を何に使った」などの無駄で意味のない評価はやめて、成果と将来性を評価するという文化に変えていくべきである。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 14 社会実験環境が不十分。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 15 大学教員を任用する際の研究実績の評価方法が多少問題である。また、外部資金もトップ学術誌に掲載された論文数を大きく評価しすぎる傾向にある。この風潮は、トップジャーナルに載りやすい研究テーマに研究者が集中する傾向を助長している。大学における人事選考の見識が問われていると言えないこともないが、独創性を重んじる気風を強化する必要があるか。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 16 研究費が付きにくい。(大学, 第1G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 17 研究費の総額は世界トップクラスであるが、コストパフォーマンスはさほどでもない。これは決していい成果が出ていないのではなく、世界へのアピールが足りないためと思われる。基礎研究もグローバルに展開しないと注目されない。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 18 大学においては学生を頼りにした研究活動に限界を感じる。パーマナントな研究者としてのポストは教員しか無い状態で、数人の教員、任期付きの研究員、数年単位で入れ替わる学生では、息の長い研究を続けることは難しい。教員以外にも大学で研究を続けられるパーマナントスタッフを用意するべきでは無いだろうか。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 19 多様性や独創性は短期の業績に縛られずに広く研究することを認めること。基礎を重視する風潮が重要で、あまり目に見える成果ばかりを追いすぎないこと。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 20 競争的資金の評価において、インパクトファクターが過度に用いられている気がする。そのために、競争的予算申請においても、確実に、3~5年で論文数を稼げるテーマを提案する若手が増えている印象がある。確かに論文数は増えるかもしれないが、このままでは、日本から大きな仕事は出難くなるのではと危惧する。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 21 生物の基礎に迫るような研究でも、疾患治療に直結しないものは研究費が取りにくいと思います。これらの研究を、正當に評価できる仕組みを作ることが重要だと考えます。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 女性)

- 22 イノベーションに繋げ、また、将来のイノベーションの芽を育てるために、競争的資金の前段階の研究を展開しておく必要があるが、そのためには研究者の自由な発想に基づく研究が必要である。それによって多様性も確保できる。そのためには、「基盤的研究」を支える運営費交付金のような基盤経費が必要である。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 23 評価が、短期的な方向に向かっているように感じる。研究費が有力大学に集中しており、その他の大学の研究力が落ちている気がする。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 24 現在JSTやNEDOなどtarget-oriented researchでないと大型研究費はとりにくい。逆に言うと、大きな研究費を確保するにはこうしたテーマを研究するしかない。そうすると面白いだけの基礎的研究(役に立つかどうかは数年~数十年のスパンではわからない)でお金のかかるものはできなくなる。JSTやNEDOは設定テーマが似通っていることがあり、同一の研究者に集中して配分される傾向もあることから、こうした状況が多様性や独創性を確保しているとは言いにくい。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 25 一部の予算配分について、申請書重視ではなく、知り合いだからといった理由で予算が配分されているように感じます。日本には真に価値のある研究が沢山あるので、そういった研究により予算が配分されればと感じます。(大学, 第2G, 理学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 26 特定のテーマについては基礎研究の成果が出て、国際的に突出している面があるが、日本を研究拠点として諸外国から研究者が集まるケースは、まだまれと見受けられる。多くの競争的資金が、少額・短期間化して、資金確保とアドミニストレーションに多くのリソースを費やしているのはもったいない。基礎研究の多様性や独創性は、長期的なプロジェクトのなかで育てていく面を尊重した研究費の設定が望ましい。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 27 JSTさきかけの領域会議には大きな意義がある。この研究費制度が、40台、50台それぞれにもあるとよい。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 28 問25について、研究分野にもよるが、世界的なネットワークへの参画には、国際会議への参加では不十分で、例えば留学先、ポスドク滞在先の研究者など、「個人的な」ネットワーク構築が必須であり、それは大学の組織として対応できることではないと考えます。一方、大学としては、当該者がまとまった期間、留学、滞在できる「支援体制」の構築、「費用の援助」などが可能と考えます。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 29 研究成果ではなく、研究予算獲得をより高く評価する傾向の研究機関では、基礎研究はあまり高く評価されない傾向が強い。10年単位の長期を必要とするような大型基礎研究は、それを行うための予算基盤が全くないに等しい。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 30 近年、研究室内の研究者間のテーマがそれぞれ全く異なることが多いので、教授が准教授や助教の成果を把握できない。そのため、個人の研究能力は論文数など客観的なエビデンスのみが必要となり、じっくりと時間のかかる研究テーマを若手が選択できない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 31 研究成果がすぐに見えるテーマに研究費が集中する傾向があり、社会基盤そのものを支える地味な研究には興味をもたれないのは問題だと思います。どのような分野にも、そのテーマに即したイノベーションがあると思うので、それを芽吹かせるために、広くかつ長い目で研究費を投じていく政策が必要なのかもしれません。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 32 基礎研究で日本は多くのノーベル賞受賞者を輩出しており、現在のところ国際的に高い水準にあると考える。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 33 若手の研究者で判断するには質問が難しいかと存じます。ただ、独創的な研究テーマでも十分に説明されていれば障害に遭遇することは少なくなるのではないのでしょうか。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 34 私の研究分野においては、かなり基礎研究の多様性や独創性が確保され、実現していると思います。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 35 研究者、特に大学における、有能な人材に、過度な仕事が集中している点が問題と思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 36 独創的な研究を理解できる人材が不足していると感じる。日本では各研究分野の研究者の層を厚くすることが重要であると考えます。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 37 サイエンスでは、独創性がよくても実証できなければ意味がありません。一つは機器の老朽化や設備の不足が問題だと思います。共通機器の偏りが研究機関ごとに多いように思います。数年たった機器の廃棄でも、場合によっては、他機関では有用ということもあるとおもいます。このように、使用しない機器の融通に関して仲介してくれる組織を正式に認め、研究費での支払いができる様にできれば良いと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 38 基礎的な研究は研究費の確保が難しいが、工夫次第では十分な資金確保が出来ると思う。ただし、旧帝国大学に偏った研究費の配分は改善すべきだと思う。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 39 日常の業務におわれ、研究時間の確保が困難である。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 40 独創的な研究は、日常の基礎研究の積み重ねから出てくると考えている。競争的資金獲得のための書類作成等に時間がかかり過ぎ、十分な思考を行う時間がない状況もある。また、いったん資金が確保されても会計事務処理の煩雑さから、本来の研究に支障が出ている状況もある。応募様式の簡略化、事務処理の簡略化を強く望む。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 41 重点分野とそうでない分野との間に資金配分の点で大きな格差がある。研究の多様性を維持確保するためには、重点分野でなくても、十分な資金配分の確保が必要である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)

- 42 日本のような、研究において成熟したとされる国家は古い学問・技術を維持・向上・普及させる側面と、世界のリーダーとして新しい学問分野、産業分野を開拓・発展させる側面の両方を兼ね備える必要があると思います。日本のトップメーカーにおいても、大学にしかない前者の技術を社内に普及させたいと考えているケースが多々ありますが、資金的な問題により、大学との共同研究にまでは踏み出せず、ローテクのまま製造を続けている分野が多いように感じております。国の政策として、最先端の産業分野を意識しすぎるがために、このような大学のシーズの産業への展開がおろそかになっていないか、少し気になっているところがございます。なお、独創的なテーマに取り組む際の問題点としては、研究機材不足ではなく、研究者不足の面だと思えます。積極的な雇用促進と、現役学生が、「博士後期課程に進学すると損だ！」と思わないような方策が重要かと存じます。科学立国を目指す日本において、「研究者は割に合わない！」と思わせないような方策が重要だと思います。現在の学生の意見としては、研究自体には大変興味はあるが、企業に勤めた場合の生涯賃金と比べて、大学等の研究機関に勤めた場合の生涯賃金は極めて低いため、生活のことを考えると企業に勤めざるを得ないというケースがほとんどだと考えております。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 43 基礎研究の範囲の定義次第ですが、基礎研究のみに重点をおいた研究では予算が取りにくいように感じます。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 44 基礎研究において多様性・独創性を確保するには無駄や失敗をなくすことにこだわりすぎたはいけません。リスクは高いが独創的で発展性が見込まれる研究に対する研究費支援枠を設けてはどうか。科研費の挑戦的萌芽研究がこれに当たるのかもしれないが、失敗リスクが高くても採用することを前面に出した研究費枠があれば、失敗を恐れずに独創的な研究にチャレンジする研究者が増えるかもしれない。あと最近気になるのは、失敗を恐れる学生が多くなったような気がする。リスクを知った上で行動できる強い精神を持った人材を育てないと、将来、多様性・独創性は確保できないと思う。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 45 多様性・独創性のある研究をするには、設問の中にもある「研究費の確保」が基本的に困難になっていると思います。例えば、私のやっている研究のひとつは非平衡系に関する化学ですが、非平衡系は化学の中でも異端的な扱いで、あまり受けが良くありません。「散逸構造」というのは非平衡系で重要な言葉ですが、化学者でその言葉自体を知っているのは極少数だと思います。また、他を題材にした科研費は採択されても、非平衡を題材にして研究費を応募しても採択されません。結果、研究費を獲得するため、研究を継続的にするために別の「流行り」の研究を行っています。個人的には、評価する側に十分に広範囲な知識を有している人や、若手や挑戦的な取り組みをしたいと考えている人がいるのか知りたいです。科研費を評価する側に問題があれば、結局独創性や多様性があっても芽は出ません。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 46 ポピュラーサイエンスに関するトップダウン的な研究も大事だが、萌芽的研究や基礎的研究も重要視した方がいいかと思われる。40～50歳代の中堅研究者を奨励する中堅研究誌は奨励研究費があってもいいかと思えます。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 47 独創的な研究を行うには、研究費は必要である。独創性が強すぎると研究費の確保が困難となる可能性が高く(その研究の重要性を理解されず)、研究費が貰いやすい現在流行のテーマに皆が集中する。その結果、独創的な研究を避ける研究者が増加するのではないだろうか。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 48 大学における基礎研究の多様性や独創性の他者による評価が、十分に行われておらず、そのため研究支援の対象となるケースが少ないので、私立大学の枠等を設けて配分してもらいたい。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 49 私は基礎研究を行っています、その点を評価し、研究費を援助してくれる財団等もあります。しかし、その数はわずかです。また、基礎研究では多額の研究費を獲得することは非常に困難です。自分の力不足だと思いますが、基礎研究でも多額の研究費を獲得できるような体制を作ってほしいです。(大学, 第4G, 理学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 50 研究時間の確保が困難であることが主な障害だと思われる。技術的な問題に対しては研究費でカバーできると思うが、独創的なアイデアを考案するには構想をねる時間が必要だと考えている。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 51 国策。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 52 独創的な研究テーマに対する予算配分の見直し。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 53 実用化実用化と言い過ぎないこと。(大学, 第4G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 54 研究期間の短さがネックになっている気がします。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 55 独創的な研究テーマを立案し、研究費の確保のためにその研究内容を詳しく記載し応募した際に、その内容を評価してもらうのに困難さを感じることもある。解決策として、その内容の査読者を研究者自らより最低一名でも推薦させていただくとありがたい。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 56 先の見える研究の推進は十分にサポートされている。数年毎の評価などは、長期的な、かつ大胆な研究推進には足かせとなっている。特に若い研究者が短期の契約になっていることは問題。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 女性)
- 57 分野を限定しすぎたプロジェクトが増大していることが障碍である。グリーンイノベーションとライフイノベーションに限定することはマイナスが大きい。ナノエレクトロニクスやスピントロニクスなど最先端ナノテクノロジー基盤を活用した研究を重視すべきである。世界の趨勢を良くみて科学技術基本計画を立案することが重要である。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 58 独創的な基礎研究では、多様性を確保することが重要であることから、多額の予算を必要としない工夫をしつつ成果をあげて、見通しが得られた先に高額規模の展開を行うことが必要。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 59 基礎研究の質と国際的ネットワークに関しては、わが国は良くやっている。ただし、イノベーションは基礎研究だけでなく、ビジネスモデル等の多くの要素もあり、必ずしも十分に行われているわけではない。ただし、これは世界中どこでもそうであろう。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 60 公的研究機関の多くが独立行政法人となっており、「中期計画」に基づいて研究を行う必要がある。本来、研究に関しては計画通りに行かない場合があるにも関わらず、中期計画の達成は絶対条件になってしまっていることから、結局は結果が出そうな研究しか表向きやれないことになってしまう。それ故、多様性、独創性を確保するための研究への研究資源の確保が困難となっていることが問題であると思われる。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 61 基礎のための基礎研究や、予測されるような課題の乱立が邪魔をしていると感じる。事前評価を厳正に行い、ある程度実績を積んだ若手研究者に成果を問わない冒険的な研究をする大規模予算をつけるなど、事後評価にひるんで常套手段で論文を作ることを考えずにすむものを予算立てできれば面白いかもしれないと思います。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 62 研究費の確保のため、研究費を獲得しやすいテーマへの変更を余儀なくされることがある。時流に合わせた研究は重要であるが、基盤となる研究に力を入れて、地盤を固めることも重要ではないか。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 63 基礎研究と言っても、論文件数を重視しており、引用回数少ない基礎研究がかなりある。研究者の評価について中長期的視点からみることも必要ではないか。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 64 基礎研究に偏りすぎてるぐらい、しっかりされている。一部の大学・先生に偏りすぎ、もっと埋没している研究者を発掘していったほうがいい。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 65 科学研究費の確保に研究者がかなりの時間をとられている。科学研究費採択の評価基準もハードルが高すぎないだろうか。国の復興・世界経済の建て直しは基礎研究を重視した科学技術振興と想う。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 66 在籍していた複数の国立大学法人に限った意見です。大学教授と言えども、国際協同研究をストレスなくこなす語学力を持つ人は意外に少なく、多くの教員が必要な一歩を踏み出せずにいるのではないか。語学力の障壁は、(語学があまり得意でない)数人の教員に一人の(語学力が優れている)セクレタリーを付けることで克服できる。この仕組みなら、英語以外の多くの言語にも対応でき、東南アジアや中近東、あるいはアフリカなどの諸国とも国際的に独創的な協同研究の端緒が開かれるものと思う。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 67 長期的雇用の確保、競争原理が弱いこと、旧帝大を中心とした、予算・人材の囲い込みが多様性を阻害している一面がある。地方大学に特色を持たせ、独自のブランドを確立させることが重要。つまり、優秀な学生・人材が地方大学にも集まるような施策が必要。単純な競争原理は、一極集中を助長する。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 68 独創的な研究成果や展開のためには、研究リーダーの資質が重要であり、資金配分の際の方針として、その点も強調した方がよいのではと考えている。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 69 大学の研究者は、流行を追いかけ過ぎているように思います。一方で流行が去ると、その研究を止めてしまうなど、研究の継続性・持続性が感じられません。流行の研究開発のみに一極集中するのではなく既存の地道な研究にも公的予算を十分に確保していく必要があると考えます。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 70 企業における独創的な研究テーマの実行は、費用対効果の観点から益々難しくなると思います。研究助成のあり方について、再考が必要かも知れません。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 71 独創的研究は行われている。イノベーションにつながらない(大学、企業間の橋渡しができない)ために評価が上がらない。独創的研究を応用に持っていき、人材育成が必要である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 72 今後、科学技術への予算配分が災害対応(地震や津波リスク分析、放射能モニタリング、エネルギー開発、研究施設復興、災害リテラシー強化・・・)に向けられるのは止むを得ないことではある。しかし、そのことにより震災前の科学技術計画に比して、失う若しくは後れを取る基礎研究領域の評価、リスク分析は必須である。震災により大きな被害を受けた産業界がそうした基盤研究を支えることは困難な今、災害対応以外の科学技術振興が致命的な遅滞を負うことのないような視点も欲しい。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 73 一部の大学の研究者は、独創性、多様性よりも、米国で流行している研究テーマを提案することを好むように見える。企業ならば事業への貢献が第一であり、高度な独創性を研究に要求されないのでもまだよいが、学術研究機関では問題である。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 74 独創的な研究テーマに取り組む場合は、研究予算の確保が困難な場合がある。額は小さくて良いが、長期的視野で研究が行える国のファンドが必要である。(民間企業, その他, 男性)
- 75 回答者の分野(JST課題で食品衛生関連の先端技術開発を行った)で言えば、技術革新をはかる上で一番大きな障害は社会活動における公定法によるしほりである。学術の本質は既存の価値体系に捉われずに、新しい価値を構築することにあるが、最近の研究者コミュニティ(学協会)はこうした姿勢に乏しく、法令の枠のなかで、社会貢献をはかることが主たる役割と自ら任じているところが多い。イノベーション(発想の転換)とは何であり、何故必要かということをもっと行政がリーダーシップをとってやるべきと考える。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 76 基礎研究に対して、なかなか大型の予算が付きにくい点も問題であるが、人的な支援体制構築が可能な予算も必要と思われる。人件費が研究費に加算されていないと、研究に従事する人数に限界があり、研究が進まない。応用研究に近いところでは、企業からの研究員派遣などで、研究人材の確保が可能であるが、基礎研究では、このようなことは、ほとんど期待できないので、この点(人件費加算)も不可欠と思う。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 77 「わからない」、ことからあまり情報が得られていない、すなわち発信が弱いのではないのでしょうか。研究費を莫大にかけているわりに、プロジェクトを管理する中間マージン費用に費やされ、青色LEDやiPSに続く、大学発の成果というのはあまりニュースでも見ないような気がする。細かい研究のプレス発表は見るが、実用化されたのかとされていないのかよくわからない。(大学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 78 運営費交付金の十分な確保(2兆円程度に)。競争的資金は短期間ものが多く、10年ものも拡充すべき。10年くらい無いと、独創的な基礎研究は生まれない。PD,PO制度の導入は一見よく見えるが、実は評価管理の視点が多く、研究支援という意識に乏しい。足を引っ張るような課題管理者は不要。また、企業の落ちこぼれをJSTやNEDOが拾いすぎている。研究開発面・管理面でダメな民間人が大学人を管理してもダメであるの是一目瞭然。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 79 自由で独創的な基礎研究を行う土壌が現在の日本にはない。特に新規の基礎研究には研究費も確保しにくく、発達のしようがない。現状では、研究者個人の努力によってかろうじて基礎研究が継続されている現状にある。どの省庁においても、すぐに社会的に明確な「成果」が出ないものには研究費を付けないという風潮がある。これを一刻も早く改善する必要がある。役所の縦割り行政や重複を避ける傾向も、多様な基礎研究の発達を阻害している。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 80 独創的な研究テーマはなかなかその有用性が理解されていないと思います。長期的視野で見ると必要があると思います。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)

- 81 研究資金の確保に非常に時間がとられる。研究評価系は悪くないが、その進行が遅い。(大学, 第1G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 82 研究費は科研費の挑戦的萌芽にみられるように一定枠は確保されていますが、一課題ごとの配分額をもう少し上げて良いのではないのでしょうか。現状は本当にイノベーションを起こす気概を持って進めるに足る金額ではなく、過去の実績のあるリーダーが保険的に獲得する枠になってしまっている感があります。例えば研究期間が終了するところに審査委員による再評価を経て研究費を大きくして継続させる、といった、現場の士気を上げるような、研究推進者と評価者との対話をもっとあってしかるべきかと思えます。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 83 (短期の)成果主義が行き過ぎて、地道な基礎研究を続けることがどんどん困難になっているように思う。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 84 これは数学だけかもしれないが、独創的な研究よりも古くからある研究テーマを守ろうとする人が多いように思う。彼らが研究費や研究機関を牛耳っている限り本当に独創的な研究はできないであろう。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 85 国家が破たんしかけている現状で、30年後にしか芽が出ない基礎研究に大金を投じている場合か。もっと足元の5年で成果が出る研究に手厚い補助を出すべきである。そして、出したからにはしっかりと成果を出してもらおうよう徹底的な監視が必要。資金配分期間は、「お金の使い方」ばかりにうろさく言っているが、全く持ってナンセンス。そうではなく、「結果を出してもらおう」ことに超えるさくならなくてはならない。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 86 研究分野によって異なると思うが、基礎研究に対する研究資金が安定していない。また、応用研究(産学連携)が強調されすぎており、しかもその意味が真の「応用」や「連携」ではなく、「売れる技術かどうか」という尺度で誤って捉えられている風潮がある。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 87 基礎研究に対する支援が大きく欠落しているように思える。競争的研究資金は少しずつ増えてきているが、予算獲得のため、短期に結果が見込まれる研究に取り組まざるを得ない風潮にあるように感じる。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 88 独創的な研究テーマに取り組むには時間がかかる。論文がそろわないため予算が獲得しにくく、後回しになってしまうことが多いように思う。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 89 開発途中段階の研究の評価システムが必要。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 90 大型研究に応募した際の審査の不透明性と不公平性。公募で採択されたメンバーを見ると主たる研究メンバーの関連者が多い(知り合い同士でお金を回しているため独創的なものは排除される傾向にある)。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 91 校費、教員の削減により、基礎研究の多様性は急速に失われつつある。多様性の減少から将来的に独創的な研究がでる芽が摘まれており、この影響は10年、20年後に表面化するであろう。また独創的な研究を促進するのであれば、目的を限定した資金配分(JSTやNEDOなど)は廃止し、すべて科研費の基盤研究に統一すべきである。テーマ設定をしていること自体が独創性を否定している。また、このような資金でプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターが関与したもので、公平に分配されていると思えない例が多々見受けられる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 92 独創性の高い研究課題を評価する体制が整っているか疑問を感じる。脚光を浴びている課題や材料を用いている研究に比べて、多様性や独創性の高いテーマは研究費の確保が困難であるとを感じる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 93 多様性を失わせているのは、重点大学への過度の集中投資と見える。国立大学法人化以来、色んな大学改革を先導する多くの政府施策(振興調整費など)は、全て旧帝大クラスを厚く支援する形で行われて来ており、地域のもつ多様性を脆弱なものにしてきた。独創的なテーマは一朝一夕では生まれえない。安定な研究環境で長時間かけて熟成された研究が真に独創的な成果を生む。多額の研究費を集中的に投資すれば、それに比例した研究成果が生まれるというのは幻想である。教育と研究が大学の本来の使命である。この原点に立ち返り、何が今の大学に本当に必要かを熟考する必要がある。基本は教育研究時間の確保であり、評価に追われる現状は本末転倒である。日本の研究力の強化には、評価至上主義の現状の早急な改善が望まれる。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 94 研究内容が細分化されていく中、独創的な研究テーマを、過去の実績にとらわれず、評価することは困難であるとを感じる。消極的であるかもしれないが、研究費の採択率を向上させることが、基礎研究の裾野を広げる上で最も有効な方法であると考えている。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 95 十分な研究予算の確保が一番大事だと考えます。独創的な研究テーマに対して、正当な評価が行えないと基礎研究を行うことすら不可能なので、そのような屋台骨をしっかりと構築して欲しい。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 96 全く新規の研究は既存の研究成果が無い。評価者が適正にこれらの研究シーズを評価できるか否かの力量が重要である。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 97 基盤的研究費、いわゆる公費が削減されている点が問題である。競争的研究費(JST)は使途が厳格で、自由度が低い点が問題である。たとえば、研究に基本的に必要な電子天秤(他の研究にも活用可能)などは購入できない。競争的資金が自由度の高い物(従来の公費)になることが独創的な研究の遂行に繋がるはずである。科研費以外の競争的資金(農水実用化研究、JST)は実用化(製品化)が重要であり、独創的な基盤研究とは距離がある。よって、公費の増額とともに、科研費の増額が重要である。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 98 予算が十分に準備されている分野とそうでない分野との格差がある。古く思われているが実は新しい研究テーマが存在する分野への政府レベルでの理解が乏しい。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 99 サポート体制の不備、サポートスタッフの不足。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 100 研究費の確保。(大学, 第3G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 101 米国で十分に経験を積んだベンチャー・キャピタリストをリクルートし、企業と大学を結びつけるポジションにつける。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)



- 102 出口の明確な研究が評価されており、科研費でさえそのような傾向が顕著である。また、各研究費で評価方法は異なると思われるが、相対評価を強要されており、ダメな課題であっても落選させられないのが問題である。良い課題は枠を拡大してでも採択し、ダメなもので枠を埋めないような厳しさが必要である。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 103 結局、産学官という冠が邪魔しているのではないか。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 104 産業や医療に利用出来る研究と分かるまでの評価が低い。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 105 流行キーワードが横行しており、評価につながる傾向があるかもしれない。研究成果をしっかり評価すべきで、すぐに社会的成果に結び付かなくても、将来への期待を思考する必要もある。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 106 近年、産学連携等のキーワードに代表されるように、研究成果の社会的還元が求められています。もちろんそれは重要なことではありますが、基礎研究は、直接の応用を目的としたものではなく、もしかすると数十年後に何か応用があるかもしれないといった長期的な視点での還元や、あるいは単に人類の知的財産であるということ、社会的に強く広くお認め頂きたいと思えます。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 107 研究費(競争的資金)の配分方法に問題があると思う。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 108 「貧すれば鈍する」で、基礎研究をじっくり腰を据えて行う、それを許す余裕が社会全体にない(自由を謳歌しすぎた大学教員の責任かもしれません)。管理や規制を厳しくすると本来取り締まりたい不良教員は引っかからず、適正な教員のアクティビティまで阻害することになるので、規制と緩和のさじ加減の最適化をはかる。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 109 研究と教育の役割分担。研究時間の確保。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 110 設置者からの予算が削減されている現状では、組織内研究費の確保は不十分であり、一方で企業等との共同研究などの外部資金は、応用研究が対象となっています。公的外部資金の配分において、基礎研究への配慮が必要と考えます。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 111 前述の通り、多様な研究テーマに対して、たとえ成果はまだ出ていなくとも独創的で重要と思われるものについては研究予算を積極的に付けるようにしてほしい。その場合、申請時期、申請期間、申請金額などに多様性をもたせて良いように思う。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 112 障害:トッピングの研究資金。その研究費を得るために、周辺分野の研究者が同じ方向を向いてしまい、多様性が損なわれる。また、「何かに役立つ」研究でないと、研究費を得にくい状況も問題といえる。方策:独創的な研究をきちんと評価できる基盤が必要。だが、独創的かつ重要な研究と、独創的ではあるが重要性が低い研究の区別も重要である。研究者側も、正当に評価してもらえるように、研究上の独創的なポイントと研究の重要性をきちんと説明できる必要があると思う。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 113 基礎研究者が魅力的な存在となるようにする必要があるだろう。そのためには、若手を始め研究者のポストの確保や基礎研究への潤沢な予算配分も必要だろう。海外の有能な研究者にとっても魅力的な研究環境を作る必要があると思う。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 114 即、成果が見込まれるような研究にしか研究費が出ないことが問題だと思います。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 115 結局、研究費が一部に偏ってしまうため、独創的な研究をしなくてもできない。出来レースではない審査方法、審査員の再考が望まれる。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 116 大学も含め、それより前の教育である、小学校、中学校、高校においても、独創性を大切にしている教育が十分行われているか検証し、足りなければ足すことも必要かと思えます。研究は、限られた人だけのものではないはずで、裾野を広げることも、我が国の研究レベルを上げることに繋がるように思えます。また、研究に対する理解が国全体に広まれば、国の予算における研究費の配分も増え、多くの人に研究のチャンスが回り、多様性や独創性も現在より確保できるのではないのでしょうか。日本人の几帳面といわれる資質は、研究に向いているように見え、これを活かさないのは、もったいないと感じます。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 117 評価のシステムが悪い。課題に忠実であることしか評価の対象としていないので、仕事はどんどん小さくなって行く一方である。極めて問題。達成度で評価するのはそろそろ再考の時期に来ているのではないか。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 118 毎年毎年の業績評価によって、研究者は疲弊している。これではまともな研究ができない。(若手)研究者には、研究のチャンスと異なった分野間の交流を行える場を与えるべきであろう。科学研究費は、現状でも良いのではないか。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 119 我々の研究機関は産業官庁(農水省)が所管しており、実用的な研究への期待が大きいため、本腰を入れて基礎研究に取り組むのは難しい環境にあります。しかし、実用的、応用的な研究を進める中で基礎研究の必要性やシーズ、意欲が出てくる場面もあり、一定の比率で基礎研究を進めてもよいのではと感じています。そのような状況の中で基礎研究を安心して(?)行うためには、研究の内容をもう少し分類してエフォートを自他共に明らかにしておくという方法があるかも知れません。昨年、米国の農業研究・普及機関(大学に所属)を訪問した際に、毎年、研究40%、教育10%、普及50%などと各研究者のエフォートを上司と相談して決めていたという話を聞き、面白いシステムだと思いました(評価にも関わってくるのでした)。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 120 特に成果の社会還元が求められている状況で、基礎研究立ち上げ時における評価が得られにくい。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 121 独創的な研究テーマを発掘するための情報収集として、国際会議などへの出席が考えられるが、国外出張などの制限が多いために、特に欧米の研究者との交流が制限されているように思う。もっと多くの情報交流や人材交流を通して、国際的に独創的な基礎研究の種を発掘することができるのではないかと思う。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)
- 122 研究費と時間の確保。どんどん切り詰められており、とにかく余裕がない。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 男性)

- 123 独創的なテーマはうまくいか分らないが面白そうだからやってみるといった雰囲気がないと最初はとりかかりにくいものである。新奇性が高く独創的であるほど従来の学問体系にどっぷりつかった競争的資金の評価者たちは高い評価点を付けたがらないと思われる。そうしたことから考えて、研究環境に時間的、労力的余裕があり、浮かんだ発想を披露しあい刺激し合うような少しゆったりした研究環境と好奇心旺盛な研究者が組み合わせられた時に、基盤研究の多様性や独創性が高まるように思う。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 124 短期間で確実な成果を出すことが求められることが、基礎研究の進展の障害になっていると思います。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 125 基礎研究を出口にもってゆく(米国のPO制度を超える)PO制度を採用すべきである。(投資効率の改善)(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 126 基礎研究と言われるものが何か、実態としてどのような分野にどれだけのお金を投入しているのか、良くわからない状況であり、実態を把握した上で対応策を検討していく必要がある。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 127 国民性と非国際性、言語の閉鎖的現状。国際言語の導入がいつになっても実現しない。10月入学よりはるかに重要。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 128 国際的人材の育成が極めて不十分であり、世界で当たり前のように活躍している数もとても少ない。中国や韓国人にはどこでも会うが、日本人の国際的研究者に会うことがない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 129 大学等では研究予算取りに忙しくその方へのウェイトが大きくなりすぎるを得ない環境に思える。その為か、結果を急ぐ研究テーマに成らざるを得ないのかも知れないが、基礎研究が疎かに成って居るのではないかと思える。その様なことから1年から15年くらいに分け様々な期間の中で研究していければと思う。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 130 近年、競争的資金の割合が増大しすぎており、採択において格差が出てきている。優秀なアイデアを持つ研究者であっても、大量の申請書類を書かされて、結果、不採択となることも多く、最初から申請を断念する研究者も増えてきた。その結果、年とともに申請提案のアイデア水準が下がってきていると懸念している。さらに、研究期間終了後の実用化をあまりに強調するので、無難な提案しか出てこないように思われる。やはり、日本にとって戦略上、重要となる研究テーマについては競争的資金と切り離して、研究者を逆指名して最先端の研究を走らせる必要がある。勿論、現在、そのような研究テーマも走っているが、その際の、設定の根拠、研究者の選択が曖昧となっている。各々の省庁がお抱え学者の利益となるテーマ、研究者採択へと誘導されているのではないかと疑うことさえある。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 131 「日本国が今後世界の中で生き抜くためには科学技術立国になることが唯一の選択肢である」という方向性を示すことができるのは政治的リーダーシップによらざるを得ないが、そのリーダーシップが不在であることが最大の障害ではないか。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 132 研究費の削減と適切な配分がない。科学技術政策がないに等しい。大学の根本的改革が必要である。独立法人化してもその意義を捉えていない。学長の選挙が間違っている。学内から無難な人材を選ぶことになっている。また、副学長や理事が増え、末端の若手のスタッフの給与を取っている。つまりいわゆる経営層と思っている人材がその働きをしていない。またこんなに多く必要もない。何が大学の経営かわかっていない。学長は、学内からの持ち上がりはやめるべきだ。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 133 正当に評価することのできる人が少なすぎる。世の中に無いものを作ろうとしたときに、それで事業化した時にいくら売れるかを書かされるが、本当に新しいものだとか、何かの代替品でないために、市場規模の根拠は無しになってしまう。こういうものを、きちんと評価することのできる仕掛け、評価できる人がいないのではないか。改良品の開発のみで、まったく新しい市場を創造できるようなものは採択されないのではないか。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 134 現在主流となっている産業を成し得た先人が各機関の審査員を務めておられるためか「〇〇はこの手法」という固定概念を脱しえない方が多い。経験は非常に大切だが、突発的なイノベーションを生むのであれば、柔軟で自由な思考回路を持っている若手も選考委員に登用するなど、世代間の不公平さをなくすべき。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 135 個の研究者を見たときに、基礎研究は応用研究と平行して行うほうがよろしいのではないかと考えます。皆がそうでなくても良いのですが、複数テーマを平行して実施する研究者が増えても良いと思います。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 136 大学の研究者のやる気の無さ。本来研究をやりたい人が、その立場にない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 137 独創的とは何なのか、技術者の独りよがり判断は拙い。中小企業にとって、ローテクの集積がハイテクです。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 女性)
- 138 学内、学会、大学等、派閥間での足の引っ張り合い。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 女性)
- 139 例えばナノテクやバイオなど、トレンドな分野の課題に偏りすぎていないか。学問の基礎、長期的な技術基盤をしっかりと支える分野への長期的視点から支出することが必要。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 140 研究費もあるかもしれませんが、そもそも「本当に価値のある独創性のある研究テーマ」がどれくらい設定されているか、という点に疑問を持ちます。また、そういうテーマを活かすためには、むしろ何もしない方が、却ってよいのではないのでしょうか(本当に意義のあるテーマであれば、賛同者がつくとか、スポンサーがつく、ということが起きると思います)。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 141 基礎研究を行う上での評価システムが整備されていないのではないかと(論文引用数による評価は一面的過ぎるのでは)。政策的に、機関毎に基礎研究/応用研究等の区分を明確にしていくことも必要ではないか。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 142 予算が足りないのではないのでしょうか。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 143 研究者が管理業務や報告などに煩わされない環境作り。様々な分野の研究者が、一緒に食事をしたり、相談したりできる環境作り。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 144 大学等での研究費の配分に偏りが見られるので配分方法の再考が必要である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)



- 145 予算配分の際に研究テーマを審査する側が従来のパラダイムに縛られすぎていないか。斬新なテーマを評価できる人材を評価側に起用することが重要。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 146 基礎研究への研究費は非常に少ないと思います。また研究評価については、実用研究などとは、評価法は違ってしかるべきかと思えます。(民間企業, その他, 女性)
- 147 研究機関における研究者雇用枠(ポジション)の絶対的不足。研究組織の構造、風土。研究資金の配分システムにおける一面的、画一的評価(e.g. popularisation, utilitarianism etc)。研究の評価においては、研究計画の妥当性と研究内容(仮説、アプローチ)がしばしば区別されていない。若手研究者に対しては、前者がしっかりしているものには、研究内容の如何にかかわらず、積極的に助成するシステムも有効かもしれない。評価者の確保、育成も課題として指摘できる。(病院, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 148 外国語の堪能な人材確保と学部交流、インターンシップの徹底等から始めるべき。また研究費を申請するにしても書式や添付物等が煩雑であり、面倒に感じる。研究者は研究に専念するのが主旨だと思うが、文章力や駆け引き上手の人に集中し、無駄な研究にかなりの費用が費やされているように感じる。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 149 保守的な体質が障害になっているのではないかと想像する(実態がわからないので解決策についてはN. A)(その他, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 150 欧米、インドは軍事・国防予算を研究資金に回し、技術のデュアルユースを実施、航空機や情報通信をはじめとする軍事関連の国際共同研究・開発には日本人研究者は参加できず、結果として民間にも国防分野にも経済的非効率を生んでいる。ドイツの再生可能エネルギー分野については、基礎研究と応用研究のそれぞれの分野、関連部品・分野が最終製品イメージのスケルトン図にふってある部品番号から検索できるデータベースを政策提言を担うシンクタンク(兼民間企業へのコンサルティング業務も実施、問21でもふれている)が構築しており、メッセ開催ごとに先端技術の情報を、参加国を問わずまとめ上げている。そのため、基礎研究とその後の段階とのマッチングがしやすい体制となっている。また、官庁の組織、人事構造に近い〇〇大学の高齢研究者に予算がつきやすい傾向がある。過去の成功体験ではなく、今後の10年、20年先の時点での体力・知力の鮮度・寿命を重視する必要がある(実際、世界的発見は20代後半から30代前半がピークとのデータもある)。若手研究者の国外流出とオーバードクターの困窮化を防ぐ必要がある。流行の分野には、無関係な領域の研究者もそれらしい申請書を書いて研究予算を申請、予算のばらまきになり、結果、アウトプットが単なる報告書と、それらしい言葉は躍っているが実態は無関係な論文のみで産業につながらない。審査過程に相応のプロト、国際動向のわかる人間を入れる必要がある。(その他, その他, 女性)

Q2-33 社会と科学技術イノベーション及びそのための政策の関係について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 有事、あるいは将来予測、倫理、安全性に関して、あまりにも科学者・学者は非力である。学会を含めコミュニティの持つ責任をもっと強く感じるべきだ。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 大学における優れた基礎研究の結果を実用化するためには産業界の正しい評価が必要であるが、正しく評価される割合が少ない。産業界の市場確保が優先され、イノベティブな研究結果にチャレンジする余裕が見られない。一方、大学においてはオープンイノベーションという概念が理解できないばかりか、その先にある国際的流れを察知できないでいる。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 3 国民にあまり迎合するべきではなく、国民に十分説明する努力は必要であるが、国民全般に理解していただくことは非常に難しいと考えるので、このような努力をしすぎることがないように矜持を持つ必要がある。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 4 科学者の役割を過剰に評価・非難するべきではないと思います。科学者が提供した情報を使用した(しなかった)意思決定者こそが非難されるべきであると考えます。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 5 有事における科学者・学会の果たすべき役割。有事とは戦争や紛争、天災をさすと考えるが、これらの場合は、個人の研究者としての行動ではなく、国や自治体の構成員としての行動が求められる。研究の発展と良心や善意は時として拮抗する。研究者や学会の良識的判断がこのときほど求められよう。研究よりも救援活動が優先することは言うまでもない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 6 今回の原発問題についても、国や学会は事実を隠ぺいする傾向がある。良いことも悪いことも早く公表してもっと早く国民の意見を吸い上げるべきではないのか。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 7 一部の特定識者だけでなく広く関係機関(学会や現場組織)の意見を総合的に吸収咀嚼するシステムが必要。(大学, その他, 男性)
- 8 大震災・原発事故を受け、特に放射線被曝による健康被害の問題などで混乱しています。放射線医学の立場から、正しい知識と情報の普及が不可欠です。単純な思考ではなく、複眼的な思考が要求される事象に対し、センセーショナル報道や偏った学者の意見は大きな混乱を招きます。昨年末のチェルノブイリ原発事故のロシア政府による報告やIAEAによる報告などが十分に読み解かれることなく、科学的根拠に基づかない情報が一人歩きしている現状を憂慮します。別の被害が顕在化していることを見逃さすべきではないです。原子力の安全に関する機関の充実が求められ、文科省としても、その分野にも力を注いでいただきたいです。脱原発を実現するにも、長期に亘り優れた原子力工学の技術者、学生が必要です。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 9 コミュニティーの意見を重視しすぎると、結局多数決になって大胆な決定は出来ない。アイデアを募るという点において、コミュニティの意見を集めることは有益であるが、何かを決断する際にコミュニティの意見を尊重するという事は弊害が大きい。コミュニティは多数派工作を始めて研究とは関係無い方面に力を入れてしまう。コミュニティから得たアイデアを参考に、責任を持つ少数の委員が決断を下すシステムを作るべきである。そして決断の結果は厳しく評価し、優れた決断を下した委員を奨励し、更に多くの決断に関与して頂くことが重要である。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 10 科学者・学会の有事における有効な即時対応のためには、常時からの密な社会連携を前提に機能しなければならないと考えます。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 11 「科学者・学会」というよりは「科学」そのものの役割を訴える政策が必要である。科学の仕手を「科学者・学会」に限る必要はないと思う。(大学, 第1G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 12 それなりに努力していると思う。まだ、発展途上の段階で、徐々に成果は見えてくるのでは。(大学, 第1G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 13 国には、NHKを利用して、我が国の科学技術に関わる成果をもっとアピールしてもらいたい。文部科学省や学術振興会のウェブサイトでは十分にアピールが行われていると思うが、テレビという媒体を利用して、もっと不特定多数の国民にアピールしてもらいたい。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 14 最近の学会では、市民公開講座を積極的に実施しており、国民への発信が行われていると思われる。また、積極的なプレスリリースも大きく貢献しているのではないだろうか。しかしながら、臨床に関しては、EBMに基づいた臨床といいながら、何がエビデンスなのかが、国民には充分伝わっていない。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 15 「科学技術イノベーション及びそのための政策の内容」の発信は、国自身が行うと同時に、独立な報道機関やジャーナリストが説明を行う形にした方が、その内容に対する意見が中立になりやすいのではないかと考える。国が行えば、予算を出した者として効果を過大に評価する恐れがあるだろう。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 16 有事における科学者・学会の果たす役割に関しては、社会的影響が大きいので注意が必要。有事を想定し、その際に科学的根拠から情報を冷静に発信できる科学者を前もって選定する等の努力が必要。また、マスコミ等にも自覚を促すことが重要。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 17 成果の情報発信も大切ではあるが、科学技術の発展や研究の大切さを日本人が認識し、理解しようとする意識を向上させることがまず最初にやるべきことである。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 18 ホームページ、マスコミ、市民講座などを通じて、多方面から情報発信されているかと存じます。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)

- 19 平時における国民に向けての説明に関しては、国(JSPSなど)や学会、研究者はかなり努力していると思う。そのうえで、さらに上を目指すには、広報に関する専任スタッフの育成が必要だと思う。実際に米国のNSFではその様に行っており参考になる。例えば主に研究者を対象とした「ナノテクノロジー」に関する講演会では、NSFの考える今日の科学技術の課題とは何か、NSFはナノテクノロジーの具体例としてどういったものを想定しているか、NSFはナノテク研究が進化することによりどのような問題解決が成されると考えているか、という点に関して、きわめて具体的に分かり易い説明を行う。洗練されたパワーポイントの資料、写真や映像の適切な挿入、日常スケールにおける感覚とナノスケールにおける物理現象とのアナロジー、棒や磁石などちよつとした小道具の巧みな使用、練り込まれた原稿と時間を無駄にしない喋り、等々、たいへんレベルが高い。このようにエージェンシーの人間が最高位の能力を示すことが、「予算配分に関し十分な検討と平等な選考が行われていると信じよう」という信頼感を与えている。一般の国民が対象の講演となっても基本は同じである。また、ある種の学会では、講演プログラムの中に、行政職者からの最近の科学行政のポリシーの説明や、論文雑誌編集局からの最近の論文掲載の傾向の説明等が組み込まれる。これにより、エージェンシー、研究者、論文編集の三者が、互いをより良く理解しようと努める場が形成される。米国のPQE conferenceなどがこれに該当する。国民との情報交換・啓蒙に関しては、米国ではピアホールで行うサイエンスカフェ、ドイツでは芸術とのコラボレーションによる美術館での科学の展示などの取り組みがあるが、一部は日本でもすでに組み込まれている。
- 有事における情報提供に関しては、とにかく情報を広く発信できる能力が無いことには、効果の高いことは基本的に何もできない。最終的にはテレビの画面に映さないことには、一般の国民の皆様は情報発信したと広く認知されないのではないかと。しかし、これには現状ではマスメディアの積極的な協力が必要であり、国や研究者の責任を超えるものがある。次善の策は、インターネットによる情報発信だろう。昨年の福島原発事故の後は様々な情報が飛び交い、結局、国民はその中から「自分の感性に合ったものを選ぶ」という事になったのではないだろうか。もし、JSPSのホームページにきちんと科学的根拠に基づいた情報を掲示できれば、確度の高い情報として価値判断の基準を示すことができる。最終的な目標はやはりテレビ画面に情報を映すことだが、近未来的にはスマートテレビの普及によるインターネットとテレビの融合化、多チャンネル化、映像アーカイブの検索の簡易化等が実現すると見なされているので、それを有効利用できるような研究しておくことが役立つと考える。(大学、第2G、理学、研究員、助教クラス、男性)
- 20 科学コミュニケーションの重要性を理解し習得するプログラムやその研究支援をすべきである。(大学、第2G、工学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 21 政治家、官僚が一定の科学リテラシーを持つこと。(大学、第2G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 22 イノベーションを意識した研究プロジェクトは、現在多くのもがあり、イノベーション実現のための効果的な政策が進められている。(大学、第2G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 23 有事における科学的根拠に基づいた情報提供に関しては、専門家の間でも意見の分かれるものが多く、判断が難しい場面が多いと予想する。計測値など客観的なデータ提供は可能であり、学会などから出来るだけ迅速にかつ正確に情報発信する必要がある。(大学、第2G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 24 有事における科学者・学会の果たすべき役割についてですが、学会など基本的に外部圧力団体であるべきではないと思います。科学者はあくまで科学的な証拠を提示し、それを活用するのは、民間事業であり、行政であるべきだと思う。(大学、第2G、工学、研究員、助教クラス、男性)
- 25 たぶん、国は一生懸命広報されていると思います。しかし、マスコミはそれを取り上げないだけです。リテラシーの問題があります。教育の技術の問題があります。そんなにすぐこれらが改善されると思いません。わかりやすくは、わかることしか、realityを与えません。それに従うなら、どんどん情報量は少なくなります。(大学、第2G、農学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 26 国の政策推進のため、国に都合のいい御用学者のみが重宝されている現状は改善すべき。広く科学者・学会からの意見を求めるべきである。(大学、第2G、農学、研究員、助教クラス、男性)
- 27 平時、有事に関わらず、科学者や学会が政府や省庁の思惑とは独立して責任ある発言ができるような環境を整えられるよう、政府関係者は努力を続けるべき。(大学、第2G、医・歯・薬学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 28 現行で十分。(大学、第2G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 29 有事において、国民に対する専門的な説明は重要である。そのためには、国が積極的に最先端の科学技術イノベーションを推進すべきだと思う。(大学、第2G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、男性)
- 30 社会への説明と研究成果の還元は非常に重要な使命である。これに関しては我々が発信できる機会をより多く求める必要がある。昨年の原子力発電所の事故は大きな教訓となった。有事にも関わらず、必要以上とも言える正確な情報が伝えられているにも関わらず、多くの国民に信頼を与えるには至らなかった。ただ、これらの情報に関しては、論文と同じく、必要以上の正確性と論理性をもって、責任をもって伝えられるものである。我々が主体となり、日本の発展につながるような情報発信の方法を確立しなくてはならない。(大学、第2G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、男性)
- 31 科学者が科学技術をより分かりやすく説明する努力は常にすべきである。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 32 1) 国が重要なテーマを決めてしかるべき委員会での結論をだしてお。く2) あらゆる有事を考えて持続的・継続的委員会の開催とメンバーの入れ替え。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 33 有事においては、臨時的に速やかに関係者・専門家が集中審議(その中では、多様な意見があつてよい)の上、現状の中での最善策を取りまとめ、公表する。その委員会の責任において、総意としての意見を示す。バラバラに無責任な各個人の意見を公開しない事が必要。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 34 研究者には、社会に対する説明責任が求められることは理解する。しかし、世界の最先端で戦って行くにはあまりにも時間が足りない。サポート体制の構築が望ましい。(大学、第3G、理学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 35 学会では、常に市民向けのフォーラム等も開催され、広報活動は十分に行われていると思います。(大学、第3G、工学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 36 政策によって研究が方向付けられるのではなく、その多様性を維持するために、政策で重点をおく分野もそうでない分野についても十分な資金配分を確保するべきである。(大学、第3G、工学、主任研究員、准教授クラス、男性)

- 37 国(学会も含む)が一生懸命説明しているのだが、国民が無関心であるのが問題である。科学的根拠に基づいて責任を持って説明するには、それなりの裏付けが必要で準備に時間がかかる。説明に出てくるのはほとんどが結果のみである。そこにたどり着いたプロセスも説明すべき(していることもある)かもしれない。科学的根拠を説明して、それを感情的にならずに咀嚼できるレベルの力を国民がつけないと、説明する意味がない。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 38 積極的に、しかし沈着冷静に意見を述べるべき。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 39 有事に対応したマニュアルを平時に十二分に検討しておくことが必要であろう。いわゆるレギュラトリーサイエンスの考え方が必要であろう。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 40 有事には専門家集団である学会が知識に基づき、公平な意見を国民へ伝えるべきである。今回の震災では良い悪いは別として研究者集団からの意見はマスコミを通じ、国民へうまく発したのではないかと考える。一方で問題点は学者側が公平な立場になく、企業・省庁に偏っていた部分があった点である。この問題を解決するには学者に思うことをいう権利を担保し(例えば研究費の配分に絶対に影響がないことを確約する)、そのうえで国の体制に関与させるべきであると思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 41 学会は社会組織の一部として、学会で行われた発表や研究成果を一般市民に公表する義務があると思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 42 神経科学・医学関連の学会は、正しい医療の説明、現在の技術の限界、疑似脳科学への警鐘、動物実験についてなど、一般の国民に対しかなり積極的に説明を行っていると考え。しかしまだ十分ではない。医学については何故か専門家の言う事より民間療法や怪しい情報を信用する人も多いが、そういう姿勢を正していかなないと、例えば新興感染症が興ったような有事の場合、問題になるかもしれない。学会や各研究者の出来ることはまだ沢山あると思われる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 43 科学技術等の内容を、専門外の人々に正確に伝えることは非常に難しいことである。特に、マスメディア等の媒介により印象的な語句のみ一人歩きするくらいがあるが、だからといって、発信者が情報を主観的に統制すべきではない。普段から正確な情報発信を心がけ、有事においても、正確に情報発信を行えるよう努めるべきであると考え。また、そのような情報発信を、マスメディア等を介さずに行える場(ネット上のホームページ等)をさらに整備していき、直接的に広く社会に知ってもらおうことがよいと思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 44 単に分かりやすく単純化するのではなく、分からない部分も含めて客観的な情報発信をすべき。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 45 国民に対する説明責任を果たすことは重要であり、この点は十分な配慮がなされていると考える。一方で、科学技術の真の内容は、先端になるほど難しい説明困難なものであり、明確さや断定性を欠くものであることに配慮しなければ、科学技術における神話を生み出すばかりで、真に社会のためになる科学技術政策とはならないであろう。政策を明確にすることは、必ずしも方向性を限定することではなく、相補的な方向性を探索し、バランスの勘案を明確にしたうえで多角的な政策を打ち出すことであると思う。有事における科学者や学会の果たすべき役割についても、神話が横行している状況であれば、善か悪かの議論が主流となって実質的な研究差の参画と解決への道が阻害されるであろう。予測されない有事に際して、起きたことを冷静にとらえ、とるべき道を最短距離で探索するためには、日ごろから短期的視点ではなく長期的視点に立った広い科学技術基盤の開拓と推進が必要になると考える。偏った評価をしなければ、あるいは数値で測れるような評価のみによらないならば、我が国の科学技術基盤は極めて多様であり広いものであると考える。また、気象や地震等の天災に関しては、実態の計測や評価等の研究において特定の専門的学術領域が権威的になり、幅広い領域からの研究者の自由な参画がもたらす基盤研究発展が阻害される傾向があると感じたことが、いくつかの実例として体験された。学術領域の閉鎖性が、有事における科学技術の有効な活用において、一つの疎外原因になる可能性は否めない。専門領域の基盤研究の活性化とともに、既存学会や学問分野等の区分にとらわれない境界領域研究の強力な推進が、有事に対しても重要な備えとなるのは間違いないと思う。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 46 国民に専門用語を理解してもらうのは困難であり、“有事”の具体的内容が示されていないため果たすべき役割も述べられない。特に、“有事”に関しては科学以外に思想が入ると考えられるため、学会で取り上げるのは困難であると思う。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 47 科学技術革新および政策に関して関心を持っている一般の方々は、そう多く無いようには思われる。どちらかと言うと、「楽になる」とか「便利になる」サービスを求められているよう気がしている。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 48 個人的には、所属学会(〇〇)は機能している。それは、次世代や社会に対する数学の役割が何であるのか、学会が理解しているからではないか。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 49 研究者が十分に情報提供をしていると思っていても、社会はそうは思っていないこともあるので、そのあたりのギャップがまだまだあるのではないかと思います。自分が中学生、高校生だった20年ほど前に比べれば、大学はずいぶんオープンになったと感じています。(大学, 第4G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 50 この問題は、今は研究者と研究機関の良識に任されていると思う。例えば国としての方針や政策について情報を得る手段はweb等で十分あるが、それを知ろうと努力するかどうかは研究者の自主性に任されている。研究を行う前提として国が何を目指しているのか、認識は薄い。さらに、研究倫理については、本来は国際的基準がどこにあるかも認識する必要があると考えるが、今は研究者個人の倫理観に任されていて踏み込もうとしない。こうした現状は、個々人の研究者を尊重する一方で、研究者という殻を被った人たちの暴走を止められない危険性を露呈している。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 51 科学技術イノベーション及びそのための政策が我が国と人類の社会、経済、福祉の向上につながるとともに、将来の新たな人類の叡智獲得のためとなることが重要ではないか。また、有事に係る科学者・学会の果たすべき役割については、まず有事となる前段階において、常に科学者・学会が想定される有事に関して社会が正しい知識を持てるよう情報発信を行うことが重要ではないか。有事となった場合は、科学者・学会は科学的根拠に基づく客観的かつわかりやすい情報を適時的確に発信し、社会の理解と安定につなげることが重要ではないか。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 52 さまざまな立場で意見を述べ、それが尊重されているかという点とそうでもない。被ばくの問題のようにタブー化していることに対して発言をすると、時には袋叩きに遭う。それが科学的に根拠があるのか、疑問に思う。メディアの科学担当記者の再教育が必要である。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)

- 53 平時から有事に備える検討をすべし。過去の反省はそこそこ行われるものの、将来に備える検討は不十分である。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 54 挑戦性のある研究ほど、不確定性が大きい。すぐに世の役に立たない研究もできる環境づくりが重要。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 55 先日の東北大震災の時には、なにか対応をしたいと思いつつも、実際に現場では種々の細かいジレンマが生じた。まず、労務管理をいろいろ言われている中で、勤務時間を越えて災害対応を部下に命じて良いのか。(実際に緊急時にまじめに対応しようとするれば徹夜の連続であってもおかしくない。)また、論文投稿メ切りを近々に控えている中で、1年かけた研究成果に関する論文執筆を諦めさせ、経歴にダメージを与えてまで災害対応をさせるべきか。個人としては有事になにか貢献すべきであるというのは全くそのとおりと思うが、これまで一部を除いて科学者に対して有事対応といったものがまったく要求されてこなかった中で、制度設計もまず、後は現場の判断だけでなんとかしろというのはいかがなものかと思う。そもそもコストエフェクティブネスのみを追求した制度設計が幅をきかす中で有事対応がうまくできなかったとすれば、それは当然の帰結と考える。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 56 有事に必要なのは科学者としての正しい知識を社会に提供することである。今回の原発事故に際しては、有事に対応可能なハイレベルの科学者やエキスパートレベルの技術者を活用すべきであった。今後は、原発事故の際に直ちに対応可能なハイレベルのエキスパートの養成と確保の施策を取るべきである。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 57 政府内に科学顧問等の専門家として意見を言える人間をおくべき。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 58 専門的な情報は国民には理解しづらい。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 59 今回の震災、特に原発事故、また最近では新型インフルエンザの発生等の有事に、研究者、科学者が自律的に行動を起こせるか否かは実は非常に難しい問題である。学会などの研究者の集合体を中心になって、統制のとれた有効な行動は如何にあるべきかを検討するのが、現状では、もっとも好ましいように思われる。学会は、理事会(理事長)の主導で、必要に応じ、作業部会等を短時間で組織し、情報収集と活動方針の決定に当たることが可能である。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 60 放射線影響の際に自称専門家が多く出現し、国民を混乱させたことは記憶に新しい。このような場合、個々人の研究者ではなくより多くの専門家集団で、発信を行うことの重要性を認識した。そのような中で問題点も隠さず解説入りで発信することで混乱は収束してくる。学会のような専門家が議論を戦わせる場を経た情報発信こそ熟成した信頼できるものと思う。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 61 学会に企業研究者が参加したくなるような企画を推進すべきである。大学と民間企業の橋渡しの場を学会が準備するなど。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 62 国民への報告より、研究所の評価と研究費の割り当てを充実させることが、研究の進展や、他国との競争に必要だと思います。(公的研究機関, 研究員、助教クラス, 女性)
- 63 成果を、よりわかりやすく伝える必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 64 学会も人間の集まりのため評価が偏りすぎる。隠れた研究者の発掘があれば望ましい。各省庁で同じようなことを行わず。 (民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 65 有事を想定した万全の対策はとりつつ、更なる科学技術の進歩を目指すべき。夢がなければ科学は発展しない。リスク重視ではなくチャンス重視の政策を望みます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 66 今回の原発問題のように、有事に至る前に課題の提示と解決案の提示を国民に見える形で行えるような仕組みが必要。いわゆる評論家、TV受けするタレント教授等の私見と、国として責任がもてる公的意見(当然、複数あって良い)を区別できる形にしたい。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 67 有事における科学者・学会の果たすべき役割は大きい。また、科学者にとって、非常に興味深い研究アイテムであっても、その実験および成果物が倫理上または、その世代ではすぐには影響がわからないような大きな実験、成果物の作製は行うべきではないと思う。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 68 政策関係に携わっている科学者に偏りが多いように思います。特に、先般の東日本大震災のような有事の際に、科学的な根拠に基づいた情報を提供できるような人材が不足しているように感じました。真剣に研究に携わっているプロフェッショナルな研究者も政策提言等に関わらせるべきだと思います。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 69 科学技術政策を決める総合能力を身に付けた人材の育成が必要。経済学と工学、医学と法学など二つ以上の博士号を持ち、かつ大学と民間会社両方の勤務経験を持つぐらいの経歴が科学技術政策立案者には求められる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 70 今回の震災ほど、社会への科学的情報提供の重要性が明らかになった事態はなかった。その過程において、純粋に意見を述べる科学者に対してさえ、一部のマスコミによって御用学者なる批判が行われた事例があったのではないかと、そのことが科学者の情報発信にマイナスに働いたのではないかと。また国際的、客観的な情報と、国内情報との逸脱も少なからずあり、社会不安に繋がったように思われる。科学者個人ではなく、学会が国際的な情報も含めて統括して、良識的マスコミュニケーションと正しい連携を果たす役割を担うべきと感じている。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 71 問29～32までについては、きわめて熱心、かつ効果的に行っている国の部署や、大学の研究者コミュニティーがある。一方でまったくそれに当てはまらないものもあり、二極化しているような印象を持っている。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 72 学校教育の現場に日常的に科学技術分野の人材が入り出すことが有事の情報提供に有効と思う。地方教育行政の組織と運営に科学技術の専門家を活用するのが望ましい。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)

- 73 日本化学会では昨年8月に「放射能汚染からの環境再生に向けた化学の貢献」と題して化学研究者のみならず建築土木関係や行政関係者、各分野企業など各界専門家が参加して、被災地の高校生も招きシンポジウムを開催した。シンポジウムを契機にして除染に関する技術革新が進むなどの短期的な成果があったわけではないが、学界や業界の専門家が議論して知恵を絞る議論を尽くし提言や新たな動きにつながることで関係者の意識は高まったし、学術の社会的貢献として大きな意味があると考えられる。除染問題のみならず、エネルギー問題や産業サプライチェーン復旧の問題など様々な観点で短期、長期に科学者の活動により社会的貢献は大いに可能であり期待したい。(民間企業, その他, 男性)
- 74 有事における学会の果たす役割は重要である。今回の東日本大震災に際し、日本化学会は化学者の専門集団として各種活動を行い、国民への説明義務を果たしている。(民間企業, その他, 男性)
- 75 情報を受け入れる国民への教育(義務教育で科学技術とは何かを教育する)が必要。(その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 76 それぞれのコミュニティで通用する言葉でしか語られていない。科学技術基本計画でさえ、国民の多くには理解できないと思う。(大学, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 77 国や学会等は大方針を示す必要があると思うが、国民に向けてわかりやすく伝えることはということは可能かどうか。いちいちそれはできないと思う。マスコミの判断、力がそのまま国民に伝わってしまう。(大学, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 78 有事において誰から信頼できる情報提供が可能かをマスコミが知らない状況であり、平時のアウトリーチ活動をしっかりやる仕組みが必要。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 79 有事における問題点として、社会の混乱を招くという理由でこれまでに何度となく情報操作(提供情報の制限、情報隠し、非公開など)が行われている。科学技術は素人には理解し難い専門的な事柄が多いことから、マスコミの浅学さによる誤ったあるいは皮相的な報道がなされるまでに、学会が社会に対していち早く詳細な情報を提供するとともにその影響等について統一的見解を発信すべきである。とくに相反する解釈や意見・見解があるような場合には重要である。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 80 科学技術投資は政策としての決定事項であり、科学技術の有用性の見込みは政治が判断するもの。科学者の果たすべき役割については、科学者自身ではなく、国民に聞くべき質問。(大学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 81 今回の震災に際し、科学者、学会が何も言わなかったのは私自身も含めて深く反省する必要がある。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 82 更なる大型研究費の創設により、主要な研究領域について国家戦略的な研究組織体制を確立し、国内外、国立私立大学、公的及び民間研究機関の人事交流を含めた戦略的研究所を有効に運営しつつ、特に有事において信頼できる研究情報、状況分析情報、対応施策情報等が提供出来る科学アカデミー的な組織の構築が必要ではないか。(大学, 第2G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 83 日本学術会議の代表者と各学会の代表者が協議する場を作ることで、より連携を深めて情報の共有化と発信、科学技術政策への助言を行う必要がある。(大学, 第2G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 84 科学技術イノベーションというのは政策で主導できるものか疑問である。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 85 産学官連携の美名の下、癒着の構造に甘えている研究者が居ると思われる。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 86 現在、震災被災地の放射能汚染に関して、科学的根拠に乏しい流言蜚語や風評被害が横行したために、被災地のがれきり処理が全く進まないという嘆かわしい状況にあるが、一部を除いて多くの科学者や関連学会は、この問題に関して日和見を決め込んでいるかに見える。科学的根拠に基づくのは当然のこととしても、実際、全く危険がないものに関しては、関連学会がもっと積極的に安全性をアピールするなどして、国民を啓蒙し被災地復興に協力すべきである。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 87 科学者は利権などに左右されず、客観的根拠に基づいて行動する責任を背負わなければならないが、最近、そうではない事象が頻繁に見受けられる。従って、科学者自身の自覚はもちろん、周囲も利権に絡むような状況を作らないようにすることが重要である。(大学, 第2G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 88 科学技術政策あるいは目標の「美しさ」を国民へ示すのではなく、税金を投じて行った研究の「成果」を示すべきである。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 89 科学者・学会は、研究成果をもっとわかりやすく国民に向けて情報発信しなければならないと思う。そのためにも、研究成果をわかりやすく情報発信できる専門家(翻訳家)の配置・育成が重要と考える。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 90 科学に多くの資金を導入するためには、国民にその重要性を十分に理解してもらう必要があり、学会は、そのような活動を積極的に進めるべきで、国もサポートすべきだと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 91 正しい信頼できる情報の一言に尽きる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 92 小規模学会が多すぎると感じる。決して、国民へのアピールには成っていない。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 93 有識者のコメントがマスコミを通じてなされても、その内容はとても伝わりにくく、もっと広報活動が必要だと感じています。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 94 マスコミとの情報交換(明確に言えば教育)を積極的にすべき。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 95 東日本大震災以降、科学技術に関しての関心は今まで以上に高まってきていると思われるので、それを真摯に受け止め、今まで以上に研究成果を公表していくことが、国に求められていると考える。また研究精度の向上も踏まえて、国内外との研究連携も必要と思われる。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)

- 96 独立した科学者の機関が市民権を得ていない気がします。なんとかアカデミーみたいな誰でも分かる名称で尊敬され子供が将来にそのメンバーになることを目指すような組織を再構築すべきです。メンバーの世襲制はやめた方がよいです。とにかく誰に向いているのかよく分からなくプレゼンが下手過ぎです。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 97 昨年来の原発事故の発端にせよ、それ以後の放射能問題に対する情報を出す側受ける側の稚拙さにせよ、「科学技術が進んだ国日本」は完全に幻だとわかった。例えば国民一人一人が安全と危険を判断できる素養をたず、また情報を出す側も、それを判断するのに何が十分な情報なのかを的確に判断できず、両方が未熟であった。その意味で科学である以上「科学的な言葉」が通用しないのならば、それで説明が必要なものは社会に置いておいてはいけない。何かしらで原発事故と同じことが起こる。情報の提供も問題だが、情報を受ける側の教育が決定的に足りない。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 98 難しい質問です。科学者・学会が果たすべき役割は、嘘偽りなく事実を探求することであり、有事だからこうあるべきというのではないように思われます。有事において事実を隠すことは罪です。(大学, 第3G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 99 研究活動の前提となる哲学・倫理・歴史・民主主義理解・政治・経済などに疎い研究者が多いのが日本の特徴であると考えられる。このため、国家政策と対立する立場になっても、有事においては科学者・学会はその役割を果たさねばならないという基本的な感覚が醸成されていない。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 100 科学技術によって得られた知見は、すべて100%確実だという誤解や偏見は根強い。科学はあくまでも、手続きの範囲内での予測、知見を与えるのであり、特に自然災害や環境変動においては想定できない事象が起こりえることを我々は昨年の震災から学んだ筈である。リスク管理の立場から見れば、安全性を過信するよりもリスクの可能性を重視して対策を立てるのが自明である。多くの科学者が自らの研究発表の場で情報発信するのは当然であり、そうしてきたはずだが、いま明らかにされつつある問題の1つは、マスメディアやポリシーメーカー、およびその近くにいる一部の選ばれた科学者が、自らの立場や利益に一見反する僅かなリスク情報を、概して公平に扱わなかったことにある。学会が科学情報の取り扱いの公平性について監視し、健全な異議申し立て等を行えるのか不明だが、今後の学会の機能の1つとして試行されてもよいのではないだろうか。また、科学情報を科学コミュニティと異なる社会に属する大多数の国民と共有することは不可欠である。各学会における研究・教育分野のリテラシー(普及)活動への取り組みは盛んだが、そうした活動に関わる研究者や教員に対する人事および予算面での実質的なインセンティブや、サポート体勢は不十分である。科学コミュニケーションの推進についても、サポートスタッフの拡充は急務である。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 101 定期的にワークショップを開催して、科学と技術の長所と短所双方の理解を進める。最後は政治的判断と政治家の責任。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 102 特に今回の関東東北大震災の後にはマスコミによる情報に国民は扇動されている。放射線障害に関してはあまりにも非科学的な考えで行動している国民が多数を占めるようである。臨床医学の分野でも同じであるが、学会はマスコミの扇動に先んじて科学的根拠に基づいた声明いち早くを出し、2次災害とも言える国民の誤った行動を抑えるように努力する必要がある。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 103 厚生労働省などがすべての妨げになっている。スピーディーさに欠ける。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 104 国民もいろいろ。国民をどのようにとらえているのだろう。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 105 説明責任は非常に重要なポイントであることは理解できる。しかしながら、科学的根拠といっても、原発事故での教訓にもあるとおり、科学者の意見も二分しており、また、科学者が自由に意見を広く公開すれば、かえってパニックを引き起こす可能性も否定できない。今後は、科学者個人というよりも、学会などが主体となり、情報発信などを行うことがよいのではないか。現状では、マスコミ等が指定する研究者が個人の意見を発信しているように思われる。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 106 日頃の情報発信と、有事の際に対応する体制の確立が必要。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 107 科学技術イノベーションを高めるためには、一部の学者に傾注せず、幅広く科学技術に精通した識者の考えや意見が述べられる場や機会を積極的に、公的機関内に設定することが有効であると思われる。有事における科学者・学会の果たすべき役割に関しても、一部の、マスコミ通の学者(多くは天下りの学者か)に偏らず、国内外で、活躍している識者の意見も含めて、科学的な実証データをもとに、広く、国民に提供できる工夫が必要である。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 108 科学者は行政官でも政治家でもないが、天災や原爆事故の際などには高度な判断を社会が求める。これは間違っていると思う。科学者は最善の知識を提供し、判断は行政官や政治家が行うのが筋である。一方で科学者は予算獲得などのために政治などと結びつきを強め、現実的にかなり無理のあることをできるかのように言って莫大な税金を使っているにもかかわらず、その責任を取らない。原発事故や地震予知が良い例だ。それぞれの社会的役割、責任をもっと明確にして社会全体でコンセンサスを得る必要を感じる。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 109 科学的根拠に基づいた情報の提供は必須である。とくに原発事故のように一般の人にはわからない部分については、正確な情報提供を行うことが必須である。そこには信頼があつてこそである。そのためにも政治と科学技術は切り離すべきだと考える。社会ニーズに応じて予算を重点的に配分するのは必要な政策とも言えるが、科学技術が信頼されないようにならない範囲で行うべきであろう。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 110 マスコミ(新聞やテレビ)から流れる情報が間違っていることが多い。科学的・統計的に吟味された情報が全く少なすぎる。消費される情報量としては圧倒的に多い、マスコミからの情報が間違っていたり、一方的なものは百害あって一利なしであり、一般人や社会にとって危険でさえある。情報の発信は細心の注意を払って行われるべきである。その情報の出し手と受け手に対する教育も不足していると考えられる。科学的根拠に基づいた情報が政策・マスコミに役立てられるべきである。有事の際には、あらゆる事態に対処できるように国として備えることが必要である。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)



- 111 科学者や学会には、税金を使って自由に研究を行うという権利や待遇が保障されている一方で責任を問われるということがない。日ごろ、「科学的根拠に基づいた科学の実践、すなわち医療」に従事しているわれわれ医師からすると、とても無責任に感ずる。医師は常に、患者に対して責任を果たしながら科学を実践しているため、説明責任、結果責任を負いながら仕事をしているが、その背景には、当然のことながら、患者が自身のことであるためそれらに対する関心が非常に高い、という状況がある。つまり、説明責任を果たす社会であるかどうかは、国民にもその責任がある。国民全般の科学レベルが低下している現況においては、科学者や学会がその責任を果たそうとしてもそれを聞く耳が無い、といっても過言ではない。まずは、国民全般の科学(理科)レベルを上げるような初等教育を充実すべきであろう。そうすれば自ずと、国民の科学に対する関心が高まり、科学技術政策が活性化され、科学技術立国を再興しようとする気運が高まり、新産業が創出され、経済が活性化されよう。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 112 基礎研究に対する評価が低く、研究の着想の芽を伸ばすことができていない。基礎的な研究の重要性についてもっと広報し、さらにバックアップできるような体制を考えるべきである。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 113 科学者及び学会は、自分たちや自分たちの所属するコミュニティに有利になるよう、社会や政策を誘導しているように見える。有事においても、不利益を受けないように、コミュニティを守ることを最重要視しているようにも見える。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 114 大学などの基礎研究機関が開発した技術がどのように産業界で活用されているのかを正確に監査・評価するシステムの構築が必要である。画期的技術であってもその本質とは別の部分で社会に危害をもたらすような事象が生じたとき、それに対するパッシングは、その研究領域全体の衰退を招く。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 115 科学者・学会により同じ事象でも主張が異なることは多々あるため、情報提供をただすれば良いというわけではないと考える。難しい問題です。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 116 立法府即ち国民の代表と行政府、研究コミュニティの科学技術やイノベーションに関する考え方に大きな乖離が存在する。科学技術やイノベーションが何故必要か、行政府、研究コミュニティは国民に説明する必要がある。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 117 長期的な観点から政策が実行されるべき。毎年のようにいろいろな計画を作っているが大きな意味があるのか疑問。前世紀に波力発電について検討したことがあるが、日本のようなエネルギー輸入国はもっと真剣にエネルギー政策について揺るがない方針を貫くべき。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 118 政権自体がころころ変化するため、そのような政策には追いついていないのが現状かと認識しています。よって、政策には期待せずに独立した社会・科学技術イノベーションの関係を構築すべきではないのでしょうか(政党や総理大臣にかかわらず)。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 119 問31,32で国と学会等を同列に扱っている意味がわからない。分けるべき。有事において科学者・学会は客観的な情報の提供に加えて提言まで行うべきと考える。ただし、専門家を交えた検討もせず、まず政府が政策を決定してしまう現状では、科学者・学会の存在意義がない。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 120 福島原子力発電所の事故に関して述べます。あのときの我々の情報発信は極めて不十分だったと思います。現状でも原子力反対の世論に対しても不十分でしょう。今まで30%の電力を賅っていた原子力が突然すべてなくなるとい現状は有事に当たるとは思いますが、有事であるという認識は極めて低い。今、原油価格が上がったとか外交問題とかの問題が重畳したらどうなるのか。我々には資源がないという事実を忘れていてはいないか。原子力発電を直ちにやめることが本当に子供達のためになっているのか。そういうことも含めて情報発信をすべきなのかもしれません。科学的根拠に基づく情報発信に対しては、例えば被爆の問題に対しては、いくら科学的根拠という「理性」に訴えかけても、受け取る側は「感情的」になっている場合が多いので、噛み合っていない。新聞等の報道機関が理性よりも感情に訴えかけるところも噛み合わない議論に拍車をかける。でも人間は本来感情の生き物なので、「科学的根拠」などはあまり興味ないのかも。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 121 問29, 30に関して、そもそも国民に理解させるべきは科学技術政策ではなく、将来ビジョンではないか。また、すべての科学技術が国民の理解を得られるものでもない、イノベーションは技術だけで起こせない。科学技術政策に経済学的な視点が必要ではないか。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 122 マスコミに全て預けている現状。理解をする、という意味を上から目線でしか捉えられなくなるのは、個人から学会など組織になると顕在化する。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 123 今のままでは駄目だと思う。科学者の個人的興味と、社会が求めるものとの間に、大きな乖離がある。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 124 有事に際しては、提言ではなく、判断・決断・実行をしてほしいと思います。また、事前に予知できるものは、警鐘を鳴らしてほしい。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 125 そもそも、科学技術イノベーションと国民生活の向上との関係について、誰も十分に理解していないのではないか。原発事故後の研究者コミュニティの動きは残念ながら緩慢であった。この国では科学者も職業であり、社会的階層による要請から外れた言動はなされないということだと理解したが、科学者たる責任の放棄とも言え、残念であった。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 126 今回の福島原発事故の際の対応を見れば明らかのように、国民は国も学会もまったく信用しなくなった。それくらい、国と学会の対応は無様であった。それだけではなく、国も学会も、むしろ、国民を守るのではなく、被害を拡大させる方向に動いた“うらみ”は今後、数十年は続くと思われる。この情報化の時代、隠しても必ず真の情報が漏れてくることは必至であり、国民の不信感を拭うには、今後、真摯に的確な情報を、うそを伴うことなく、迅速に、わかりやすく知らせる努力を惜しんではいならない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 127 いわゆるコミュニケーターを作ってきたが人選が適切でない。またその評価を広く世に問うていないから進歩がない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 128 審査員の価値基準によるところが大きいので、前節と同様、審査・運営委員に世代間をなくすべきだと思います。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)



- 129 学会は市民講座を設けるだけで、成果を国民に伝えることなど全く考慮していない。そもそも、学会会員の相互扶助と研究の情報交換が設立目的であり、国民への生活向上は結果論であって具体的な道筋はない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 130 有事には科学技術、研究の出番が無いと思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 131 問28と被りますが、科学者・学会など一部の世界の出来事のような気がしています。身近で何が必要なのか、企業の普段の問題点に対して、技術革新がもたらすものは多々あると思います。スピード、有効性など、難しいことでは無くもっと単純なもので貢献できる場が多々あるような気がします。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 132 国の将来計画、その在り方は全く見えてこない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 133 成果がビジネスに結びついていない事が問題。国民にはイノベーション自体の説明ではなく、イノベーションによって、新しい産業や企業が生まれることが、最大の説明責任。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 134 本当に必要なシステムが機能していない。国の有用な人材が責任を持って働いていないので、もっと担当者に権限委譲をおこない、失敗しても大丈夫な仕組みづくりが必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 135 「二番ではダメなのか？」というメンタリティが政府にあってはならないと思う。福島原発の事故で科学技術イノベーションの重要性の認識が高まっていると思うが、その機をとらえて科学者・学会から何かメッセージが伝えられたという記憶はない。原発の是非論も情緒的なメディア報道が多く、科学的根拠に基づいた情報提供はあったと思えない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 136 有事における、という観点で記述しますが、科学的根拠に基づいた情報の提供というのは必須です。ただ、それを科学者だけに通じる言葉で語るだけでなく、広く日本国民にわかりやすく伝えるということも必要だと思います。その点はまだまだ科学者側も努力が足りないのではないのでしょうか。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 137 科学者は科学的根拠に基づき、無私になり情報の提供と判断したことを国民に示す必要があります。難しいことを易しく、易しいことを深く話すことが必要です。そのことが出来ないこと(ひと)は1つの不幸でしょう。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 138 官指導での科学技術開発という考え方がそもそもおかしい。官は規制緩和により市場の育成を図るべきであり、あくまで演出に徹するべきであり、創造性は、ビジネス最前線にいる民間に任せるべき。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 139 社会に貢献する科学技術イノベーションや価値の高い科学的考察は目標やそれを目指した愚直な取り組みが必要。まず社会が目指したい姿や備えたい姿があって、その上でその体制を実行すべき。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 140 政治に翻弄されなくて、正しい事実を科学的に広報したり、意見していただきたい。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 141 科学技術がもたらす価値とそのためのコスト負担、進捗状況や成果、科学技術開発の結果として想定される変化等について、国民には知る権利があり、国や研究当事者には説明責任があることの認識が不十分との印象がある。また、平時においても情報提供は重要であり、有事における情報提供は、提供の時間軸、密度、フォーカス等が異なるに過ぎないと考えられる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 142 今回の東北大地震の結果としての福島原子力第一発電所損壊および復旧対策の経緯を見ても、惨憺たる状況である。あまりにも科学者の倫理感欠如がはなはだしいし、大家と呼ばれる先生方の姿に大きく失望した。日本の将来像等を明確に社会に示し、その中であるべき技術開発の姿を真摯に社会に訴え、議論し、社会のコンセンサスを得てゆく必要がある。当事者世代だけ“良い所取り”し、数代にも亘る負の産物管理を後世に押し付けるような技術開発はないか、オープンにした議論が必要。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 143 有事においては、国民が混乱に陥ったり、マスメディアによる偏った報道が為され、結果として風評被害(国内外)を発生させることがないよう、学会等は正確な情報を迅速に公表できる体制を平常時から整備しておくことがもとめられるのではないだろうか。(民間企業, 研究員、助教クラス, 男性)
- 144 有事だけでなく、平時から積極的に情報提供を行い、国民の科学技術に対する信頼度を増しておかないと、有事だけ積極的に情報提供を行っても、結局、国民の信頼・信用は得られないのではないかとと思う。(民間企業, その他, 男性)
- 145 情報提供について、必要なときに必要な情報を、必要な量だけ、誰もが得られる広報体制はできていないように思います。それは、決して言葉を素人にも分かりやすく、書けばいいというものではないと考えています。専門家や国は、その情報を受けとる人が、必要な有事に、どのような状態で情報を受け取るか、それをどのような状況で使うことになるのか、立場にたった翻訳が必要になると思っています。(民間企業, その他, 女性)
- 146 今回の東北大震災や福島原発事故の対応等を見ても、いったい科学者は何をしていたのか極めて不信感がある。原発の安全神話は誰が作り誰が支えたのか。大地震の予測、津波の到来する範囲等後からいろいろ出てくるが学会等で異端視され主張しにくい環境はなかったかどうか。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 147 平時から信頼性の高い活動を行っていることが必要。有事ににわかなきさまな専門家が出てきてマスコミの誘導に載って情報提供するような形では信頼されないとと思う。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 148 今回の原発の事故でも、東電寄り、政府寄り、特定イデオロギー寄りと学者の発言そのものがバラバラで、どれが中立的な立場からの発言か不明、この辺をもっと整備し国民に安心感を与えるべき。(その他, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 149 社会と科学技術の学際領域で、大きなビジョンを描くことが大事ですが、そのような活発な活動が日本では不足していると思われる。(その他, その他, 男性)
- 150 広報活動は、基本的に金がかからないパブリシティを狙うべきである。特に、メディアにおける科学分野の博士号取得者は〇〇には相応におり、報道も科学分野には一定枠が設けられている。先般も、日本の人工衛星のプロジェクト遂行は〇〇は丹念に追うも、国内メディアはまったく関心を示さなかった。最低でもNHKのニュース担当に相当の頻度で情報提供をするか、何がインパクトがあるのか伝えられるメディア担当人材を一定の水準以上の学会のある程度グルーピングした分野ごとに置き、タレント事務所所属の不正確なコメンテーターの発言内容には相当の頻度でクレームや修正依頼の公式コメントを発表していくことが、存在感を増すひとつの手段であると考えている。(その他, その他, 女性)

Q2-34 世界における科学技術やイノベーションの状況を踏まえて、我が国が世界的なトレンドと乖離(かいり)しているような状況は無いでしょうか。研究開発活動のポートフォリオ、科学技術政策、イノベーション政策、国際化の状況など、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 システムやコンピュータサイエンスに対する取り組みが大幅に遅れているために、新しい価値を生み出すイノベーションの創出に向かっている。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 乖離しているとは思えない。やり抜くだけの人材が育っていない。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 3 スピンオフ、スピンアウト、ベンチャー支援、そして起業家支援策が貧弱である。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 4 マスコミ等で取り扱われるような時点では既にその取り組みは遅いと通常判断される訳ですが、残念ながら日本の各種取り組みは周回遅れとまでは言わないがかなり遅れている状況と考えます。いま注目されている技術や研究に注力すべきは企業等産業界であって、国が積極的に育てるべきは今話題にも上らないがしっかりと研究している基礎的なものではないだろうか。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 5 日本の科学技術を担う若手研究者・技術者の真の育成が必要。これが乖離している大きな点。これまでの教育体制を変える必要がある。例えば、日本の科学技術分野の有能な博士学生の絶対的な不足/活用、これを生み出す社会の体制(就職システム、社会の認識、マスコミ、政治家)の変革。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 6 大学における研究結果のポートフォリオ化は未だ未熟なままであり、改善が必要である。これにも増して、上でも述べたが、我が国の大学では技術移転に関する知識が全く不足しており、国際的な情報の獲得と分析が必須であると考えます。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 7 若い研究者を長期的に海外に送るシステムがあったがなくなってしまったので、若い人に世界的なトレンドがわからなくなっているのではないかと。国際会議などには出席し、研究動向はわかるが、なぜなのかということまで理解できないような気がする。国際化にしても、内容でなく人数が重要な因子になってしまっている。だから、軽薄な国際交流が多いような気がする。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 8 裾野の広い科学技術政策が重要である。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 9 やや乖離を感じることはあるが、これを防ぐためには自由に国の内外を往復できるよう、人事も含めた諸制度を世界の平均に近づけることが推奨される。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 10 世界的なトレンドと乖離しているというよりは、世界的なトレンドの最後尾を慌てて追いかけている印象を受けている。イノベーション的な科学技術は、新しいトレンドをつくることであり、「世界的なトレンド」についていくとか、マッチングさせるとかの発想ではない。設問自体に疑問を感じる。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 11 一般的に言って、日本の科学技術やイノベーションの状況が世界と乖離していると思う。いわゆる、ガラパゴス化が随所で行われているのではないかと。日本人が海外へ出て行って活躍するのよすが、日本国内の科学技術がガラパゴス化しないためには、外国人に日本へ来てもらう必要がある。「日本へ行って研究したい」と思わせるような国の施策が必要である。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 12 1)冷戦終結後、ヨーロッパで発展した、国を超えての開かれた協同研究体制と、研究者・技術者の卵「大学院生」が複数の研究指導者や複数の大学研究機関で教育を受ける体制の整備の遅れ。これは単に著名研究者や留学生を国内に集める政策とは異なり、地味で長い時間をかけてこの文化を築く支援が必要。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 13 今日の状況を見ると、何のための政府資金による科学技術イノベーションなのか考えさせられる。特に、これまでの5か年の景気後退(失業者増)、311原発災害などの動きを見ると、矛盾を感じる。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 14 科学技術政策等そのものについては世界的なトレンドと乖離している状況は無いと感じるが、「国をあげて」取り組むためには、「国民との対話」をもっと充実させ、一般市民の認識を向上させる必要があると考えます。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 15 研究者の国際的ネットワークからの乖離(孤立)に、最も危機感を覚えます。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 16 乖離しており、その距離はますます拡大することが予想される。理由は、研究者個人の能力の問題よりも、研究の基盤や研究を支援する体制の不備。現状では、とくに大学の研究者は、資金獲得と評価書作成に多くの時間を割かれ、本来の研究に充てる時間が減少している。これを改善し、研究者ができるだけ多くの時間を研究に専念できるような環境を作ることが大切。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 17 世界(特に伸びている国々)の顧客ニーズを先取りした製品開発の不足(日本の市場中心でグローバル化が遅れている)。世界的競争に勝てる大型投資(企業の規模が小さい、経営者がサラリーマンでオーナーや財閥に比べ決断が遅い)。日本の経済学や経営学が実業を説得するような将来の指針を出していない(過去の解析に留まっている)。韓国、台湾、中国にイノベーションをすぐ取られてしまうが、その対策についての議論が足りない。戦略的考え方の教育が足りない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 18 トップとされるような分野を増やすべき。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 19 これからの世界の中では“give & take”が必要で、giveする物(オリジナルな物)が少ない我が国の行く末を懸念する。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 20 新興国における科学技術政策と一体となった研究が目立っている。このような取り組みにおいて、我が国は一步出遅れた感があるが、近年、産学官が一体となって取り組む科学技術政策も充実の方向にあるように思う。この方向性は継続すべきだと考えるが、テーマの設定や省庁間の調整においては不十分な部分があると感じている。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 21 日本が世界的なトレンドと乖離していることは一部の分野ではありますが、より深刻なのは日本が得意な分野でも世界のスタンダードになった規格や基準が少ないことです。大学だけでなく政策を決定するシステムにも国際化が必要ではないでしょうか。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 22 世界的なトレンドとの乖離を心配するのは滑稽である。世界的とは欧米を指し、中国・インド・ロシアを指さないだろうからである。しかし、国民の科学リテラシーの向上が科学技術立国の大前提であろう。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 23 世界のトップレベルから、徐々に落ちつつある。この流れを断ち切るためにも、日本独自の技術立国としての目標を決める必要があると思う。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 24 科学には国境はありませんが、科学者には国境があると思います。日本の歴史、文化、宗教背景など十分に考慮して施策が必要であり、欧米のまねをすれば解決する問題ではないと考えます。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 25 日本の科学技術の目的、目標を現在国が置かれた立場、状況を鑑みて再認識し実行の基点にすべきである。目的、目標達成の手段、方法についても零ベースで再考すべきであろう。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 26 わが国の「官僚国家」制度にはメリットもあったが、経済衰退の中ではデメリットも大きくなる。一方、研究開発の市場経済化が「市場の失敗」をもたらすおそれは十分あり、税の有効活用の観点から、慎重な方策検討が必要である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 27 研究開発活動の速度が先進的な欧米諸国と比較して遅いように思います。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 28 1. 国益の重要性は理解しているものの、先端的な研究開発の前線ではもはや国の壁は無い。世界を視野に入れた科学技術政策がより重視されるべきと感じている。2. 世界の中で、日本が先導する領域がある。環境技術や安心・安全関連技術に関し、世界に貢献するシナリオを持ちアイデンティティを発揮すべきと感じている。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 29 ブームになっている分野の科学技術トレンドにおいては、トップランナーに属しておりフォローアップはできていると考える。しかしながら、科学技術トレンドが顕在化していない将来のブレークスルー技術に関する支援については十分かどうか不安が残る。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 30 日本のみが突出し、結果として世界とギャップが生じてしまった例が多々ある。→ハイブリッド自動車、携帯電話等(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 31 世界的なトレンドとの乖離を意識するよりも、世界に先駆けた研究を行うことにより注力すべきである。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 32 東日本大震災以降、ある意味、国内的な研究ベクトルになってしまっているように思われる。アフリカや東南アジアとの共同研究の構築は長期的視点、また国家戦略の観点から重要である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 33 枚挙に暇がない。その背景としては、リスクをとらない、リーダーシップをとらない、等々大学では、いわゆる大御所が幾つになっても大学に執着している様はその象徴ではないか。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 34 特に大学において研究者(教員)は、ダビンチ型の万能人を求められる。これは少なくとも米国の形ではない。研究者が研究に打ち込める環境づくりという一見当たり前のことが日本ではできていないと感じる。まだまだ端緒のURAなどが充実することを期待する。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 35 研究トレンドは、世界が注目していることをフォローしていると思われるが、投入する人財、資金に大きな乖離があると思われる。特に基礎研究は、期間と資金が莫大になるのが普通であることをみんなが認識して理解するシステムがほしい。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 36 研究開発の政策決定段階における責任と権限の不明確さ。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 37 自然科学系領域においては特に乖離はないと思うが、サービスやサブカルチャーなど社会科学系分野ではかなり後れを取っていると感じる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 38 工業的、産業の観点からのトレンドと基礎科学としてのトレンドは異なる。大学は産業界の下請けではなく、人材育成および基礎科学にその重要性があると考えるので、それぞれの役割を考慮に入れるべきである。一方で、産業的な面からは、「基盤技術」といわれるものは日本は大変に進んでおり、多くの魅力的な材料が開発されているが、それらが有効に産業として取り入れられていない。日本の素晴らしい材料の知財を守りつつ、国のレベルで世界へ売ること、あるいは材料としての世界標準の形成のようなことは必要であると考える。さもなくば、新興国が分析し、真似をして半導体の二の舞になる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 39 研究の中身自身は、トレンドを追うことがすべてではないので、この点は問題はないと思う。ただ、一般的な人の科学に対する理解度を増す努力をしないと、国の力の根源は、科学力の総合力にあることを、一般の方に理解してもらえないと思う。「2番では・・・」というような日本の国力の維持に必要なことに対する意識の低い国会議員もいるので、そこも問題と思う。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 40 我が国が世界的なトレンドを乖離しているとは思わない。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 41 日本の企業がどんどん海外に進出し、日本国内が空洞化している現象からすると日本の科学技術と世界の要求とが互いに乖離していると言わざるを得ないと思います。日本は、国策として自国の技術が簡単に海外に流出しないように護るべきだったと思います。そのためには、常に世界に冠たる科学技術を蓄えておく必要があると思います。すなわち、いつも世界のトップに君臨するようなポジションにしておく必要があるのです。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 42 まず、状況分析不足かと思えます。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 43 生物分野においての基礎研究に関して、我が国が先導すべきである。また、アジアに関するサポートは少ない。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 44 研究や情報交換の国際協力が進展すれば、世界的な研究成果が得られると思う。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 45 世界的なトレンドを把握して科学技術政策を行うことは否定しませんが、ニッチマーケットに将来性を感じて精力的に活動している研究者を見つけ出して(申請書を出してもらって審査するのではなく、スカウトして)、人・もの・金をつぎ込み、そのマーケットを日本の科学技術政策で成長させる努力をしてもいいのではないのでしょうか。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 46 1)中学生どころか小学生から英語の授業をするといっていますが、いずれも先生は本当に喋れる人かどうかの保障はありません。その一方で、私学や塾ではnative speakerが教えているところもあります。2)CAP制というコマ数制限の為に、多くの大学で本当に勉強したい大学生は朝から夕方までフルに授業を受講することが出来ません。3)党の人気取りの為に、内閣が突然国家公務員を4割削減と言い出したので、将来科学技術政策を担当して日本の科学技術立国を支えようと思って、1年次から一生懸命勉強してきた意欲のある大学4年生は、困っています。4)多くの大学で、「学際領域」、「文理融合」、「グローバル人材」、などのキーワードによる学部や教育カリキュラムの改編が行われていますが、上述2)の理由により「2倍勉強した学生」ではなく、「半分ずつ勉強した学生」を作る様になっているので、韓国・中国・シンガポールなどの国の学生(米国留学組みを含む)と競って勝てるか否かは、とても心配です。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 47 とにかく理系大学教員が忙しすぎると思う。最近特に、煩雑な手続きが増えて、じっくり計画された研究テーマが激減したと思う。これでは我が国が世界的なトレンドと乖離することは仕方が無いと考える。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 48 トレンドを追う姿勢がそもそも問題のように思う。独自性を追求することが必要であり、その種を支える科学技術政策であるべきと思う。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 49 大学のミッションはオリジナリティ溢れる研究成果を生み出すことにある。しかし、最近それが不十分なため、〇〇大・〇〇大等日本の大学の国際ランキングの低下が顕著である。今までの“貯金”でノーベル賞を得ているが、教員の質という観点で、国際的な競争力を高めていかなければならない。そのためには、国内の大学が独創力のある教員を海外からより多く採用することである。又50年後の日本を見据えて、小学校からの教育プログラムを再構築することも必要である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 50 語学のハンディもあります。ほとんどの分野で国際会議等で国力に応分のリードが出来ていない現状です。とくに経験を積んだはずの年齢を重ねた層の踏みだしが不足していると感じます。Organizer、convener 的な役割をもっと進んで果たす必要があります。それらの積み重ねが重要かと。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 51 生物・医学系では、iPS研究は我が国が世界をリードする分野であり、重点的に研究資源が投入されている現状は理解出来る。一方で、再生医療には医療を益々高度化・高コスト化させるという側面もある。一方的(盲目的?)に高度化・高コスト化の方向に突き進み、財政破綻、増税という流れを加速させていることには反省も必要であろう。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 52 政府が掲げる課題は世界の動向とほとんど一致している(先を進んでいない)が、現状の産業空洞化(生産拠点の海外移転)は、我が国独自の課題であり、日本のイノベーションはこの点を考慮して進めなければならない。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 53 現在我が国の科学技術の世界に置ける位置づけは、多くの分野で世界をリードする立場にあると思われるが、昨今の我が国の若い人材の内向き傾向は、将来の我が国の世界のフロントランナーとしてのポジショニングに関し大いに心配がある。人材育成分野の国際化を国策として早急に検討すべきである。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 54 これまでの日本の科学技術開発の方向性は世界のトレンドと乖離してはいないと思われる。しかし、日本全体からみれば、政策決定の遅さ、政策実施に向けた補助の偏りと少なさなどのために遅れつつあるようである。公的研究機関において、若い指導者の起用、女性研究者の積極的登用、外国人研究者の招聘など、国を上げて研究者の質と量を確保する政策の推進、産業界においては積極的な大学院修了者の採用などを実施しなければ、世界に冠たる科学技術立国には成れない。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 55 グリーン・ライフィノベーションの次または、次の次を提案する力が必要。技術の国際化とは、次の時代の技術を提案することで、提案力があれば他国からの注目を自ずと集めることができる。注目を集めようと技術開発すると、開発時には時代遅れとなる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 56 科学技術政策は長期視点に立った育成が図られてきており、世界的視点からみても問題ないと感じている。ただ、科学技術の分野は短期視点の事業仕分けなどには全くそぐわないことを改めて申し上げておきたい。イノベーション政策に関しては、有機ELを教訓として省庁の所管を超えた企業に対する集中的開発支援が必要になってきているのではないかと感じている。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 57 英語等の語学の問題が大きな壁となっていると考える。そのため、大学の授業の英語化が議論になるが、英語の授業を日本人に対して行うことが、日本人の学生の教育に本当に役立つとは思えない。日本語の授業でもついてこれない学生が多い中で、英語で授業をすればますます内容の理解度が低下するのではないかと危惧する。英語力の向上の方法はもう少し別の視点から検討する必要があるのではないかと。また、国際化を考えた時、Drの資格を持つ研究者・技術者がより必要となると予想される。そのためにDrの資格を持つ人間を増加させるために、Drの資格を持つ人間の社会的地位を高めることが必要である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 58 世界的なトレンドとの乖離という点では、欧米など海外の国で武者修行する若い研究者が減少していることが何より心配です。少なくとも、旧帝大では若い有能な研究者の海外留学を半ば義務化してほしい。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 59 現在の国の行いでは、優秀な研究者が海外に流出する結果を招いている。それはやはり日本での研究の困難さがあるのではないかと。研究者において素晴らしい研究を行えばそれなりにその対価を得てもいいのではないかと。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 60 各組織において、研究者個人の研究活動評価を実施することは意義があると考えている。広範囲で高度な経験と知識を有するコーディネーターを中心として、国内外の研究者を連携して組織的な研究開発に当たってもらいたい。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 61 企業の考えや体制のほうが遅れている。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 62 例えば、漁業補償のような日本独特の障害によって、海洋研究開発、洋上研究開発の科学技術の発展が阻害されている。この点からイノベーションが世界に後れを取ることは残念である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 63 ないと思います。逆に言えば、トレンドを追いすぎているところもあるかもしれません。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 64 我が国の科学技術政策は、審議会や学術会議などでの答申を経ながらも、上意下達の一元的実施であるように感じる。そのため下流域での連携をいくら謳っても、なかなか効果が上がらない。上下流の双方向の意見交換、下流から上流への提言とその実施を行える仕組みの整備が必要と考えている。科学技術政策決定は、下流域の代表となる産官民からなる第三者機関にゆだねるなどの抜本的な改革が必要と思われる。または、産官学間での人材の流動化(移動)を促進しなければならない。役人は若い頃から定年まで役人では、いつまでたっても問題解決には至らないだろう。大学教員、民間研究者も同様である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 65 原子力、半導体、ロボット、地震学、ITCなど、先端と乖離していると思われる。基礎的な研究は、将来商業的価値がでることがあるのか、応用技術で今市場がないものが将来市場ができるとは考えにくい。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 66 人材の流動性が少なく、特定のキャリアパスに頼る社会であるため、研究の発展性に乏しい研究者が多い。チャレンジや研究テーマのシフトにインセンティブが働く環境づくりが必要である。また、民間の活力を引き出すことを意図した政策が必要である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 67 乖離を議論する前にまず、世界的なトレンドを把握できていないのが問題。我が国には既にそのような世界における科学技術やイノベーションの状況を把握、分析し、発信するための組織が設置されているが、十分に機能していない。(大学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 68 国際化の進展の遅さには絶望している。〇〇大一極集中の高等教育政策だけでは、もう不十分だと思う。(大学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 69 意外と乖離していないと思われる。逆に「乖離している」と主張して予算獲得を期待する者が多い印象が強い。(大学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 70 世界的なトレンドは乖離しているとは思わないですが、比較的、他国の流れに沿って政策が打ち出されることが多いと思います。(大学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 71 中国や韓国のように、欧米等(最近では中国)の先進国にもっと若手人材を派遣すべき。(大学、研究員、助教クラス、男性)
- 72 国際学会やISO関連会議などにおける積極的な発言が必要で、その根拠となる国家戦略・企業戦略などにつき日頃から議論しコンセンサスを形成しておくことが重要。(大学、その他、男性)
- 73 日本が落ちてきたのか他の諸外国が躍進しているのか、科学技術への予算が足りないと感じる。アジアに於いても中国が地位を伸ばしているように競争意識がもっとあってもよいと思う。(大学、その他、男性)
- 74 そんなに無いような気がします。(大学、その他、男性)
- 75 世界的なトレンドと乖離しているとまでは考えないが、例えば欧州等が実施している、地域毎の科学技術政策は有効な手法と考える。具体的にはベルギーのフランダース地方のVIBは参考になる。同組織は、地方行政として莫大な科学技術予算を持ち、同地域からの新たなイノベーションを創出するために、そこに存在するアカデミアや産業界の力を組み合わせ、新たな産業など創出している。プロジェクトマネジメントする専門人材をおくことで成功事例が蓄積できているとの情報を得ている。我が国でも地域クラスターは存在するが、欧州の体制を鑑みると、より機能強化が必要と考える。(大学、その他、女性)
- 76 ①諸外国と比較し、科学技術予算が減少傾向にあり、研究費の使い方に関する制限もかなり厳しい。種々の規制緩和により、研究費をさらに有効に利用できるよう、制度改善をお願いしたい。②研究内容に関しては、必ずしも「トレンド」に一致することが望ましいわけではなく、多様性を維持することも必要。③国レベル、大学レベルにおいて研究活動に関する戦略立案機能が欠如している。国際化の中で、戦略的に研究活動を推進していくための仕組みづくりとそのための予算措置が必要。(大学、第1G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 77 日本はイノベーション創出においては世界的にも秀でている。問題はその貴重なシーズを、国を挙げて大々的にかつ迅速に取り組む姿勢が、かけ声は大きい具体的な実行段階で極めて遅い。これではいつまでたっても科学技術創造は出来ても「立国」にはならない。(大学、第1G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 78 新たな世界的トレンドを生み出しつつある研究開発活動を支援する政策、枠組みが求められている。(大学、第1G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 79 前述のように、現実の不確かさに対する研究がきわめて弱く、観念的な研究の重視が特徴と思われる。両方をバランスよく進めなければ、イノベーションは生まれない。(大学、第1G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 80 上にも示した通り、日本はどんな社会を今後目指していくのか、の定義が不明確なまますべてが進んでいると感じる。本来強化すべき研究は、そのような将来像から演繹的に導かれるものであるにもかかわらず、研究者のもつ将来像(まったく統一はとれていない)から導かれるそれぞれの研究テーマにばらばらに資金投入するだけの政策に見える。もちろんボトムアップはあるレベルまでは必要であるが、トップダウンとのバランスが極めて重要。学会をもっと上記の将来像の構築や政府の戦略立案などに協力させるべき。そこにつながり弱く、政府官僚と付き合いのある一部の研究者の意見で、いろんなことが決まっているように見える。「とりえず」何かをやるのではなく、最初の段階で徹底的な議論をして基本方針を決め、あとはそれに従って演繹的に進められるような仕組みづくりが必要。その最初の議論に学会などを使うべきである。国際化も重要で、日本はもっと国際共同プロジェクトを提案し、その「頭(リーダー)」を狙うべき。今後は一国の予算だけではできないような大型プロジェクトが必要になるとと思われる。それを発案し、仲間を他の国から入れて、リーダーとして運営していくこと。リーダーが最も多くのものである。その意味で、研究開発における世界のリーダーになれる人材の育成も急務である。(大学、第1G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 81 いろいろ言われているが、日本の科学技術の底力はまだ十分にあり、世界的に見て価値のある独創的な研究も行われている。韓国、台湾の台頭にあって、狭い近未来のトレンドにフォーカスするのは逆に危険であり、今こそ次のブレークスルーに向けて、スペクトルの広い基礎研究を推進する必要がある。材料、デバイス系の研究は巧みなモノ作りから世界最先端になったものも多い。バブル期以降見過ごされてきた地味にモノを作る職人の大切さを再度認識することも重要である。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 82 基礎科学の分野では世界的に研究およびそれを支える装置が高度化し、割合多くの研究者がグループを組んで共同研究をする方向にあると考えています。そのため1人1人の研究者が扱う研究費は以前と同じでも、研究課題1つに対する研究経費は大きくなっていると思います。しかし、現状の科研費についてはこのような研究の流れについては制度面で対応できておらず、世界的な科学技術の競争を勝ち抜くための研究費の制度改革が迫っていると考えています。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 83 科学技術全般については、今でも日本は先進国と言えるが、その地位は急速に低下しつつある。最大の理由は海外留学者数の劇的減少など研究者や研究そのものの内向化である。科学技術政策においても日本発の政策が少ない。国際的プレゼンスの向上が急務である。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 84 科学技術の必要性について、世界のトレンドに合わせてしようとするのではなく、独自に考えてゆく風土が必要であろう。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 85 国際化、グローバル化ということについて、単に英語かどうか、外国人が多いかどうかという判断が多すぎるのではないかと。基本的に日本の科学・技術の進展、イノベーションのために、生活用語である日本語で行っていくことは、むしろ重要なことであり、多様性を維持することであり、世界から理解されることである。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 86 米国の後追いばかり、そろそろ、日本独自の取り組みが必要。文科省の官僚の2、3年での異動が障害。10年は同じ部署に居させて、成否の責任を取らせることが肝要。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 87 各学協会では、同類の諸外国学協会と積極的に交流を進めていると思うので、国策としてのそのような活動への資金的な援助が望まれる。国際交流事業による研究者交流については、応募と採択、交流実施の手続きをフレキシブルなものにして、硬直化した募集、採択、実施という流れを弾力化すべきである。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 88 筆者の専門分野(数学)ではそのような乖離はないと思います。西ヨーロッパやアメリカなどとの人的交流が必須だと思います。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 89 米国追従型の大型プロジェクトが目につく状況では、トレンドと乖離しているとは言えないかも知れないが、実は2年～5年の時差で研究開発予算の立案は遅れているのが現状である。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 90 中国などの研究動向が過度に時流に敏感であることから、相対的に日本の研究レベルが国際的に低下していると指摘されることが多い。一面では正しいかもしれないが、トレンドと乖離してもまったく問題ない研究分野の方が遥かに多いことを忘れるべきではない。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 91 多岐にわたる分野を総括したことは言えないが、私の関わる分野ではそういうことは無いと思う。ただ、「世界的なトレンドと乖離しているかどうか」を気にするマインドは、それこそ欧米の感覚とは乖離しているのではないかと。(大学, 第1G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 92 最高学府である大学がアイデアと人材の宝庫でなければならないが、大学の個性や教育力が下がってしまったと感じる。現在までの様々な教育改革が実を結び、自信を持ったイノベティブな人材が多数育成されることが最重要である。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 93 将来を見据えた基礎科学振興が欧米中国などと比較して劣っている。我々の分野では国際化は十分されている。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 94 研究者が研究環境を維持するためのいわゆる雑用の負担が個々の研究者の貴重な研究時間を蝕んでおり、それが結局はもっとも大きな研究活動への弊害になっている。そのため、研究者には時間的なゆとりがなく、挑戦的な研究をする機会をも失っている。米国や欧米ではその制度はしっかりしており、書類作成量などは日本に比べ少ない。また、給料の面でも日本の研究者は非常に低い扱いであり、米国での大学教員に比べて日本のそれは半分程度にとどまっている可能性がある。このままでは、若い世代に自然科学の研究者が魅力的に見えるはずがない。基本給与をあげることも、また、より明確に報酬を成果にリンクさせ、インセンティブを研究者に与えることが重要である。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 95 我が国が世界的なトレンドと乖離しているような状況はないが、先の設問にあるような外国人研究者や国が進める分野の多様性が乏しいことにより、理想論としては我が国の将来への投資が足りていないように感じる。しかし、その一方で投資するお金が無ければ投資そのものは出来ないわけで、現状維持か、何かを犠牲にする必要があることは明らかである。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 96 日本では、「国民のためになる研究」という言葉が文字通りに安易に使われており、直接的即効的に役に立つ(ように見える)研究ばかりが重視されている。長期的時間のかかる基礎研究や、将来的な知識の蓄積、文化の醸成につながる息の長い研究が軽視されている。国際化という「合い言葉」も本質を見損う原因となっている。何でも外国と比較するのではなく、日本にとって重要なことは何かをまず考える必要がある。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 97 我が国の基礎研究のレベルは、国際的に見ても高いものだと思う。ただ研究者のコミュニティにおける政治力のなさから、日本のガラパゴス化が進んでいるように思われる。この点に関して、国のサポートが期待される。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 98 国際化に関して、外国人研究者の受け入れ人数の増加を指向していますが、外国人研究者の数を増やすことが本当にこれからの日本の政策として正しいのかに疑問をもちます。外国人が研究しやすい環境の整備は重要と考えますが、単に数を増やすことを目的とするのは質の低下をもたらします。日本として無理に外国人を受け入れるのではなく、しっかりと日本の若手研究者を育成し、研究のレベルをあげるこそが真に重要な政策ではないかと考えます。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 99 世界的なトレンドと乖離しているような印象は受けませんが、将来の科学技術やイノベーションの進展に速やかに対応できるように、近年の学生の学力低下を是正することが重要と考える。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)



- 100 国際化は明らかに遅れていると思う。また、ただでさえ少ない科学技術予算にも関わらず、真の基礎研究に対する配分が少ないために、結局は大きな研究業績を上げることができていない。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 101 研究開発や科学技術政策の立案が研究者、少なくとも博士号取得者によって為されていない。アメリカのNIHに類する強力な機関の設立が望まれる。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 102 科学技術・イノベーション政策が総花的過ぎ、分野の選択・集中が必要。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 103 我が国のトレンドと世界的なトレンドとの乖離はよくあることである。我が国のトレンドの方が本質をついている場合もあるので、一概に悪いとは言えないが、研究者の多様性を尊重しないようなところで生じるトレンドには注意するべきである。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 104 海外との人材の行き来の少なさから若干世界との乖離を感じる。日本のポストの流動性の少なさも海外へ一度出た後帰国し活躍する場を狭くしているように思える。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 105 基盤研究において、世界的トレンドに従うのもいいが、一見乖離しているように見えても、その研究が将来、社会の基盤を作るといえることはよくあることだと思う。そういう時は、乖離した研究をストップさせるのではなく、それを支援しつつ、世界的トレンドな研究も推奨すればいい。資源の乏しい我が国にとって科学技術こそが、他の先進国と対等にわたりあえるところであると思うので、トレンドも含めた多様性を求めるのは当然のことであると思う。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 106 他分野の詳細な状況については寡聞にしてよくわかりません。地球科学分野においては世界的なトレンドとはかい離してないと考えておりますが、基本的には米国主導の状況は変わっておらず、その一員としては、監督官庁からの予算配分などにおいて、米欧の状況に照らし合わせて判断するということが遅れにつながっていると思います。先駆けて行く、ということへの勇気が必要かと思えます。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 107 日本の抱える問題は今後世界的にも問題になることが多いと思うので、世界のトレンドをあまり気にせずに日本は自国の解決すべき世界的に共通な問題を洗い出し、それに真摯に取り組む独自の解決策を自力で見出し、世界的に応用可能にすることが将来の日本の発展と世界への貢献につながると思います。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 108 理学部的な研究はむしろトレンドとは違うユニークな研究が望ましいかと思えます。一方、医学的な研究に関しては、「病気を治す」という目的がはっきりしているはずですので、全ての疾病に関して均等に予算が配分されるべきだと思います。iPS細胞研究に多くの資金が流れすぎている、という批判をよく聞きます。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 109 書類の多さ、出張等の自由度の低さ(証拠書類等)、単年度予算、物品購入における不自由さは世界的なトレンドから大きくずれている。また、英語能力に関しても非常に低い。その割には研究成果が非常に優れている。上記の問題点が解決すれば、より多くの優れた成果が出せるのではないかと。(大学, 第1G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 110 科学技術や今後の方向性に関し世界的なトレンドと乖離しているとは思わない。その国の文化、国民性を意識した(世界が行っているやり方ではない)日本独自のイノベーション政策を求めているようには見えないところが、世界的なトレンドとは乖離しているのではないかと。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 111 科学技術における、要素技術開発とハードウェア偏重は、世界のトレンドからはかけ離れている。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 112 新たな施策を出さないと手柄にならないような状況では、よい施策が長続きしません。新たな施策の度に末端は大きく振り回されています。良い評価を受けている施策が長続きするような制度改革が必要と思えます。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 113 欧米の研究ネットワーク(コミュニティ)に参入できていないため、世界的なトレンドから乖離しがちである。これは単なる国際化の問題ではなく、教育・研究を含めた日常的な人の交流が十分でないことに起因する。一方で、我が国は「乖離」しているからこそ、ユニークな成果や研究を生み出しやすい環境にあるとも言える。両者のメリット活かすような戦略を考える必要がある。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 114 乖離はあります。日本人は特定の研究テーマに群がる傾向があり、大きな視野でものを見ていない傾向があるようです。さらに最近は、産業の斜陽化に伴い企業研究者も新しいことをやらなく(やれなく)なっています。また、韓国・中国が新しい分野にどんどん入ってきています。国際化、といって日本にたくさん外国人研究者がやってくるような状況になるのか、かなり疑問はあります。海外留学を経験しない人は、国立大の先生になれなくらいの荒療治が必要かもしれません。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 115 世界的トレンドと、日本発のオリジナリティに乖離があると思う。オリジナリティのある研究開発はなされていると思うが、それを世界市場に向けて展開する方策がない。一研究者、一企業では困難であり、国の全面的バックアップが必要であると思う。首相がセールスマンになってもよいはず。経済活動は民間に任せても大丈夫な時代は過ぎ去っており、北欧や中国のようなトップセールスを考える必要がある。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 116 日本人は優れた能力を有する民族です。科学技術の在り方が先鋭化、デジタル化し、職人的な技術を活かす機会が激減したことが、我が国の独自性を低減していると考えられます。にもかかわらず、我が国の技術力のポテンシャルは依然として高い水準にあります。日本人の良さを維持しながら、低学年から自身で物事を考え、自分の意見を持ち、発言して議論できる風土を作り、その上で、大学、大学院での高等教育を受けることのできる環境を整えるような施策をとり、そして博士後期課程で力を発揮できるような活力ある人物育成する仕組みを講じることが日本の科学技術の発展に不可欠と考えます。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 117 産学連携を通じて感じることは、技術移転に相応の経験を持つ大企業による研究者や研究シーズの囲い込みが行われている。たしかに開発に関わる時間の短縮ははかれるが、イノベーションの展開が期待される研究シーズがその時点で閉じてしまう。さまざまな研究機関や中小ものづくり企業が参加できるような大企業と研究機関が構成するオープンラボ・サテライトラボが必要。大学発ベンチャーに産官金の強い支援が必要。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 118 都市工学は災害の多い日本の独自性が強く出て、世界の状況からかなり独自に動いている学問分野かもしれないので、しっかりしたコメントはできないが、分野によっては世界をリードしている(防災、耐震工学)と思われる。(大学, 第1G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 119 共同研究を行っている外資系企業からは日本の研究者のレベルの低さを指摘されることが多い。研究室の世襲制のような空気もあるが、なかなか先行きは暗いと思う。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 120 日本の研究は偏りが多いように感じる。この傾向はアメリカで顕著であるが、流動性が高いことや研究者数や予算が大きいため何とかなっているが、日本の場合は長期的に見ると問題である。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 121 研究環境や給与、サバティカルなどのインセンティブなど、先進諸外国と比べて研究者にとって魅力的な環境ではない。科学技術やイノベーションには、研究費の重点配分にして、優秀な人材の配置が最重要。海外研究者に限らず、優秀な若者を惹き付ける魅力ある環境作りが必要。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 122 法人化後、論文の数が稼げる分野の研究者が世界的なトレンドと関係なく増えている感がある。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 123 国立大学の独立行政法人化は、評価や管理に時間を取られ、本来の教育・研究活動に支障を期している。日本の将来を考えた場合、郵政民営化の見直しなどより、遙かに重大な影響を与える問題である。独立行政法人化の良し悪しについて、チェックアンドレビューを期待する。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 124 国が担うイノベーションとは何か、良く見えない。エネルギー問題等、国の問題を解決することも大事だが、産業化にはかなり要素技術が確立している必要がある。また国際化は大変重要で、その時、日本の強みを活かした日本として必要な科学技術(産業だけに依存しない文化の点でも)で尊敬される存在を目指したい。基盤の一部ではあてはまるが、基礎に関しては世界的なトレンドを追うのではなく、トレンドを作る、という意識を強く持ってほしい。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 125 情報技術に関しては世界的なトレンドと乖離していると思われる。国際的には、分野横断で大規模なシステム(例えばグリーンITやサイバーフィジカルシステムなど)の構築プロジェクトが多く推進されているが、国内では個人で実施する研究が依然として主流であり、規模感の小さなものが多い。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 126 科学技術の国際的トレンドに継続的に追随するためには、基底にある人材の定常的国際化に注力かけると考えます。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 127 トレンドとかを追いかけること自体おかし。勝手に一部一時期盛り上がっていて、十年後はさっぱり、別の地域ではさっぱり、という分野も多く見受けられる。矛盾するようだが、ヨーロッパにおける低炭素エネルギー化、風力発電の普及、クリーンディーゼルの開発等で日本が完全に取り残されてきたのは国の責任が小さくないと感じる。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 128 我が国の研究開発活動が世界的なトレンドと乖離しているとは思わない。しかし、我が国で既に解決技術が報告されていても、それが世界には全く伝わっていない状況はよくある。我が国で素晴らしい技術が多数生まれているものの、それが世界には伝わっていない、つまり、国際的な情報発信がうまくいっていないと感じている。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 129 私の分野に関しては、世界をリードしており、トレンドとの乖離はほとんどありません。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 130 日本国内のみで活躍する研究者がほとんどであるため、世界のトレンドを把握した成果が得られていない部分がある。言語の問題もあるかもしれないが、国際会議への論文投稿、海外のジャーナルへの投稿を推進した方がよい。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 131 若い研究者が海外に出ないことによって、競争力を失っている気がします。視線がアジアに行きがちで、欧米で勝負する研究者が少ないと思います。よって、世界的なトレンドを把握できていないのではないのでしょうか。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 132 特にはないが、世界的なトレンドについていくのではなく、世界的なトレンドを創出できるような力強い体制があるとよいと思う。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 133 現在、我が国の研究は、独創的な分野を切り開く論文が多く執筆されております。しかし、その研究に追随する研究に対する予算が不十分であるため、実際の実用化に関しては、諸外国に後れを取っている様に感じています。我が国は、より多くの予算、人材を科学技術へ充てるべきだと感じています。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 134 諸外国に比べれば日本の大学は外国人教員、研究者の割合はとも少なく感じるが、それが良いのか悪いのかはわからない。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 135 研究者が研究に割ける時間が欧米の研究者と比較して圧倒的に少ない。国際化が遅れており、若手研究者に海外経験を積ませること(留学、サバティカルなど)を積極的に推進しなければ、日本人研究者の国際的な活動は期待できない。今後10年後、20年後にアジア諸国が台頭してきたときには日本のプレゼンスが大幅に低下することが懸念される。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 136 世界的なトレンドと乖離しているということは無いのではないのでしょうか。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 137 イノベーション、国際化などは最も遅れているでしょう。それは欧米がどうこうという議論からスタートしているからです。残念ながら世界的なトレンドから見れば韓国、シンガポールにも遅れている。それはこの二つが欧米のシステムをそのまま採用しており、欧米で学位を取った方を迎えているからである。そのように日本もすればいいというのはあまりにも短絡的です。日本の歴史、風土、文化を再認識し、日本のシステムにあった戦略で世界的なトレンドに対応すればよい。(大学, 第1G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 138 欧米研究の追従の基礎研究重視に終始したつげが、イノベーション源を目指す独創的な研究展開を築く基盤を育てて来なかった。資金分配機関のスリム化(実質的な統合)が必要。(大学, 第1G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 139 自分の分野に関しては、世界的なトレンドと大きく乖離しているということはない。むしろ、我が国の独自性のある研究展開も必要である。(大学, 第1G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 140 基礎研究においては、国際化に乗り遅れていることなどは気にする必要はないと思う。多様性と独創性は、国際化からは生まれない。(大学, 第1G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)



- 141 不景気や財政難を理由に科学技術関連の予算を縮小するという動きは世界的なトレンドと乖離しているように思われる。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 142 世界の科学技術は止まらず進歩しているのに、日本だけが、「科学技術のおごり」とかなんとか言って、進歩をとめようとする動きがあるように思います。資源のない日本が科学技術の進歩をとめれば、やがて日本は没落していくように思います。結果(イノベーション)を求めるのは当然ですが、そればかりを求めずに、実直な基礎研究に対しても歩みをとめさせないようフォローしていくことが、やがてイノベーションにつながるように思います。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 143 ティンドも重要だが、ティンドと乖離している状況も一部では必要と思う。国民性から、国際化というよりは細分化あるいはある分野で特化された研究の追究支援も重要だと思う。(大学, 第1G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 144 様々な国際会議に研究者が参加する機会が増えてきたので、世界的なティンドとの乖離は少ないと思われる。しかし、国際会議に参加できない状況になると、それが起こりえるので、研究者が海外の学会などに積極的に参加できる環境が必要であろう。その一方で、日本の研究レベルは世界を牽引できる状況となってきたので、日本から世界のティンドをつくっていくような意識開発が必要であると思われる。そのためには、イギリスのNatureや、アメリカのCell, Scienceに相当するJournalを、日本のJournalとして新たに作れるといい(国策としてすべきだろう)。そうすれば、日本からいろいろな発信ができるのではないかと考えられる。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 145 競争的資金の配分に不公平感がある。年1回しかない科学研究費補助金の公募も問題である。科学研究費補助金の不採用通知も項目別に簡単に記されるだけで、どのように改善すればよいのかが分からない。USAでのGrantは、不採用の場合でもどのように直せばよいのかが詳細に記載され、年間3、4回公募の機会があるので再度応募できる。大型研究費を設定するより、USAのRO1grantのように、一般的な基盤Bクラスを複数獲得できる仕組みにしたほうが良い。また、研究費を自分の給与に一部回せるようにしたほうが無駄使いがなく、研究者の意欲の向上にもつながる。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 146 この10年で、科学ジャーナリズムが弱くなっているように感じられる。優秀な人材が、科学ジャーナリズムに進む道を選ぶように何らかの長期的な政策が必要ではないか。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 147 世界的なティンドを追う研究を行うのではなく、世界に通用する我が国独自の研究を行うべきだと思います。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 148 世界的なティンドとの乖離はそれほど多くないと思う。また、それが日本独自の研究に繋がっている面もある。ただ、科学界において政治力で、世界的なティンドと乖離している大型プロジェクトは、日本独自の発展的な研究とは異なるので、その判断が極めて重要。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 149 現状がティンドと回避していることは無いと認識しているが、ティンドを追従する政策であってはならない。日本の進むべき方向性の確固たるポリシーが政治家に無い限り、全ての政策、国策、資金が水の泡となる危険性をはらんでいる。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 150 医学・生物学においては政策などは世界のティンドの中を歩んでいると思われる。しかし社会の仕組み自体が科学を重視して育てるようにはなっていないのではないかと。たとえば、欧米では企業からの莫大な寄附金で、医療はそのための技術開発が進むケースがある。我が国ではその規模がはるかに小さい。1つは税制の問題である。特区を定めたのであれば、そのなかで企業からの莫大な寄附を集めて科学技術をはぐむ制度を作るべきであろう。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 151 外国では優秀な研究者は定年無く、働き続けている。研究者を含めて高齢化の日本では、特にそうすべきであろう。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 152 医学生物学分野では、全ゲノムを包括的に解析するような研究が、大きなティンドとなってきたが、この分野での環境/人材の整備は欧米と比較して、遅れているのではないかと。とくに、アメリカの有力大学ではバイオインフォマティクスの専門学科を開設しているが、日本ではまだないと思う。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 153 国内外の情報を自由に得られる現在では、我が国が世界的なティンドと乖離(かいり)しているような状況はないと考えている。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 154 世界のティンドは、研究者重視につきます。良い研究者を世界中からヘッドハントし、優れた研究資源(設備・支援スタッフ・研究員・学生)を周辺に配置すれば、一番成果の期待値が大きくなる、ということを実践しています。日本の学生・研究員・教員は今、猛烈な草刈り場となっているというのが実感です。日本の大学は世界に誇れる研究機関ですが、組織としての柔軟性を欠いており、研究資源の集約がこの10年間損なわれていたため、危機に瀕していると思います。日本の研究者の実力向上により、日本人研究者のヘッドハント需要は極めて大きく、今や、内閣の科学イノベーション担当が、米国大学に人材流出するのが当たり前の時代となり、日本で育った人材が日本で活躍し続けるための策を考えなくてはならない時代となりました。発想の転換が必要で、日本発のイノベーションを根付かすには、やはり日本で育った人材を日本で使う、そのための手段をきちんと措置することではないでしょうか。自国の人材に対してもきちんと措置できる国であるということが、名実ともに明らかになれば、自然と日本を働く国として選択してくれる海外の研究者は数多く生まれることは自明の理と思います。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 155 設問中に、日本語でも表現できるはずの言葉が抽象的なカタカナ語で書かれていることも問題と思う。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 156 現在の国際的な情報社会では世界的なティンドと乖離するようなことは起こっていないように思う。むしろ逆にティンドに合わせる事に偏重した科学技術政策にならないようにする必要があるので思う。科学技術は将来ティンドを作り出すようなものが独自のイノベーションとなると考えられる。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 157 日本人研究者の優秀さと純粋さは世界に誇っていい。研究環境も整ってきている。独自の研究を進めれば世界のトップに立てる。後は人材を大事にすることと公平な評価、十分な資金。国立大学クラスならどこにも優秀な研究者はいる、世界最先端拠点などと言って無駄な資金を金が有り余っているところに配分するのではなく、優秀な人材の研究と生活を広くサポートできる環境を創ってほしい。(大学, 第1G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 158 近年、中国の経済力に裏打ちされた高価な実験機器類の充実には目を見張るものがある。また、外国人の優秀な研究者を積極的に大学教員にヘッドハンティングしてくるという発想がまだ日本の大学には希薄で、この点においても中国に溝を開けられつつあると感じている。大学教員の給与体系を抜本的に見直さない限り、優秀な外国人研究者のリクルートは難しいのではないかと。国際的にみても、日本の教授の給与は低すぎる。(大学、第1G、医・歯・薬学、主任研究員、准教授クラス、女性)
- 159 医療については予防医学すなわち疾病にならないための思想の貧しさ、出る釘は打たれる体質、縦割り縄張り意識、ポートフォリオに至っては人を育てる視野の欠如、大研究者様旧帝重用手技など、〇〇が述べられた“科学とは事実の発見より価値の発見”に尽きると思う今日この頃である。(大学、第1G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、男性)
- 160 アメリカを横目に見ながら半歩後を歩く科学技術政策にはもはや限界がある。我が国として力を入れるところと捨てるところのメリハリをはっきり付けるべき。世界のトレンドを把握することは必要だが、自らトレンドを作っていく気概がないと世界では勝てないと思う。(大学、第1G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、男性)
- 161 トレンドとの乖離、なんていっているから駄目なのではないでしょうか。最低限のトレンドは「追う」必要はありますが、トレンドを「作る」ことは本当にイノベティブです。(大学、第1G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、男性)
- 162 国際化が遅れていることは認めざるを得ない。英語力の低さが原因の一端であることも間違いはない。クリアすれば、世界にむかって発信し、認められる技術はかなり多くあると思われる。(大学、第1G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、男性)
- 163 少なくとも、免疫の分野に関しては、世界のトップレベルで、世界を引っ張っている国のうちの一つであると思いますので、トレンドから解離していることはないと思います。(大学、第1G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、男性)
- 164 世界からみても日本の科学技術のレベルは高いと思います。(大学、第1G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、女性)
- 165 研究の内容に関しては決して世界から後れをとっているようなことはないと思うが、やはりその発信力、アピール力は、語学や気質の違いにより劣っていると思う。留学の機会、その後のポストの確保、逆に留学生の受け入れ態勢を充実させ、世界に対抗できる人材を育成すべき。(大学、第1G、医・歯・薬学、研究員、助教クラス、女性)
- 166 ①企業等のシーズ研究を取り込み、産業化に繋がる可能性のある大学研究の支援策を強化することが考えられる。②大学における知的財産の取得をより支援することが必要である。特に、国際特許の取得が必要である。③大学研究の国際化と国際企業への研究成果の橋渡し策を図る必要がある。④我が国を世界的知識集約拠点とするための大学研究の先鋭的拠点形成策を一層図る必要がある。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 167 いわゆる「ガラパゴス化」と言われる商品開発が行われている事が散見される。やはり「日本国内という閉じた社会」で物事を考えるために、そうした事が発生すると考えられるので、外国人研究者を積極的に採用する等、多様性が必要と考える。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 168 乖離しているとは言えないが、特に情報(ソフト)分野での研究・技術での独創的研究が少ない。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 169 そのような状況は特になんかと思うが、国際化について、分野にもよるが社会も含めて内向きになっていることは否めない。地道な挑戦や野心的な挑戦に冷水をぶっ掛けるような国レベルでのやり方は謹んでほしい。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 170 大学の教員は、研究に加え、学生の教育、若手研究者の育成、大学としての地域への社会還元等も重要な仕事であり、それを抜きにしては教育機関は成り立たない。そこで、競争的な大型研究費を獲得した場合には、サブディカルとして複数年研究に専念できるような環境づくりも重要ではないかと考えられる。この際、大学においては、教育に特化する教育職教員と、教育・研究の両者を行う研究職教員等の区分が明確にされ、同時に教育における評価、研究における評価等が平等に評価される体制を構築し、組織を活性化することも一案と思われる。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 171 アカデミアと社会の交流の少なさ。個人の独立・自立の遅れ、異なるものを排除する民族意識、これらが独創的研究に携わる科学者の育成にとっては阻害要因と考えられる。資金力を加速させた中国は、科学技術でも世界的優位な発展が見込まれる。科学技術とイノベーションは日本の経済力・政治力に依存するものであり、国の総合力強化が求められる。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 172 現在の科学技術政策は短期的視点に立った戦略が非常に重要視されているが、もっと中長期的視点に立った戦略も必要なのではないでしょうか。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 173 世界的トレンドにはついていっていると思う。人材の国際化に力を注ぐべき。(大学、第2G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 174 研究者自身が自分のオリジナリティーを大切にし、特に大学の研究においては、本質まで掘り下げる徹底した学問の追及が重要である。産学連携の名のもとに企業と同一化した短期の応用研究ではなく、大学と企業のお互いの異なるコンピタンスを尊重しあうことが必須である。(大学、第2G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 175 少なくとも基礎科学分野においては世界的なトレンドと乖離している状況はないと思う。しかし、全般的に日本では基礎科学への経済支援が薄く、全体的な底上げが必要であろう。(大学、第2G、理学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 176 大学の世界ランキングが低いこと。早急に引き上げる努力をするべきである。(大学、第2G、理学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 177 日本の科学技術は全ての分野において、世界的なトレンドと乖離(かいり)しているような状況はなく、むしろ多くの分野において世界を先導している状況にあると捉えている。しかし、ここ数年の中国やインド等のアジア諸国の科学技術やイノベーションの状況は目覚ましく、日本はこれらの国々の動向を注視し、場合によっては積極的に協調し、引き続き世界を先導していけるよう科学技術政策を立てていくべきである。(大学、第2G、理学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 178 悪くない状況です。JSTは、世界的にもうまく活動していると評価されていると思います。(大学、第2G、理学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 179 国際的な流行を追うあまり、他に類を見ない我が国独自の研究をガラパゴス的としてとらえる傾向が感じられる。(大学、第2G、理学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 180 国境をまたいだ共同研究はヨーロッパで非常な勢いで進展しており、中国出身の研究者もうまくそれに巻き込まれている。日本人の研究スタイルは依然として自前主義が強い。そういうスタイルの国もひとつくらいあったほうが研究の多様性を保てるか、このままでは取り残されると考えるか。距離的に近いアジア諸国との共同研究や共同教育(たとえば日本人学生の学位審査員としてアジア研究者を招聘、その逆も)を振興すべき。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 181 ある分野では世界の潮流から乖離している。例えば、科学技術基本計画の重点分野は、今から10数年前に既にヨーロッパの学会で議論されていたし、現在、多くの成果を産み出している。我が国は既に1周半遅れの状態である。更に、次期計画など最先端施設や設備の提案でも後れを取っている。ここでも少数の権威者の判断に依存しすぎる体質を感じる。様々な立場からの意見交換と議論討論が不可欠かつ方向性を誤らない方策だと思う。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 182 トレンドなどというものにどれほどの意味があるか。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 183 分野によると思う。個人レベルのコミュニケーションが大切である。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 184 科学技術の独創性があるからイノベーションも起こるのであれば、世界トレンドとの乖離はもっとあってしかるべき。(大学, 第2G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 185 かい離よりは海外のトレンドに迎合しすぎているように思われる。我が国オリジナルな路線が求められる。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 186 この質問がいかにも日本的な印象を受けた。日本が世界的なトレンドと乖離しているかどうかを気にするのではなく、日本という国の状況を顧みて科学技術やイノベーションをどういった方向に持っていかの独自のフィロソフィー(政策)を持つことが大事である。日本という国にはここが欠けている印象を受ける。政治家をはじめ政策決定能力を有する人たちがフィロソフィーを持って、今後どうい科学技術分野で日本が先導していくかを描き、それに対して研究者が十分能力を発揮できる環境(研究設備、人、報酬等)を整えることが必要である。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 187 世界的にみた大きな流れを無視して、自らの研究テーマを守ろうとする人が目立つ。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 188 かい離していても問題はないと思う。本来、そんなことを考えて研究するものではないから。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 189 日本が世界的トレンドと乖離しているとは感じていない。国際的に日本が強い分野では、むしろ日本がリードして世界的なトレンドを生み出すことが重要だろう。生命科学の研究分野では基礎から応用研究まで欧米や他国との競争が激しいが、日本から優れた研究が生まれている。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 190 女性科学者、外国人科学者の数が少なすぎる。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 191 科学技術政策について欧米諸国に比べ遅れがあると思う。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 192 分野によって、日本はまだ主導的ではあるが、将来は危ない。優秀な日本人研究者を育てねばならない。(大学, 第2G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 193 日本の技術力ではなく科学力を正しく評価して発信して欲しい。多分、欧米のやや下、アジアではトップではあるが近年総合力で中国に負けている。シンガポールには1人当たりで計算すると負けているかもしれない。そういう現状認識と危機意識が必要だと思う。(大学, 第2G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 194 博士課程の学生が授業料を払っているのは日本だけである。ここは即刻改善して欲しい。研究においては特に我々の宇宙物理の分野では既に国際協力が順調に進み、研究自体で劣ることは無い。ただし、国際共同実験を念頭においていた予算措置の仕方が不十分であると感じる。例えば、科研費で国際共同実験の運営費(参加するのに支払うお金)を払うことはできない(らしい)。(大学, 第2G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 195 政策に一貫性が無く、唐突。世界的なトレンドに乗ろうとして迷走している感じがする。(大学, 第2G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 196 我が国の科学技術の世界的なトレンドとの乖離そのものは、むしろ歓迎すべきことと考える。無理に他国と合わせることは、独創性を喪失させ、研究の活力を低下させることになる。欧米基準による所謂グローバル化に沿った研究開発を行ったとしても、事業化の段階ではどうしても人件費の安い新興国に勝つことは難しくなる。一方で、例えば我が国の持つ技術基盤の強み(例えば民間工業製品における正確性や定時性など)を土台として、独自の(他国に真似されにくい)研究開発を行えば、海外へ流出することはないであろう。「国際化」は、必要な時に必要なだけで構わない。(大学, 第2G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 197 こと自分が関与する物性物理分野に限ってみる限り、世界的トレンドとの乖離はとくに感じない。(大学, 第2G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 198 この質問についてですが、世界的なトレンドをそれほど気にする必要はないと思います。ある程度世界の動きは認識しつつも、日本が世界のトレンドを形成していかななくてはならず、そのために多くの有識者たちが政策を決定していかななくてはならないと思います。(大学, 第2G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 199 日本人のコミュニティーも大切だと思いますが、世界に開かれて選ばれるためにはトレンドの探求が必要だと思います。死して多くの日本社会で働いてくれるような留学生の受け入れや日本に帰ってきて働いてくれることを目的とした日本人留学生の輩出が必要だと思います。(大学, 第2G, 理学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 200 私の研究分野は社会基盤の整備に関するものであるが、そこでは世界的トレンドと乖離している認識はない。ただし、わが国の研究が縦割り社会に対して、諸外国では分野の融合が進んでおり、この面では後れを取っていると感じている。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 201 日本が世界をリードしている科学技術は数多くあると思います。ただし、それが国益に直結していない面も多々あります。理由の一つは、情報化社会についていけず、後手に回ることが多くなっている面があると思います。開発当初、世界をリードしていた液晶技術も、後塵を拝し、地デジテレビで収益を上げるはずの電機メーカー各社の目算が外れたことは広く知られる結果となっています。また、大手企業の分社化、子会社化が進み、肝心の開発部隊が海外に拠点を移していることも危惧されます。収益を上げるためには必要であることもよくわかりますが、技術の空洞化が進んでいく危険性は否定できません。国際化と国内の技術力向上は、ある面では相乗効果が期待され、ある面では相反します。日本の技術力を客観視するような状況把握が急がれていると思います。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 202 今の閉塞状況は「ゆとり教育」に端を発している気がしてならない。世界中から絶賛され視察者が絶えなかった教育システムを壊し、競争心・闘争心をセーブしたことが今になって効いてきた。最近の「脱ゆとり」の動きは大いに結構で、世界では競争が当たり前である。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 203 ティンドを理解しつつ、乖離することは大きな問題でないと思う。これが多様性のひとつの形である可能性があるからである。多くの研究者がある課題に集中しているときにこそ、独創性のネタがあると思う。ただ、競争相手の研究内容を無視した乖離は論外である。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 204 日本が世界に後れているとは思わない。後れたことを基礎研究であれ開発研究であれすることはない。ティンドも程度問題であるし、むしろ乖離しているような畑から独創的な発明発見が生まれるのではないだろうか。成果があがったところに支援するのはたやすいが、種に支援するのはよりしっかりとした目利きがいるものだ。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 205 特に乖離しているとはいえないが、研究者自身が国際化や産業界へのニーズに対応できていないため、不必要と感じられる研究が多いのも事実である。そのあたりの評価が必要だと思う。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 206 高速増殖炉に関しては明らかに乖離している。衛星などそうであるが、推進が不十分である所は多々ある。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 207 大いにある。日本のポートフォリオ、他は一転突破型であり、科学全体を統合したビジョンを感じない。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 208 世界を気にする必要はない。日本は先進国であり、世界がかつて経験したことのない高齢化を迎えようとしている国であり、デフレが10年以上進行している国であり、かなり深刻な財政危機に晒されている国である。なにもかもが特殊な我が国を救うために他国で実施されてきた手法が適合するはずはない。逆に世界をリードするような革新的な科学技術政策を示すべきである。世界的なティンドと乖離(かいり)、など考えている場合ではない。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 209 閉じた世界や孤立世界では革新的な科学技術等は生まれ難いのではないかとと思われる。人や物共に開かれた世界(Open system)を如何に作るのかが重要な要因ではないかと考えている。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 210 日本人は比較的科学的技術の好きな人種と個人的には考えている。このため、日本だけで独自に急速に発展した技術(アナログハイビジョンテレビ、ガラパゴス携帯電話など)があるが、これはやむを得ない事と考える。家電メーカーなど、日本国内で競争に打ち勝つのに必死で、世界的ビジネスに後れをとってしまった事もあると考える。Japan as number oneの時に問題となった、政府バックアップの日本技術基盤活用ビジネス展開が改めて必要と考える。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 211 乖離している。特に新しいアイデアを展開する部分、アイデア、疑問、質問、ディスカッションによる止揚、ワクワク感を引き出すような政策が必要です。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 212 科学的技術は孤高であってはならないが、一方ポピュリズムに陥っては革新的なイノベーションは起きない。目利きのできるコーディネータを育て、科学的技術のわかる政策担当を増やす努力が必要である。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 213 科学的技術としてみると、とくに乖離は感じない。しかし、海外との競争力やティンドとの整合性としてみると、研究者個人の努力に依っている部分が大いなので、そのベクトルを一方向に向けて大きな力とするマネジメントは必要かもしれない。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 214 研究においても、教育においても短期的な政策が多く、本来あるべきもの、本来すべきことができていないことが多いように思われる。そのため現場では場当たりの対応に追われ、潜在的な能力の発現を妨げられており、本質的な問題への到達・解決に至らずイノベーションにつながっていないように感ずる。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 215 国際会議などに参加すると日本人のコミュニケーション能力不足を感じる人が多い。優秀な研究者が、研究費不足や設備不足のため海外流出してしまう傾向がある。我が国の科学的技術政策として若い研究者を海外で長期間研究に従事するシステムと海外で最先端の研究を実施した研究者が戻って来られるシステムが不足している。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 216 基礎科学研究では、研究者個々の自発的な研究活動を通して新しい独創的な研究が生まれるものと思われるが、エネルギーや環境、医療などの国民の安全な生活に直接関係するような研究に関しては、重点的に整備する現在の方向でいいと思う。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 217 包括的な取り組みがどの分野でも不十分である。(大学, 第2G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 218 乖離は感じないが、自由な発想に基づくイノベーションへの支援は海外に比べて少ない(いわゆる「投資」が少ない)ため、小さな科学的技術成果しか出されない。日本がもともと主導権を握っていたものも少なくないが、投資が少ないために伸び悩み、どこかの段階で海外に戦略的にやられて潰される例も多い(実際、私もその状態になった)。新しいことが理解されにくい日本のハビット故なので仕方ないが、世界の中でも実は日本が先導していることは多い。それをちゃんと評価して底上げすべきである。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 219 我が国は世界的な目先の流行に流されることなく、オリジナルな研究に予算を充てることが今後の発展につながると感じる。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 220 私の分野では、あきらかに乖離がはじまっている。半導体デバイス分野への投資を恐れている現状は、現在多くの富を生んでいる業界を、徐々に殺していくことになると思う。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 221 2ヶ月程度の短期の海外滞在の機会を増やし、国際化を積極的に進めるべきである。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 222 日本においては、流行のキーワードに対する偏重を感じることもあり、息が長く継続的に支援が必要な地味な研究に対する支援が不足しているように感じる。すなわち、長期的な政策が不十分である。短期的に革新を起こすような技術でなくても、将来どこかで必要となる可能性は誰にも予測できず、必ず揺り戻しのように再注目されることがままある。特に日本の経済活動の根幹を支える産業基盤(機械工学、自動車、電子工学など)に関連する技術に対しては、国策として支援し予算配分が停止することによる技術伝承の断絶を防止する必要があると思われる。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 223 ネットなどにより情報のグローバル化が進んでいるので、見た目上では世界的トレンドと乖離を生じていないものと思うが、本当の中身のある情報を得るには世界最先端分野での研究開発者とFace to Faceの感覚で情報交換できる人間関係を持ったグローバル人材が不可欠となる。欧米一流大学への日本人留学生の割合が著しく減少していることは大きな懸念材料である。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 224 基礎研究をイノベーションにつなげるための資金サポート不足。大学技術を活用して起業する差異の若手企業家不足。これらにより、先端トレンドを活かした企業が難しくなっている。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 225 世界的なトレンドに対して、基礎研究の比率が大きいように思います。しかしそれはとても重要なことで、今後のイノベーションとなる種が多く捲かれているということです。重要なことは、その種から出た芽をしっかりと育て、成果をしっかりと収穫する体制です。他国に対して、科学技術の優位性をいかに堅持し、提供していくのか、国家としての意志を持って取り組むべきです。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 226 技術としては、トレンドから乖離しているとは思えないが、求心力、発信力が弱すぎるため、世界の科学技術の中心から外れて行っている様に思える。度胸というか、説得力というか、そういう類のモノが全く欠落している。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 227 国が積極的に、教員を海外へ派遣することに取り組んで欲しい。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 228 研究活動に関して、世界的なトレンドと乖離しているような状況には無いが、研究を支援する予算体制などは、世界的なトレンドと乖離しているように感じる。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 229 テンドは乗るものではなく、作るものだと思います。海外に比べて研究費の規模が異なる現状でトレンドを作ることは困難な点もあるでしょうが、日本として自信持って政策を打ち出していくことで流れを作り出せると思います。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 230 公的な研究資金の不足、諸外国の研究者や学生を受け入れる体制の欠落、学生が留学しにくい状況など総合的に勘案して様々な政策が遅れている。優秀な技術を開発しても、ビジネスモデルをデザインできないことから、いつのまにか諸外国に出し抜かれてしまう現状があり、イノベーションを生み出すであろう研究を選択し、ヒト、モノ、カネを集中投下できる仕組みづくりが大切である。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 231 若手研究者において海外研究者との交流が少なくなっているように思われる。情報のサーキュレーションはネットの普及により以前より格段に良くなっている一方で、人材交流は稀薄になっているように見受けられる。このため、研究推進の上で、本当に必要な情報を得ることが困難となっており、世界的なトレンドと乖離している状況があるように思われる。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 232 テンドとの乖離については、特にこれを感じない。逆にいえば、現在ホットに注目されている話題については予算が付きやすいが、そうでなければ困難である、ということの裏腹である。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 233 乖離はしていないが、高齢化や防災など、日本が世界に先駆けて取り組まなければならない課題について、世界を牽引する状況にならなければいけないと考える。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 234 国際会議、国際協力をすすめていますので、世界的なトレンドとの乖離はないと考えます。ただ、全ての情報がアメリカに集中する状況となっており、また予算的な規模の差もあり、日本の科学技術の優位性をそのまま保って進めることが難しい状況になっています。また、特に日本企業においては、日本の科学技術に対する冷視、アメリカなどで開発された技術の方が優れているという固定観念が根強く、日本の科学技術の発展を阻んでいる要因となっていると考えます。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 235 世界的トレンドと乖離していることはないと思います。ただ、世界的トレンドと言っても国・地域によってメインとなっている研究が異なるため質問の主旨自体が正直言ってよくわかりません。また、独創的な研究を推進するのであれば、ある程度世界のトレンドから離れていても良いのではないかと考えています。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 236 日本の科学技術水準が世界に激しく後れを取るとは思わない。またトレンドからずれているとも考えられないが、また日本だけの強みの科学技術が数多くあるとも思えない。世界のトレンドに乗ることも重要だが、日本独自の強みとなる科学技術の創製も重要ではないだろうか。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 237 日本における科学技術はこれまで世界の中でも最高水準であると皆が信じていたと思うが、現在は国際的な動向から完全に乖離している。科学技術に関する政策も欧米の動向に振り回されているだけで長期的な視野で計画されているとは思えない。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 238 日本と欧米それぞれの社会システムのそ良さ、悪さをよく検討して、両者にはない新しい価値創造システムを創りだせばよいと思う。残念ながら現在の日本は、欧米のマネをしているような気がする。日本人の価値観との相性を考えなければ、政策が長続きすることはないと思います。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 239 日本でメジャーと言われる研究者の意向で、政策が決められる印象がある。これは、明らかに世界的なトレンドから乖離する要因となっている。研究者は自分のオリジナリティを主張する傾向が強いので、アピールが強い研究者が目立つ感否めないが、目立っているからと言って、世界的な潮流であるとは言えない。もっと世界的な動向も把握した上で、政策を決定されるようになると嬉しい。(大学, 第2G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)

- 240 iPhoneやiPadのハードウェアは既存技術の組み合わせで作られているが、世界的に高い科学技術を有している日本がこのような魅力的なデバイスを作れなかった点が問題である。非常に高い基礎研究力を有している点は素晴らしいことであるが、それらを活用しイノベーションを生み出せる人材の育成も重要であると考えます。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 241 世界的には日本の研究は進んでいると実感するが、日本の強みを活かした独創的な研究の発展がむしろ少ないように感じられる。より積極的に基礎研究を進め独創性を高めていくべきではないかと考える。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 242 低炭素社会、省資源社会など持続可能な社会を目指した世界的なトレンドには沿っており、そのための科学技術政策が実施されていると思うが、その成果が国際社会に発信されているかはよくわからない。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 243 私の研究分野では、国際連携が必要不可欠であるため、日本に置ける研究と国際的トレンドが乖離しているような現状は見受けられません。国際的トレンドに乗るだけではなく、日本の研究者が世界のトレンドを作っていく気概を持って研究に望むことも重要であると考えます。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 244 世界的なトレンドを意識すること無く、日本の国民性に即した研究基盤の充実化が必要。今なお、国家政策に欧米コンプレックスが根強く残っている。競争を煽るのではなく、協調を進める術を求めべき。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 245 他国と比較しても我が国の技術力は優れていると存じます。国際化の状況から判断するにあたり、もっと日本がリーダーシップをとるべきと存じます。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 246 日本の科学技術が、世界的なトレンドと乖離している状況はあると思います。ただし、すでに世界と乖離していることは、民間企業レベルでは把握していることなので、これから向かう国際化社会の在り方に対し、柔軟な政策や研究支援などを固定化せず、幅広く支援する体制づくりになれば、その世界との乖離差が縮まるのではないかと思います。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 247 世界的なトレンドから外れるのは国益の損失に繋がるのかもしれないが、多少トレンドから外れても我が国特有の問題の解決に繋がるような、独自の科学技術を育てていく必要もあるのではないかと。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 248 世界と研究者個人との関係性では、決して日本の研究が先端分野から乖離しているわけではない。極めて深刻な問題であることは、日本国内の研究者間、学会内研究者間、さらに、同所属機関内でさえ、研究領域ごとに一種の相互不可侵性があるため、相互交流や研究クラスター創生の妨げとなっている。これを打破するためには、研究グループ間でのマッチングをコーディネートさせた課題研究の提供が有効であると考えます。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 249 学会のトレンドが、はたして世の中から求められていることなのか疑問に思うことがある。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 250 世界的なトレンドと乖離を感じるのは、分野融合の考え方について感じる。学問分野の縦割りの弊害を強く感じ、新領域に飛び込むことを躊躇させる。大学の、学科ごとに試験、学科ごとに基礎科目を開講、学科ごとに人事という文化が現況ではないかと思う。現在は、トレンドが激しく移り変わる事を想定して、広い学問領域の基礎を高いレベルで教育したのち、専門分野に分かれる仕組みを構築していると思う。日本では、分野の名前に縛られて自由に専門を飛び越えられない。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 251 世界的なトレンドには乖離はみられないが、世界的なトレンドを追うことは独自性を失う可能性を含んでいる。日本の独自性や日本で育まれた歴史のある研究を生かす努力も必要なのではないか。(大学, 第2G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 252 日本はまだまだ科学技術については欧米追従型であるように見える。欧米で火がついた課題を日本に持ち込んで予算化する。この手法では常に日本は世界で2番手、3番手である。日本初の科学技術・イノベーションをそろそろ生まなければならないと思う。今回の大震災の復旧・復興に関するさまざまな科学技術の課題が日本初のイノベーションになることに期待したい。我が国の国際化も遅い。海外との人材交流を加速する。そのためには、大学・研究機関の組織も大幅に見直す必要があろう。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 253 乖離している状況は年々深刻化している。最大の問題は人的交流が他の国同士と比較してあまりにも少ないことにある。そもそも学会への政府関係者の出席と積極的な関与がなすすぎる。他の国は国策として科学技術関連の学会に政府関係者が積極的に関わり、研究者をサポートしている。日本の立場と特殊性を海外に発信することで、日本の文化的利点と歴史を育てながらの国際化が可能となる。現況は、書類のみの米国システムの安易な導入をしているにすぎない。これは国際化ではない。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 254 我が国の研究基盤は他のアジアの国々に比べてしっかりしており、支援が続けば行き詰まることはないと思われる。ただ、我が国の研究の全般的な国際性は低い。国際間の連携や国際誌での研究発表が一般的になっている学問分野もあれば、国際的な活動がほとんどない分野もある。すべての学問領域がより国際化すれば、大学も国際化し、多数の外国人学生や研究者が普通に行き来できる状況へと変われるのではないだろうか。また、一般の人達が、英語で出された世界各国の研究成果に、より容易にアプローチできる仕組みも欲しい。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 255 一部の大学以外は、大変困窮しており、多くの教員、研究者が暗い研究生活を送っている。そのような中では、若者が研究者になりたいという夢をもちきれない。博士課程後期へ進学したいと思う学生も少なくなってきており、日本の科学技術は、世界から遅れていく可能性が高い。過度な競争原理のもとで、金儲けができないと研究ができなくなってきており、教員、研究者自身が、研究よりは金儲けが目的になっているというような錯覚を抱いてしまう。基盤研究費はしっかりと確保して、科学技術の底上げをし、多くの若者が、夢をもちながら、教育者・研究者を目指すような未来を期待したい。(大学, 第2G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 256 世界的なトレンドについては情報量が多いので判断できるものと考えます。むしろ先のトレンドを先導できるかが問題。腰を据えた研究活動が必要。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 257 私が所属する獣医学の範囲では、現在欧米の獣医学の水準に追いつくべく努力をしている最中と思います。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)



- 258 問題の設定について、我が国が世界的な時流に乗ることを期待しているのでしょうか。トレンドにのることや乖離することを過度に期待したり恐れたりすることが科学技術の振興にどのようにつながるのでしょうか。質問の意味が十分に理解できません。科学技術について我が国が置かれたさまざまな状況は、たいへん厳しい面が多いことは理解できます。言語的な乖離(非英語圏)、文化的な異質性、地勢的・歴史的背景など多くの点で、世界的なトレンドと容易に乖離する状況がまさにあります。しかし、私が考える最も大きな問題は、日本人の多くが日本発の成果を正しく認識できず、国外の評価に依存している体質です。自分の研究成果に対して、深く考えて自信を持ってその価値を判断する勇気を持つことが最も重要だと考えます。これがないために常に“世界的トレンド”に迎合するべく新たな科学施策が次々になされ、大学教員は常に自身の研究時間を削りながら、この状況に対応しているような気がします。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 259 第4期科学技術基本計画では食料の問題が軽視されているように見て取れる。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 260 基礎的な面では健闘しているが、応用へのつながりが日本では立ち遅れている。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 261 研究者の研究とその成果をポートフォリオで残すようなアクションとは大きく乖離している状況です。研究者の研究からまだまだ科学技術への橋渡し、ましてやイノベーションまで到達していないものと考えています。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 262 国という単位にどのくらい意味があるのかわかりません。研究者はいつもトレンドを気にして、そっちには行かないことにしています。他人がやりはじめたらもう遅いです。準備をしているのが常識です。そういった研究活動を阻害しなければ、自然にトレンドに成ると思います。それでも、トレンドを作り出したらすぐ次を考えます。研究者の総和がトレンドです。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 263 個々の技術や機器の精度など、日本が優れている点はまだまだ沢山あると感じています。何が足りないか、と考えると個々の要素を統合・集積して新しい何かを作り展開させる、ということなどがあると思います。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 264 化石化した制度の改革など、世界に習うべきところは改善を進めれば良い。ただし、世界的、地球的視野は重要である一方、「世界のトレンド」や「いい加減な国際化」の推進は慎重にすべき。世界の真似をするのではなく、日本の個性、文化、精神を十分に大切にしながらの研究開発、社会政策であり、その延長上に日本独自の国際的な政策が確立されるべき。いい意味で個性的な政策でなければ、持続的ではないと思う。(大学, 第2G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 265 我が国の独自性を尊重し、我が国が世界を先導すべきである。(大学, 第2G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 266 日本は、研究の多様性という意味では、米国と比較して、研究に特徴性がある。しかし、近年、米国型研究偏重であるので、今一度、日本型研究、多様性かつこつこつという性質を踏まえた研究展開に、立ち返るのも大切だと思う。(大学, 第2G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 267 「世界的なトレンドに乗ることが良い」という前提を持ち出すこの質問自体の意味が分からない。(大学, 第2G, 農学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 268 科学技術政策などは世界を模倣するのではなく日本に適した方法を模索するべき。我が国の現状を長期的に俯瞰するために、社会学や心理学まで含めた解析が必要であろう。(大学, 第2G, 農学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 269 研究開発活動のポートフォリオを含み、知的財産権に関する指導及び実際のシステム構築が遅れている。民間からの協力体制が必要かもしれない。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 270 資源の無い我が国がアメリカや中国、インドと同じやり方で競争に勝ち抜くことが難しいと思う。他方、本来の日本が得意とする事が、グローバルゼーションの名の下でつぶされようとしている。イノベーションは簡単に生み出されるようなものではなく、研究者個人の独創性や執念のような個人的な思いが最終的に革新技術になると私は思う。そうであれば、政府が行う事は、他国のような予算の集中投下ではなく、多様な研究を多様な観点からまずは維持するように予算をつける事である。次に、多様な研究を目利きのできるプログラムオフィサーのような存在の人が、拾い上げて、社会還元の可能性へとつなげる方が良い。この手の仕事は、多くの研究者があまり得意としないものである。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 271 世界的なトレンドそのものが読みにくくなっているのので、若手研究者の発想に期待するべく、ベンチャー企業の支援はもっと手厚くしても良いのではないかと。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 272 世界との技術情報、政策共有が今後の発展には必須と思われる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 273 一部の特殊事情を除けば世界的な研究トレンドと乖離しているようには思えない。ただ、トレンドに遅れているだけ。トレンドを作り出す事に失敗している。これは国内の評価体制が利益者集団である研究者コミュニティに依存しているため、真に独創的な研究を十分評価できないからと思われる。(例えば国際賞をみても受賞前にはほとんど評価されない研究が受賞後には手厚く配慮されるようなったりする)(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 274 以前と比べると、世界的なトレンドを重視しているいろいろな施策がなされていると思いますが、未だ日が浅いので具体的成果が現れるには少し時間がかかると思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 275 国際化をもっと推進すべき、とくに若手の海外留学への積極支援など。国際化が進んで、世界の状況がわかった上なら、世界のトレンドと違うことをしても乖離ではなく独創的と考えることができる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 276 我が国も健闘していると思いますが、外国に比べるとかなり遅れており、特にインセンティブが低いと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 277 産業界との連携では後れを取っていると感じている。このことが医薬開発の支障になっている可能性は十分にある。また、ゲノム研究については我が国のハードルの高さは、アジアにおけるポジショニングを大きく低下させている。ハードルを不必要に下げることが避けるべきであるが、化学技術発展や機器の進歩との調和をいかに考えるかの議論を進めるべきと考える。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 278 世界のトレンドに合わせることも重要であるが、日本の実情を無視して、早計にシステム構築を全国的に実施することは無理が多いと考えられる。拠点化や特区化として小スケールで先ず集中投資による稼働をすすめ、その結果を十分に吟味した後に、本邦独自のトレンドを生み出すことが重要であるとする。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 279 イノベーション系の研究費は最近身近になりつつあるが、交付額はあまり多くない。また、交付されてからの研究期間の制限が短いために十分な結果を出せるのかに疑問を感じることもある。もっとイノベーションに関連するJSTなどの研究費を増やすべきである。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 280 「オンリーワン」「選択と集中」など、経済界由来と思われるキャッチフレーズを科学政策に持ち込んで政策が組まれている点があるが、昨今の日本企業の失敗例から分かるように、このような文言を安易に科学政策に持ち込むのは注意が必要ではないだろうか。例えば、「オンリーワン」は、世界のトレンドとの乖離を促進しているように思われる。科学技術やイノベーションは「トップダウン」で行うべきではなく、研究費の使用に不必要な制限を設けず、公平に分配すれば、自ずと世界的なトレンドにのって、その中から自然に選択や集中が起こり、イノベーションに繋がる研究が芽生えると思われる。国の政策から生じる大型研究費等は、「政策」がらみで、分配に公平性、透明性がなく、無駄な点が多い。また、このような研究費の分配は、若い研究者のイノベーションへの意欲を摘み取るものでしかない。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 281 世界的なトレンドだけでなく、我が国独自のトレンドを世界に発信していけるようなシステムが必要である。海外でトレンドになったから日本でも研究推進、では遅すぎる。大型挑戦的萌芽研究(単年度-2年)で、成果が得られたものは、評価によってより上の研究費やチームを組んでの研究に進むなども良いのではないか。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 282 研究成果→知財化→事業化→実用化の流れの中で、たとえば知財化によっても、さらに大きな共同開発研究や新たな展開などに繋がらない。研究者自身が時間と労力と精神力を尽くしないと、ほとんどの優れた研究成果は世に出ていない。様々な研究成果に対する適切な評価と、引き上げてくれるような支援が、文化的にも経済的にも圧倒的に不足している。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 283 以前は日本ではすぐに「金」になる応用研究のほうが重要視され、特に企業などでは基礎研究がおろそかにされがちであったが、現在では状況が変わりつつあると思われる。基礎研究のシーズを実用化するステップはまだ不慣れなため遅れていると思われるが、基礎研究あるいはイノベーションの方向等は世界的なトレンドとかなり離れているとは思わない。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 284 世界的なトレンドに合わせる必要はないと思います。各国で歴史や状況は異なりますので、むしろ日本独自の考えで進むべきだと思います。世界的な制度を部分的に模倣しても、全体的な制度の統合がとれません。私自身、現在の科学研究費補助金制度は、客観性もあり、良いシステムだと思っています。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 285 経済界からの援助、保護の不足。知的財産の保護、確保が欧米よりも遅れている。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 286 基礎研究領域では少ない研究費でも個々人の頑張りや創意工夫でこれまで業績を上げてきたと思うが、近年臨床研究(TR)の大切さが盛んに言われるようになり、重点的に強化されてきているものの、まだまだ米国などとの差は大きい領域として存在する。今後とも是非国を挙げて日本発新規治療法や新薬などを上市できるような体制を強化して欲しい。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 287 世界のトレンドとは乖離していないと思う。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 288 研究者が研究に専念できない環境や、次世代の研究者を生み出すための取り組みの失敗、科学教育の軽視(殆どの日本人は研究者による科学教育を受けたことがない)といった点が、国際的に見て日本の深刻な課題である。経済状況の悪化に伴い科学技術の振興を放棄する動きもあるが、我が国のもつアドバンテージは依然としてその高い教育水準にあり、科学技術の発展に対する注力をやめるべきではない。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 289 乖離はしていない。もっと研究者を海外へ出せるような社会を作り出すべき。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 290 欧米の偉大な科学技術やイノベーションの進歩をもたらした基礎的研究の多くは、その結果を意図せずになされたものである。我が国においても、目先のイノベーションにとらわれず基礎研究の裾野を広げ、それを本当に偉大なイノベーションにつなげることを期待したい。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 291 給与水準が異なると思う。パーマナントなテクニカルスタッフのポジションなどが必須であると思う。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 292 私は大きく乖離してはいないと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 293 我々の分野における研究開発活動は、米国に比べて低いとは感じますが、乖離している状況は無いと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 294 研究の分野にもよるが、昨今の「国際化」だの「グローバル化」などの言葉に流され、アメリカの追従研究に力を注ぎ、日本の民族性、文化を考えていない。真の国際化とは、それぞれの国の得意分野を広め伸ばし、提供していくことだと考えるが、すべてがアメリカありきなものの考え方をしている。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 295 研究開発活動のポートフォリオの充実が望まれる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 296 基礎研究内容に関しては、世界とそれほど乖離しているとは思わない。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 297 乖離しているとは思わない。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 298 日本における、政府の科学技術政策に関しては、隣国の韓国および中国に対して遅れていると思われる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 299 iPS細胞やメタンハイドレートなど、投資すべき必要のある研究を見極め、飛躍的に活動を広げる必要がある。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)



- 300 我が国は変革の時を迎え、国際的なトレンドに否応なく巻き込まれていくであろう。残念ながら、科学技術政策はその流れに乗っているとは言いがたい。よりスピードをもって対応していく必要がある。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 301 研究領域の多くがトレンドに偏ってしまう事が最も大きな問題であると考えます。日本として独自の科学的な多様性を確保する事が国際的にも重要なことだと考えます。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 302 研究開発に対する対価が低い。研究開発において、研究者の意欲を引き出すことは重要であり、これは産業の促進および社会の発展を促すものです。相応の対価について、評価する組織が必要だと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 303 これからの日本は、今まで以上に、アジアの一員としてリードする役割が求められると思います。そのため、積極的にアジア諸国と研究交流が求められるのではないのでしょうか。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 304 研究者の減少。学生が博士課程に進む事、研究への魅力を感じなくなってきた。博士号までとつても就職口がないから、興味を持っていてもあきらめる学生が少なからずいる。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 305 世界的なトレンドと乖離しているような状況では無いと思われませんが、やはり、研究費を削減されると、進む研究も進まないのではないかと思います。(大学, 第2G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 306 海外の大学院との単位の互換制度。(大学, 第2G, その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 307 我が国の科学技術政策をより海外に説明する機会を設けたほうがよいと思う。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 308 世界的なトレンドと乖離しているとは思わないですが、比較的、他国の流れに沿って政策が打ち出されていることが多いと思います。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 309 一番乖離していることは、科学技術の基本となる大学学部・修士レベルのカリキュラムであると考えます。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 310 これは非常に困難な問題と思われ。科学技術イノベーションがどのように形成されるかは答えの無い世界と考えます。ただ、日本の置かれた環境と日本人の特性から、日本のモノづくりはガラパゴス化する運命に有るようにも感じます。例えば日本独自の文化であるケータイは、今やiPhoneやスマートフォンに取って代わられつつあります。これは、日本語・日本文字文章の持つ特殊性(漢字+ひらがな+カタカナ+英文字+・・・)から来ており、本質的に国際標準になりにくい運命を持っています。日本文化自体がガラパゴス化した結果として生まれた事に寄って独自性を持ち得ているわけですから。逆に考えれば、このオリジナリティを強みとして発揮し、一部の富裕層をターゲットとする国際競争力の有る商品開発やイノベーションは有り得るかもしれませんが。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 311 戦略が不十分な点が世界的なトレンドと乖離している点と思われる。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 312 科学技術やイノベーションの方向性については、間違っていない。ただ、活動のスピードなどが遅くて、時代の流れについていけない。すべては半年以内に決定して行動する事が必要。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 313 地球のキャパシティは有限であり、資源が少ない中で国を発展させてきた我が国は、急速な高齢化による国力の衰退を食い止め、持続可能な再生力をもった社会を作っていくことに、科学技術やイノベーションを活用していかなければならないと思われる。欧米先進国は既にこの取り組みを精力的に進めてはいるが、この分野で我が国が世界をリードすることは不可能ではないと思う。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 314 日本は、研究に対する「投資」という観点が薄すぎる。せっかく「シーズ」を生み出したとしても、それを「実用化」まで育成する取り組み(資金・人材の投下)が見られない。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 315 科学技術の政策にかかわることであり、単なる印象で何かを書くことにためらいがあるが、世界の動向はやはり一つの流れとなっている。例えばローマから始まり、西へ向かいアメリカからアジアへの“流れ”となっている。これを考えれば、ヨーロッパで失敗したものと、なぜもう一度日本で採用するのか、あるいは必ずアメリカのような困難が何年か後に日本にやってくると考える必要がある。特に、環境問題に対する取り組みはその傾向が強く、これを科学技術や学問のあり方そのものとして考えるべきと考える。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 316 問21でも示したが、日本初の技術が国際標準とならない(なりにくい)現実を直視し、ガラパゴス化を防ぐ施策を積極的に打ち出すべきだと考える。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 317 我が国の基礎研究の多様性とレベルは評価すべき内容であると思われる。しかし、各基礎研究からイノベーション創出に繋ぐ補助体制がまだ弱く、研究者サイドも企業サイドも弱腰の傾向にある。基礎分野と応用分野をつなぐ専門家を育成し、連携体制の構築が求められる。この問題とも関連するが、我が国の最大の弱みは急激な少子化と若者の安全志向傾向にあると思われる。国際グローバル化が叫ばれ、多様なシーズの発掘が求められる中、我が国の若者は「小粒化」に向かっているように思われる。英語教育のあり方、国際交流教育にさらに踏み込んだ改革が必要である。(大学, 第3G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 318 先にも述べたが、官民・国立・公立・私立の、国内外間の人事交流(移動)が実質的(金銭的)にディスカレッジされていることが、研究活動の硬直化、少数機関への過度の集中の一部の原因だと思う。今の日本のシステムでは、同じところに定年まで滞在することが、実質的に「金銭的に」評価されていることになっている。無理だとは思いますが、官民を含めた退職金制度の撤廃が一番効果があると思う。(大学, 第3G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 319 研究者個人のレベルでは国際学会に出席したり海外で研究したりという機会は以前に比べて増えていますし、日本が世界的なトレンドと乖離しているとは思いません。むしろ国として世界的なトレンドを追うことに躍起になっているように見えます。追わなければならないのは、政策を立て実施する側の方々の情報が遅れているからではないのでしょうか。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 320 物理学の研究においては、日本がトレンドを作り出していると考えても良いくらいである。(大学, 第3G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 321 私の研究分野は、創薬(バイオ医薬品;ペプチド医薬品)に相当します。この分野のベンチャー企業の規模や数は欧米諸国には及ばないという印象があります(統計的データに基づいていません)。革新的新薬の認可に至る評価基準を設け、いち早く国内で開発できる仕組みづくり・インセンティブが必要かもしれません。(大学, 第3G, 理学, 研究員, 助教クラス, 男性)

- 322 欧米では若者の理科離れがさらに深刻と聞く。まだ多くの若者が理科系を目指す我が国は恵まれた状況にあると考える。目先の成果だけではなく、研究の多様性を守ることが将来の飛躍の礎になるものと考えている。また、技術的には、シーズは日本にありながら、日本では開花せず、欧米で評価されて逆輸入されるケースが多くみられる。これは企業の体質や体力と国のサポートの弱さによるところが大きいと思われる。一番苦しいところの手前で国の多くのサポートが打ち切られてしまう印象がある。国のサポートのあり方の見直しと同時に、企業の意識改革も重要だと考える。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 323 産との交流はいまだに遅れている。海外との交流はかなり遅れている。また、欧米が中欧やアジアとの研究交流を活性化しようとしているのに、日本はいまだに欧米崇拜の傾向が残っているように思われる。研究者はいまだに論文数至上主義で、イノベーションは目的ではなく、予算を獲得する手段になっている。大学発ベンチャーも社会に雇用や価値を生むことでなく、研究室を拡大する手段になっている。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 324 海外のイノベーションについて表層的な理解に基づいて実施している感がある。もっとConcept orientedで、長期的な戦略を十分議論して、というのが少なすぎ、場当たりの印象が強い。世界のトレンドを意識しすぎると二番煎じになるので、トレンド情報の収集は必要ですけども。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 325 外国のよく咀嚼していないシステムを色々と導入したので、やり直し、元に戻すことも含めてどんどん改善したと思います。あえて、一つ方策があるとする遊び心を助長する仕組みを入れておかないとイノベーションは生まれません。目的化してはいけません。遊びはゆとりから生まれるものであり、昔のように大学教授がゆとりをもたないと駄目でしょう。昔は国立大の教授はしゃれていた気がします。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 326 多くの研究が世界的なトレンドに沿った形で進められていることから乖離していることはない。しかしながら、日本から出る研究トレンドが極めて少ないことが問題と考える。海外先進大学との共同研究は極めて少ない状況にあり、大学の国際化を推進するための裾野の広い(一部大学に限定しない)施策が不可欠と考える。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 327 ボトムアップ型研究開発に比べてトップダウン型研究開発の割合が少ないように思われる。大学では、運営交付金の削減やポストの削減によって研究以外の仕事の量が増えるとともに競争的資金の確保に追われており、本来の研究に専念できない状況である。このような状況を改善する必要がある。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 328 世界的なトレンドとの乖離を、間違っただけでなく捉えている研究者もいるのではないかと思います。国としての産業技術政策を科学者だけに頼って行くのは問題が大きい。例えば、シンガポールや韓国などでは、国の方針で大きな科学技術政策を導入し、その分野に特化した人材を育てるなどして、大きな効果を上げている。日本の場合、ある程度の国としての規模があるために、科学技術や産業の育成に国が直接かかわることを避けてきた節があるが、現況では、国の主導によって、国際的に通用する産業技術を育てていくような政策をとる時期に来ていると思う。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 329 基礎科学、技術開発面では、多くの分野で日本は突出したものをもちながら、産業化や経済活動にかかわる部分で惨敗を繰り返してきました。必ずしも、国家がすべてをリードして進めていく必要があるとは思いませんし、健全な競争で世の中が進歩して行くことが理想のひとつですが、大学を中心とする基礎科学技術と産業界を中心とする応用開発の中間に位置する研究や開発に対してもう少し効率的な支援や新しい仕組みが必要ではないでしょうか。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 330 我が国の科学技術の強みを踏まえた科学技術政策の検討と我が国の将来像を見越した科学技術政策のロードマップ作りが政権により大きく変動している。また、科学技術は教育との関係も非常に大きく、これらが政策に生かされていない点は大きな問題である。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 331 企業での研究活動の強化が必要でしょう。国民が目にする科学技術の多くは、企業からの発信がほとんどだと思います。企業での研究開発費への税金の軽減などの施策があればいいかと思っています。企業での研究開発の充実が、国、研究機関の研究の活性化を生みます。日本の科学技術に対する理念の整理と啓蒙が必要だと思います。企業でも企業理念、経営理念というものがあります。わかりやすい言葉で長期間にわたって、社内に啓蒙しています。国として、科学技術に対するわかりやすい理念、価値基準をまとめて、文科省、経済産業省、農水省などで共有化し、長い間啓蒙する必要があります。マスコミなどにも協力を依頼することも大事だと思います。特効薬はないと思います。国民における理念や行動パターンの共有化が国の実力になります。(大学, 第3G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 332 特に国際化の点で大きく遅れており、海外からの留学生は欧米や中国、韓国に流れている。日本でも留学生を増やす試みはなされたものの、システムとしてしっかりと動いているとは言い難い。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 333 ティンドと乖離している研究テーマを日本から発信できるかが問われている。世界のトレンドへの追従では、新興国に勝てない。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 334 世界的なトレンドを把握することは必要であるが、必ずしもそれに倣うのではなく、寧ろ、日本独自のトレンドを築き、世界をリードすることを目指すべきように思います。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 335 世界的に見て、日本は、研究者同士の協力が足りないと思います。これは、同じ研究分野内でもそうですし、違う分野同士の研究者の交流もそうです。異分野の研究者が、交流して、そこから新しい研究テーマが生まれることもあると思います。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 336 若手研究者が自立して研究に専念できる環境を欧米なみに推進すべきである。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 337 ライフイノベーション、グリーンイノベーションをキーワードとする科学技術政策は、世界的な科学技術をリードする政策であると考えているが、科学技術分野における基礎的研究や研究の多様性を排除するべきではない。競争的資金と基礎研究資金を2つの大きな柱とし、前者は短期～中期、後者は中期～長期のそれぞれ個別のポートフォリオを作成するべきではないかと考える。また、研究者、技術者が、運営、実用化、雇用確保などサポート的、事務的なことの多くを平行して行っている現状があり、サポートスタッフや専門スタッフはむしろ削減される傾向にある。これらのスタッフの養成も含め、研究者が研究に集中できる環境が整備されることを望む。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 338 高齢化社会を迎え、医療分野の重要性がますます高まる中、ライフサイエンスと産業の結びつきは欧米に比べて弱いと感じる。国内にも高い技術力はあるが、治験体制の整備をはじめ、研究開発を加速させる仕組みを構築できるよう政府が積極的にリードする必要があるように思う。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 339 科学研究費を絞ってしまうことで、国としての研究者数や技術者が減ってしまい、国内の技術レベル向上の鈍化が生じないか心配である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 340 現状では、知る限り世界に大きく後れをとっている技術はそれほど無いと考えられる。ただ、イノベーションとは通常の人や多分野の研究者から見れば馬鹿馬鹿しいと思うほど周囲と乖離した研究から生じる場合も決して少なくない。ゆえに、乖離することを恐れずに研究者たちが自身の真理にもとづいてイノベーションを生み出せる環境づくりを今後も進めていく必要がある。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 341 二酸化炭素排出量など、世界の状況に悪のりして実現不可能な量を提示したりするこの国なので、無理なトレンドに乗ろうとしているように見え、多くの国が実は取っている現実的な路線とはずれている気がする。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 342 研究者(博士の学位)に対する評価、社会的地位が低い。博士修了後のキャリアパスを多様化する政策が有効だが、始まったばかりで、今後さらに良い方向に向かって欲しい。アジアの留学生が留学しやすい制度の構築がもっと必要。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 343 イノベーションとトレンドを同じ土俵で考えるのはおかしいです。画期的なことは今のトレンドとは異なるのではないのでしょうか。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 344 先日もニュースになりましたが、発明対価が安かったり、企業内で技術者の特に給与面において優遇されているとはあまり思えない状況を良く聞き、技術者の功績があまり評価されていないように思います。そして、海外には日本の技術が簡単に流出し、安い価格で逆輸入されるような状況が続けば、誰も技術者になるうとは思わなくなるのではないのでしょうか。「ものづくり日本」を支えるための具体的な政策は特に感じられないように思います。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 345 科学技術の世界的なトレンドに乗った研究にばかり注目するのではなく、日本から世界に向けてトレンドを発信できる、創出できる研究活動への支援が一番重要であると考えます。日本でなければできない強みを生かした研究分野を積極的に支援いただきたい。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 346 日本が世界的なトレンドと乖離しているような状況は見られないと思います。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 347 全てを把握しているわけではありませんが、研究の内容については私の周囲では大きな乖離は無いと思います。逆に、日本独自の技術がある場合は、多様性を維持した上でそれを伸ばすようにすべきだと思います。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 348 日本人は、他国民とのいろいろな意味での交流を積極的に行う必要があると思っています。そのための努力を国民一人一人がそれぞれの立場で行うことが重要でしょう。大学を9月入学に切り替えることも、他国からの留学生を受け入れやすくし、日本からの留学生を増やすことが狙いでしょう。他国民との交流には、日本が確固たる独自の文化、技術力を有している必要があるのので、それを鍛え続けることが大事でしょう。一人一人がそれぞれの立場で努力を惜しまないことが必要でしょう。(大学, 第3G, 工学, 研究員、助教クラス, 女性)
- 349 国際化が遅れている。日本文化や日本語など、人としての基盤力をさらにつけなければ、情緒を持ち、交渉力や説得力をもったグローバル人材にはなれない。イノベーションを起こすために必要な、学生や若手研究者の力をさらに付与する努力が必要。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 350 情報収集機関をさらに整備、拡充する必要がある。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 351 日本の制度は異分子を拒否しやすく、これによって海外からのイノベーションの参入が阻害され、結果として競争力の低下を招いている。ただ、国内の知財の保護も必要で、攻守のバランスが必要である。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 352 科学技術に対する予算が欧米と比べて低い点が問題であり、ぜひ改善してもらいたい。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 353 農学研究においては、欧米では大学にExtension機能が付与されており、この機能が研究と現場を結びつける役割を果たしている。残念ながら日本にはこの機能は準備されていない。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 354 海外への留学生を増やすこと、そのための留学制度や教育カリキュラムの充実と帰国後の就職支援を長期的視野で行い、国際的エリートを多数育成すれば、かつての明治維新のような改革の断行が可能になるかもしれない。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 355 おおむね世界の流れには乗っていると思われるが、トップを走っている訳ではない。米国などは、シーズが育ちやすい環境にある。つまり、アイデアさえよければ支援するという姿勢が良い環境を作っていると思われる。我が国も、シーズ発掘らしきものを行ってはいるが、決定的に不足しているのは、「よいアイデア」を見つける目である。優秀な企業経験者を雇用すべきである。(大学, 第3G, 農学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 356 国際間での若手研究者の交流が日本では少なく、最新の情報が得られにくいいためイノベーション創出の観点から後れをとっていると感じる。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 357 イノベーション政策の確立をあせるあまり、研究者側と国民側の意識の隔たりが大きくなっているような気がする。これは「世界的なトレンド」は何かを意識する事そのものが、国民側の感覚と異なるからだと考え。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)

- 358 上述のように、昨年の震災に代表されるような自然災害や環境変動に関わるリスク情報の共有、分析および対策において、後れをとっているように感じる。科学技術政策が国益に沿った形で行われるのだとすれば、日本においては特に「環境、医療、食糧確保」における「安全、安心」を実現するための先端技術開発(日本型イノベーション)が重視されるべきだと考える。それは、国内外の有力な企業活動の方向性とも矛盾しない。しかし、そうした技術開発や、リスク情報の公平な発信、分析は、現状の科学者(研究者や教育関係者)だけでは進められない。マスメディアや、ポリシーメーカーも一丸となってサポート体制を拡充し、科学による知の「有効性と限界」をともに社会に浸透させ、真の科学立国を目指すべきだと考える。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 359 やはり、研究や実用化の許認可のプロセスが煩雑すぎる。許認可のプロセスを研究者がやらなければならないような現状では、研究や実用化が進まない。国の専門のスタッフを創設して国が対応すべき。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 360 日本オリジナルな発想でなく、アメリカを追いかけしている状況。(大学, 第3G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 361 もう少し裾野を広げ、様々なシーズを発掘できるようなプログラムを増やして欲しい。(大学, 第3G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 362 世界的なトレンドと乖離していることは無いと思うが、トレンドを追うこと自体に対する評価を客観的に行うべきであろう。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 363 せっかく日本発の科学技術や○○先生のような科学者がよそに取られてしまわないように、知的財産を国として保護してほしいと思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 364 ライフサイエンス分野でのイノベーション継続が喫緊の課題で、特に今後発展が期待される神経科学の基礎研究への資本投下が必要だと思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 365 この先様々な形で科学技術が進んで行くことが想定されますが、それを担う若者が自国にいとなくなると、かなり悲惨なことになると想定されます。世界はどうしているのかという成功モデルをみて、我が国は遅れているとか、早急に新しい方法を取り入れるべきだという議論がなされています。しかし、教育の基本は非常に保守的なもので、哲学や語学、基礎的な自然科学をしっかりとし身につけると汎用性のある人材が生まれてくるという経験則に従うべきだと思っています。科学技術の進展もイノベーションもその様な人材の中からしか生まれてきません。教育は経済原理になじまないのもであることを教育に携わるものは自覚すべきではないでしょうか。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 366 グローバルスタンダードは最先端技術の中に求められる一方、応用技術の視点からグローバルスタンダードの2元化が求められている。80%以上の人口を抱える途上国市場に有用であるシンプルで安価な製品へ移転できる技術・研究にも高い評価を与えられるべき。医療技術ではお金にならない基本的な予防・健康増進に関する技術が発展する状況にない。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 367 サイエンスを理解し、国際化に対応できる職員に限られている。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 368 世界的なトレンドを気にしている時点で、せいぜいフォロワーにしかたれない。世界を牽引するパイオニアになるためにはリスクをテイクし、ヘッジするシステム、つまり失敗しても何度もやり直せるような研究資金制度が必要。そのための学生の教育も必要。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 369 世界的なトレンドを追求しすぎるあまり、我が国の「強み」が急速に失われているように思えてならない。なぜ、これまで、我が国の科学技術が世界をリードできてきたのか、そして、これからは何を「強み」にして他国と差別化していくのか、全く見えてこない。他国で上手くいった政策に追随するのはやめて、我が国が何を強みに発展していくのか、他国との違いを明確にしないと科学技術面での我が国の優位性を維持できなくなると危惧している。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 370 日本の科学技術は世界的にみて、非常にすぐれていると考えられる。しかし、これらの技術のほとんど大多数が、民間企業独自のものである。日本の大学の研究が世の中の人のためになっているものは、ほとんど皆無といえる。昔は、基礎研究は大学でそれを利用して、民間企業が応用して、目に見える物になっているとも言われていたが、現在では、そのようなことはほとんどない。優れた基礎研究も応用研究もすべて、民間企業で行われている。これは、大学の設備、人材が圧倒的に、民間企業に劣っていると考えている。根本的な原因としてはお金に行き着くと思う。最先端の研究機器はほとんどの大学では設置されていない。また優秀な研究者は多額の報酬で、民間企業や海外などに引き抜かれている。国立大学では、だれもが同一給与体系で働いているので、最近の拝金主義の世代では、引き留めることは困難な状態となっている。医学系では研究、教育、診療の3本柱を掲げているが、将来的には、大学の在り方を根本的に考え直す必要があると思う。すべての大学が3本柱でやっていく必要はまったくないと思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 371 研究者は世界的なトレンドを考慮して研究していると思います。早急な解決は難しいですが、問題は個々の設問にあるように、人的ならびに経済的なサポート体制です。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 372 新薬が日本から出なくなっていると思います。国内の創薬シーズを国内で製品化できるような地ならしが必要だと思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 373 国際化に関しては、最近徐々に改善されているように感じる。研究分野の偏りは今も正されていないように感じる。特に独創的な研究に対する評価が不十分であるように感じる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 374 上述しましたが、日本人研究者は非常に優秀ですが、語学力が不足している点が大きな問題です。アジア諸国を含めて世界の公用語は英語で、全ての世代で英語が堪能ですが、日本人は語学力に劣るため、世界的な学会活動やソーシャルネットワークではみ出せてしまっています。従って、海外へ出て行くことも必要ですし、国内においても門戸を開放し、外国人の教員の採用枠の拡大等を積極的に政策として行うべきです。海外からの人材流入が起こったとしても、それに打ち勝つ独創性と活力のある、若手研究者を育てる土壌育成を政策として行うべきです。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 375 身近なところでは、世界的トレンドと乖離しているという実感はありません。ただトレンドの後追いになっている傾向を感じることは多々あります。国際化、国際化といい、外国のトレンドを気にしすぎると、日本の悪いところは改善されるかもしれませんが、代わりに良いところが消えていくような不安があります。私の持論ですが、「外国に真似されてこそ真の国際化だ」と思っています。その意味でIPSは日本発の世界的トレンドだと思いますし、日本の近年の科学技術が見事に国際化した良い例だと思います。これからの日本はトレンドに「乗る」のではなく、トレンドを「生む」という意識で科学技術を発展させていく必要があると思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 376 近年の日本人のノーベル賞受賞は、以前の大学における基礎研究がうまく進んでいたことを意味する。しかし古き良き時代は終わり、科学技術の進歩は加速度的で多くの大学はこれに遅れつつある。その原因の1つは、大学が中央の政策ばかり追っていることにある。一方でトレンドが将来のイノベーションに全てつながるわけではなく、ノーベル賞クラスの小さいながらも画期的な発見が、将来的にトレンドになったりする。米国科学会はこの両面をうまく進めてきたように思う。日本も公的機関は現在のトレンド(大型予算を必要とする期間限定のプロジェクト研究)、大学は小さい資金による多様な研究という、明確なすみ分けがあってもよいかと思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 377 むしろ世界的なトレンドを追い求めて、同じような研究や技術開発をしようとする方策こそ問題だと思います。国内で何が求められていて研究の現場から何が面白く今後の展開につながるか、というトレンドを作り出すような基礎研究の場合こそ、保証されるべきではないか、私はそう強く思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 378 論文が一番評価されるという状況を改善しないと、イノベーションにはつながりにくいと思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 379 科学技術政策では重点配分の比重が強すぎる。他国ではもう少し幅広く基礎科学を支援している。イノベーション政策は内容が直接的すぎると感じる。むしろ、社会に直接利益を与えなくとも、面白い研究を奨励すればそこに若い学生が夢を見て参加し、そこで教育され、卒業後社会で活躍する可能性が高いと思う。国際化は思っている以上に進んでいると感じる。確かに外国人研究者数や留学生数、海外に出る若い研究者数は減っているがインターネットなどを通じ、日々の研究はかなり国際水準で進んでいる。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 380 資源の少ない本邦において、国際競争を勝ち抜くために、無から有を生み出すような研究がより推進され、鉱業や炭鉱学など本邦では役に立たないような学問が切り捨てられてきた。その結果として、中国の後塵を拝しているように思われる。先へ先へイノベーションだけが我が国の繁栄につながるのか、甚だ疑問である。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 381 トレンドとの大きな乖離はないと思うが、あと一步踏み出せない背景には基本として語学能力の低さがハードルとして存在していることと、研究開発に関する早期教育の機会が欠落していることがあげられると思う。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 382 世界的なトレンドと乖離しているかどうかは、それほど重要とは思いません。世界的なトレンドを把握している必要はありますが、その上で、“世界を出し抜き”さらに“世界を主導する”にはどうしたら良いかについて、研究者も政策立案者ももっともっと知恵を絞る必要があると思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 383 大型予算による特区事業をさらに推進し、継続していけるような事業の提案をお願いします。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 384 心の豊かさを追及するための研究費が少ないように思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 385 トレンドから乖離しているようには思いませんが、研究成果を社会に発表する際、マスコミを利用することから、マスコミウケする内容の研究が、あまり深く検討されないうちに公表されているように思います。社会に貢献する意味でも研究成果の公表のあり方を考えるべきであると思います。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 386 我が国の個人的能力、発想力は極めて高いと思っております。その技術を使って、世界のさまざまな場で役に立つよう応用し、かつマネージメント、アピールできる能力を持った人を育てるべく、幼いころから自分の長所などを自らをアピールできる能力、あるいはpresentation能力の向上を目的とした教育を望みます。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 387 日本の大学のベンチャー企業や知的財産の活用は、うまくいっている例が少ないと思う。私の周りをみても大学の持つ研究力やノウハウはレベルが高いと思うが、おそらく民間企業から見てもその大学がどんな強みを持っているのか見えない所も多いのだと思う。知的財産を活発に売り込んだりする部署が大学に必要だと思う。もしかしたらあるのかもしれないが、教員がその存在を知らない時点で機能していないのと同じ事である。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 388 特に医療の業界においては、全体的なトレンドから大きく遅れている。研究そのものはリードしている分野もあるが、成果の応用という面では世界の状況から乖離している。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 389 大学や研究機関で実戦力として動いている院生やポスドクの将来設計が立てられず、イノベーションと言える程の段階で(給与があるという意味で)働いて能力を活かしていける場が不十分。ゆとり教育の弊害で著しく能力の不足した学生が今後数年は続くことも考えると、現状で能力のある人材、海外で成果を出しているのに国内での職が見つけられず戻って来られない人材が(結果として)海外に流失するので、国内での人材に相当な期間にわたるギャップが生じることに懸念がある。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 390 政策として、大きくずれているようなことはないかと判断している。ただし、国民の理解は進んでいないので、何かしらの方法で必要性を打ち出すことが必須だと考えている。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 391 世界的なトレンドより少し遅れていると思うが、以前より随分と良くなっていると思う。国際化が進んでおり、学会等も英語が標準的になっている。(善し悪しは抜きにして)(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 392 世界の中で日本をどう位置づけするのが明確でないように思われる。アジアの中での研究の拠点になるのか、世界に多くあるそこそこ科学技術が発展している国の一つになるのか。前者であるのならそれを前提とした国際的な人材の確保、日本が世界トップであるようなテーマ、集約された設備などが必要になると思うが、そうした動きが目立っていない。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)

- 393 世界的なトレンドを追うのではなく、その次のトレンドを作り出す状況が望ましい。ある程度は、現在の世界的なトレンドに迎合して進める必要もあるが、それと同時にその先々を見据え、先行して行く、或いは新たに作り出す努力が必要と考えられる。しっかりとした方向性のある方針であれば、仮にそれが世界的なトレンドと乖離しているとしても、行うべきと考える。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 394 ウェブの普及により、リアルタイムに世界の状況が把握できるようになったことと、論文の執筆時に世界の研究者により一定レベルの審査(コメント)を受けることから、世界的なトレンドと乖離していることはないように思われる。ただし、昨年見られた東日本大震災以降の原発停止とそれに代わる新たなエネルギー産生研究に関しては、世界情勢と比較し、急速であり若干のズレは感じられる(地震大国という日本の立場上、国民により安全な生活を保障する上で仕方がないことではあるが)。(大学, 第3G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 395 特に大きく乖離していることはないと考える。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 396 イノベーションの重要性を日常的にアピールし、どのように科学技術がイノベーションとして貢献できたかを可視化する努力が必要。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 397 科学技術を国際化の中でイノベーションとして発展させるためにはそれを支援する国家戦略が必要であり、その欠如が現在日本の国際競争力低下につながっている。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 398 国のトップの意識が大切。個々の研究者はそれなりに頑張っている。国民を(心から)豊かにする長期ビジョンの設定が不可欠。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 399 日本の大学・研究機関の研究レベルは、世界でもトップクラスにあるものもあり、有用な発明・発見や研究成果を生み出す素地は十分にあると思われるが、残念ながら、グローバルな視点からの科学技術政策、国際戦略において欧米に後れをとっていると言わざるを得ない。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 400 次第に日本が遅れてきているのを実感しています。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 401 外国に行く研究者(PD等)の数が減っているのが大きな問題である。世界的に国際化を目指している状況とは反対である。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 402 高齢社会を迎えている我が国において、介護政策、さらには実社会における介護の実態は、社会的な評価は一致していないとは言え、先進国において、先進的な状態にあると思っている。これらの分野において、さらに研究を進め、その成果を世界に発信できるようにすることは、我が国の出来ることであり、責務でもある。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 403 世界の潮流は「科学技術とイノベーションと教育の三位一体的推進」であるが、日本は是が出来ていない。この欠陥が、世界に通用する博士課程修了者の育成面、初中等教育の劣化等々の面で、日本の弱点となっている。この抜本的改革には、問28の改革に基づく、教育現場、研究現場、イノベーション創出現場を結び、ナショナルイノベーション・パイプライン・ネットワーク構築を提唱する。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 404 近年、改善されてきてはいるが、言語、特に英語の理解力、会話が最大の課題であると思う。これが改善されれば、立ち後は速やかに改善されるだろう。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 405 特に乖離しているとは思いませんが、トレンドでない研究の中に大きな発見があるということも考えなくてはなりません。独創的研究とはそのような中から生まれてくる可能性があります。そのような研究を理解し支援することが出来るようなシステムが好ましいと思いますが、難しい問題です。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 406 研究の多様性を担保するのであれば、基礎研究はトレンドに左右されるものではない。一方で、日本独自に存在する課題や世界的規模で存在する課題などについては、国策としてのリーダーシップが望まれる。基礎研究ではなく、課題解決型の研究開発を求めるのであれば、競争的資金などにおいても、もっとテーマを明確にし、開発活動への柔軟な資金運用等を認めることにより、今よりも成果を強く求めるべきである。これは民間の研究機関に委託する場合も同様と思われる。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 407 科学技術の開発・発展にはお金をかけねばならないが、とにかく日本は金をかけた分だけ成果を出すように求められる。またこのことが日本の経済と企業発展に密接に関連していることも事実だ。優れた日本文化・芸術にはもっとお金をかけて、この面での国際競争力に進展させることも重要である。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 408 研究大学の研究者(教員)が、研究に専念できる環境を整えるべきである。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 409 トレンドとの乖離が問題と思う点に大きな問題点があることに気付いていない質問です。(大学, 第4G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 410 小さい世界観の中でも一応の活動ができる、あるいは、活動しているとの思い込みがある限り、乖離から脱却できない。(大学, 第4G, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 411 従来の医療については、規制に基づいて安全性と効果を確保してきた。しかし、新しいテクノロジーに基づく医療の創出においては、それを評価する仕組みが存在しない。イノベーションの創出と同時に規制を変えて新しい評価の仕組みを作る事は、規制を変えにくい我が国の中では極めて困難になっていると考える。(大学, 第4G, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 412 科学技術やイノベーションにおいては、世界的なトレンドのような目の前のことを追いつけること自身が問題と思われれます。(大学, 第4G, 理学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 413 私が関係している地球科学関連で見ると、日本の人材は十分多様で様々なテーマに広く関わっていると思います。国によって得手不得手があります。ただ、英語でのプレゼン能力が弱く、最終的な論文になる時点で筆頭著者を奪われることが多々あります。はやぶさのようにある程度クローズドで行う必要もあるかもしれませんが。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 414 世界的なトレンドばかり追いかける必要はないが、基礎分野でも影響力を発揮できる基盤形成が必要と思われる。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)



- 415 日本の科学技術は様々な面において、世界の中で十分なレベルにあると思います。特に、実社会で使われる技術が高水準にあることは自他共に認めるところであると思います。反面、基礎研究が相対的に弱いといえるかもしれません。近年の日本人ノーベル賞受賞者の多くが海外で活動されていることを鑑みますと、優秀な日本人研究者が日本で十分な研究活動を行えるような環境の整備が必要と考えます。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 416 我が国の科学技術や研究内容は先端を走っており、世界的なトレンドと乖離しているとは思いませんが、ポストク等の受け入れ体制は日本よりも外国の方が整っていると聞いたことがあります。(大学, 第4G, 理学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 417 日本にはイノベーションがある。無いと簡単に引き下がるから、良いものもダメになる。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 418 残念ながら現在の科学技術政策の意思決定をしている人々は、団塊の世代、かつバブル時期を過ごした人が多く、未だににいけいけどんどん型が多い気がする。また国際競争や、成果主義が徹底していない世代のため、国際的な競争主義に適応できない人が多いように思われる。逆に現在55歳以下の研究者は、国際競争を経ている研究者が多く、彼らに科学技術政策の案を練らせた方がいい。一部の若者世代は海外経験が乏しく(あるいは皆無)、逆に国際競争力がない。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 419 10年ほど前までは、欧米の科学技術研究は極めて進んでおり、全体水準として追いつき追い越すのはハードルが高いと感じた。しかし最近では、国際会議等に参加しても、そのような感じは全く受けず、欧米の基礎科学も視野が狭くなっている傾向にあると感じることが多い。このような状況で世界的トレンド追うことは、むしろ既存の学会等の勢力維持に貢献するのみではないかと危惧される状況にある。我が国の科学技術基盤は、世界的に十分なレベルにあり、諸外国の動向に左右されない独自の展開をすべき時期に至っていると感じる。このためには、我が国独自の分野を強力に推進することが重要であり、独自性を主張できてこそ初めて諸外国にリスペクトされるものとなると思う。実際に、世界的学会も、一部は興業主義的になり、一部は過去の科学技術の先進性に基づいて欧米諸国が自己主張する場となっている傾向があるのは事実であり、これに追従すれば認められるといった傾向がないとは言えない。既に実力を備えた我が国の科学技術に欠けると思われるものは、強力な発信力と自信に満ちた態度であり、世界から見た日本の科学技術というものは、日本が自ら発信するものであるべきで、世界から誘導されるものではないと考えてよいのではないかと思う。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 420 世界的なトレンドを意識しなければいけないということが正しいかどうか疑問である。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 421 物質科学分野では、第3世代の中型放射光施設が国内に無いことが、アジアを含めた諸外国に後れを取っている部分である。震災復興で岩手に作るなどという意見も出てきているが、使いづらい場所に作っても皆が不便だけで使われずに無駄になるので、大都市周辺に作るべきである。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 422 公務員改革で、一律に公務員を減らしているが(人件費の予算カット)、そのしわ寄せが、若手研究者の職難に繋がっている。確かに一般会計上は、それなりの支出をしているが、特別会計で国の予算の多くが使われている状況では、本当の国家予算(特別会計+一般会計)にしめる科学技術への投資は小さい。海外の活躍している大学では、明らかに予算が違う。人の数も違う。同じ学生数で考えると、我が大学の教員、職員、サポートスタッフ(技官、ポストク)のは2倍はいる。したがって、研究成果が多いのは当たり前。大学に勤務している時間は我が校の教員の方が遙かに多い。精神論、個人的な頑張り(過剰な頑張り)では勝てない。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 423 ポートフォリオについては世界との乖離を感じる。ただし、ポートフォリオに教育・研究の時間を取られたくないとの感もある。これはポートフォリオが殆ど評価されないためと思う。国際化については多くの施策が施されているが、実施者が戦術にこだわり、戦略が無いと思う。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 424 国民性、文化、歴史、気候、地理的条件などもあるので一概には言えませんが、少なくとも種をまき芽が出て成長するまでにある程度の時間は必要なので、短期、中期、長期のスパンで検証し、評価・改善をする必要があると思います。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 425 世界的なトレンドとの比較を行うことは、場合によっては基礎研究の多様性や独創性を制限することになります。常に世界的な流れに沿うという必要は無いと考えます。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 426 科学技術やイノベーションの目的が、経済効果にあるのか否かが問題である。また、国民や日本企業の意識が夢(直接利益にないこと)に税金を使うことを許容するかどうかである。その意味で、社会に対して夢の啓蒙が必要なのではないか。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 427 理科離れや、ゆとり教育の失敗など初等教育をまずしっかりとしないと今後の技術発展は望めない。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 428 イノベーション政策に関しては、やはり「持続的革新」を重視している大企業が施行する傾向が高いことは否めない。米国ではすでに、「破壊的革新」は支援するような形で、「小企業」「ベンチャー企業」をサポートし、「投資」の意味合いで、実質的な支援を実施することが、定常化している。しかしながら、日本では、このような動きは極めてまれである。現在、インターネットの様々な問題が指摘されており、本能的に、現在のインターネットを革新するための提案は、まだ、日本からは、提案されていない。過去の策にとらわれず、全く新しい技術導入を、国が支援できるような戦略的対策を、早急に具体化する必要がある。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 429 企業活動や研究活動のグローバル化、国際化に十分対応できていない。まだまだ「井の中の蛙」的な研究活動が少なくない。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 430 役割分担をもっと進めるべき。多くの人が一通りの用務をこなしている状況では、イノベーション的な活動は難しいと思われる。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 431 基礎研究やイノベーション技術は市場原理から出てくるものではない。我が国では古い時代より、市場は小さいが、身近な資源を使って、少数の製品を工夫して作り上げてきたことが伝統技術として残っている。今後もこのような観点で研究や技術を育てていく必要があると思う。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 432 韓国の事例のように、半導体や素材に関して国が一点集中で資金投下して成功を収めつつある現状と、日本の有様ではだいぶ様子が異なっているように思います。日本では、国、国民、研究機関、経済界のそれぞれが独自に動いており、密に連携しているとは言い難いように思えます。このバラバラさ加減が、国力の低下に引き継がれているのではないのでしょうか。国の機関の周辺部だけの反応で日本全土を判断してはいけないと思います。自己満足的な施策ではなく、真に実りある施策を構築してこそ国力が上がるのではないのでしょうか。今後の新たな施策に期待しております。(大学, 第4G, 工学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 433 アメリカ型の研究が、今もって世界をリードしているのは、そのシステムが優れているせいでしょう。それを模倣した韓国のシステムは破綻しそう。もちろん、アメリカはPRが上手な国ですから、基盤研究を十分に行っているのではないと思います。いずれにせよ、研究者が活発に世界に出て、情報交換を行うのと同時に、役人が海外に出て情報収集を実施する体制を作ることも重要であると思います。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 434 トrendとかい離していることは問題ではなく、国として、日本の社会としてある意図をもってその方向に進んでいるかが問題だと思う。できない事や分からないことを腹を割って話せる雰囲気がないため、制度はできるが機能していないのが現実ではないか。しかし一般の人は制度ができると高度な科学的裏付けのもとにできていると錯覚するので、そこに社会とのかい離が生じている。世界から見た問題点は、日本の特に若手研究者に国際的視点が足りないことだと思う。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 435 特にアメリカにおいては長期的視野に立ったテーマ設定がなされている。日本は目先のテーマに集中しがちである。また、大学の研究成果が商品へと結びつくシステムが整備されていない。アメリカではほとんどの教授はベンチャー企業に関与しており、ベンチャーが成長する土壌ができている。自分の給料を補うための必要に迫られての策でもあるが、日本の大学教員は教育、研究以外の業務が忙しく、また、それをサポートする専門家や目利きもいない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 436 国際化については、ほとんど行われていない。交流しやすいようにするサポート体制や予算措置、そのための受け入れや派遣制度を充実させるとよいと思う。二国間の共同研究への支援策もあるが、十分ではなく敷居が高い。また、大学発ベンチャーについても積極的に与えるような体制があるとよいと思う。これについても国際的に見ると非常にに行にくい。大学での研究成果をベンチャーを起こして社会に還元するということは、世界的なトrendになっている。イノベーション技術を発展させたいという意欲を持つ研究者がいても、それを後押しする制度や体制が貧弱である。とくに地方国立大学では、一部の大学以外ではその意識がない。そのあたりに手を入れないと、まずはアジア諸国に負けて先を越されるであろう。筆者の分野(光応用計測)で言うと、アイデアを実現させて社会に出すまでのスピードは中国や台湾、シンガポールはとくに速い。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 437 無いと思っている。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 438 世界的なトrendも大切だが、日本の特徴を生かした連携を促進する仕組みが必要。分野を跨がる人的流動性の確保が鍵だと思う。異分野間の交流、学際的チーム構成の研究開発、それを短期プロジェクト以外の場で行えるようになることが望ましい。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 439 かい離はあります。出ていくしかない、世界から来てもらうしかないと思います。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 440 国内に素晴らしい研究は沢山あると思うが、国際的に認知されていなければ意味がない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 441 福島第一原子力発電所の事故後の対応が、大幅に遅れている現実が気になります。今後、食や水に対する安全をどのように確保して行くのか、第一次産業を活性化させる事に対して国全体で取り組む必要があります。事故そのものに対する対応の不味さは否めませんが、放射線の影響が我々に対してどのように現れるのか、知識として身に付けておくことが遅れていると考えます。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 442 日本の研究者は世界で重要な役割を果たしている。日本がずば抜けるわけではなく、最先端に関して責任のある研究を継続しているのではないかと。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 443 設問にある文章でも感じるのですが、トrendについていこうという姿勢自体が日本の体質であるように感じます。自らトrendと作ろうというくらいの気概を持たなければ国際的な発言力など無理ではないのでしょうか。政策も同じです。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 444 本アンケートにもあった国際化の推進、世界的なトrendを追うような傾向は逆に国際的な研究競争から遅れる要因にもなるように感じられる。各国ごとに必要な技術は異なるため、トrendを追うのではなく、自らトrendを作るような意気込みが必要なのではないかと感じる。そういった点で研究者側からは様々なアイデアが出ているが、それが民官で中々実行に移されない点を感じる。例えば、日本が率先して研究開発を行い、実証実験まで行ったメガフロートの技術が未だに有効に使われていない現状や、東シナ海海底ガス田の問題など、すぐさまお金に結び付かないと実行に移されないような姿勢は大きな問題のように感じる。新しいものを求めることは素晴らしいが、古きものの中には無視されているものも多いということにも目を向けるべきだと考える。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 445 研究に関していえば世界的なトrendを後追いはいけないという意見もあるが、ガラパゴス化しないよう、海外の重要研究拠点に対して積極的に情報収集と研究活動を行うよう、海外研究留学制度を拡充させることが必要だと思う。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 446 真の意味での国際化を実現するためには、やはり個々の研究者が海外で長期間研究できるような環境整備を望みます。一度海外へポスドクとして行けば、日本での職がないという不安感から日本での職を探す人が多いように感じます。海外派遣を積極的に行い、国際感覚の卓越した研究者集団にすることで、自然に国際化は実現出来ると思います。博士課程からは、研究室で雇用できるようにしたい。そうすることで、学生、教員双方に博士論文のテーマに真摯に向き合えるように思います。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 447 現在は世界を気にしすぎ。むしろ日本独自の技術発展の道を模索すべきではないかと感じる。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 448 すべての分野で世界的なトrendには追随しているが、先導している分野は少ないと思う。(大学, 第4G, 工学, 研究員、助教クラス, 男性)



- 449 国際学会に行く日本人一人だったり、国際論文の編集員に日本人が誰もいない状況も最近よくあります。国際学会等派遣事業もなくなりましたが、若手の研究者が海外に武者修行できなくなっている環境もあって、国の政策として、若手をどんどん海外に派遣するような政策を作りたいです。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 450 むしろトレンドを後追いするのではなく、トレンドを作るという気概、そしてそういった気概を持つ余裕を生み出すための時間と自由が必要です。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 451 現在、日本では教授などいろいろな仕事があって、研究に集中できない状態である。ほかの国では必ずしもそうではない。もう少し合理化して負担を減らすことが必要である。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 452 科学技術やイノベーションの世界的なトレンドとは何ですか。我が国ではすぐ金になるような研究・開発に重点が置かれるようになってきているように感じる。研究分野によってはそれでは成り立たないのではないか。基礎研究が、我が国の研究レベルを支えている、国際的地位の向上を支えている。現在国際的に評価されている研究分野がどのように成長してきたのかを検証し、今後有望な分野、人材をサポートするようになると思う。日本の安全・情報・交通・その他の社会的なインフラは国際的に見て非常に優秀であり、科学・技術の発展を支えている。景気が悪くなると企業から海外へと優秀な人材から先に流出する。この状況が続くと後々大変なことになるのではないかと。高いレベルの科学・技術が、高いレベルで国際的に認知されるよう、後押しする仕組みが必要である。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 453 企業の業績不振や大学評価によって、企業は直接利益に結びつきにくい研究所を閉鎖し、大学では、論文を多く書ける分野に研究テーマを変更する教員が増えています。しかし、5年先、10年先を見据えた長期間にわたる研究や、直接的な利益に結びつきにくい基礎理論に関する研究は、なんらかの援助を受けながらであっても継続しなければ、次の世代での日本の躍進は望めないのではないかと思います。それから、日本の農業を守るため、農業に関連する情報技術の発展には、さらなる努力をするべきだと思います。(大学, 第4G, 工学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 454 世界的なトレンドと乖離しているとは言い難い。研究環境を鑑みると、よく健闘しているのではないかと。大学は学力低下への対応等、教育面で苦労しており、過酷な労働環境にある。科学技術やイノベーションの充実を図るには、全国の大学が教育と一線を画した状況の研究環境を設けるべきであると考え。国の研究費も「選択と集中」は理解できるが、あまりにも〇〇大学に集中しすぎており、その結果、層としての研究者が育たない状況にあると思う。予算縮小に伴う人件費削減の中で、様々な課題を大学に求めるのは酷である。若手を中心に国家戦略に沿ったテーマに対応する研究所を地方につくり、地方大学と連携させることもひとつの方法ではないかと思う。(大学, 第4G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 455それほど乖離はしていないと思います。(大学, 第4G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 456特に乖離しているとは思えないが、研究者の自由な発想と研究者の自由な国際的競争を可能にする素地を作らないと、国の施策では現状では乖離をもたらしかねない。(大学, 第4G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 457海外のトレンドを体感し、かつ理解、判断するためにも、研究者が国際的なコミュニティに進出することは大切だと考える。若手にとっては留学であり、外国人研究者の受け入れ、国際学会への積極的な参加も必要と考える。国際学会での日本人のプレゼンスは年々小さくなっているのは事実だと思う。(大学, 第4G, 農学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 458世界的なトレンドを正確な根拠をもって把握できていないので、回答を差し控えたい。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 459研究の社会的貢献度、実用化等の目標が明確でない。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 460国としての資金面の援助等が少なすぎると思います。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 461何をやるにも実行に時間がかかる。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 462海外からの招聘よりも海外への出向を重要視すべき。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 463アメリカの大学で研究をしていたことがあり、日本とアメリカで研究環境の違いや文化を背景にした考え方の違いなど、違いや類似点を少なからず経験しました。アメリカには日本にないものもたくさんありましたが、日本に帰ってきて、日本には日本の良さがあると思っています。個人的には、アメリカに行き、技術的にまったく負ける気はしなかったです。世界と比べてではなく、もっと胸を張って日本からいろいろと主張していく気概があってよいのではないかと思います。(大学, 第4G, 農学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 464大学院生、博士研究員に対する広いキャリアパスの構築の無さ(民間会社への就職のしやすさなど)。一部の研究所や研究室に突出して配分される研究費分配制度の無駄。研究費の使途(消耗品等)を限定するしきみの無駄。大学事務の無駄な支出削減に対する制度上の融通性のなさ。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 465今や世界の冠たる科学技術立国となった韓国における科学技術振興とイノベーション創出に関する政策には、目を見張るものがある。かつてのわが国の良さがそこにある。「科学ごっこ」では「飯は食えない」、「科学技術の実践」によって「飯を食おう」という気概を感じる。一方わが国において、学部では、「いつか来た間違った道、すなわちゆとり教育」が実施され、大学院では、「低学力・低スキルの博士」が量産され、国家プロジェクトでは、「絵空事の最先端ごっこ」が横行している。もはや、瀕死の重症である。まずは、わが国の現況を正しく理解し、危機的状況を国民に周知し、ゆとり教育を徹底的に排除せねばならない。自分の思い通りの企業に就職できなかったからと言って、「大学院でも進学してみようか」という安易な進路選択を若者が行うことを普通に受け入れている社会自体も病的である。そこには何ら生産的なものはない。「科学技術立国」の再興を切に願っている。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 466有名科学雑誌への発表論文が欧米に比べて増加していないと分析されているが、その原因は不明である。推測だが安定志向の学生が非常に多く、研究室を選ぶ際も資金力と研究テーマの豊富さが主な判断基準となるようである。これが創造性やそこから生まれる成果創出を阻害する要因になっているのではないかと。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 467裾野が広くない。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 468日本の科学技術を支える人材が涸渇してしまうのではないかと大きな危惧を抱いている。初等教育から見直すべきではないか。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 469世界のトレンドとの乖離はあまり感じない。むしろ日本の科学技術的長所を伸ばす政策が不足していると感じる。工学系の研究の人材不足などが特に懸念される。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 470 一部の研究は世界的なトレンドをむしろ意識しすぎている部分もあり、他の追従研究が多くなってしまふ。イノベーションに必要なのは追従ではなく独創性ではないだろうか。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 471 インパクトファクターの高い論文を作成することを最優先事項とする研究者が多く、現場で実際に使用可能なシーズを創成する余力を持っていないと思います。国際人としてバランスの取れた教養、すなわち理系であっても文系の分野も理解し全人的な性格を有する研究者が必要であると考えます。ゆとり教育の方向ではなく、全ての科目を網羅した初等教育が必要であり、高等教育においては早期に海外での生活を体験するシステム作りにより、欧米のみならず、アジアの諸国における研究活動の活性化を図ることが必要と考えます。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 472 産業界では、大手企業と中小企業の役割がはっきりしていて、規模に応じた活動をおこなっているが、研究界では、国公立大学を中心に大規模研究室に研究費が集中しているため、小規模研究室のアクティビティが低下してしまう恐れがある。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 473 西欧の研究を追従してもだめであることはすでに述べた。したがって、このような質問を発すこと自体に問題がある。研究とは、独自、独創的であることが第一義であり、トレンドと乖離しているのが独創的研究である。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 474 既存の研究体制、テーマを続けることの重要性和、新しい発想の研究は分けて考えるべきである。今の日本では、新しい発想や奇抜なアイデアに対してフォローしてくれる体制、余裕がない。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 475 日本が世界の研究トレンドに合わせて科学技術政策を決める必要はないと考えている。そうしたやり方では日本は決して世界に対して優位に立つことは出来ないと思う。むしろ他国とは一線を画して、日本独自の研究目標を設定したり科学技術政策を打ち出し、国をあげて取り組む方が国際的にも認められる質の高い研究成果を出すことができるのではないかと。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 476 そもそも、世界的なトレンドと乖離すること自体は問題ではないと思います。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 477 日本の科学技術は、世界と比べて見劣りすることはないと考えている。ただし、評価する人間が偏った評価をだせば、素晴らしい技術も埋もれてしまう。また、世界への特許申請に関して、国として資金的な補助をだしてほしい。このままでは、中国などのアジア諸国に日本がつぶされてしまうのではないかと感じている。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 478 教育基盤の充実の他にないか考える。特に義務教育期間になされる判断能力の育成の相違が諸外国との格差を生み出しているか考える。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 479 国際的な研究者間の交流が少ない。特に、欧米の研究者が日本に留学する割合が極端に少ない事は大きな問題である。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 480 自分自身の研究とその周辺にばかり関心があり、このような問題をあまり考えてこなかった。学術会議などの機関がこのような問題について議論しているのではないかと想像するが、今後、関心を持っていきたいと思う。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 481 独創的な研究を育てる基盤が弱い。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 482 社会的貢献度の高い独創的研究テーマに対しての、柔軟かつ積極的な研究費の助成が望まれる。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 483 ここ数年の景気低迷の影響により、研究者の間でも内向きな傾向があり閉塞感がある。これを打破できるような、強力なリーダーシップを発揮できる優れた指導者の出現を期待したい。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 484 科学技術などは世界的に見て特に進んでいるというわけではないが、優れた研究、技術を有していると思う。ただし、マスコミなどの先導で日本のテクノロジーが世界に追い越されてしまったなどの、屈辱な記事を世間の人に訴えられると、研究者として非常に残念に思う。誇りをもって研究ができる様、科学技術のさらなる育成をして頂けるよう今後とも政策に盛り込んで頂きたいと思う。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 485 資源、エネルギー、食料などの取り組むべき課題はどの国も同様であり、我が国の科学技術政策、イノベーション政策を外交政策、国際協力と統合的、有機的に連携させることが今後さらに必要である。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 486 海外の先端情報を収集し共有することが急務と思うが、学務が多忙で、国際学会等へ自由に参加する事すら難しいケースが多いと思う。ある程度のレベル以上の研究者は、サバティカル制度を利用できるようにするべきだ。そのためには、機関の判断ではなく、国の判断で行けるような仕組みがあると良い。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 487 日本独自のものも重要であるので、必ずしも世界的なトレンドにのる必要は無いと思う。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 488 十分とは言えない科学研究費を削ろうしている点から、トレンドと乖離していると思います。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 489 むしろ世界的なトレンドと乖離していないことの方が問題ではないでしょうか。世界的なトレンドの中でトップの成果を上げることができれば、本人と国のプライドは満たされるのですが、人類全体への科学の貢献を考えた時に、そのことにそれほど意味があるとは思えません。個人的には科学技術政策は「特にない」ことが一番効率的のような気がしていますが、もし国の政策として特定の分野に力を入れるのであれば、世界的なトレンドではないところを選ぶべきではないでしょうか。国の姿勢がそのように固まれば、研究者もより独創的な研究に取り組みやすくなると思います。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 490 大学法人化によって、応用研究の必要性がより強く求められるようになった。その結果、基礎研究への研究費の配分が少なくなり、基礎研究が疎かになっていると思われる。しかし、アメリカやヨーロッパなどでは、基礎研究重視は続いており、日本も基礎研究に再度、目を向けるべきである。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)

- 491 ないと思います。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 492 世界的なトレンドと乖離はしていないと考える。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 493 科学技術政策は、経済状態が悪い中うまくいっていると思うが、先行投資すべき研究の判断が遅いため、後手後手にまわる。またその先行投資すべき研究を国内で評価できない面もあり、海外で評価されて初めて国内でも評価されるといった状況であると思われる。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 494 トレンドと乖離しているは思いますが、英語能力の不足によって国際化が遅れる可能性はあります。なんといっても大学入学後はほとんど英語を使う機会がなく、もう少し英語で教育するようなカリキュラムがないと、コミュニケーション能力でアジア諸国に負けず。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 495 現在進行形の研究ならば、勝てる分野と勝てない分野の線引きがあってもよいと思う。世界的なトレンドを追うのは大切だが、その結果的財産権で負けていては意味がない。資金を重点的に投入するならば勝てる青写真を描かなければならないと思う。研究者側も安易にトレンドを追わず、しっかりと自分の専門を作り上げていった方が将来的に世界をリードできるトレンドを生み出せると考える。もちろん国際的に一丸となって取り組むべき課題についてはどんどん参入していくべきである。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 496 世界的なトレンドと乖離(かいり)しているような状況はあると思われませんが、具体的に事例をあげることができません。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 497 多くの方々の努力により、日本のレベルは高く維持されていると思います。優秀な研究者が、アピール上手かどうか分かりませんが、せつかくの技術が無駄にならないよう、政策などでフォローできる仕組みを作っていただけたら、日本の競争力も維持できるのではないのでしょうか。製造業の小さな会社なども、すばらしい技術を持ちながら、この不況に耐えられずに廃業に追い込まれていると聞きます。我が国が現在持っている高い技術を守り、世界に発信して利益を生むことができれば、新たな技術を開発するより低コストで、この不況の時代に一石二鳥ではないかと思うのですが、素人の考えでしょうか。(大学, 第4G, 医・歯・薬学, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 498 世界的なトレンドのプレイヤーが多くを占めるようになっては、日本の科学技術は衰退の一途を辿る予感がする。国民や地域の特殊性を反映した研究(超高齢化に対応する研究等)に次世代のトレンドになり得る科学技術やイノベーションが眠っている。(大学, 第4G, その他, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 499 宇宙航空研究開発分野においては、各事業ごとに各国機関間で定期的に意見を交換するなどし、世界の動向も踏まえた活動を行っている。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 500 遺伝子組み換え技術を活用したイノベーション創出に関して、特に、食料生産分野における世界的なトレンドとの乖離が大きいと思われる。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 501 科学技術は国際ベンチマークが不可欠なので、外国人研究者の採用や流動性を円滑に行えるようなハードとソフトの面から整備が望まれる。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 502 日本の科学技術やイノベーションが、世界的なトレンドと乖離しているとは思われないが、その進捗は全体としては遅いとの印象がある。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 503 研究設備の調達を競争入札で行うことを原則とするという発想は、少なくともアメリカには無いということを知ったことがある。現在、研究を効率的に実施するための最も大きな阻害要因であるため、世界的な状況について調査すべきと考える。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 504 全体としては、国際的に活躍している研究者も多くおり、問題を感じていない。強いて上げれば、英語を主体としたコミュニケーション能力をさらに磨くことが必要。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 505 ゲノム研究において立ち遅れがあるのではないかと心配である。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 506 資源のない国として、科学の振興、特に、グリーンエネルギー開発、グリーンイノベーション、ライフイノベーションにもっと力を入れ、財政を投入して、若手の育成に力を注ぐべきである。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 507 世界のトレンドとかい離していたとしても、情報収集と分析によって自ら選んでいるのなら良いが、進んでいたら世界の潮流から離れてしまったというのでは困る。政策形成や研究費ファンドに責任をもつ組織は、世界の動向を把握し、ポートフォリオを考えるべき。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 508 全てにおいて「効率」の考え方が不足しているように思う。(公的研究機関, 社長・役員, 学長等クラス, 女性)
- 509 概ね、国際的な流れを把握していると思う。逆に世界の流れを気にしすぎて独創性を失っているケースもあるのではないかと。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 510 日本は、携帯でもガラパゴス化していたり、iPadのようなものも海外からイノベーションが起きてきていたり、せつかく技術はあると思われるのになぜか芽が出てきていない。〇〇もそうかもしれないが、これから何がトレンドになるかという少し先のビジョンが描けていないのではないだろうか。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 511 世界の先端レベルに位置すると思います。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 512 世界における科学技術立国を目指すのであれば、国民の理解を得た上で、国の投資を更に増やすべきと考えます。中国の投資動向などを見ると、このままでは近い将来、日本と中国の立場が逆転することもありえるのではないかと。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 513 回答者の提案分野であるICT分野においては世界レベルの研究に伍すのに人材面、予算面で非常に苦勞をしている。一つには、欧米において大規模なインフラを持つ企業が出現すると、「選択と集中」の美名のもと、研究投資が控えられ、「勝負からおりてしまう」といった状況がある。中国等においては、欧米と互角に打ち合うべく国家規模で戦略がたてられており、それなりに機能しているように見える。また、昨今の一時隆盛を誇った〇〇や〇〇と新興の〇〇の間の競争などが示すように、そうした大規模なインフラを持つ企業も栄枯盛衰は必ずあり、地道に基盤技術を確保しておけば逆転のチャンスはあるにもかかわらずである。現状のポートフォリオではそうした基盤技術すら消滅させる危険が高いと思われる。つまり、気がついたらビジネスシーズは何も残っていないという状況が生じ得ることである。科学技術全般のポートフォリオは一企業の戦略とは大きく異なる、ということがより理解されるべきと考える。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 514 米国、EU、中国、韓国など科学技術施策を十分に比較検討するべきである。その際には先入観を持たず、客観的に評価できる人材を選定することが重要である。我が国の研究分野は現在、グリーンとライフに偏り過ぎている。重電、電子デバイス、自動車、機械、船舶、航空機、工作機械、鉄鋼、金属、鉱業、農業、システムエンジニア、コンピュータ等、我が国の経済を支える産業分野の競争力を維持、向上出来る人材を安定的に供給することが重要である。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 515 研究者もさることながら、事務部門等周辺の部門の国際化が遅れていることが問題。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 516 先進国中最低の科学技術リテラシーに鑑み、高校時代くらいから科学技術の理解、必要性を啓蒙しておく必要がある。その基盤の上に立って初めて有効な議論ができると思う。今はごく一部の専門家の意見で日本の科学技術政策の方向性が決められており危険である。原発反対の議論も本来は客観的、科学的に進める議論であるが主観リスクで論じられる傾向は日本の科学技術政策を社会の理解の上に構築していない故だと思う。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 517 政策として動き出す時点ですでに世界的なトレンドに乗り遅れている。もっと、学会や研究者個人のレベルで予算が動かせる枠組みがあっても良いのでは。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 518 私は日本の研究開発活動が世界的なトレンドから乖離していると思いませんが、人員削減で基礎科学の体力が落ち、イノベーションの源が衰退しようとしていることは、明らかな競争力の低下であると考えます。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 519 むしろ流行を追いすぎ。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 520 世界でも突出して、少子高齢化が進み、企業が海外に脱出している現状で、我が国の将来あるべき姿を描いて、その中で科学技術やイノベーションが貢献すべきことを長期ビジョンで思索し、国民的合意を形成する必要がある。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 521 過去の日本の科学技術政策は、欧米での成功事例をベースとして立案されてきているところが大きい(たとえば、研究者の流動性や競争環境の整備など)。しかし、日本にある固有の文化や社会構造等を考慮しなければ、実のある効果は得られない。科学技術政策もイノベーション政策も国際化も、そこを考えていくべきである。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 522 日本が目指す研究は世界の後追いになっている。すべての分野でトップである必要はないので、当面やるべき研究課題や分野をきちんと抽出し、物心両面での資源の集中をすべきであろう。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 523 独創性とトレンドとの乖離とは、極めて識別が難しいことです。井の中の蛙やお山の大将を避けるためにも、世界の情報の把握には研究者は貪欲でなければいけません。その上でトレンドに乗るか、敢えて別ルートで行くかは研究戦略上の判断です。インターネットを中心に情報収集は当然常時行いますが、海外研究機関との研究協力、国際学会への参加、主要研究所への研究者派遣などが生の最先端科学を世界の中で推進する基本となります(しかるべき投資も必要となります)。それを踏まえて、効率を考えて研究戦略を建てる正攻法と所属研究者の専門性や保有装置の特性を生かした作戦も合わせて準備し、研究競争で日本が勝つようにすることが重要です。なおここで「勝つ」とは知的財産を創出したり、技術的優秀さを世界から称賛される事象を作るという意味で、これは延いては日本の世界における地位を向上させ、国民にとって誇れる国を作ることを意味しています。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 524 若手研究者を中心に内向きの志向があるように感じる。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 525 次世代の原子力としての高速増殖炉の開発について、現在トップランナーである日本がここで世界の開発戦略に後れをとることがあっては、これまでの努力が水泡に帰する。自然エネルギーだけで賄えないことが現実である中で日本の将来を確保するには、大きな潜在リスクをもったエネルギーであるが故に高い技術能力を維持・発展させることが必要。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 526 原子力分野においては、海外では廃止措置分野、廃棄物分野、環境修復分野の研究開発活動が進んでいるが、日本においては新型炉開発などフロント分野に研究開発が偏っているように感じられる。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 527 教育全般で、知識習得偏重型であった。論理的思考、批判的吟味、根拠に基づく思考等を重視する必要がある。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 528 国の科学技術政策が色々な事情でころころ変わり一貫性がない。特に、私の研究分野である農業分野においては、長期的な国としての研究戦略も無い状況である。少なくとも、国の自給率向上政策を実現するとすれば、主要作物について能力のある強力なリーダーのもと、育種、栽培、品質評価、用途開発、産業化等、全般にわたり研究、技術者を戦略的に特定機関に集約化し、明確な目的に向かって、総合的な研究開発推進を行わなければ、自給率向上政策は絵に描いたもちとなる可能性は極めて高い。具体的には、主要研究機関のトップを見識、指導力のある人材に早急に代える必要があると思われる。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 529 世界、特に中国等では、研究課題を人海戦術で精力的にこなして短期間で成果を出し、さらに新たな課題への取り組みを進めている。限られた予算、人材での研究対応が多い日本が、世界の研究開発のスピードに乗ることができないところがあり、危機感を持っている。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 530 イノベーションという意識は分野によって、研究者個人がどのくらい意識しているかが異なるように思う。特に、工業系に比べて、農学系では多くないように思う。こうした意識改革から行っていくことが必要ではないか。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 531 海外留学をして多くの日本人研究者が感じる世界との違いは、研究者をサポートする人材(階層)の存在です。分析に関してはテクニシャン、統計解析の専門家等の研究者をサポートする体制は、日本ではまれですが、欧米では当たり前存在しています。欧米では、研究者は仮説を立てることとその立証に集中できるため、論文の執筆や競争的資金獲得のための書類作成に、十分な時間をとることができます。日本では、前述のことや事務的な処理まで研究者が行っているため、同程度の優秀な研究者が日本と欧米で研究を行った場合、日本にとどまった者のほうが生涯に生産できる成果が少なくなります。これ以外にも、似たようなことがこと(日本ではそれはできないが、欧米では可能ということ)があると思います。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 532 海外の研究機関では定年制をとらずに優秀な人材であれば70才でも80才でも研究を続けています。また、一方で、雇用を不安定化する可能性もありますが、成果を出さない研究者には離職してもらうという制度もあると聞きます。若手研究者の採用や新規分野の研究拡充を図るためには、このような考え方も必要かも知れません。また、研究に集中するためにの組織のあり方を再考し、大学の学士・修士課程卒業者をターゲットにしたテクニシャンという立場も充実する必要があると思います。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 533 日本は必ず世界を気にして自分を見失っているところがあると思う。日本のモノづくりは、自前の資源や技術と外国の技術を取り入れて、融合したり工夫されたりして成り立っていると思う。それが工芸などに生かされているが、これらの高い技術が古い技術であるという固定観念のためにうまく現在のニーズに利用されていない面があるのではないかと考えている。すでに存在する高い技術とニーズとのマッチングと、それなりの市場サイズへのオンリーワンの技術の展開をサポートすることを国のレベルでもっとやってもいいのではないかと考える。産業の大規模化と、負け組が大きな損失を抱えるリスクを増大される経済のなかで、大波を正面から受けられないように、日本はうまく受け流してしぶとくやっていく産業を振興する方策が必要ではないか。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 534 日本は世界の中で高い技術力を有していることで尊敬される国にならなければ存続できないことを肝に銘じ、積極的に国際貢献すべき。途上国相手のビジネスを行うのはよくない。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 535 世界のトレンドから乖離しないようにといったことを気にしていると、真のイノベーションは生まれにくい。世界の情報は十分に入ってきており、歴史のなかで、最も情報ギャップが小さい世界である。あとは、それを参考にしつつ、自分の進む道を創造的に作っていけるかという問題。そのためには、近視眼的評価、いき過ぎた選択と集中は、いずれもマイナスにしか働かない。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 536 著しく乖離しているとは思わない。世の中、特にマスコミで無責任に騒いでおり、これに流される風潮があることは問題。具体的出口を目指した研究開発投資の運用の改善がまだまだ必要。年度制、特許費用、GO/STOP判断のメリハリ、採択の仕組みの透明性、企業側の本音ベースの活動(産学の信頼関係)。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 537 自然そのものに向き合う性格の、材料やデバイスの開発では依然としてわが国は優位性を保っている。問題は、個人の嗜好や社会習慣などの社会的システムと接点を持つ領域のイノベーションであろう。最近のわが国の社会は、変化を避けた閉じた性格を強めているので、この部分でのイノベーション実現には大きな制約となっている。社会と接点を持つ技術は、今後ますますイノベーションの中心になるので、深刻な問題になりかねない。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 538 よくわかりませんが、米国と比較すればするほど、我が国の環境がかなり低レベルであることが露呈してしまいます。しかし、上を目指すならば米国に近づくようなイノベーション対策が必要であると思います。ただ、景気の問題があり、企業も大変苦しいため、単に科学技術のためというだけでは解決しないもっとも重要な金銭面問題が残ると思います。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 539 我が国のおかれた特性や研究・開発力を踏まえ、ライフイノベーションやグリーンイノベーション等を主要テーマに挙げている点は評価できる。問題は、それらの研究成果の実を上げるべく、努力する研究者の支援体制の充実である。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 540 医学研究のことしかよくわからないが、evidence-based medicineは現場の医師の間で理解されつつある。しかし、その多くは輸入した成果であり、我が国において行うべき臨床研究の必要性に関する理解が医療側、患者側ともにほとんど欠落している。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 541 真にトレンド乖離しているとは思っていない。それなのに国際的な学会やワークショップ、会議において、日本人が座長や委員・委員長に選ばれていることが、研究者数や研究費から予測される機会より少ないと感じる。会議の委員に日本人が選ばれている場合の選任理由が、アジアからも一人加えなければならないという地域格差縮小のため(とはいえ自費で旅費をまかなえる国は少ない)ということが無いとは言えない。英語力の向上で済む問題なのかどうかは不明である。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 542 乖離していると感じることはあまりないが、日本の研究開発政策において長期的観点からの取り組み姿勢があまり見られないことが気がかりではある。欧州のFPシリーズのような基礎研究をベースとした長期的な取り組みがあってもよいのではないか。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 543 世界のトレンドに注目することは必要であると考えますが、世界のトレンドを理解した上で乖離しているのであれば問題ないと考えます。現在の政治家、官僚には欧米志向、つまり、欧米がやっているような研究を日本もやるべきとする傾向、言い換えると、欧米のトレンドを追っかかろうとする傾向があると感じられる。しかし、日本の研究資源は限られているため、世界のトレンドを理解した上で、日本独自の研究をして世界のトレンドを作っていくという考え方が重要であると考えます。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 544 金属材料に関する研究では、コンピュータを用いた計算科学の分野において世界から遅れている。実験の分野ではそれほど遅れてはいないが新しい分野が出現したときの進展スピードが遅い。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 545 何が必要で何が不必要な研究内容であるのかをしっかりと国が見極め、予算配分を考えていただきたい。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 546 世界を相手に研究するというのは大事と考えるが、現状での対西欧一辺倒のグローバル化はむしろ時代に即さないかもしれないと感じる。日本独自というのは狭量かもしれないがアジアベースでのイノベーション重視策など、多角的に攻めることが、むしろこれからの時代なのではないかと思っています。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 547 産業政策との連携が弱いとの印象を受ける。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 548 国際化は圧倒的に足りないと思います。特に研究者にも関わらず満足に英語でディスカッションできないなど、世界に置いていかれる要因になっていると思われます。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 549 政策決定に際して科学者のもつ影響力が小さい。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 550 最近の若い研究者は、外国へ行きながら風潮があり、自分の周りでもそのような傾向を感じる。このようなことが続けば、日本の研究者は、国際的な研究の流行や最前線、世界が何を求めているかを知らなくなってしまう。インターネットでそのような情報は知ることができるが、研究者同士で語り合えないと得られない大事なことがある。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)

- 551 必ずしも我が国が世界的なトレンドに乗る必要はないと思われる。イノベーションは我が国の弱点ではあるが、それに注力すぎて、我が国の強みである基礎・基盤研究を衰退させることがないように注意すべきである。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 552 公的研究機関は一部を除いて国内のニーズに応じた研究が求められ、民間はそれぞれに必要なとする技術の開発を行っているのではないかと思うのでさほど違和感を感じない。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 553 未だに技術で勝っていないながら、市場で負ける状況からの脱却ができていない。最近では技術でも大きなマージンで勝つこともできなくなってきている。もっと危機感を持つべきであるのに、その認識も対処もできていないように見える。もっと産と学と官が一体となって科学技術を推進し、市場の創出につなげていくべきである。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 554 世界的なトレンドとの乖離を必要以上に恐れる必要もないのでは？トレンドのさらに先を考える場合には、多少乖離しかけていくくらいの方が駆動力が湧いて望ましいのかもしれない。むしろ情報や人材が滞留しないように努めるべきだと思う。他国と比較すると、海外からの人材登用がしづらい状況(制度的、文化的に)にあると思うが、直接的な改善は困難だと思うので、デメリットをうまく補える方策を考えるべきかもしれない。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 555 世界的なトレンドと乖離していることが必ずしも悪いことばかりとは思いません。自然災害が多発する我が国は、世界の陸地面積の0.25%の国土で世界の大地震の2割が発生する地震大国であり、そのほか、風水害、土砂災害、雪氷災害などが頻発しており、そのような先進国は他にありません。そのような我が国に必要な科学技術やイノベーションもあるし、それらはアジアをはじめとする途上国の役に立ち、国際貢献につながることにしたいと思います。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 556 イノベーション政策、国際化については、世界的なトレンドを理想としつつも、現実には乖離していると感じる。しかし、これには習慣や社会構造が大きく影響しており、変化には時間がかかると感じる。しかし、経済だけでなく日本の基礎研究も崖っぷちであり、○大の9月入学のような試みを今後次々に打ち出されなければ機動的な状況ではないかと思う。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 557 この10年くらいで、研究の世界に余裕がなくなった。学会に行っても、目の前の小さい課題に汲々としている発表が多い。独創的な研究の種は若い内に見つけることが多いので、少なくとも学生の間は、評価とかすぐに役に立つとか何かのプロジェクトの一部となるとか、あまりそういうことを気にせず、自由な発想に基づいて研究ができるような社会になってくれるといいと思う。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 558 日本企業は貿易、直接投資などの国際的な経済活動で、欧米諸国、近年は中国などアジア諸国にも後れを取っている。それが、日本の経済的落ち込み、イノベーションの停滞などに繋がっている可能性がある。生産性が高く、潜在的に海外進出の可能性を有する「臥龍企業」の頑張り期待したい。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 559 逆に、イノベーションは世界的なトレンドから生まれるものなのではないかと聞きたい。科学技術のトレンドからの乖離は危険だが、イノベーションはトレンドから少し外れたところで生じるものだと思う。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 560 日本は科学技術政策と高等教育政策が切れすぎている。研究者養成が教育マターとされるが、教育政策は学士レベルの枝葉末節に終始しており、今後のイノベーションを支える人材養成を検討していない。基盤的資金も教育費としか考えられていないため、機関・組織としての研究戦略などが十分に省みられない。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 561 中国、韓国などの近隣諸国、米国などでは、国家戦略に基づく政府主導の研究予算規模が大きいと考えられます。イノベーションの分野で日本が世界をリードするためには、企業の体力が衰えている分、なおさら国家戦略に基づく政府主導の積極的な支援が必要になっているのでは、と感じられます。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 562 日本の科学技術は世界に誇れるレベルにあると思います。今後、これまで以上に世界的なトレンドを創り上げて行く事もあると思います。国際化において重要なのは語学です。日本の英語教育がよりいっそう充実すること望みます。(公的研究機関, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 563 研究活動に対する社会的な地位が成立していないように思える。特に、原発保有国であるにもかかわらず、日本の義務教育内での教育はほとんどされていない。国としてどのような科学技術を持つべきかという考えがないまま、イノベーションという考えには立てない。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 564 科学技術政策を取りまとめる側が、世界的な事情に明るくないため、実際に国際的な影響力を高めるための取り組みが効果的に進められていない。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 565 世界のトレンドと関係なく、科学技術政策等を決定する委員の専門性が強く反映されていることがあるように思う。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 566 世界的なトレンドとか乖離している面があったほうが良いのでは。すべて世界的なトレンドと同じだったら、日本の勝ち目はないでしょう。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 567 研究者の留学の促進などでしょうか。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 568 世界のトレンドを知る必要はあるが、トレンドばかり推進していても、欧米等に先を越されるばかりである。もっと、日本らしい独自の研究を進めてもいいのではないかと思う。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 569 世界的なトレンドを追いかけなくても、遅すぎるとは思わないか。日本の特徴を生かして、世界のトレンドとは乖離しても、独自の分野を伸ばした方がよいように思う。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 570 大きく乖離しているとは思わない。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 571 世界的にも日本の技術力の高さは評価されている。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 572 他国では、国が戦略を示し、大きなプロジェクトに多額の資金や人材を費やし、成功させているケースが見られるが、日本ではあまり見られない、もしくはスケールが小さい。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 573 いくつかの分野において、世界のトレンドと日本のトレンドにズレを感じる。例えばバイオミメティクス(世界ではトレンドだが日本では遅れている)など。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 女性)
- 574 人文社会科学系の研究者の社会的役割が、大学で教鞭をとること以外にほとんどない点が、世界的なトレンドと乖離しているように思います。(公的研究機関, 研究員, 助教クラス, 女性)



- 575 井の中のカワズの議論がほとんどである。世界の中立的な機関からみた日本の評価を参考にすべきである。(韓国・中国・シンガポールの政策と実行力をみること)(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 576 科学技術に限らず日本の政策は縦割りのボトムアップの集合体となっており、国の将来ビジョンも総花的で国として強い意志を持って進むべき共有目標に欠ける。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 577 欧米、中国・韓国といった国では、産学連携やイノベーション支援策は何の迷いもなく推進されている。産学連携が是か非かなど議論している国は日本くらいである。そういった意味において、諸外国のトレンドに対する研究や情報発信が遅れている。また、企業のオープンイノベーションに対する出遅れは、今後の我が国の産業界の沈下を示唆している。取り分け、ベンチャー支援策については欧米との大きな格差を感じるどころである。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 578 どの国と比較するか、またどのような指標で比較するかによるが、ごく一部を除いて「国際化」という点では乖離が顕著。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 579 問題ばかりである。熾烈な国際的イノベーション競争が進んでいること、特に、その波が発展途上国にまで及んでいることに日本は無頓着すぎて遅れている。産業界を巻き込んだイノベーション政策の欠如、イノベーション教育の欠如、イノベーションマインドの欠如、ベンチャー・起業活動の不足、国際的ベンチャー立ち上げ能力の欠如、ベンチャー支援システムの不十分さなど問題が多すぎる。イノベーションが最も起こりにくい単一民族国家であることを認識し、アクションをひとつひとつ取って行かないと、ますます日本は後退する。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 580 国境を越えたオープンイノベーションが少ない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 581 世界市場で戦うには、スイス等のようにオンリーワンのソフトやハードを生み出すことが極めて重要。それにはデジタル技術に係る研究開発のみでは不十分で、これにアナログ技術を加味させる必要がある。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 582 論文の数ばかりを主張する大学や、それを要求する文科省の世界に対して、世界ノーベル賞学者がその浅さを笑っていることを知らない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 583 科学技術イノベーションを起こすためには、経済学的視点も加味しトップダウンに中長期の政策を立案し、評価、フォローをおこなう(複数の)政策専門組織と、そこからの提言を選別する仕組みが必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 584 基礎研究は良いような気がするが、それに連携する応用研究が非常に遅れていると感じる。デスティネーションの設定やそれに向かう速度も。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 585 化学の分野においては、日本の研究レベルは、国際的にも高いと評価されている。また、化学の分野の革新的技術は地道な基礎研究から生まれることが多く、アカデミアに期待することが多い。一方で、政府の研究資金は全体の1/4以下であることから、政府研究費を課題解決型の競争的資金に配分することにより、基礎研究への配分がさらに減少することが懸念される。基礎研究の充実により、可能性の芽を摘むことなく、イノベーションが実現することを希望する。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 586 研究者のダイバーシティ不足。国際競争力についての理解不足。コンソーシアムや国家プロジェクトにおける不十分な協力体制。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 587 世界的には自然科学の進展がやや停滞感を有しており、社会的仕組みのイノベーションは情報技術の発展が新しい経済学と連携することで大きく進展。逆に我が国は自然科学に強く社会学や経済学に弱い本質的課題があるが、我が国は国際化政策と同質化するだけでなく、コアコンピタンスを生かした差別化をイノベーションにつなげる政策が必要ではないか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 588 基礎研究と応用研究、応用研究から産業活用へとそれぞれにギャップが存在するが、そのギャップを埋める努力が不足しているため、成果に結びつく確率が低くなっている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 589 医療研究や治験の閉鎖性とWWでの乖離。ヒューマノイドロボット研究が多く、ドイツ等との実用視点研究との乖離。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 590 日本は、かつて、物作り大国といわれていたが、近年、韓国や中国に追いつかれ、追い越されている。今後、イノベーションを生み出すためには、開発から製品までのスピードを速めるための取り組みが必要と考えている。また、技術を持った研究者の海外流出も懸念事項と考えている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 591 技術面の世界的なトレンドは押さえていると思っている。一方で英会話力を中心にGlobal対応できる人材が未だ少ない。情報の速さにより世界は小さくなってきており、国内だけでの行動パターンからGlobalな行動パターンへのシフトを国として推進する事が重要になっている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 592 現時点で世界的なトレンドと乖離しているとは思わないが、世界の人材の受け入れや世界への留学が低水準で留まっていればいずれ乖離していく恐れがある。海外からの教員、留学生を大幅に増やすためのルートの拡充予算措置が必要であり、また、秋入学等を含め世界標準の制度への変換も急ぐ必要があると思う。先ず国家主導による戦略や仕組み作り、例えば、“国が基礎の成果を臨床に還元するための戦略を持ち、制度を整備する”ことが重要と思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 593 シリコンバレーに多くの企業が集まるのは、そこに未来、トレンドが集まっているからだと思う。現在の日本は、トレンドを追いかけられているが、生み出す力が減少している感じである。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 594 日本は、かつて、物作り大国といわれていたが、近年、韓国や中国に追いつかれ、追い越されている。今後、イノベーションを生み出すためには、開発から製品までのスピードを速めるための取り組みが必要と考えている。また、技術を持った研究者の海外流出も懸念事項と考えている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 595 エネルギー分野においては、50年・100年を見据えた長期展望を共有し、トップダウンでの戦略的なプロジェクト推進が望まれる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 596 全般的な状況としては世界的なトレンドは一致していると考え。但し、通信、放送分野では〇〇、NHK等の政策が世界のトレンドと乖離し、日本はガラパゴスと言われている。グローバルな視点を持った科学技術政策の立案が必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 597 海外留学を促進するプログラムを構築することが望まれる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 598 世界的なトレンドと乖離しているかどうかは不明ですが、日本の科学技術者の活躍場所が、科学技術の領域からもう少し広がってほしいのではと考えます。自分で自分の領域を限定している気がしますので。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 599 携帯電話の反省から技術のガラパゴス化は減少してきていると思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 600 日本のものづくりへのこだわりが、高品質で信頼性の高い製品を生み出していることは非常に大事な点である。しかし、その結果として、価格が高くなったり、タイミングが遅れたりという弊害を生み出している点も直視しなければならない。つまり、マーケットニーズと作り手のミスマッチが整理できておらず、作る側の独りよがりでものづくりを進めすぎているくらいがあるのではないか。日本は、要素技術は世界最先端ではあるが、イノベーションを起こすのは要素技術だけではなく、それを使い社会を変革したものである。日本の研究開発はその点が弱いと思う。間接的になるが、次世代のイノベーションの担い手である若手が海外に行きたがらない傾向を強く憂慮する。若手研究者の海外派遣制度の拡充や国際プロジェクトへの参画を促進させる必要がある。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 601 トレンドとの乖離はないが、トレンドに沿わない独創的成果を生み出す必要あり。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 602 世界的なトレンドと乖離していることはないと思います。ただし、世界の場でリーダーシップを発揮するところには至っていないように思います。技術力の高さや今までのイノベーション技術が、日本の経済的優位性に繋がっていないことが非常に残念です。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 603 流行に流されるのは問題かもしれないが、時々潮流(現在であれば、グリーン、ライフ)に従い、研究テーマを変更することも大事ではないか。名目的に、単に予算取りのためにグリーンイノベーションの研究というカテゴリに入れて、研究の実態は変わらない現状は問題ではないか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 604 複雑な技術を無理して組み合わせたハイブリッドが、軽自動車のカンクリやディーゼル車に値段でやられている様に、「コストを忘れたハイテク」が未だにある事が問題。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 605 自主努力でイノベーションの実現力は日本にはある。しかし、産官学連携など国際をあえて無視する考え方がダメ。自由に流れにのって世界に出て、世界を受け入れるべし。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 606 日本は「技術」開発初期では国際市場で高いシェアを確保できるが、大量普及が始まると急速にシェアを落とす。途上国の参入の容易な「モジュール型」の製品・技術から高度な「組み合わせ型」の製品・技術(次世代自動車、次世代ロケットエンジン等)へ力点を置いた研究開発が必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 607 世界的なトレンドから乖離しているようには思わないが、逆にトレンドを超えた独自の発想が乏しい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 608 随分前から乖離している。他国の科学者たちのウォンツは、外貨を稼げる技術や製品の開発にあり、ビジネスにもチャレンジしている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 609 トレンドと乖離してはいないと思いますが、レベルが低下しているのではないかと心配です。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 610 国の戦略に基づき、国、大学、民間が一つの方向性を持って取り組んでいる国が多い。日本も、国家戦略として、国際的によい分野で、日本が世界的なリーダーシップを取っていくのかを明確にしていく必要がある。現状では、非常に場当たりので、将来に対する明確な戦略がない。各省で、目指すところが異なっており、統一性が無い。どこかを重点にするには、どこかを切らないといけないが、切る事ができず、従来と同じ予算をつけている。ゼロベースで予算を見直すべき。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 611 大きな乖離は有ると思えませんが、今後起こり得るかと思えます。今科学者の世代交代が起こっている中、世界における自分の科学技術と考える人が少なく成っているのではと思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 612 日本は、世界最先端の技術を持つ国と思うが、世界的に見ればガラパゴス化と言われるように自己満足的な思考が強く(鎖国意識みたいな)世界から取り残されているのが実態ではないかと思う。せっかく開発した技術の芽に花を咲かせる所まで追いかけていないから、ほとんどの研究成果がしりすぼみ傾向かと感じる。これからは、海外へのビジネス展開に国の成長をかける時代かと思う。その意味で海外の需要を満たすソリューション技術を提供する産学官一体の取り組みしかないと。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 613 日本経済の縮小傾向に対して、企業はグローバル化の道を歩んでいる。今迄の【もの造り】に拘る考えは途上国に任せて、そろそろ、異種分野を包括したシステム研究や、その基盤技術の研究開発を志向し、海外人材と若手人材を育成しながら抜擢するようにしたい。その中で重要なのはマーケティングやサプライチェーンの要素を組み込んだサイエンスと思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 614 日本の状況は所謂「内弁慶」と思う。日本の規格を世界標準とすべき戦略を民間と、特に政治家が有しない。国家戦略の中に「世界標準化」を入れるべき。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 615 トレンドを意識しすぎることは逆効果であると考え。本来、日本が持つ自然との多様な価値観の交わりや循環・共生を意識した取り組みは、世界のトレンドとは無関係に評価されるべきものであり、技術だけでなく背景にある東洋的な思想も含めて、西洋社会に対して積極的に情報を発信していく時が来ている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 616 外れていることはないが、資金量が違う。組織に間接的に使われないで、研究管理等に簡素化し、研究に的を絞った使い方が望ましい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 617 まず、イノベーションの定義がおかしい。科学技術の進展という意味での科学技術イノベーションなのか、それが社会に広まった結果を指すイノベーションなのか。この2つは全く異なる。一般的には後者を指すべきものだと思うが、この場合、研究や技術そのものではなく、社会システムが現状に合わなくなっている。今や世界はフラット化しており、世界のどこにあろうがよいものを組み合わせて世界で最も競争力があるものを作るといふ軸しかないのに、こういった動きに対応できる人材が不足している。科学技術政策としては、もっと若手で創造力が高い人材がリードできるような体制にしてほしい。科学技術は必ずしも国の競争力強化に直接的につながる必要がない。多様性が重要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 618 世界の大きな流れの中に入っていないのでは。人的な交流が足りていない。開発もより川下重視にすべき。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)



- 619 近年のアジア、特に、中国、韓国の科学技術開発追い上げには驚くものがある。両国とも明確に戦略を設定しており、かつ、その実行を強力に後押ししている。それに呼応して、民間も世界中から自ら足りない先端技術を獲得すべく、その尖兵として日本にも日参している。翻って、我が国はイノベーションとの掛け声ばかりで、それではどのようにしてイノベーションを起こすかの明確な戦略も示すことなく、研究費を垂れ流している。イノベーションを起こすためには、研究費のみでなく、法律改定も含む規制改革、そして、社会構造の変革までを射程に入れて国家戦略を立てなければ成功しない。オーバーオールに俯瞰して国家戦略を立てる新規シンクタンクの設定も含め、司令塔の充実が早急に求められる。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 620 官主導の研究開発と民間主導のイノベーションとの乖離があるが、その差は日本が圧倒的に大きい。多くの日本のテーマが欧米の後追いとなっている。また、逆に独創性を重んじるあまり、欧米の進んだ技術を見受けることが無視して設定されたテーマを見受けることがある。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 621 テーマのダイナミズムの点でアメリカなどが参考となる。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 622 成果主義に偏重しており、基礎部門がおざなりになっている。基礎から実用まで見据えた長期戦略をたて、産学官が連携して開発を進める体制の構築が望まれる。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 623 研究レベルでは乖離しているとは思わないが、その成果を活用してイノベーションを起こすためのアクティビティに対する支援が少ないように感じる。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 624 特に我が国の科学技術・科学者やイノベーションが世界的トレンドと乖離しているようには思いません。ただ、政策については少々後追いになっているような気がいたします。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 625 極めて残念ながら、日本は非常に世界に後れを取っている。国際競争力も年々落ちている。新興国のように、危機感を持って、対応すべき。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 626 遺伝子組み換え作物の開発についての政策は、世界とかなり離れていると思う。有機農法、無農薬栽培の高価な食料を買える国民は、今後の自給率に比例して少なくなってくると思う。TPPで安い組み換え食品が輸入されるようになれば、消費者の動向はどのように変わるのだろうか。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 627 科学技術政策、イノベーション政策、国際化において世界から後れる状況にある。日教組は、解散させる必要がある。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 628 民はいろいろとされているが頑張っている。しかし政治家、官僚はうっかりした世界しか見ていない。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 629 多くの分野で我が国の科学技術はリードしている現状であるが、今後このリードを保てる環境にはないと思われる。予算の限られた中で、将来の重点的な資本注入が望まれる。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 630 研究者の全体的なイメージとして、基礎技術等を重視しすぎている印象を受けます。世界中の有能な研究者がライバルとなり得る現代においては、基礎技術等に固執するよりも、それらの応用技術を数多く生み出すことに注力していただくと、より良い成果が生まれていくものと考えます。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 631 必ずしも世界に迎合する必要はない。日本は十分な先進国である。日本で重要だと思ふものを自ら切り開いていけばよい。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 632 日本の経済社会が、あまりに大企業・大手企業中心に形作られてきてしまった現実が大きな問題だと思えます。大手企業とベンチャー企業の両者が共存共栄し、それぞれの良さが発揮出来てこそ、継続的イノベーションサイクルが廻る仕組みへ繋がると思えます。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 633 大きく乖離していないが、逆にトレンドに乗ってはスケールで勝てない面が出はじめています。そのため、ニッチであっても日本が勝てる領域に選択と集中を行う段階にあるのではと思う。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 634 スイスのドイツ国境周辺の大学の大学院生は企業に雇用されて、生計を立てており、自身の研究テーマと企業の研究テーマとが同一化しています。よって、研究者であり、技術者としての経験も有する優秀な人材が多くいます。イノベーションの原動力となる日本の若手研究者には経験を積む機会が必要です。理論ばかりに走ると現実が見えていない中途半端な人材となり、企業の雇用にも影響が出て悪循環です。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 635 ゆとり教育は悪政。また、世界的に見て日本だけが技術屋の世間的ポジションが低い。だから理工学部の入学偏差値がここ40年下がり放し。出来の悪い、また努力しない人材で世界に勝てるわけがない。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 636 情報社会を支えるような基盤ソフトウェアの研究、開発、製品化が日本では見られない。海外ではそのようなソフトウェアを国家、民間を問わずプロジェクトとして、成果は公開していることがあるが、日本では一企業、個人の努力に依存して社会に公開されることが少ないように思われる。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 637 最先端のことを研究している人は、それなりに情報収集するので大丈夫と思う。問題は、既に研究開発を行う夢をあきらめたような人に、悪平等的に科研費等が配られることではないでしょうか。本当の意味での新規性を問うことが少ないように思われる。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 638 原子力が国策推進されたことは乖離としか言いようがない。太陽光発電、自然エネルギー発電等、日本の産業を推進してきた、電子技術・半導体技術をおろそかにして、他国に追い越される製作はまちがいであった。更にエネルギー源を全て電力に集中させた、国策も間違いである。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 639 昨今のノーベル賞もしくはこれに準ずる国際的な賞の受賞者の顔ぶれを拝見する限り、我が国の科学技術のイノベーションに関わる貢献は少なくない。残念なことは、イノベーションが世界に影響を及ぼすようなビジネスに成りえていないことにある。また、昨今のビジネスの成功は、アップルあるいはフェイスブックにその典型を見るように、わが国が得意としてきたハードよりのビジネスではなく、ソフト寄り(あるいは既にあるハードの上手な取り込み)での新サービス・商品にある。これらを大学などの若い人を育てる教育機関がシラバスや研究・教育基盤で対応しようとしている事例を残念ながら見聞きしない。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 640 ①いま、最も良くないのは政治だと思ふ。科学技術の発展は経済発展と併進していると思ふ。経済発展を考えないで、科学技術の繁栄はありえない。②若い人達が出てゆけるように、大学では世界に通用する人材の育成が急務と思ふ。③研究開発の分野はあらゆる分野を含むが、「評価されて何ぼ」の世界である。そのためには、日本だけではなく、世界でトップに立つ志を育成するのが、現役の教育者の役割である。又、そうしたことを広く指導するのが、行政や政治家の役割である。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)

- 641 英国・ベルギーでは政府の大型研究費配分審査に国内に専門家が少ない場合に、海外の専門家に審査を依頼する(かつて審査を依頼された)。これにより、一部でいわれる科研費のボス支配も打破できよう。独創性の高い研究であれば、国内にまでも審査できる研究者がいけないこともある。そのような場合には、申請者が海外の審査候補者を提案できるようにする。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 642 まだら模様だとは思いますが、誇れるアウトプットが多いと感じています。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 643 科学研究のテーマは世界的なトレンドとのかい離は少ないものの、産業化につながっていないため先端技術のトレンドのかい離の論議が困難。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 644 イギリスやアメリカは民間の財団が基礎研究をサポートして人材育成、研究助成金などで大きな役割を果たしている。日本ではないわけではないが、規模で大変劣っている。税制の改革などで、非営利組織の貢献が大きくなるようにできないだろうか。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 645 放射線読影技術に日米の差が大きい。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 646 製薬関係が極めて乖離している。厚労省の認可の問題は世界的な遅れにつながっている。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 647 論点は2つあるので区別して書きます。科学技術に関しては、あくまで世界の先進国・発展国と競合する必要があり、その中で優位に立つべき成果を生む必要がある。このことは、日本でも多くの先人たちが努力してきたし、現役世代も頑張っている。問題は、今の若者で、「若手研究者不足」という以前に、学歴偏重社会と文部省時代からの「人づくり政策」の成功との要因で、受験勉強のみが“活性化”し、塾は繁栄するものの、チャレンジ精神にあふれた挑戦的な若者が激減していることで、この点が中国などとは大きく違うので、将来的には暗澹たる気分になる。また、アジアでも中国や韓国のように、外国で活躍する人材を自国内でも重用できるようになると、イノベーションの面でも大きな効果を生むと思うが、日本では、外国に行ってしまうと完全に「ヨソモノ」になる。これらの姿勢を改めなければ、国際化で負ける。第2に「国際化」に関してだが、現在言われている国際化は、いわゆる「グローバリゼーション」に代表され、結果として格差の拡大を生み、世界不安を生みつつある。過去から、この種の国際化は土地を求め、資源を求めと行われて来て、現在は貨幣を求めである。各々の時代に国際化を起こす国や地域は先端的科学技術を駆使して、最終的には混乱を招き衰退していった。現在では、その先端科学技術がICTということになりアメリカが先導している。原発開発でも技術者の倫理問題が叫ばれているが、国際化においてもICT技術者の倫理問題を再考する必要がある。その上でのイノベーション政策ではなかろうかと思っている。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 648 出世したら研究する時間が無くなる現象は、日本だけとは言いませんが、良い事無いと思います。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 649 「なぜ1番でなければいけないのですか？」などと言う無頓着な議論もありましたが、やるからには国際社会で1番を取らなければならぬと思います。そのために、①教育を受ける外部環境整備 → ②早い時期からの教育 → ③専門性への予算の確保、が必要で、これらが、国力の増大につながるものと確信します。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 650 科学技術政策において世界的なトレンドと乖離している状況は各所に見られる。その結果、研究が停滞したり、競争力の低下につながっている事を懸念している。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 651 大学などの組織への帰属意識が諸外国に比較して、高すぎる傾向にあると思います。また、スパコン競争に見られるように無駄なナショナリズムが高揚されているように感じます。もうすでにナショナリズムは過去の遺物で、国境を意識しない科学技術政策が重要となると思います。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 652 一つの研究には少なくとも3年、あるいは10年も掛かるものがあるでしょう。しかし現政府は全く無知で育てて育むという考えは見られず、期待できる場所は全くない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 653 それほど乖離しているとは思わないが、逆に後追いばかりしているように思える。我が国の科学技術の政策が見えない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 654 テンドを追っている時点で我が国の状況は最悪である。我が国がトレンドを創り出さなくてはならない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 655 ないと思う(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 656 私は流行のトレンドへの集中(これも最低限必要なのかも知れませんが)ではなく、行く国、世界を見据えた戦略的な取り組みが必要だと思います。食糧、エネルギー等です。日本は農業などは手厚すぎて、その中でのイノベーションに遅れ、「種」の事業などの事業化が米国などと比べ大幅に遅れていると思います。遺伝子組み換えなども、もっと一般の人に広報を広めて、国全体として取り組む必要があります。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 657 天下りの団体を作る為に、多くの国内専用規格が存在しているのが問題。国際規格を主導する人材と技術を育てないと、イノベーションを産業に役立てることは出来ない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 658 世界では、リスクを背負って、しっかりとやる気を持って、研究活動、ビジネスに邁進している。日本は、何も出来ていない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 659 世界的に注目されている研究以外の研究に対する取り組みが少ない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 660 基礎研究から応用実用改良研究開発まで一連戦略を構築するべきである。例えばドイツや米国に比べて大きな差異を感じる。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 661 グローバルに見た役割の中での日本の科学技術をどこに訴求するかという経済的な点と、人類として根本的に目標とする科学技術の両輪があいまいになっていることで、研究開発予算などの無駄が生じている可能性がある。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 662 研究者に対する万能信仰が強すぎ、研究、マネジメント、教育、情報発信の全てを担わせようとしているように思われる。マネジメント、教育、情報発信それぞれの分化を図るべきである。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 663 研究開発を活用するための統合的な体制ができておらず、サイロ的にそれぞれの分野が自分たちの領域内で動いているだけに見える。横断的なコーディネーションを政府が音頭をとって進めていただきたい。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 女性)

- 664 特にIT関連の領域では技術革新速度が極めて速いために、現在の研究開発環境が硬直的で、世界的なトレンドに全く対応できていない。あらゆる研究機関において、研究者の専門領域と研究すべきポートフォリオがずれているし、研究開発のスピードが遅い。人材の流動化を図り、必要な研究領域が短期間の間に変化していくことを前提とした研究者のキャリアパスを作る必要がある。また、競争を導入し、成功者には大きな報酬を、失敗者にはペナルティを課す仕組みが必要だ。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 665 オープンイノベーションのやり方、活用方法に関して、日本はまだ立ち遅れていると考える。特にIT分野を中心に行われている、mush up型をもっと取り入れるべきであり、そのための「場」作りや制度設計について、検討が必要と考える。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 666 国家主導のイノベーション政策は、既に時代遅れ。民間のリスクマネーの科学研究への流入などを側面支援する政策転換が必要。減税などが有力な政策となるだろう。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 667 大きな乖離はないと考えます。しかし、乖離と独自性は関連があり、乖離が悪いこととは限らないと考えます。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 668 イノベーションの大きさは社会へのインパクトの大きさと定義できるとすると、現在の日本の科学技術政策はその成果の社会への伝播に対する配慮が弱いのではないかと。米国では最先端科学技術予算の一定割合はDARPAが負担をするが、これは、このような技術成果を一般社会に転用しても、コストなどの視点で波及が見込めないと理解しているからであり、代わりに国家セキュリティという社会貢献を目的とし技術を育成し、しかるべきタイミングで産業転用を図る。また、インターネットの一般公開に合わせて、産学が国際標準をリードし、ソフト・通信技術者を育成してきた。一方で日本はNGN等の通信インフラを整備しながらも、その上のアプリケーションやサービスで世界をリードするような政策が取られてきたのであろうか。科学技術成果の社会インパクトを高めるためには、普及のタイミングと、その周囲への波及効果等を洞察して、必要な科学技術テーマをパッケージとして推進していくことが必要であると考えます。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 669 今後数十年を見通して、我が国特有の課題を解決するための科学技術政策を明確にする必要がある。この点に産官学が集中するよう政治主導に期待したい。また、大学には学生の基礎力強化に徹底的に取り組んでいただきたい。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 670 科学技術政策は、産業動態・生産活動との関連が大きい。新産業の創出は肝要であるが、既存産業の発展も重要。人材の育成、技術の継承も踏まえた国内戦略と、グローバル戦略を両輪(シームレス?)で考える必要がある。人材の育成に関しては、双方向の補助策(公募制度等)の一層の拡充が望まれる。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 671 海外での動きがあるとそれを政策に取り入れようとするのが散見されるが、その本質を理解し、また我が国の将来像を描いた時にその方法が我が国の政策に適しているかどうか、十分な検討が必要である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 672 国の予算が分散しているように感じます。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 673 ここ数年いろいろな国の大学の人と付き合った経験から言えば、大学院(博士)の高等教育のシステムが諸外国に比べて勝てるものになっているか、ということを感じます。たぶん個人個人のポテンシャルでいえば日本人が劣っていることはないと思いますが、欧米の大学では「リーダーを育成する」ということが主眼に置かれていて、その中でもまれた人材はやはり業績としてもレベルが高い人が輩出される確率が高いと思います。中国もおそらくそのようなシステムになりつつあるように感じます。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 674 産・官・学の真摯な議論がなされているのか。なにか事務的な議論になっていないか。何かの圧力に負けていないか。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 675 法人税の減税、規制緩和により、海外の大手企業、最先端の技術を持つ会社が本社や研究拠点を日本につくるような政策が必要。日本人は優秀であるが、海外の最先端の人と競う事で磨きがかかる。個人を海外へ出すより、日本を世界の中心に据えるような政策提言が欲しい。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 676 日本は、技術で勝って、事業で負けると言われているが本当にそうなのか虚心坦懐に反省する必要がある。技術流出ばかりを心配し、優れた技術を持っている中国や韓国などとのオープンイノベーションに二の足を踏んでいることがあるのではないかと。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 677 乖離は無いと思います。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 678 オリンピックの競技ではないが、すべての競技に出場して勝てるわけが無い。多様性の確保は重要だが、すべてを日本の自前ではやれないので、切実な問題、特異な問題に焦点を絞るべき。よく言われている課題大国日本という考え方は一つの見識。環境・エネルギー、健康・医療、食料・水に重点を掛けたらどうか。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 679 TVなどの従来型の電気製品の成熟化による産業の競争力低下に対して、アップルなどは技術の革新でなく、アイデアの革新で新たなビジネスモデルを確立してきている。このような新規ビジネスモデル創出を成しえる科学技術政策の立案を希望する。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 680 自分が属している素材産業分野を例にとると、たとえば韓国においては、世界一の素材開発を目指した課題を10課題選定し、集中的な国家予算投入を行っている。グリーンイノベーションやライファイノベーションのように多くの課題を包含し得る領域設定ではなく、より具体的に分野を絞り込みメリハリのある資源投入方策を検討すべきではないかと思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 681 世界と比べると、たとえば米国の国のプロジェクトなどでは、基礎研究であっても企業に成果をどのように思うか聞きにいたりしており、国として戦略的に活動しているように思われる。それに比べて、日本は各自がバラバラに活動している。日本の戦略的なプロジェクトもPOとの意見交換のみで、Closedされているように思われ、戦略的とは思えない。少なくともPOは企業経験と大学または国研の両方の経験者にした方がよいのではないかと。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 682 2030-2050年に必要となる科学技術の開発テーマ策定と取り組み(リスクも多いが)が米国に比べて遅れていると思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 683 日本の科学技術レベルや情報レベルは世界と比べて、十分に高いレベルであると考えますが、応用力や実用化という点でイノベーションには結びついていないように思います。益々フラット化する世界において新興国の科学水準も向上しつつあり、日本の科学技術力をどこに使うかについて検討する余地があると考えます。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 684 世界と言っても、地域により千差万別である。世界の平均を狙ってもしょうがない。世界のために、今の日本が何で貢献できるのか、考えるべきである。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 685 国のポリシーが見えない。日本らしさを出すべき。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 686 一番の心配は若い人々に元気がない、また、好条件で雇用される状況にない点である。若者が元気の無い国からは新たなイノベーションは生まれにくいのではないかと。中国や韓国のように、(過度に)米国的やりかたを導入しなくてもよいかもかもしれないが、国際競争力にさらされた際の対応能力に関しては、日本の若者には危機感を覚える。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 687 日本のGDPが伸びて国内需要も旺盛であれば唯我独尊で進める事も可能であるが、GDPの成長が見込めなくなった現在、従来のモノカルチャーの発想から、日本にとって最良になるダイバーシティをどう進めるか、国民的議論の場を設定して、それこそ白熱教室のような議論が必要であると思います。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 688 日本の基準は世界標準になっていない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 689 国の政策として戦略的な科学技術の発展を促す施策を積極的に打っていただきたい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 690 研究活動自体はグローバルに行われており、方向性で乖離しているところはないと考える。ただし、国プロジェクトで、“All Japan”や“日本の競争力強化”という名の下に研究重要性を訴えるのは、世界からみると国内事情に過ぎず、課題のすり替えのようにも感じることがある。技術の普及(応用)についても政策的な取り組みが必要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 691 乖離は大きいでしょう。国内世論は右へへえしがちですね。国民性かも知れません。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 692 企業化はある面で非常に重要ではあるが、昨今、それを重視するあまり、特に工学系において基礎研究が弱くなってきていると感じる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 693 日本国としての特殊性(海に囲まれた国、地震国、平地狭(ほか)を前面に出した技術開発を実施すれば世界的なトレンドとの乖離も許容できるか)と思います。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 694 世界での日本の科学技術の存在感低下という懸念があり、国際共同研究プロジェクトの拡大を進めるべき状況と考える。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 695 他の先進国と比べ、大学と産業界の人事交流が無き過ぎ、特に、大学は独自の村社会になっている場合が多い。このため、大学での研究と企業の研究のミスマッチが目立ち、わが国として将来を見据えた、基礎から応用までの研究開発の大きな流れが見えず、さらに、国家による研究投資も有効に使われていない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 696 グローバル化が進む中で、日本の国家自体の方向性を検討できるインテリジェンス能力が明らかに欠如している。今後日本の経済力が相対的に低下し、資源制約や中国に台頭していく中で、市場経済と加工貿易のみの単眼的視点で、イノベーション等の創発政策を議論することは、世界的なトレンドから乖離していると感じる。その基盤の構築なくして諸政策等を評価していくことはできない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 697 国として、重要技術に関する先端分野の特許のモニタリングをしているだろうか。多くの基盤技術において、最近中国、韓国に追い上げられている。日本で作ったロードマップを参考に、先進企業をリストアップし、勝てる戦略を立案し、多大な人材を選択投入している。日本は、各企業に任せている。実態として、国内企業間の競争激化で、海外勢との本質的な戦いに負けている。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 698 加速器、超大型CPU、「ハヤブサ」等、これまでの先人の努力の結果、世界最先端に位置づけられる研究については、世界1位を維持するための、国の支援が継続的に必要と思う。研究開発活動のポートフォリオについては、国の苦しい台所事情を考えれば、科研費をもう少し増やして研究者の好奇心に基づく領域の拡大を指向しつつ、重点化、一極集中については、芽の出てきたタイミング、将来性が見えてきた段階を見極めて、流行を追うのではなく、実施するのが適切と感じる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 699 世界のトレンドとの乖離は感じないが、日本がトレンドを作れる可能性を有しているのに日本のビジネス環境には適さないことから優先度が上がらないテーマがあるように思われる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 700 日本技術のガラパゴス化が叫ばれるが、中長期的にリターンを描くことができればそれは問題ない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 701 技術立国日本と言われて久しくなりますが、現実には、世界から差をつけられているのではないかと感じます。流行ばかりを追いかけて、地に足のついた研究開発の推進が重要です。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 702 世界的な流行に迎合する国際化が本当に良いとは思わない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 703 「我が国が世界的なトレンドと乖離」という考え方が良いのか疑問。これまで日本は経済大国として全方位で技術開発を進められたかもしれないが、これからはむしろ相対的に限られた少ないリソースを、如何に日本の得意分野に重点配布するかを考えるべきではないか。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 704 マクロなエネルギー循環課題や、資源循環課題、またITやネットワーク利用による情報伝達に関する様々な取り組みにおいて、将来ビジョンを日本から世界に発信できていない。特に今後の発展の期待されるアジア地域において、地理的優位性を持つ我が国が、むしろ世界的なトレンドを発信するくらいの覚悟が必要である。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 705 官主導・官指導の産学独連携の仕組みの限界を知ること。グローバル大競争のなかでの国としての戦略(国=会社の視点での経営戦略)。産の自発力を促す施策。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 706 科学技術も好むと好まざると国際政治力学の一部であるという冷徹な現実を見つめてほしい。すなわち国民の税金で成り立っている以上、最終的には国民に還元するわけで、国益と関係してくる。頑張ってもらいたい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 707 民間からのプロジェクト提案評価ならびに実施に向けた政策立案・法的改正の迅速化が不可欠。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 708 多様性への対応が乖離しているのではないのでしょうか。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 709 日本は、かつて、物作り大国といわれていたが、近年、韓国や中国に追いつかれ、追い越されている。今後、イノベーションを生み出すためには、開発から製品までのスピードを速めるための取り組みが必要と考えている。また、技術を持った研究者の海外流出も懸念事項と考えている。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 710 世界的なトレンドを見るとときには、技術の状況に加えてその国の事情(予算規模や市場の成熟度)を加味することが必須だと考えます。特に予算規模や市場の成熟度が欧米に劣る分野においては、地味な研究(基盤的なもの)にある程度のポर्टフォリオを割り当てないと、人材をキープできない懸念があります。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 711 グローバル化する部分とローカル化する部分を明確にする必要があると思います。なんでもかんでもグローバル化するべきではない、日本独自の基準もあるべき。世界的なトレンドは正確に把握する必要があるものの、それを追いかけるばかりではなく、世界的なトレンドを産出することが日本のイノベーションである。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 712 日本人が他国の研究者としての成果発表が多く見受けられるのは我が国の研究者に対する不満不備があると判断できる。研究者が日本のために活躍できる環境を整える事が必要と思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 713 新技術の海外移転に歯止めを掛ける戦略が必要なのではないでしょうか。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 714 誰が見ても変革を起こせる研究(たとえばIPS細胞)などに、研究資源の集中投資ができる状況を作るべきである。これは、税金だけでなく民間資金を呼び寄せられる制度が必要である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 715 むしろ我が国独自のビジョンがないように思います。世界的なトレンドを追い求めるのが常に正しいとは思えません。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 716 わが国の技術力は、主に大学や企業が独自で開発を進める中で評価されてきたが、今後は国を挙げての科学技術政策が必要になると思われる。そのために、財政力の向上、資金調達方法の確立等が課題となる。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 717 日本のイノベーションの多くは、これまで超大企業内で生み出されてきたものと思う。超大企業内では、新材料・新技術が現れるとそれをすぐ入手し自分の仕事に適用して試みるのが簡単に来た。すなわち、イノベーションが生まれやすい環境にあった。一方、超大企業の系列から一歩離れると自分の専門と異なる技術を自分の専門に組み込むことは極めて難しい状況であった。最近、これまでの超大企業がイノベーションによって自らの業態を変革することが困難になっている気がする。日本の企業が新材料・新技術を容易に取り込める社会システムを構築することが必要と考える。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 718 日本の科学技術は世界のトレンドと大きく乖離している。論文発表や被引用率では日本の優位性は大きくは低下していないが、各分野で最先端のテーマに果敢に挑んでいるのか、大いに疑問。大学、企業ともに、今もっとも必要なのは国際化。若い研究者が海外で武者修行し、かつ、外国人研究者をもっと受け入れるための改革を。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 719 上記の如く、国の大黒柱として科学技術教育の浸透が必要。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 720 シーズ(何が出来るか)からの発想ではなく、ニーズ(何が求められているか)志向の研究開発が必要と思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 721 世界的なトレンドと乖離して独自性を発揮すべき分野(部分)と課題解決に向けて協調・協働が求められる分野(部分)が峻別されていない点に課題があると考えられる。イノベーション戦略の策定・推進において、経済・社会の状況や社会科学的な知見が十分に反映されないことにより、経済・社会の実情とも乖離していくことが懸念される。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 722 世界的な情報・技術・市場の拡がりは今までに競争を激しくしている。国家レベルの競争では、政策レベルのリーダーシップによるまとまった研究資源の投下が必要。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 723 携帯電話(ガラケー)やハイブリッドカーなどのように、日本でのみデファクト化する技術が少なからずある。これには良い面、悪い面があるが、少なくとも我が国の技術の国際的デファクト化が、とある拘りにより果たされないという実情はある。これは昨今、企業の資金不足により現地に乗り込む機動力が停滞して、世界各地の多様なニーズを触知して製品化に反映することができていないからだと感じている。素早く柔軟に現地の需要に合った仕様コンセプトを構築・実現する価値創造力、が今、産業界に不足しており、現地の力を引き出す仕組みが必要である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 724 日本は特殊な有事の状況下にあり、一概には言えないが、まずは復興を始めて、競争できるスタートラインに立った方がいい。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 725 国際化については、あらゆる面で大幅に後れを取っていると言わざるを得ません。トップレベルの研究者であっても英語が十分ではないため、国際舞台では活躍できないこともままあります。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 726 乖離している面ばかり。「留学」という概念は廃し、学位主義とし、人材採用時の履歴書を国際標準のレジュメ形式に統一、入学しただけでハクが付くようなことはやめる。その場合の評価基準として、世界大学ランキングなどの国際的格付けを取り入れ、学内純血主義みたいな価値観を排除すべき。日本の大学がすべてをダメにしている。英語のできない偉い先生が才能をつぶしている。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 727 我が国が世界的なトレンドと乖離(かいり)しているような状況は無いと思います。日本企業は世界に先駆けて新商品を上市し評価を受けますが、すぐにコモディティ化してしまい、結局は儲からないという状態です。技術開発は当然必要ですが、グローバル競争の中で勝ち続けるためのビジネス・モデルについても、研究開発を進めて欲しいです。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 728 国内の状況を汲むのは重要であるが、世界的なマーケットを見据えた科学技術政策を策定する必要があると考える。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)

- 729 国際的なトレンドをフォローすることも重要であるが、研究ポートフォリオは、それぞれの国で独自性があっても良いと思われる。ただし、外国の研究者から研究成果を自国に取り込むという取り組みは、米国、欧州連合政府に比べ、日本政府はやや後れをとっているという印象がある。(国外の研究資源の活用による自国の研究成果の強化)(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 730 乖離自体は問題ではない。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 731 お金を取るためには使いやすい言葉ではありますが、必ずしも時流に乗る必要は無いと思います。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 732 学生や若い研究者が欧米など海外に出て研究をするのにしり込みする状況があるように聞いている。国際化のためにも海外留学や海外機関での研究に積極的に出て行く人材育成とそのための環境作りが必要と考える。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 733 人口、経済が縮小するなかで何でもやる総花的な政策は共倒れを招く。身の丈に合った分野を選択する必要性を感じる。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 734 IT化の波に日本は乗り遅れていると感じる。ハードとともにソフト面も重視し、情報インフラ等整備すべき。またそのような情報インフラで世界をリードする企業や大学が出てくるべき。ものづくりも非常に重要で、今後世界的に問題となる環境、エネルギー、鉱物資源不足(新素材開発)、食糧(農業)、医療で先端的研究、開発が重要と考える。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 735 サイエンスとイノベーション、また、そこからのマネタイズを一緒にすると、方向性を見誤る。イノベーションを生んでも、マネタイズに失敗してきたことが産業界の問題といえ、原因をサイエンスに求めるのは筋違い。一方、新興国の多くは、サイエンス、イノベーションを飛ばしてマネタイズに注力しており、そこで得た原資でイノベーション分野に徐々に攻め込んでおり、そのうちサイエンスに行くだろう。日本企業はサイエンス、イノベーション・リソースをまわす余裕が減っており、特にイノベーションへの注力不足は、次代のマネタイズの芽を摘むことになりかねない。国としてこの部分への配分を増やしていく必要はあるだろう。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 736 世界のトレンドを知ることは必要だが、一方で日本にあったイノベーションのあり方の模索も必要と感じる。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 737 原子力技術政策を含めた新エネルギー技術開発政策についてはおおいに議論をするべし。一概に言えないが、若い世代の登用促進を図らないとこのままでは老害大国になってしまう恐れあり。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 738 諸外国がトップダウンでベクトルを定めて強力な政策を打っている中で、我が国は、限られたパイの分捕り合戦をしているように見える。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 739 我が国の科学技術政策は、我が国の産業特性(含、企業文化)を踏まえて推進されるべきであり、国際的な動向を踏まえつつも、我が国産業が有する強みを生かし、既に保持しているリソース・人材をうまく活用できるようなスキーム作りが重要になると考える。(民間企業, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 740 研究の成果を、事業化に結び付ける政策が不十分である。(民間企業, その他, 男性)
- 741 世界的なトレンドと乖離しているほうがイノベーションにつながる。ガラパゴス化を恐れることなく、日本独自の研究を支援すべきである。特に、地震・火山・台風などの天災や少子高齢化において日本は世界一と言ってよく、それらの研究において世界をリードすべき立場にある。持続可能なエネルギー研究でも世界をリードしたい。(民間企業, その他, 男性)
- 742 海外研究者の受け入れ、女性研究者の活躍など、世界において研究者の流動性・ダイバーシティが低い点が懸念される。今後の日本の労働人口の低下や経済的なアジアの経済的台頭を総じて考えると、従来のように日本の均一で高い研究者の質の維持は今後難しく、研究者の多様化はむしろ必要であり積極的に改革していくべきである。(民間企業, その他, 男性)
- 743 言葉の面から、我が国は国際化において圧倒的に不利である。そのような状況においても、JSTが実施している二国間交流は、額は小さいながらも着実な成果を上げている。(民間企業, その他, 男性)
- 744 長期的な視点を持った科学技術政策がない。古い話で時代背景も違うので同じ視点では語れないが、我が国が第2次大戦の敗戦から立ち上げるときに取った「傾斜生産方式」という経済政策のように、超重点部門(当時は石炭と鉄鋼)に国の政策と資源を集中し、そこから各産業への波及効果を狙うといった思い切った施策が必要。全方位に小粒な研究開発を続けるのは非効率。国が重点技術分野を決めることへの懸念はあるが、何も決断をしないというリスクの方が余程大きい。環境技術、省エネ技術が40年前の石油ショックが契機となって始まったように、今後の科学技術政策の決定のタイミングは、今において他にはない。(民間企業, その他, 男性)
- 745 我が国のトレンドを西欧と合わす必要は全くない。日本独自のオリジナルな研究開発システムが大切である。それが良いものならば、西欧側が我が国のやり方を真似てくる。(民間企業, その他, 男性)
- 746 若年層において、乖離が進行しており、この対策が急務である。(民間企業, その他, 女性)
- 747 欧米、最近とくにEUにおいては、戦略的に集中的な巨額の研究費補助が行われている。普段陽のあたらない部門をカバーするような方法で。政策的な意見を求める専門家が偏らないようにすることが大切である。(病院, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 748 近代化以後150年を経た今、模倣一辺倒、横並び発想を脱却して、大いに独自の科学文化を構築してもよいのではないか。もっとも、医療分野など、倫理的問題がともなうトレンドへの追従は例外である。この分野は、ドラッグ・ラグの問題に象徴されるように、依然として制度的不備が著しい。国の努力がもっとも期待される分野である。(病院, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 749 日本の科学技術が世界的なトレンドと乖離しているとは思わない。むしろ、乖離している研究こそが独創的といえる。独創的な研究を国際化していくためには、どうしても言語の問題が立ちはだかっている。英語教育を更に進める必要がある。(病院, その他, 男性)
- 750 特に今回の甚大な原発事故を踏まえて、国際社会に対し(世界各国は重大な関心をもって最も熱く注目していることであり、なかなか困難なことと思うが)、原子力(ひいては科学技術)に対する我が国の立ち位置・考え方を明確にすべきである。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)



- 751 世界的にも日本でも同じようにイノベーションの意味を浅薄に理解しているため、科学技術でそれを実現できていること。この質問にあるようにイノベーションがトレンドであたかも生まれると理解しているこのアンケートの意図自体が浅薄。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 752 科学技術戦略は、世界各国どこをとっても同じであろう。日本のいうライフ、グリーンはどの国でも同じく捉えている。最大のポイントは、どこに重点化してそこに資源を集中して成果を上げるかにかかっている。日本は、すべてをやろうとし過ぎているのではないだろうか。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 753 世界の研究機関に比べ、日本は研究者が間接業務にとられる時間が多く、十分な研究の時間が確保できない。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 754 世界のトレンドから乖離しているとは思いません。余りガラパゴスと言って自虐的になることはありません。但し、グローバルな市場を最初から意識して企画、設計することが必須です。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 755 選択と集中も必要だが、科学技術の裾野を広くすることも大切である。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 756 医薬品・医療機器などは薬事法に縛られ、研究までで終わることが多い。先に述べたように承認制度を緩和して市販後の調査と情報公開を徹底させて先ず流通するようなシステム作りをしないと常に諸外国の2世代3世代前の使用しか出来ない環境が続く。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 757 専門家と市民の間における意識の乖離がオランダやドイツと比較して余りにも大きい。そうした状況が科学・技術を特別視する風潮を生み、その結果として社会生活においてリスクを伴う事象に直面したときに思考が停止し、他者に判断を委ねる、すなわち風評に流されることは3/11だけでなく、これまでも数多く国民が経験したところである。大学や企業の研究者も専門馬鹿という点で同じであり、そうした人が群れても非常に効率の悪いものとなり、イノベーションをはかる上での大きなマイナス要因となると考えている。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 758 イノベーション政策を、資金配分機関ではシーズプッシュ型で考えている。第4期基本計画の意図が下部機関に十分には伝わっていない。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 759 国際標準化活動が効果的になされていないために、国益を損ねている面が少なくないのではないか。(その他、社長・役員、学長等クラス、女性)
- 760 我が国として、10年後の姿をイメージし、そのための政策を打ち出すべきであろう。欧米で流行っている課題を取りあげて、資金集中は愚の骨頂である。日本人は、新しいものを創る能力に欠けているが、改良に対する能力や努力は世界屈指のものがある、と間違った思いこみがある。失敗をおそれずに、新しいことに挑戦する教育が必要であり、研究に効率を求めるべきではない。(その他、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 761 トレンドと乖離することが問題ではないのではないか。そのトレンド自体が有望・有効であるかを見極めることが重要。この点からすれば、トレンドにとらわれすぎていると感じる。(その他、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 762 必要ならガラパゴスも良いと思う。それより情報の流出を防ぐ法整備が必要、官民一体の科学技術政策が弱いと思う。高度成長に取り組んだ、かつての社会を取り戻すことが将来の日本人への我々の義務ではなからうか。(その他、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 763 自然科学ではそれぞれの分野において世界に伍して頑張っている研究者達はそこそこいるのだろうが、人文・社会科学では世界をリードするような理論を創出して活躍している研究者がどれだけいるのだろうか。イノベーションといったときに、実は科学技術以上に人文・社会科学の分野での傑出した考えや人材が必要だと思われる。(その他、その他、男性)
- 764 科学技術政策の方向性が見えていない。個々の研究者のレベルの高さを活かす施策が必要で、戦略的な方向と基盤強化の方向の明確な展開の形が示されていないため、個々の努力に依存しているのが現状では無からうか。(その他、その他、男性)
- 765 世界的なトレンドと乖離しているかどうかは分かりませんが、わが国は基礎研究部門が弱いように思います。基礎研究では、直ぐにお金にならないことから、民間ではなかなか出来ません。これは官学が中心で深く行うべきと思いますが、論文の数で大学の評価が決まる世界の判断基準はおかしいと思います。数より質です。質の高い物で成果を出し、産業財産権を取得すれば、見かけの報文数が少なくても、今後のわが国に資すること大でしょう。(その他、その他、男性)
- 766 世界の動きに対応するスピード感に欠ける。(その他、その他、女性)
- 767 前述したが、軍事予算を前提としたデュアルユースには後れをとっている。インドが資源の大半を持つトリウム原発分野。日本では環境分野というCO2削減と化石燃料を主眼とした省エネルギー分野に偏りがちだが、他の鉱物・非鉱物も含んだ天然資源枯渇議論に基づいた網羅的な分野設定が不足している。EUでは、新興国の経済成長にあわせた天然資源の枯渇シミュレーションと、それに基づく価格の高騰予測をし、これを根拠に研究分野を設定している。(ただしEUは巨大化したことで研究予算の申請書類作成業務が膨大になり、スピードが遅れている)(その他、その他、女性)

Q3-6 重要課題の達成に向けた推進体制構築の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 大学、企業との人事交流の壁をとる。(大学、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 2 我が国企業への共同研究に対する姿勢を改めることが必要と考える。できるだけ安価に大学の成果を利用することを考えている企業が多い。(大学、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 3 分野を超えた協力を進めるためには相互の理解と一歩踏み出すための可能性評価(FS)が必要である。(大学、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 4 国レベルの施策としてより重要視される課題については、国と地域(自治体)が真に連携した取り組みを増やす必要がある。(大学、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 5 国家プロジェクト等において、契約その他の事務手続きを簡素化するとともに、研究開発資金の柔軟な執行を可能にすることが必要であると考える。(大学、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 6 太陽光発電の技術開発(によるコストダウン)と太陽光発電の固定買い取り制度(買い取り価格等の制度や経済問題)の関係については、モデル例として技術と社会科学の連携により十分な議論、説明を期待したい。買い取り制度により、技術開発のインセンティブがなくならないよう競争原理を織り込んだ固定買い取り制度にしてほしい。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 7 新興国における科学技術政策と一体となった研究が目立っている。このような取り組みにおいて、我が国は一步出遅れた感があるが、近年、産学官が一体となって取り組む科学技術政策も充実の方向にあるように思う。この方向性は継続すべきだと考えるが、テーマの設定や省庁間の調整においては不十分な部分があると感じている。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 8 時間感覚の差の認識が重要。事業化商品化を急ぐのは産単独の場合に限って欲しい。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 9 産学官連携活動には、少ない人数で対応しているのが、重要課題のみに集中することは困難である。また、分野によっては、対応員が細部まで技術を理解できないことがあり、専門知識を兼ね備え研究計画を立案できる人材の養成・増員が課題である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 10 横断的な連携はまだ不十分。トップダウンによるメンバー選定と目標設定が必要。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 11 大学、旧国立研究所及び民間企業は、それぞれの主目的に整合した活動をすべきである。国家プロジェクトの推進等は、旧国立研究所が中心となって進めることも検討すべきである。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 12 評論家や退職した年配の識者は、どうしても後ろを見がちである。あるいは、できなかったことを描く。それよりも実際に研究開発を指揮するミドルクラスのリーダーから意向を聴取したり、意見を集めるべきである。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 13 研究支援体制が脆弱であることが弱味である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 14 垣根を越えた協力を構築するシステムが十分でない。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 15 日本にイノベーションを起こすという高い志を持った大学教員がほとんどいないことである。また、産及び官にも縦割り組織を越えて新産業を興すという気概を持った人が少ない。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 16 産学官が共同する意識は相当定着してきている。ただ、官は産と学とで所管がことなることにより、水際部分で遠慮が同え、シームレスな支援ができていないと感じる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 17 医工連携は近年注目されているが、工学と医学の協力は以前から行われている。長年行っている人たちではうまくいくが、最近参入する人は自分の言葉で話すため、意思疎通ができない場合がある。異分野間のコミュニケーションをうまく進めるために、両分野の知識を持ったコーディネータの育成が重要であると思う。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 18 複数の企業が参加する産学官連携プロジェクトの評価委員をしておりますが、そこで感じることは、企業の研究者が自分の企業内に閉じた研究開発システムから完全に脱却して、自社および他社のイノベーション要素を最適に組み合わせることで新規技術を開発するという仕組み作りの難しさです。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 19 推進体制構築のための官と学の連携に比較して、学と産(特に大企業)との連携はいまだ希薄のように思われる。産学連携関係は、従来の相互の契約によらない日常的な個々の連携関係から、法人による知財権確保や契約に基づく組織的な連携への転換が図られてきた。結果として、共同研究件数や発明届け出数の増加など産学連携活動の拡大につながった。しかしながら、教育・研究を主体とする大学の知財権確保の取り組みが過度になった場合には、逆に、産学連携によるオープンイノベーションのインフラの整備の障害になる可能性もあるように思われる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 20 重要課題に集中的に資金が投入されているが、課題解決のためのインフラ整備が進んでいない。技術開発だけでなく、政策的な対応こそ求められる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 21 自然科学者・工学者の一部にあまりにも社会科学や人文科学の素養にかけ、かつ自らの能力の限界について謙虚さの足りない人々がいる。専門家として厚遇することは望ましいが、科学技術政策の策定に関与させることは望ましくないのではないかと。(大学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 22 課題解決に向けた産学官連携、分野の垣根を越えたコンソーシアムを円滑に進めるには、国の縦割りシステムを無くすことが最善策と考えます。研究開発助成費については、現状の縦割りを続けるなら、学のみで取り組むものは文科省、産学官等の連携で取り組むものは全て他の省(経産省など)にする方が良く考えます。(大学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 23 課題達成については①的確な課題の認識、②それを解決するための明確なアウトプット像、③優位性ある技術と知財権の確認、④事業化に向けた企業の意欲、⑤全体を統括したスピード感ある推進体制、が必要であるが、それぞれについて甘さがある。(大学、その他、男性)



- 24 グリーン・ライフイノベーションの推進には、精神文化を基盤とするポリシーが必要だが、現状では欠如している。国全体が相当な長期ビジョンによって立つ哲学の共有に努めるべき。国民が向かうべき方向を共有。(大学、第1G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 25 科学とは何か、西欧と日本の違い、日本の近代化とはなんだったか、など歴史を踏まえた議論が必要と思う。このような教育のないまま、若手研究者が最先端の研究に向かうことは、容易にburn-outを生むように思われる。(大学、第1G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 26 欧米、特に環境問題に力を入れているドイツでは、ものづくり(設計指針)を自然に学び、革新的な技術開発をめざすバイオメテイクス(ネイチャーテクノロジーともいう)研究が盛んである。欧米では、バイオメテイクス研究を進めるために、工学、生物学、化学、物理学、博物学などの異分野横断的な組織が作られている。それに対して、日本では明治時代と変わらぬ分野の蝸壺で研究が行われており、分野の垣根を越えた異分野融合のシステムティックな支援体制ができていない。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 27 あまりに出口指向のために、本質的イノベーションが大きく進むことは期待できない。これは、産学官の協力で解決する問題ではなく、研究やイノベーションに対する考え方が、最寄りの着地点を重視し過ぎているという点が問題であると考えられる。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 28 文理融合が叫ばれている様々な場面でそうであるが、人文社会科学からの参加・関心が低い。これは、わが国において多くの人文科学者の関心がそれぞれの領域における歴史に関心があり、現在や未来の課題に対して直接的な関心を示さないことによるものと思われる。現在および未来が抱える課題に対して人文社会科学から踏み込んでいただきたい。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 29 自然科学と人文・社会科学とのマッチングをさらに進めるべきである。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 30 難しい課題ではあるが産学官や分野を超えた協力をすすめるにあたってのコーディネータ的組織の編成。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 31 個別の利害を超えて、また、スピード感を持って当面の結論が出せる分野横断的な組織が必要。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 32 現在の科学技術は専門領域の細分化が進んでおり、産学官の何れにおいても、いわゆる組織(分野)の縦割りによる弊害を生み出している。今回の重要課題は、この弊害を乗り越えない限り、達成することは困難な課題ばかりである。その中で、企業はその時代のニーズに合わせて、組織を比較的柔軟に変更出来るし、またそのようにして発展を遂げているところもある。一方で、学官は相変わらずセクト主義から脱却出来ない傾向が強い。まずは学官の意識改革を行い、この傾向から脱却することが、課題達成のために何よりも必要なことであると思われる。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 33 課題解決に向けて、研究のオープンイノベーション(医理、医工、文理など)が今まで以上に必要になってくると思われる。また、所属の枠も超えた産学官連携を推進し、着実に成果を社会へ還元するといった明確な目的を持つことが重要であると考えられる。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 34 大震災以降、分野横断的な研究推進体制構築の重要性が認識されたと思う。今後、早急に多方面で具体化されることが期待される。(大学、第4G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 35 リサーチアドミニストレータ等を配置した組織の構築を推進するため、国等の支援が必要である。(大学、第4G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 36 産学連携に関しては、現状の日本では企業がチャレンジングな研究開発に投資しない傾向にあることから、国が主導ですすめる研究開発に関しては企業に対しても十分資金援助をすべきと考える。(大学、第4G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 37 宇宙開発及び利用に関する施策を一體的に推進するための法整備が検討されており、その状況を注視していきたい。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 38 人材不足、人員不足。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 39 イノベーションが産業につながる方向での動きはさかんになってきている。ただし、科学は単に実用のためにあるわけではなく、国としてのレベル(品格という言葉を使う人もいる)を高めるためのものであって、実用、実用ということは科学のためには適切ではない。もっとも優秀な人材が科学に向かうような環境をつくらなければ、わが国の科学も科学技術も世界のトップになることはできない(トップをめざさなければ二位も三位も無理だということを是非政治家の方々にも理解していただきたい)。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 40 民間企業がいわゆるリストラを強める中で、民間企業と大学・公的研究機関のあいだで予算を取り合うような状況も見られる。ベタな協力ではなく、各組織の特徴を生かした協力体制にすることが必要。たとえば、基礎的なテーマに関しては、科学技術予算は大学・公的研究機関のみに配分することとし、民間企業はその研究の目標設定や評価などに特化するなどの体制がありえる。米国の強い民間企業は、企業自身の費用負担で、このような産学官体制を構築している。特に大企業は、研究開発方針に関与はしても、自身の開発に国の資金を当てにすべきではない。(公的研究機関、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 41 重要課題の選択は形式上は行われているが名称の付け替えレベルの対応も多く、全体のロードマップや醸成すべき知識基盤の概観も不明であること、ころころと政策が変わるため、知識も人材も方向性も蓄積がされにくい。重要課題に関する研究拠点を中長期スパンで形成するなど、安定した集中化が必要。(公的研究機関、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 42 地方大学にも優秀な先生方が多くいらっしゃるの、研究予算を地方大学に『多く配分』することで、その地域の企業との共同研究を活性化させ、今までとは一味違った成果を得られるようにしたらどうか。分野の垣根を越えた協力に関しては、最近医工連携は増えてきたが、人文・社会科学分野との連携は少ないように思う。今後必要なのではないだろうか。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 43 低炭素化、エネルギー効率化、更には資源・エネルギーの安定的確保などの個々の重要課題では動き出しているものもあると思うが、推進体制全体としては重要課題が総花的に盛り込まれ、官の縦割り施策と相俟って何をどの程度重点的にやろうとしているのか良く見えないと思う。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)

- 44 産官学それぞれ縦割り組織になっており、現状の延長線での推進はおぼつかない。国家プロジェクトとしてのグランドデザインを描き、体制を整え、権限と責任部署を明確にして、それを束ねるP. Oの育成が課題。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 45 それぞれが単独のチームからなる産官学連携ではなく、より複合化ないし融合化された連携を検討すべきである。例えば産も複数企業がチームを組み、学も複数学部・教室などの連携を強化すべきであろう。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 46 特に大学における過度の部局単位での組織運営形態、タコソボ型の研究方法が大きな障害であるとする。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 47 JSTとCRESTの役割分担が外からは判りにくい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 48 現状では成果が見えていないだけで、体制は整っている状態だと思う。成果が見えないのは、総合的な視点からのコーディネーター不足(先に挙げたように研究者が経理も運営もしている。研究内容がわかる調整者が不足)に起因する側面があるのではないか。現場の研究を離れたポストコーディネーターを育成するののも一つの方法ではないか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 49 ビジネスプロデューサーに予算・推進をまかせる。細かいことを言わないで、任せたことを信頼し評価すべき。研究者とプロデューサーとのマッチングの組み合わせを考える。力のあるプロデューサーを発掘する。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 50 ライフイノベーション、グリーンイノベーションのお題目は理解できるが、その細分化された何を日本人が得意とすべきか、何を中心に研究するかが不明瞭である。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 51 民間的な視点が足りない印象があります。(学・官の人のキャリア形成が、長期的に見て、偏っている印象)(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 52 GCOEなどをみると、連携は進んでいると思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 53 大きな課題に対する認識が共有されるとしても、個々の推進体の目標は当然異なります(収益、論文、公益、etc.)。よって、推進するにあたってはリーダーシップを持って全体を調整できる組織・人材と、その理念を個々の推進体が理解し受け入れることが必要であると考えます。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 54 科学技術基本計画はその性格から、全ての分野を包含できるような記述にならざるを得ない性格を持っている。この結果、資源投入を行うべき分野がそれほど絞り込めない可能性が出てくることを危惧する。科学技術基本計画の傘の下で、より具体的な分野選定を行う制度の確立が必要と思われる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 55 各省庁が分割して進める仕組みは無駄である。折角存在している内閣府の総合科学技術政策会議に技術開発の予算権限を持たせるなどの統一した仕組みが必要。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 56 若手の重要プロジェクトは育成が含まれているので良いと思う。大きな重要プロジェクトは、システムおよび人間関係の観点で、うまくチームが作れていないプロジェクトもあるように思われる。良いチーム構成が作れているかどうかで、成功かどうかの大半が決まってしまうと思われる。バランスのとれたチーム構成のプロジェクトは良い成果が出る可能性が大きい。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 57 国側の勉強。学者に頼り過ぎない。民間企業の知恵を活用すべき。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 58 多くの産学官や分野の垣根を越えたプロジェクトが存在するが、ふたを開けてみると、プロジェクトの中心となる先生の知り合いの先生や研究者のみが参画出来ているケースが多々あるように思える。そのプロジェクトを実施するうえで分野を超えて最適な人選を行える仕組みの整備が必要なのではないか。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 59 重要課題のプロジェクトのリーダー、体制に関する議論、指針を更に協力に進めていくべきと考える。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 60 産と学が連携して進めるような公的研究開発プロジェクトがあった方がいいと思います。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 61 分野の垣根を越えた協力をするには、お互いの「ことば」がわかるようにする必要があり時間がかかります。成果を性急に求めないことも、大切ではないでしょうか。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 62 横断的な協体制度を構築するには、強力なリーダーシップを発揮できる人材の登用と責任の所在を明確にする必要がある。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 63 重要課題が何がどの点では、産学官はもとより一般国民も異論はない。しかし、その解決のための研究テーマを国が選定し重点的に予算配分を配分することは良くない。重要課題の選定や予算の大枠は国の仕事であるが、具体的な研究テーマの選定や予算配分は、出来るだけ現場の実情が分かるレベルに委譲すべきである。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 64 震災後、発生した課題が非常に柔軟に早期に科学技術政策に反映されたと感じている。課題は実行段階である。選択と集中を狙いすぎると実行に時間がかかる。ある規模のリスクは止む無しと見込んで、取り敢えず自由な発想で早期に技術開発を走らせる。幅広くアイデアに投資して、自己申告ではない客観的評価を半年、四半期に行って課題を見直していくような機動力が必要ではないか。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 65 「元素戦略プロジェクト」のように経済産業省と文部科学省の連携がうまくいっている例があるが、このように関連する分野は省庁の枠を越えて一体となってプロジェクトを推進してほしい。特にライフイノベーションでは、厚生労働省の壁が高いように思う。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 66 重要課題に関する認識は産学官で共有されているものの、それを実現するための各論については共有化されていないように見える。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 67 学術は専門化されすぎる傾向が強いため横通しの理解が得にくく、各分野をつなぐような総合的なプロジェクトが必要とされる場合には、それを推進する統括コーディネーター役の人材が学術側に少ない。むしろ産業界の方が人材は豊富とも見える。産学の人材交流はトップレベルの役職者については行われるが、最も中心となって活躍すべきマネジメントレベルの人材においても交流を推進できるよう工夫すべきではないか。そのためには学術側のコーディネーター人材の育成が重要であり、産業界はそういう学術側での人材育成を積極支援する具体論を考えるべきである。(民間企業, その他, 男性)

- 68 産学官のそれぞれの人材において、人物に差がありすぎると思う。産と学はそれなりの人物を配置しているが、官は片手間、一時しのぎの仕事という姿勢で取り組む人が多い印象がある。垣根を越えた協力のためには、官の人材の底上げが不可欠だろう。(民間企業, その他, 男性)
- 69 府省連携が十分とは見なせず、府省ごとに同じような研究テーマ・内容のプロジェクトが同時進行している。そのため、プロジェクトの重複が見受けられる。短中期テーマにおいては、テクノロジー開発まで含めてファンドを投入する必要があるため、今後は連携を強固にしてファンドを集中し、より効率的な研究開発体制を構築することが重要である。そのためには、府省横断プロジェクトを強力に推進出来る権限を有する統括者の設置が望まれる。(民間企業, その他, 男性)
- 70 重要課題の選定に疑問を感じる人が多い。特定の著名学者の意見に左右されていないか、背後に利益誘導がないかなどが大切である。技術系は研究に没頭してバランス感覚を失うことが多い。文科系の人のほうが世の中をよく見ている。両分野の人材融合はとても大切である。(民間企業, その他, 男性)
- 71 今回の原発事故への対応や問題把握においてみられるように、制度問題、倫理問題などに関し、自然科学と人文・社会科学との間で根本的な問題についての相互交流や連携が十分になされているとは考えにくい(“原子カムラ”はあまりにも象徴的)。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 72 「制度がいくら良くても人が変わらなければ」という言い方がよくあります。回答者の周辺をみてもその感が非常に強いのです。具体的にはコーディネータと称する人が大勢いますが、本人は真面目に取り組んでおられるものの、予算の無駄遣いといわれても仕方がないと思われる運びのものも多く見られるという感想を持っています。その仕組みを支える人材の育成は喫緊の課題と思います。さらに設問にある「垣根を越えた協力」という点では市民の人たちをその中に加えるという発想もあってよいと考えます。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 73 縦割りの弊害がありすぎる。国家プロジェクトがいくつか施行されているとき、一つのプロジェクトで入手した装置が近い分野で流用できないなど、非効率この上もない話が散見される。会計検査院が頑だとの意見もよく聞かえる。通常とは、異なるケースでは、超法規的取り組みが望まれる。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 74 協力を幅広く進めようとするれば、開始に当たって、より一層明確に研究期間及び予算を提示する必要がある。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 75 選択と集中は重視されていると思われるが、十分に機能しているかが懸念される。科学技術基本計画によって選択と集中が謳われているが、その基本的理念が不明確であるため、選択への迎合的動きを助長してしまっていることが懸念される。欧米の研究資金の配分と比べて、バランスが悪く、分野指定が誤った迎合姿勢をもたらしていて、研究者の基本姿勢が問われているともいえる。(その他, その他, 男性)
- 76 文理の協働が重要なことは認識されているが、日本の人文社会科学の特殊性から、協働が効果的に行われぬ。効果的な文理融合のモデルを作って、日本の人文社会科学の研究の方向性を変えることも必要と思う。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 77 重要項目はわかるが、中身はバラバラ。たとえば豊かで質の高い国民生活という重要課題。食料、水、資源、エネルギーなどは有機的につながっているはずであるが、つなげるためには今の役所のシステムではできない。すべてから独立した調整役が必要。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 78 過去20年間の産学官事業を見ていて、様々な問題が内包していると感じている。1 参画者の固定化、2 短期的成果主義の補助金評価、3 産学官事業の固定概念、4 不安定な政権による事業一環性の欠如、5 「国家」未来ビジョンの欠如、のような課題に問題を感じる。現状の産学官連携事業の多くは、それぞれ1:1:1のトライアングルの関わり方を基本としているように思う。また、多くの事業推進に特定分野の既存産業界が関わっており、補助金を目的としたものも少なくない。イノベーションは、既存の枠組みの外で生まれるものである。官と学は、推進するための環境を創り、持続可能な取り組みを支援すべきである。分野を超えた成果があがりにくいのは、根本的な支援政策に問題があると感じている。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 79 具体的な社会的課題について、多分野の研究者が協力する仕組みを創ることが重要。各分野の研究者ではなく、多分野横断的な知見をもつ研究者等に、マネジメントの権限を与え、その人物(マネジャー)に強力な調整機能を持たせることが必要。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 80 さまざまな形の支援が行われているようであるが、特定の研究グループや大学にだけ集中的に資材の投入が行われているのではないか。実はもっと広い裾野があるはずなのに、山の上に山を築いているだけで効率的に高い山を作れていない状況にあるような気がする。仕組みとして視野を広く持てる取り組みが必要である。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 81 普段の研究教育活動でセクター間クロスオーバー活動の仕組み不足かと思われる。「会議」以外のお出合いの場、機会を増やすべき。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 82 大学教員に、学部や大学の壁を越えた異分野交流や、官民の交流を薦める事は、もう少しすべきだとは思っていますが、それ以上に日常の雑用が増えすぎて、アップアップしているのが現状だと思います。倫理的な問題に対しては、「議論はするが方針決定はしない」という事になりがちです。これは、日本人の習慣や文化に基づくもので、しかたがない面も有りますが、あまりにも意思決定が遅いと、研究開発それ自体や、安全性確保に関わる政策実施の足かせになります。(幹細胞、臓器移植、生殖医療、その他例がたくさんあります。)(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 83 認可、承認に対する省庁間の協力・連携体制の強化が必要(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 84 産業界から地域の人材育成に対する強いアクションが起こされるべきである。学部、大学院の学習時期に応じた大学支援メニューを提案して協議する組織の構築が必要である。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 85 ニーズがはっきりしていれば、解決を提供できる研究は分野を問わず手をあげるだろう。シーズを組み合わせてニーズを発掘するのは不可能ではないだろうが、かなり想像力が必要で、それがあれば、元々もっと有望な研究課題を選んでいたのではないか。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 86 重要課題というのは、もっとスペシフィックでないといけないのに何でもありな状況があるので、適切な推進が行えないのではないかと感じる。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 87 中小企業には、国の取り組みは知らない方が多いのではないのでしょうか。さらなる情報発信が必要ではないか。(大学, 研究員、助教クラス, 男性)

- 88 本学においては、文部科学省の地域イノベーション戦略支援プログラム(都市エリア型)の採択を受け、岐阜県が中心となって医工連携を推進してきたが、国全体で考えると工学と医学などそれぞれの分野での連携において不足を感じる。また、このことは、産官学において中心となる県がリーダーシップをとって進めていかないと産官学において発展がないと思う。(大学, その他, 男性)
- 89 官の中に、それぞれの科学技術分野の専門員を育てること。官僚は2年の周期で移動することが多く、なかなか専門人材が育たない。官僚が中心になって戦略を作るのであれば、そこに十分な専門能力を醸成しないと的外れな計画になってしまう。あるいは、政府の外に公正な判断でそれぞれの分野の科学技術政策を立てる(できれば日夜、研究として検討している)ことができる企業や大学の研究所など(知恵袋的存在)があてほしい。そこが政策のコンサルテーションをすること。まずはこのような官の強化が必須。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 90 一番欠けているのは政治での推進体制ではないでしょうか。政治家の方々の一致した支援は推進のなによりの後押しですが。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 91 重要課題をすでに挙げているのだから、金額的に件数的に分析されて評価された方が客観的でよいのではないかと。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 92 通常、官からの指導に基づいて重要課題が決められ、研究組織が設立される。逆のルートは考えられないか。学→産→官への道はないか。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 93 例えば、日本学術会議の人文・社会部門の研究者の活動が十分に活用されていないのではないかと。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 94 そもそもたる例が、20年位前まで、産官学等の連携取り組みに非協力的ないし無関心だった。いまその機運が盛り上がってきて、これからだという感じである。もっともっと進むべきである。勿論、学内研究の自由、それに伴う倫理性を確保しておくこと。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 95 むりやりでなく自由な協体制を構築するのが自然。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 96 「復興庁」が従来の縦割り行政を打破し、スピード感を持って、東日本大震災からの復興・再生の実現に努力してくれることを望んでいる。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 97 司令塔として科学技術イノベーション戦略本部の実行化。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 98 分野の垣根を越えるためには、大学教員や研究者を専門分野という名の蝸壺から引き出す仕組み作りが必要。それには教員や研究者の同意が得られる、厳格な研究評価法の確立が不可欠。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 99 不十分な目標を手間暇かけて仕組みを作っても何も役立たない。ころころとビジョンを変える選択と集中などは不要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 100 国民が共有できる将来目標を描き、その中で研究開発がどのような効果を持つかの因果関係を説明できる専門集団が必要・司令塔として科学技術イノベーション戦略本部の実行化。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 101 実用化研究においては、選択と集中は有効であろうが、素材分野の基礎研究については、選択と集中よりも幅広く技術を試すことが大切である。省庁の垣根を越えたプロジェクトの実施も必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 102 国としての重要課題を省庁枠を超えて議論し、優先順位をつけ、成果についても責任を持つことが重要。また科学技術は長年にわたってフォローをする必要があり、そのような人材を確保し続けることができるかが鍵。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 103 わが国の重要課題として、震災復興はもちろんのこと、安全で豊かな社会などと一般的な事項を並べるのではなく、具体的な将来のわが国のあるべき姿の設計がなされ、それを実現するための課題を解決していくために科学技術が果たすべき役割を明確にすべきではないかと考えられる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 104 重要と評価する観点が短視眼で世界スタンダードに追いつけてない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 105 そもそも産官学で、成果に対する評価の物差しが異なる。各位がWin-Winになるような目標が設定され、目標達成に向けた協働作業が実行されるようなくみづくりと計画立案にそれなりの時間をかける必要がある。計画段階で表面的な検討しかしていないと、実行段階で想定外の問題が生じたときに有効に機能する体制とはならない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 106 無理やり産官学にせず、予算を民間に与えて優秀な、普及力のある人材に推進させることが成果が早いと思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 107 経済産業省と文部科学省で取り組み方や方向性が異なりばらばらになっている。まして、厚生労働省、農水省管轄などとの連携は非常に問題が多い。厚生労働省、農水省関連での排他性を取り除く努力をしてほしい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 108 分野の垣根を越えた研究会などを活発に動かすことと、意欲のある企業への支援をお願いしたい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 109 米国のNIHのように、全体を俯瞰し戦略をもって、研究育成を実施しているのと異なり、日本では各省庁が自らの領土拡大のための道具として予算分捕り合戦を繰り返している。勿論、最近は3省共同プロジェクトなどもでてきたが、実際は、他省庁分の審査には口を出さないとの不文律があるようで、基本的には変わっていない。そのため、俯瞰してみると、首尾一貫しておらず、同床異夢が明らか。イノベーション創出のためには、基礎研究から開発研究、製品化研究、そして、マーケティングまでが連携していなければ成功しない。全体を把握して強力で導く開発成功体験者に全権を与えて、必ず、製品化まで進めるという意味と人材のユニットをそろえていくことが鍵となる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 110 省庁を横断した組織への権限の委譲を早期に推進すべきであり、現在挙げられている課題は省庁それぞれでクリアすべき課題が多く、強い権限が必要であると考えます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 111 人文・社会科学にあまりに気を取られすぎである。自然科学・技術にもっと注力すべきである。安心への配慮が多すぎる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 112 政府の外郭団体が多すぎて、ここでも統一感がないため、それぞれの組織益につながるが多いように感じている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 113 日本の科学技術には、理念がない。特に最近そう思うようになった。只々一生懸命やればよいと思っている節がある。英知を傾け(バカの言うことは聞かないで)目標を設定し、一般の研究者はそれに協力する形が望ましい。まず知恵を出し、知恵がないなら汗を出し、両方なければ辞めてもらうしかない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 114 異分野との交流は制度としての不備といよりも、個人の資質によるように思われる。相手の専門分野を尊重しながら議論できなければならぬと思うが、それができない個人が多いように思われる。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 115 表記のような課題を達成するためには、官僚の企画力だけでは不十分であるが、この数年間は政治が全く機能していないので、政治改革が必要であると考え。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 116 産学からのニーズを汲んだ実効性を伴う政策がなされているのか、再度検証すべきだと思います。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 117 問題は2つ。1. 研究体制は個人プレイが多い。2. 公的機関研究は産学につながっていない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 118 21世紀創生プロジェクトなどあるが、発表の場が、関係者やそのコミュニティ内でお茶を濁し、国民に向いていない。ただし、国民も専門的な研究を評価できるわけでもなく、例えば、世界的に評価されている雑誌に投稿してアクセプトされたら継続、されなければ中止など、フォーマルな評価が必要である。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 119 基本的長年勤務した大学での立場から意見を書きます。大学では、どうしても学部の壁があり各々の専門分野へ他者が入り込むのを是としない風潮がまだに残っている。これが文科省等にも反映している。現役時代に、産業界では情報系卒業生が実践能力にかけているので即戦力化しないという苦情があることを知り(日本より10年ほど前にアメリカで同様だった)、文系の教授と相談して、「情報+経営+倫理」の一種の大学院の専門コースを作ろうとしたが、“この種のコースは法科大学院しかない”とのことで実現しなかった。このような硬直化が文科省にもあると壁の撤廃は困難だ。それ以上に、「重要課題」に関して、国が真摯に各地の状況を把握し、本当の意味で、産官学全分野で取り組むべき重要課題は何かを国民の前に明確にしなければならぬだろう。例えば、エネルギー問題なども焦眉の重要課題だろうが、どこでどう話しているのかも不明で、悪い例のように一部の官僚と御用学者だけでやっているのではないだろうか。これでは、国民はただ脱原発と叫ぶだけで、本当の産官学もあつたものではない。このような姿勢を変えることが重要だ。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 120 国は、研究設備や人員の整った組織に資金を集中しているが、これらの組織は形態的には整合性があつても、先端的、あるいは先導的であるとは言えないものが多く、かえって硬直化していることもある。この点で、選択に誤謬があり、集中の方向性を曖昧にしている。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 121 著名な学者などを排除しないと、自由闊達な議論が行えないのではないのでしょうか。日本では官僚がプロジェクトにお墨付きを与えるため、一部の著名人を担ぎ上げる傾向にあり、真の実力者が日陰の存在になっています。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 122 我が国にとって重要課題が何かということとは、まず、国家的な目標を定めない限り論ずることはできない。重要課題について論ずるより、まずは国家的な目標、つまり、我が国はどのような国家になるべきか、どのような方法で人類社会に貢献して行くべきかを明確に定める必要がある。私の考えは単純明快である。我が国は次の時代の人類の模範となることである。即ち人類が進むべき道徳的ビジョンを世界に示すのみならずそれを国民一人一人が躬行実践する道徳教育立国、そして、エネルギー問題、環境問題、食料問題といった人類規模の大きな課題の解決方法を提示し、それに道筋をつけるという科学技術立国である。垣根を越えた協力がうまくいかない理由は、最終的なゴールがそれぞれ一致していないからである。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 123 私はプラズマディスプレイの開発を見ていて、大企業の助成はして、何故〇〇の様な開発に力を入れなかったのか、と今のテーマ選定のあり方に疑問を感じます。大企業テーマなら安心と危険を避けたテーマ選びだと思います。研究には失敗がつきもの、税だから“リスク”の高いものはという考えでは、日本は立っていけないと思います。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 124 科学技術イノベーションを通じて達成すべき重要課題＝外資を稼ぐことでしょう。資源が無い日本では当然のことなんじゃないですか、国民に浸透されていますか。医工連携等、多くの活動が盛んだが、多くの同じような課題が乱立していないか。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 125 推進体制をする人材の不足。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 126 分野を超えた重要課題の共有化がまず大切。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 127 国としての選択と集中を明確にしないと、ある種の平等が逆に弊害を生み垣根を高くしている。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 128 未だ従来型産業の競争力、漠然とした医療分野へのこだわり等に引きずられていて、我が国の課題が明確にはなっていない。既成の研究開発テーマを政策の文言に結びつけることに腐心しているのが現状である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 129 推進体制の状況について報告されているのでしょうか。また、垣根を越えた協力については、根っこには各々の利害調整と政治的調整がある意味必要になってくるのですが、そういうものを乗り越える方法も考えないと真に革新的＝差別的なものを示せないような気がします。全体的な活性化を狙う仕組みづくりが必要かと。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 130 課題解決型とは言っても、内実はボトムアップ型、研究の積み上げ方式に見える。真に解決すべき課題は何か、実現したい価値は何か、その上で手段としての科学技術をどう選択するかという手順のはず。その意味では、下記の点が欠けている。課題、実現したい価値の選択をする仕組み、研究課題にブレークダウンする仕組み、成果を評価する仕組みを研究開発に従事する当事者以外で作る。それには社会の意見を反映させる仕組みを産・官・学+生活者で構成する。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 131 重要課題の達成に向けた推進体制構築には、先ず、大学・公的研究機関と民間企業との間の研究者の流動性を高め必要があると考えます。民間企業では製品化に向け必要なあらゆるスキルの研究者を保有しております。一方、大学・公的研究機関では一点集中的なスキルの研究者を保有していると思われ。これは目的の違いによるものですが、お互いの利点を巧く使うためにも、研究者の流動性を高めることは必修と思われ。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 132 現在のこのような推進体制は、通常、専門分野の権威者から構成されるが、大学側に偏重する傾向があり、さらに、若手の割合も少ないので、実際と離れた議論になる場合が多い。大学/民間、ベテラン/若手の割合にもっと配慮すべきと考える。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 133 環境の変化に応じて、広域に大学間あるいは大学と企業間の交流の場をさらに増やすとともに、公的支援制度等の充実を図っていくべき。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 134 人文・社会科学分野は遅れが目立つ。意識改革が必要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 135 長期間にわたる根気強さが求められる研究と変化に対応して柔軟に強弱や進退を決すべき研究を峻別せず、経済・社会の実情に対応しないまま、自然科学の意向に基づいて一律の仕組みで進められている印象がある。個別研究への資金配分を積み上げて予算を消化する方式では、経済・社会の動向を俯瞰しながら資金配分の時期や量を調節する機能を持つことは難しいであろう。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 136 総合科学技術会議の改組が済んでいない段階では、何も始められない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 137 御用研究者を排除し、能力のある研究者を活用すべき。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 138 ITをはじめとする情報、娯楽産業では文科系と理科系の垣根は低くなりつつある。製造業においても法規制が多く大量の文書を作成する設計・製造の実務には文科系の素養が要るように感じる。文系、理系にとらわれない人材の採用、交流が有効ではないかと思う。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 139 現時点で国の重要課題が何かが明確になっていないと感じる。自分が知らないだけかも知れませんが、国としての重要課題を大きくまとめるべきでは。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 140 人文・社会科学との垣根はもちろん、自然科学内での異分野交流は未だ活発とはいえない印象。医工連携も言われて久しいが、農学と工学、情報と医療など、未開拓分野はまだ多い。人文・社会科学では、特に大学におけるビジネススクールが、もっと自然科学分野との交流を進めるべき。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 141 たこ壺型(それぞれの専門分野、領域に閉じこもり、互いの意思疎通がない)から熊手型(それぞれの専門分野、領域にいるが、根元はつながっている)への転換が必要。根元には哲学や倫理観、あるいは国策、国家プロジェクトといったものがあると思われ。今の日本は経済の長期的な低落、政治や社会の閉塞感の中で、大きな災害が起きてしまったという時期であり、まさに新しい施策をはじめ(突破口を開く)最良のタイミング(というかだんだん時期を逸しつつあるが)。ここで産学官の分野を超えた大胆な施策を取らなければ、今後とも何も変わらない。行き着くところ(少子高齢化の進展、財政赤字の更なる拡大と破綻、産業の弱体化等々)まで行ってしまっただけからでは取り返しがつかないのではないか。日本の現状では、座して待つリスクが最も大きい。(民間企業、その他、男性)
- 142 各人はそうではないが、組織となると省益に違うことをすると村八分になるという縦割り行政の弊害が多いように聞きますが、そうであれば、今の官僚幹部をリセットするしかないように思います。(民間企業、その他、男性)
- 143 医学一つを取ってみても、専門科ごとの縦割り、情報の非共有が激しい上に、医学分野以外の専門科との柔軟な協力態勢がまったくないため、高齢者、障害者、生活習慣病指導、患者のQOL向上などにおいて、ポイントのずれた実効性の少ない対策になりがちなのではないか。(民間企業、その他、女性)
- 144 適任者が選ばれていないため、重要課題が、野ざらしにされている場合が多々見受けられる。(民間企業、その他、女性)
- 145 法規制と許認可の関係は理解できるが、文部科学省と経済産業省、厚生労働省の3省連合のPTを作るかタスクフォースを組んで欲しい。そうしないと同種同様な事案に広く浅く資金が投入されて成果が小さいものになる。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 146 重要課題を大学あるいは企業の研究開発部門に理解してもらうためには国の実施する研究開発支援プログラムにこれまで以上にそれを反映させた題目を数多く設定することが重要である。それらに応募し採択されることにより産学官や分野の垣根を越えた協力が進むものと思われる。(その他、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 147 少子化問題を取っても、不妊治療の研究をする研究者には意見を求めることは少ないと聞いている。起案、取りまとめをする人材に問題があるのではないか。(その他、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 148 問5に関しては、そもそも人文・社会科学の知識において、日本的な価値観をベースにした意味あるものが構築されているのが不十分であるように思われる。(その他、その他、男性)
- 149 産学官の分野ごとにこれまで施策が実施されてきた経緯があり、垣根を超えるということが困難である。予算が従前の担当省庁ごとに拠出されること、縄張り意識等が原因なのではないかと思われるが、リーダーがトップダウンの意思決定により思い切った措置を行う必要があると考える。(その他、その他、女性)
- 150 ①医工連携…プロジェクト単位で見れば総じてうまくいっているほうではあるが、特定の医師の推進する治療法が世界の学会の動向とずれているリスクがあり、共同研究・開発を担う企業側の経営にデメリットを与えることが多々あるため、学会の全体動向の中での位置づけを確認した上で予算をつけるか、企業側(特に優良中小企業)にこうした情報提供ができる必要がある。医療分野は、産業化してもその後、世界シェアを30%以上取り始めると米国大手企業に企業テロを仕掛けられ、潰されるのが現実であるため、何らかの企業テロ対策も視野に入れておいたほうがよい(民間ベースの話になるかもしれない)。②我が国における人口統計学の未発達から、(特に家族人類学—遺産相続・教育費負担・第一子出産年齢・初婚年齢・期事業承継等の地域別分析と国際比較は企業の人事制度、銀行の融資制度、年金制度、産業振興のすべてにつながる)特に全施策につながる我が国の高齢化・人口減少問題がそもそもこの分野の社会科学的考察をまったくベースとしておらず、単年度ごとにバラバラに動いていることに根本的な欠陥があると考え。③上記の次の段階として、我が国は人文・社会科学が根本的に弱い。特に社会科学は、社会システムの歴史が体系だって存在せず、今後の施策を練るのに役立たない。④海外の投資マッチングを業とするプロフェッショナルに指摘されたことだが、日本の研究者登ベンチャーは、研究費の管理やプロジェクトの工程管理ができず、マーケティング・金融関連人材との交流も、彼らの意見を聞く耳もたないため、非常に投資しづらいとのこと。⑤産業振興にかかわる関連組織の大半が、ビジネスの経験のまったくない官出身者(それも高齢)で構成されており、セミナーばかり実施しているか、文書作成の助言に終始している。世界市場に向けた技術プレゼンテーションにも販路開拓にも資金調達にも具体的な助言能力・支援能力がない。民間出身者を登用するか、富士市のFbizのように専門の民間事業者へ委託すべきである。(その他、その他、女性)



Q3-13 イノベーションを通じて、経済的(新産業・新事業の創出、既存産業の発展など)や社会的・公共的価値(安全・安心の確保、生活の質の向上など)を生み出す上で、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 イノベーション創生に必要なことは、ベンチャー起業・育成およびサイエンスパークの完備であるが、欧米に比べて我が国にはその環境が乏しいし、これに必要な民間資本が動いていない。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 医療機器の国内認可手続きが遅い問題は、一向に改善されていない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 3 中等教育における理科教育のあり方。特に物理が必修でなく、物理を履修する生徒が少数派であることは、科学的方法論を会得した国民の割合が減ったことを意味し、科学技術立国が砂上の楼閣になりつつある。中等教育理科において物理を必修にする必要がある。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 4 外型整備についても、必要性はあるが、社会個人のとり組みについて再認識、再覚悟が不可欠。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 5 産においては、失敗しても再挑戦できる風土・文化に乏しいこと。学・官は現状では失業の恐れがないので、若手を巻き込んで将来の課題について失敗を恐れず果敢にチャレンジすることが重要であるとする風土・文化に変えることが必要と考える。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 6 安全性の確認は重要であるが、目的を明確にし、範囲を限定した上で、ある程度の規制緩和は必要と考える。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 7 研究開発に対するスタンスが異なる大学と企業の研究者を結び付け、産業化まで発展させて経済的価値を生み出すためには多大な時間と労力を必要とする。産学連携に携わるコーディネーターがじっくり取り組めるような環境整備が必要。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 8 昨今の経済的状況を考えるに、新産業の創出などには、公的資金の投入等の後押しが必要である。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 9 日本人はロビー活動が下手であること、またODAに見るように国家的利益を優先しており、まだまだクローズしていると言われても仕方ない面もあるように思う。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 産業界とアカデミアを繋ぐリーダーの絶対的不足が最も深刻な問題である。社会・人文科学系大学院も巻き込んだ産学官総力をあげたイノベーション人材育成プログラムを大学主導で行うことが必須の急務である。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 11 確かに機会は、日本のどの地域も均等に与えられているように見えます。しかし、現実には地域によって大きく異なっています。地方には地方の良いところ一杯あるのに、政府は日本全国一律な政策を貫こうとしています。もう少し、地方に自由度を持たせ、地方が独自の政策で動けるシステムを構築するべきです。そのためには早く道州制を導入するべきです。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 12 日本の学及び官の縦割り組織が障害になっている。さらに、学及び官の仕事の進め方は旧態依然である。これを打破するには民間人をさらに多く採用し、トップダウンで改革を進める以外に方法はない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 13 ベンチャー企業は経済活性化につながるような新産業・新事業の創出の場として大きな期待が寄せられてきた。一方で、大学発ベンチャーを取り巻く環境(特に経営面)は厳しさを増しているように思われる。大学からスピンアウトしたベンチャーが次々と成功を収める米国の状況とは対照的である。今後は、起業化においてベースとなる先端的な基盤技術と製品研究開発のための資金的な支援に加えて、事業戦略を構築するための経営支援の必要性を示唆しているように思われる。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 14 国内の制度改革と同時に海外へのアクセスと海外からのアクセスを奨励したほうがよい。標準化については、体制よりも、商品やシステム全体の戦略の一部としての標準化戦略が必要。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 15 現象の理解や原理の追求を志向する純粋科学(Pure Science)に優秀な人材が偏在しており、応用に繋がり得る基礎科学(Basic Science)が人材不足。また、基礎科学や応用科学の成果を価値に転換するための知見を提供すべき社会科学への投資が不十分。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 16 付加価値を高めるための技術や製品開発を進めること、既存技術の高度化、複合化などを進めることが新産業・新事業の創出につながるもので、これらを無くして、突然イノベーションが生み出されることは極めて稀と思います。すなわち、既存産業における高機能化、既存技術の改善、改革に力を注げるような、研究の予算化、体制作りが急務と考えます。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 17 イノベーションは言葉が先行していて、一般の方にはあいまいな感があります。具体的事例を多く生みだし、広めていく必要があると考えます。経済的価値や社会的・公共的価値に導くプロデューサーの人材が重要と考えます。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 18 相対的に使命感やスピード感に欠ける。国際標準化への対応意識が乏しい。(大学, その他, 男性)
- 19 イノベーション人材を生み出すための教育制度、入試制度が現状では全く逆(すなわち丸暗記のみで、考え出す力は大きく劣る)。本気でやるのなら、社会全体の人生観、価値観、それに基づく教育制度を抜本的に改革する議論を大々的に実施すべき。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 20 イノベーションは本来、小さな改革を積み重ねて連続的・漸近的に変化をもたらすものではなく、不連続・画期的な変化をもたらすものである。真空管技術からトランジスタ技術、電熱照明からLEDなどもその例であろう。このためには、自分でものを考える力を育む学生を育てる大学の役割は重要で、多様な人材を育てることでイノベーションが生まれる環境が醸成され、以て社会的・公共的価値を生み出すことにつながる。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 21 種々の規制をさらに緩和すべきである。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 22 イノベーションは言葉が先行していて、一般の方にはあいまいな感があります。具体的事例を多く生みだし、広めていく必要があると考えます。経済的価値や社会的・公共的価値に導くプロデューサーの人材が重要と考えます。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 23 我が国には「失敗は敗者」という考え方がまだまだ根強く残っており、イノベーションを通じて新事業を創出しようと考えても、それに経済的価値を生み出すためのリスクを考えると、新事業に着手することをためらう者がまだまだ多い。一方、公共的価値を創出するようなイノベーションは、必ずしも経済的価値を生み出すとは限らず、既存の企業が手を出さない場合も多い。従って、イノベーションの内容を良く吟味し、それを発展させるために公的資金を投入すべきものについては、官が集中的にサポートすべきであると思われる。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 24 特に各省庁の過度な規制、縦割り行政。(大学, 第3G, その他, 男性)
- 25 廃棄物の収集・運搬に始まり、減容化・無害化する中間処理、そして最終処理までと一貫したリサイクル事業を実現したDOWAエコシステムは注目に値する。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 26 重要課題を設定しその達成を目指しているとは言いが、課題の設定が世界の将来を憂うまでになっていなく、足場の現状を救うことになってしまっている。多くの人に感動を与えていない。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 27 補助金制度を充実し、先駆的な取り組みができるシステムを創出すべきである。(大学, 第4G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 28 規制を緩和し、もう少し活動しやすい環境を整備すべきと考える。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 29 現状は新事業の創出を目指す個別企業との連携に留まっていることから、その成果は限定的であり、今後は各地域のクラスターや地方自治体との連携強化による裾野拡大が必要。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 30 地域におけるニーズを把握して、産学官連携をさらに進める必要がある。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 31 イノベーションがそのまま需要の拡大に結び付きにくい現状があるのではないかと。つまり、過去に比較してイノベーションが飛躍的に難しくなってきたのではないかと。医薬品や医療機器の開発の面だけから見ると、そう思う。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 32 世界的に経済状況が悪いため補助金などの金銭的な取り組みに期待しがたい現状を考えると、国際標準化や官民一体となった海外展開への取り組みが重要と思う。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 33 政府調達でイノベティブな提案が採用される状況が日本ではどれほどあるのだろうか。政策的に検討するならばまずは公的組織において新たな価値創造を促進する調達をする必要がある。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 34 集中と選択を行う上で、特区制度などをもっと活用すべきである。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 35 イノベーションの隘路となる規制や制度について、関係省庁間による調整が難航していると認識している。国として方針と実行計画を策定し、具体的なマイルストーンを定めて、政府・省庁や企業がそれを目指して推進していくことが重要ではないか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 36 科学技術イノベーション戦略本部、科学技術イノベーション戦略協議会にて、本当に重要課題であるか、将来性があるのか、充分な議論が必要である。本当に目利きができる人材を委員選定すべきである。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 37 各種規制の緩和が必要である。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 38 外形標準的な視点では、「産官学」での推進に対して、関係者のご努力は相当なものだと感謝しています。ただ、上述した様に、肝心の取り組み自身が本質をついていないので、アウトプットが有効な形でつみあがっていないのが実態です。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 39 実状に合わない法規制とそれを改正できない縦割り行政が最大の障害と考える。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 40 官側の制度設計や体制構築がなされて必要以上に手厚い姿になっている。そろそろ、民間の自主性に任せて実行上の規制を緩和してよい時期ではないか。イノベーションの対象がシステム化しているため、要素技術の組み合わせと最適化が必要であるが、そうっていない。SuperStructureのような多変量解析による最適化シミュレーションに傾斜配分し、研究開発やビジネスモデル(SCM含む)の方向性と評価法を確立したい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 41 一つは規制。規制は必要だが、考え方の根幹は現在の社会に適合していないものが多い。もう一つは省間政策の不調整。同様な性質のものへの補助が異なる財源から出されていることから見て、資金供給は多層多層になされているようにも思える。問題は、その利便性だろう。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 42 科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援という観点でいえば、数千万円～数億円のリスクマネーがベンチャーに対する投資という形で供与されることはあるものの、10億円超のケースはほとんどない。大企業が保有している事業化シーズをベンチャー的に立ち上げる場合には10億円超のファイナンスも必要になるものと思われる。今後の整備が望まれる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 43 やる気があればできると思われるが、インターネットやネット情報を活用すれば障害はなくなると思われる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 44 人材、事業化初期段階での資金が不足。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 45 日本の大学には度量衡を教える講座が一つもない。標準や規格化は、中曽根内閣以来民間任せ。このような国の標準が世界をリードすべくもない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 46 政策となるどうしても官主導となりますが、民主導にして、官は調整・補佐役、学は知の提供という体制となった場合、これまでと違う価値が生み出せるのではないかと考えます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 47 医療特区、産業特区などの言葉は交わされているが、ある医薬品が開発できたとして、その薬品を世界戦略に展開するにはどのような特区や、法律がクリアできるのかなどのロードマップが引けるような一体化したわかりやすい支援の仕組みが必要である。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)



- 48 行政の仕組みが肥大化しきっているため、無駄な仕事が多すぎる。政治が、行政の人員削減ばかり言っているが、人員と言うよりは、行政のしている仕事自体を減らすような発想が必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 49 規制の緩和が不十分。既存産業や既得権を守りすぎている。政治家と官僚の責任は重大である。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 50 イノベーションを通じて、新産業・新事業の創出・既存産業の発展や社会的・公共的価値の向上を実現するためには、新しいビジネス(あるいはマーケット)の創成・育成(成長)が表裏一体となって要請される。しかし、日本における起業で成功した責任者(中核者)を見渡すと科学技術をバックボーンに持つ人は皆無に近いのではないか。成功者(ソフトバンクの孫さん、楽天の三木谷さんなど)を思い浮かべるにつけ、“科学技術をもとにしたベンチャー創業とその後の大きな収穫”は幻想ではないか、と思うことが多い。科学技術をもとにしたベンチャー創業者にマーケットの開拓あるいは経営の実務を教授する仕掛けが必要と思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 51 既得権益と、日本人のブランド志向でしょうか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 52 イノベーションのシーズが実用化段階に到達することが出来ていないことが最も大きな問題であると考えます。実用化段階となれば、日本国内での実用化が規制等で困難でも海外という選択肢もあります。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 53 補助金よりも規制緩和を優先すべき。治験は海外で行うことを奨励すべし。ビッグプロジェクトの輸出は政府の関与が少なすぎる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 54 国際競争力の確保。円高対策や新興市場へのFTA等についての国の支援をお願いしたい。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 55 何度か意見欄に記述した表現であるが、イノベーションを通じた実用化ロードマップ(研究開発ロードマップではない)を産官学が協力して作成し、それを共有化することが肝要と思う。日本における技術開発関連資源投入の7割を占める産業界における投入をさらに促進するためにも、資源投入すべき課題分野の具体的な特定、実用化ロードマップの策定と共有化、国家予算の集中的投入が重要と考えられる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 56 網羅的研究が多すぎて重点化できていない。重点化のための勉強をすべき。ただし、重点化しすぎて長期的研究を阻害してはならない。バランス感覚を国に求めたい。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 57 情報発信、共有化の不足 → 関連学協会を通じた情報発信の拡充等。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 58 国際市場および国内市場の方向性や動向などが、国の施策に十分に反映されているとは思えず、補助金や規制緩和等が各省庁間の綱引きや政争の道具となっている。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 59 科学技術に関して、波及効果や効率性にばかり目が向けられ、基礎的研究の推進や既存技術の継承など基本的な事項がおざなりにされているように感じます。イノベーションは従来の技術体系の延長線上でなされるので、既存技術の重要性を認識していくべきだと思います。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 60 科学技術イノベーション戦略本部、科学技術イノベーション戦略協議会にて、本当に重要課題であるか、将来性があるのか、充分な議論が必要である。本当に目利きが出来人材を委員選定するべきである。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 61 政治の安定が必要。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 62 「ライフイノベーションの推進」を標榜するなら、薬事法の改正が不可欠。現状のままではドラッグラグ、デバイスラグはどんどん広がるばかり。「震災からの復興、再生の実現」や農業、漁業が国際競争力をつけるには、大規模企業が参入できるなどの規制緩和が急務だと思います。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 63 イノベーションに取り組むリスクは、資金不足よりも必要な新技術の入手が容易かどうか大きく左右される。超大企業の傘下でなくても、大学や一般企業の研究者が容易に新技術が入手できる技術インフラを整備すべきである。大学発ベンチャーはこのような機能を果たすことができる。大学発ベンチャー育成のため、国が助成金を出す必要はない。国はそれを大学に奨励することで充分と思う。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 64 産業的に、今市場が広がりつつあるから、今ニーズがあるから、というトレンドに資源投資が集まりすぎているのではないか。5年後、10年後に産業が萌芽する領域は、今はニーズが表面化していないケースが多い。トレンドを慌てて追いかけるのではなく、今は産業化の見込みがなくても、似たようなものない『独自性』を評価すべきであり、そうした研究、技術開発を大切にすることが、ひいては将来の産業をグローバルにリードしていく価値となると感じている。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 65 国は標準への関与、日本企業の海外事業展開を支援しようとする姿勢が見えるところは良い。企業の意見等聞きながら更に進めて欲しい。新産業を生み出す上で、既存産業などが競合となる場合、既得権者保護ばかりでなく市場選択を助けるよう、フェアな競争・選択の枠組み作りは、国にしかできない重要な役割。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 66 海外展開への取り組みには技術とセットにしたファイナンス政策も必要であり、低金利融資などを進めてほしい。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 67 日本のインフラ基礎技術の高さを武器にした官民一体インフラ輸出の促進が非常に重要と考える。政治主導での新興国展開を積極的に進めてほしい。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 68 規制の緩和・強化は、国家戦略に基づいて、迅速にかつ首尾一貫して取り組む必要があるものの、省庁間の連携・情報共有が不十分であるため、それが実現されていない。(ご参考)シンガポールでは、国策が真に国の成長に繋がるようにする仕組みとして、公務員の報酬の一部をGDP連動にし、また、省庁間における定期的な人事異動を実施している。(民間企業, 研究員、助教クラス, 男性)
- 69 円高、電力、税制等々でイノベーションを通じて事業化の機会を得ても国内立地で成功を狙うには日本の立地競争力が低下しており、大企業にとっても、中小企業やベンチャーにとっても、非常に厳しい状況である。加えて米国のようなベンチャービジネスを資金的に援助して育成する環境が不足している。特区構想などにより改善を図っていく必要がある。(民間企業, その他, 男性)

- 70 経済的価値を生み出すためには、産学連携を強固に促進する仕組み作りが必要である。現状では、学にとって産学連携はあくまでファンドを取るための手段、産もお付き合い程度と認識している場合がある。また、大学サイドでは、産学連携へのインセンティブが必要。(民間企業, その他, 男性)
- 71 イノベーションと社会的・公共的価値との関係を単純にプラス面から楽観的にのみとらえられてきている面は否めず、イノベーションのもつ負の面もしっかりとらえて進める必要があるのではないか。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 72 Part Iにも同趣旨のことを書きましたが、単に専門馬鹿である人(自分の専門分野のことは詳しいがそれからはずれた分野のことは知らない人と定義)が群れているのと、大きな視野でものを観る素養があって、かつ自分の専門分野を有する人達がチームをつくる場合を考えると、後者が生み出す成果の方が社会貢献としてはるかに大きいと思います。そのようなグローバルに通用する人材に目をむける方策を考える、あるいはそういう人材を育てるインセンティブをプログラムの中に盛ることが重要ではないでしょうか。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 73 イノベーションを起こそうとしてできるものではない。我が国が強みを持つ現存の技術ではなく、将来強みを発揮できる分野を議論すべきである。(その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 74 社会的・公共的価値の創出には、幅広いコンセンサスを、時間を区切って確立していく仕組みが必要。(その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 75 システムだけの問題ではないが、政略を立案し実行する人材が少ないのではないか。技術で勝ってビジネスで負ける現状は、コーディネーションとマネジメントに弱点があるためで、その点での産学官の連携にはまだまだ課題が多い。(その他, その他, 男性)
- 76 公務員の評価、責任体制の明確化。手続き主義からの卒業。(大学, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 77 大学人の狭隘な意識が最大の障害。そして意識改革を生まない制度。改革するには、分野横断的な調整役を果たす人物に、十分な報酬を出し、彼、彼女の役割を強化すること。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 78 電気関係の国際標準の作成に関係しているが、官のサポート体制あまり見えません。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 79 総合特区であるから規制を緩めることを求めているものではありませんが、新規開発研究にメリットがある特区となっていないケースが多いと感じます。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 80 社会的な阻害要因は枚挙に暇がなく、意識的に目を逸らす傾向にある。正面から解決しなければ、イノベーションは実現し得ない。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 81 試験的な取り組みを試すことのできる特区などが、もう少し容易に設定されるべきと感じます。何も東京中心で動く必要は全く無いはずであり、もう少し、地方を信用した仕組みを行うべきと感じます。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 82 イノベーションにはリスクが伴う。最近の風潮では、わずかなつまづきが研究者にとって致命的となる。このような状況でイノベーションに懸ける研究者は現れにくい。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 83 現在の産業構造はサービス業に向かっており、国の活力の源泉となる製造業の衰退が著しい。製造業でも研究開発は国内で、生産は海外で行われる傾向であり、国内で必要とする労働人口は減少している。イノベーションを生み出すのは若い力であり、産業界が研究関連分野に従事する人材を多く確保することが重要である。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 84 認可、承認に対する省庁間の協力・連携体制の不足。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 85 義務教育と家庭教育の問題に根源があるが、言うだけでは解決にならない。特に、成長期の経験知が極端に少ない。イノベーションには、実状に柔軟に対応できる経験知すなわち知恵が必要であると考えます。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 86 とにかく、規制が多すぎだと思います。これは国民も悪いのですが、規制や通例・慣例が大手をふってまかり通るために、科学・技術の自由な発想まで制限されている場面があります。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 87 イノベーションの励起は、ベンチャー企業の立ち上げ促進、支援といった市場への還元には尽きるものではない。シーズを涵養する基礎研究の土台が充実しなければ、基礎体力を失い、中長期的には国力の衰退をもたらす。昨今の国際会議で、我が国の若手の研究発表は、勢い、応用的な内容に偏りが著しいと感じている。既成概念を覆す、斬新で新しい視点を与えるような冒険心に富んだ基礎研究を励起しなければ、重厚なイノベーションは実現できず、我が国がリーディング・カントリーとして国際社会に地位を築くには至らないと考える。また、国際的な規格標準化に関しても、我が国の対応はお粗末に思える。個別の細かな内容に右往左往しながら、細かな主張を盛り込もうとしているのみである。EUなどは、長期的、包括的な戦略に基づいて、EU基準のISO化や他者の排除を巧妙に進めている(例、40フィートコンテナのISO化、EU codeのアジア地域における実質的な標準化など)。各分野の学協会に、ISO等の審議委員会への派遣をゆだねるばかりでは、戦略的な国際標準化に対抗できない。国家の戦略の下での、国際標準化に対応するシステムを早急に整備しなければならない。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 88 補助金よりも、規制緩和や民間の自発的な試みを支援する方向に転換してほしい。もらえば勝ちという発想が見られることも少なくない。標準化や特許があれば海外に勝るといった固定観念が障害にもなっている。独自性、オープン性が重要な産業もあり、多様性に目を向けたイノベーション政策を望む。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 89 現在の政府調達(特定調達)制度は会計制度だけではなく、産学連携にとっても大きな障害になっていると思う。産学連携が社会貢献の一部だとすると、国際競争入札制度は企業にとっても大学にとってもなんら有益性をもたらさないと考える。(大学, その他, 男性)
- 90 現在の日本においては、経済的価値や社会的・公共的価値を生み出すうえで、国策の総合施策としてヴィジョンが明確でない。(大学, 第2G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 91 科学技術を用いたイノベーションの創出は、新たな価値やサービスを生み出そうとする強い意志(あるいは意欲)の存在にかかっている。現状のサービスや技術に満足せず、より良い未来を創造しようとする夢と自由な発想と意欲を持った人材の輩出が基本と思われる。その意味では、現状の日本の学歴社会と特殊な受験体制(塾や予備校)が若者の自由な発想を抑えている可能性も否定できない。ベンチャー企業を一流の企業に成長させるのも、創業者の強い意思と各成長段階における確かな判断に依る所が大であろう。こうした人物を生み出す教育は容易ではない。画一的な教育ではなく、多様で一人一人の個性に合わせた教育(特に初等教育)が必要と感じられる。(大学, 第3G, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)

- 92 日本の制度が欧米と違うことをどのように斟酌して判断したらよいのか、問題の設定が回答しづらい。市場の創出を国がするのかなど。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 93 科学技術イノベーションへの展開はもちろん重要であるが、科学研究の活動そのものが大きな経済的効果をもたらして、雇用環境の改善に繋がることを見逃してはならない。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 94 保身的旧制度の横行が障害(タテ割り行政)。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 95 国内のみならず国際的に進出するためには、標準作りが不可欠。その標準作りは、実質ボランティアとしての活動が主体。公的機関・産業界ともども、こうした活動を支援していく理解が必要。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 96 民の活動が国内に閉じていないので、イノベーションも国の中だけの施策として捉えるのでは不十分。国際的な企業活動と同調する考え方が必要。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 97 官の動きは相変わらず遅く機会を逸するケースは後を絶たない。実際を知らないところで諸施策を決めてもうまく進まないように、今も旗揚げばかりで実体が伴っていないのでうまくいかないケースが多いと考える。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 98 多くの医療関係者は上記の問題に取り組む前に、目の前の患者の命を助けることに必死です。それだけ米国などとは異なり、リサーチに時間をさける人的な余裕がまったくありませんし、それを大幅に改善できるとも思っておりません。もっと小さなイノベーションを広げてほしいです。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 99 多省庁にまたがる課題においては、準備段階での検討に時間がかかり過ぎ、戦略的な、機動的な方針決定に至らない場合が多いのではないかと。内閣府等に設置する戦略会議に当該領域を代表する研究者を加え入れ、そこで基本方針を短期間で決定する構図はとれないだろうか。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 100 繰り返しになるが国民の科学技術への関心を高めるための一層の努力が必要である。(公的研究機関, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 101 民主導のイノベーションは人材や産業構造に寄るところが大きいが、日本が目指すべきイノベーションは、日本がかかえる社会的課題を解決するスマートシティや減災都市といった大規模な国家プロジェクトの推進の中で、産学官公がそれぞれの役割分担を明確にすることで実現できるものとする。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 102 1. 我が国の社会システムの近代化の遅れは最重要課題。単品技術の研究・開発にとどまらず、都市/地域の現場での実装とそのPDCA・横展を計る一貫通貫の総合的取り組みが必要。2. ICT分野にもっと重点化を計り、新産業の発展に力を入れるべき。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 103 経済的価値や社会的・公共的価値を生み出す研究者等に対するインセンティブ付与が極めて不十分。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 104 省庁、部門がばらばら。自分の時に、自分たちの世界だけで満足する活動が多すぎる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 105 アイデアをイノベーションにつなげる橋渡しの仕組みとそれを担う人材。産学の人材交流。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 106 行動を起こすのに時間がかかること。決裁、アクションがスムーズに行われていないように感じる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 107 中途半端な公的研究資金。折角、研究開発によりいい種が生まれつつあるのにもかかわらず、その段階で国がまったく支援をせずに民間に投げてしまう点。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 108 日本の文化、日本の教育、言語、体質などすべての現状無視の基盤に立った制度・政策。国が破れるまでの事態で破局にならないと変わる可能性はないと思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 109 新産業に対し、既存の枠組みの中で判断しようとする感性が障害である。産業分類すら、何も変わらない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 110 政治家の無能さと公務員の無責任につきる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 111 政府の助けが大きな力になるケースもあるだろうが、基本的には民間の努力まずありき。民間企業自体が経団連を中心とした官僚組織的になり、守りに入っている現在、これまでの護送船団方式では無理でしょう。本来はベンチャーの活力を活かすべきだが、人材やカルチャーの面で無理だろうと諦めています。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 112 イノベーション創出の担い手であるベンチャー企業が疲弊していることは由々しき問題である。経済産業省は大学発ベンチャー1000社構想で煽り、多くのベンチャー企業を二階に上げてはしごをはずした。大部分のベンチャー企業は資金難で休眠状態にある。頼みの産業革新機構はベンチャー企業投資を積極的に行おうとはしない。早急に産業革新機構を解体し、手持ちの資金をベンチャー企業に供給しないと、日本は二度と立ち上がれなくなる。既に製品化直前まで来ているベンチャー企業が確実に蓄積されているが、これら企業がつぶれると、また、ゼロから育成するには約十年を必要とし、アジア、そして、世界の勢いに追いつくことは絶望的となる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 113 中小企業の研究開発に対する支援とそれを執行する上での課題解決が必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 114 企業が基礎的研究開発や技術開発に資源を投入するだけの十分な体力が段々と低下してきている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 115 規制、その一言に尽きると思います。全て国が管理できないのであれば、ある程度のリスクを考慮した仕組みは作れないのだろうか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 116 現政府の科学技術への取り組みは不十分。米国などのように科学および技術の顧問団を作り、活用すべきである。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 117 国の各機関の調整が盲くいていないので、どれをどうも盲くいて要素は見当たらない。起業化に係る手続きや制度を知っている方々が各省庁にいれば、こんな質問はしなくて良いと思う。起業すると一番問題なのは厚生労働省の規制であり、販売では経産省の規制が蔓延り、食品に至っては農水省と厚労省の狭間で苦しむことになり、県、道及び市町村の扱いになる場合には、これらが絡みすぎて結果的に補助金の有効な使用がかなわないことが良くある。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 118 もっと自国を愛すること。もっと自分に誇りを持つこと。そうすれば、必ず新しい動きが起きます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 119 債務保証などでリスクマネーを銀行から引き出す制度があるが、当初の目的に沿って制度が運用されているように見えない。また、創業時はお金だけでなく人材も不足している。高い技術力を理解しながらビジネスモデルを作れる人材が必要であると思われる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 120 上記質問で助成金や支援などありますが、どこで左様な支援が得られるのかが明確でなく、実業者にわかりやすく示して欲しい。それらは、特定の研究開発系企業向けならば、特定した公示方法があつてしかるべきである。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 121 種々の規制が、プロセスも決めており、技術革新の芽を摘んでいるように思われる。もっと、結果責任を問うような規制にすべきではないか。問題が起きた時に、素早く対応できる体制や仕組みと厳罰化が必要になると思うが。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 122 安全安心社会の上には既存事業も新産業も新事業も存在しない。原子力発電の失敗による放射線の除去と原子炉廃棄に科学技術の総力を挙げるべきと想う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 123 表記の質問は極めて重要な点を指摘しているが、経済が活性化していないと、全てが「絵に描いた餅」である。理由は色々あるが、新興国の勃興している現在、新興国の経済、文化、政治を取り込んで、その中でわが国の経済発展を図ってゆかなくてはならない。わが国はボトムアップ(アメリカのトップダウンと対照的)の社会であり、且つ資本主義の看板を背負った社会主義国である(中国とは全く逆)ため、改革には馴染まない。しかし、行政がリーダーシップを発揮して政治家や国民を教育し、民間の力を取り込んで、一歩ずつ、進めるしかないと思う。唯、ボトムアップだけに執着しないで、トップダウンで新技術、新経済発展を目指さないと、日本の明日に豊かさはないことは確かである。アジア諸国が豊かさ享受する中で、わが国が戦前の貧困に戻ることを是としないならば、喫緊の課題はデフレを脱却して、経済を回復することである。政権与党と距離を置く考えかもしれないが。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 124 研究課題の設定では経済的価値を意識していない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 125 設問の意味は非常に重大で、このようなことが実現できれば、日本の未来も明るくなる。おそらく障壁は、今回のアンケートでも随所に触れられている、各種の「壁」だろうと思う。〇〇に代表される民間企業の壁と保身、失礼ながら省庁の官僚の方々の壁と保身、多くの大学教員間に広がる壁が主因なので、これらをどう取り除くかが最重要だ。私は、上の「壁」が机上の空論からできて強固になったと思っている。大企業もお役人も大学教員も、「現場主義」を第一にして、実際に体験したことからイノベーションの芽を生み出す努力をしなくてはならないと思う。私の企業のような小さなベンチャーでは、そういう実地調査のための経費も出所がないし、申請も出来ない。政府調達も上のような草の根的な調査結果から、真に国民が必要としているものに限る必要があるし、そこへの入札等が大手企業に限定される枠組みは撤廃すべきだと思っている。総合特区をもっと柔軟に展開し、そこへ各地の大学も協力する方向を取れば、地域活性化にもつながるのでは。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 126 日本ではベンチャー企業を設立しても、創薬などの一部の分野以外はまったくと言ってよいほど制度や支援はないと思います。創業事業は株式公開が可能で、一攫千金を夢見る投資家からの投資が望める日本では極めてまれな分野です。この創業分野には規制緩和などは必要ですが、補助金などは不要です。このように支援すべきところを支援せず、支援が必要ところを支援しているのが(官庁の縄張り争いのためと思われるが)現状ではないでしょうか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 127 上記の2課題に関して国に期待するところは全くない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 128 イノベーションを加速するリスクマネーの供給が足りない。その理由としては、日本にはリスクとリターンを考えた場合、リスクに重きをおくメンタリティーがあるからと考えられる。リスクの殆どない研究開発はイノベーションなど起こせるはずがないことを理解すべき。ではどのようにして真のイノベーションを起こす可能性のあるシーズを選択するのか。それは、そのシーズの実現に携わる人で判断すればよい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 129 JSTの助成から実事業に橋渡しするサポートが無い。結局助成金を貰うだけで事業化に進まない。産業革新機構はベンチャーに金を出さないし、IPOを狙ってのリスク資金では出口がない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 130 産官学の仕組みが機能していない。全体的な問題がある。大胆に、民間に権限委譲をするべきである。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 131 科学技術面のみでなく、海外各国に応じた宗教社会体制等々の調査と、整理された迅速な報告が望まれる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 132 技術を利用した新規事業創設のために、国の補助制度を利用しようとしたが、さまざまな制約があり、利用できなかった。制約条件は極力減らして、技術の内容から補助するかどうかを判断する体制に変わってほしい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 133 標準化機関で国際標準を提案するときには、オールジャパン、日本発を強調しないように、標準化推進団体を日本だけで作らない、代表者を日本人だけにしない、世界各エリアのプレーヤーが賛同しやすいようコミュニケーションの仕方を工夫する必要がある。各省庁は、基本的に既存事業者(既得権益者)の保護団体のような役割になっているため、どの業界でもイノベーションを促進するような(新しいプレーヤーの創出を促すような)制度改革がほとんど進まない。省庁の壁を超えて、横断的な議論をして規制改革を推進すべき。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 134 規制や役所関係がスピードを阻害していないか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 135 先ずは、何を指すのか、それは何ゆえかの議論が少ないまま、手段としての科学技術、研究課題の議論が先行しているところに大きな問題がある。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 136 官庁の縦割りも含めて、時代に対応した取り組みになっていないと強く感じる。制度とともに人も流動化させる等の抜本的な改革が必要と考える。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 137 特許戦略で海外メーカーに後れを取っており、海外への技術流出を阻止する必要がある。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 138 リスクマネーと人材の流動性が足りないこと→国によるリスクマネーの提供、終身雇用制度の廃止(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 139 昨年末に受理された各地の特区申請が有機的に機能するよう国は積極的に関与する必要性を感じる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 140 原発のパッケージ輸出は止めた方がいい。公共的価値どころか公害を輸出します。日本が世界で恥をかきます。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 141 お題目としては賛同を得やすいが、具体的に何をすべきかを考える上でのブレークダウンがもう少し必要ではないか。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 142 次世代を担う産業や生活基盤のビジョンがみえないように感じます。民間だけにまかせるのではなく、リードしていく機関や組織が必要ではないでしょうか。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 143 カネも必要だが、もっと重要なのはヒト。技術のシーズを新事業の創出(売り上げをたて、利益を上げる)にまで至らしめるのは、最終的にはヒトの問題であり、事業の進捗に応じたリーダー(経営者)が必要となる。そうしたヒトを育成し、流動化させ、成功体験の循環をさせることが必要。時間がかかる施策なので、まずはそういった資質、経験をもつ人材を多方面から(技術はよく分からなくてもマネジメントやコーディネーションが長期間にわたって出来る人材)集めることから始めるしかない。現状を打破するのは「若者、よそ者、変わり者(日経新聞朝刊 春秋欄より)」。(民間企業、その他、男性)
- 144 政策的には自由な研究が遂行できる規制緩和が大切である。資金力のある大企業優先主義にも問題がある。行政は大企業は人材も豊富で技術力も高いと考えがちである。しかし、実際は小さな町工場や個人企業に高い技術が眠っている。ただし、小さい所には眉唾技術も多いので、真の技術を持つ中小企業を掘り当て手厚く支援する方策を探ることが日本の将来に重要である。(民間企業、その他、男性)
- 145 生み出されたイノベーションが経済的価値、社会的・公共的価値の創出につながっていないとする根拠(量論的、比較論的)は何か。(病院、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 146 製造と評価を分離したシステムがどの分野でも構築できていないため、作るまで支援して作ってからはご自由にでは中小企業の参入は躊躇すると思う。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 147 省益問題の解決、公務員の民間競争社会化、世界は競争社会なのに、年功序列という、江戸時代の封建制度に準じた仕組みから抜け出せない。(その他、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 148 小さな企業であるため、新事業創出のための資金が大いに不足しています。全額自社資金では、本事業の取り組みが失敗に帰した時には、会社の存立さえ危うくなる恐れがあります。そのため、資金援助・助成が不可欠です。また、事業によっては、実証プラントを作って運転しデータを取る必要が有りますが、そのための場所の中継ぎ・推奨・提供等も重要なポイントです。(その他、その他、男性)
- 149 震災対応を含め、時間をかけて対策の議論はしているが、検討結果のスピード感をもった実行ができていない。責任を担いつつリスクを承知で、大胆に施策を実行する担当者が不足しているのではないかとと思う。(その他、その他、女性)
- 150 ①プロセスイノベーション、プロダクトイノベーション、システムイノベーション(社会経済システムや取引・産業構造の変革)の区別がつかず、既存企業の担当部署・担当技術範囲内から着想するためにプロセスを積み上げてプロダクトを造りだす小さいサイズ、既存の枠組みの延長線上のイノベーションしか起こせない。今後はシステムイノベーションから入り業界横断的に該当技術・知識を持つ人材を集め、組織単位ではなくプロジェクト単位で予算をつけるアプローチが必要である。また、三つの段階のどのレベルのイノベーションかにより、予算のつけ方に強弱を付ける必要がある。②また、LED業界等に顕著だが、有望な中小企業が出てきても、既存の大手企業から圧力がかかり、肝心の県や地銀がこうした大手の株式を保有しているために、イノベーション支援予算がついても有望な中小企業には回らず、逆に圧力をかける。結局ベンチャーキャピタル頼みとなるが、国内のベンチャー市場は上場前の成長過程でデューデリジェンスの簡易版を受ける仕組みがなく、玉石混交となっている。スイスの製菓業界のように、技術評価のみならず組織評価(ビジネスモデル設計、販路開拓担当、金融担当など必要ノウハウ)を加えた簡易版デューデリジェンスの仕組みを作り、これを受けるコストを業界団体と補助金でサポート、監査報告書に似た認証を出すことにより、海外の投資を呼び込むプラットフォームがあるとよいだろう。③社会システムレベルのイノベーションを洞察するには、2020年の社会情勢、2030年の社会情勢予測からブレークダウンする必要がある。旧来は英米追従であったが、今後はエネルギーと軍事力、先端産業の成長度と人口からインドの動きも注視していく必要がある。省庁ごとに縦割りに情報収集・予算付けをするのではなく、また、数年単位で変わる担当者の非効率性も改善する必要がある。
- ④現在、海外の展示会等に国の支援で行っても、その場で取引の契約ができないためまったくナンセンスである。展示会を単なる名刺交換と広報の場と捉えているのは、日本の展示会がイベント会社や広告会社に業務を丸投げしているためであり、日本以外のメッセや展示会は、本社機能の圧縮版を出して取引か投資の契約を取り付けるのが目的であり、そのような準備をしている。契約をとれる形にしなければ、各所で日本は時間と場所を割かせて何をしに来たのかと思われ、恥をかく事態が続いている。⑤産業創出に限らず、有識者や座長の平均年齢が高すぎる。過去の成長モデルで成功してきた人々の成功体験に基づいては意味がない。今後50年生きていかなければならない世代と、過去に50年生きてきた人間とは意思決定の仕方が根本的に異なる。特に科学技術は研究者としての効率性は20代後半から30代前半がピークであり、少なくともこの鮮度と実務能力が保たれている30代後半から50代前半まで若返らせる必要がある。高齢層の残存数年の体面を保つために国の予算はあるわけではない。⑥本項目とは少しずれるが、女性の有識者会議委員の人数ノルマを達成するために、単にメディア露出の多いタレント評論家にも声をかけるべきではない。ノウハウ本やCM、娯楽番組で露出を増やしているタレント・アナウンサー職と、これらの倫理違反行為を絶対にしていないプロのジャーナリスト職(自ら情報のソースを持つ)の峻別がメディアも国も含めてまったく理解できておらず、声をかける人間を間違っている。(その他、その他、女性)

Q3-17 グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて、現在障害になっている事項とその解決に向けた方策について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 バイオマス、バイオエネルギー生産等、オールジャパンプロジェクトにすべき。各省庁で管轄する必要はない。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 関連する規制の総合的緩和が必要であり、特区などによる部分的緩和では不十分である。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 3 最大の問題は、課題設定が完全オリジナルではなく、米国戦略の追従型である事である。エネルギー問題に関しても、バイオ燃料開発の例のように、既に米国DOEでプロジェクト停止したような過去の課題を、日本で看板を変えて推進している印象を受ける。戦略策定に関わるブレイン集団の真剣度の差を感じずにはおれない。日本では、海洋開発に優位性があるはずである。これは大陸国家では推進できない分野である。黒潮のような安定海流の存在、海底火山および熱水噴出孔からのガスおよび金属資源は、我が海洋国家に理があると考えられる。中国も台湾も海洋の戦略的な開発を推進していい、領土問題の衝突原因の一つとなっている。解決には、国家プロジェクトとしての大規模海洋開発事業を打ち立てることが必要だと思われる。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 4 エネルギー資源の確保・安心・安全の確保・バイオマス燃料などは、供給量に難しさがあるが、地域連携推進による自給率アップ・国レベルの施策が重要視される地域(自治体)などと連携した取り組みが求められる。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 5 既存ステークホルダーの抵抗が強い。それを解決するには、研究投資の決定における重点化、集中化が必要。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 6 大学として出来ることは、規制の緩和ではなく、科学的根拠に基づく規制の見直しの支援であると思います。緩和と言う言葉は、規制を緩めて欲しいと聞こえます。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 7 障害:コストとのトレードオフ技術におけるコストの壁。方策:法整備。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 8 コストの問題を如何にクリアするかが最も重要。それには技術開発と同時に国の政策的な取り組みが欠かせない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 9 蓄電池においても、これまでは産業界の系列で囲まれてきた経緯がある。現在、立場が劣化しているのはこの系列のトップのメーカーで、素材メーカーはそれに振り回されているのが現状である。かといって個別にグローバル展開すると、特に中国等の国リスクを回避できない。キーマテリアルの権利を外交を含めて堅固にした上での話であるが、その他の素材を国がサポートしてある程度自由に集められるようにし、大学等の公的機関を旗頭にして製品を作れるようなコンソーシアムを組めるようにサポートしてみるのも一手と考える。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 発電と送電の一体化を止めて、分離を進める。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 11 各種の施策が実行されているが、これらの関連性が乏しい。テーマを絞った後であれば多様な補助金制度があることは有益であるが、これらの成果を取りまとめ、企業などに公開・分配する仕掛けが必要。これには、学会等との協力が必要と感ぜられる。また、絞ったテーマから外れる分野についても、つぎのテーマ創出に必要な補助制度は残しておくべき。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 12 グリーン・イノベーションにつながる基盤技術(たとえば水素エネルギー)の完成には、長期間の研究開発と多大の投資が必要となる。したがって、イノベーション創出までの間、中小企業の疲弊を食い止めるための施策も同時並行で進める必要があるのではないかと。また、事業化戦略もあわせて検討していかなければ、太陽電池等と同じく、海外展開で後塵を拝する恐れがある。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 13 機器個別対応省エネルギー技術からシステム対応型省エネルギー技術(スマートグリッド)移行しつつあります。産業界の対応が日本独自のものへ進化する国家的支援が重要と考えます。既定路線の科学技術のみではなく、日本社会の風土的特色を活かしたものの取り組みを加速する必要がある。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 14 自治体等環境関連の産業(特に新規)に、規則を作る権限を持つ部署のレベルアップと一元化が必要。新機技術の応用を理解できる能力を持った管理組織が必要。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 15 電力は基本インフラでありながら、新しいエネルギー利用に対するインセンティブを持っていない。発電、蓄電の技術革新は難易度が高く、時間が掛かる。導入のハードルを下げて競合させれば、開発は進むと思う。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 16 製造業からの脱却。例えば、太陽電池は既にDRAMが辿った道と同じ道を歩んでいる。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 17 規制を緩和すること、縦割り行政を無くすことが重要と考えます。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 18 ベンチャー創業への大々的な国の支援。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 19 これまでに残された課題は解決が難しいから残ったままになっているので、その解決には科学の総力戦で望まないと難しい。産官学横断的、異分野横断的な取組を可能とする支援方法が望まれる。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 20 我が国では、一般に企業同士の協力体制が確保されづらい。グリーンイノベーションの達成は国家間の競争であり、オールジャパンで、課題解決に挑むプロジェクトを支援する制度を強化する必要がある。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 21 エネルギー問題に関する情緒的・感情的な議論でなく、リスクリターンも含めた冷静で長期的な政策が求められる。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 22 環境関連分野の技術を生かしたグリーンイノベーションについては、諸外国のグリーンイノベーション関連産業と比較しても、十分な競争力を持つと考えられる。現時点においては、高い開発技術、開発効率を示しているが、それらが各種の法規制・市場閉鎖性・市場独占・業界“属”等の関係で十分に市場に参入することが出来ない為、事業化について十分な支援を期待したい。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)



- 23 重複した研究が見られる。研究に独創性を求めるべきである。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 24 各省庁におけるグリーンイノベーションの流通化(省庁により同じようなグリーンイノベーション対策がみられる)。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 25 国を挙げての取り組みが不十分。太陽電池などの高性能化や普及に関する国の支援は極めて限定的である。エネルギー関連技術や関連産業一般について、緊急で大型の支援が必要。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 26 グリーンイノベーション全てを「善」とする幻想を捨て、グリーンイノベーションの重要課題のうち、どの課題がコストや安全面から持続発展可能なのかという点を、しっかり検証すべきであると思われる。化石燃料の依存度を減らすことは必要なことではあるが、今回の福島第1原子力発電所の事故のように、それぞれのイノベーションについて、それらの欠点(弊害)についてもきっちりと把握した上で実用化しないと、それらに問題が発生した際に受ける打撃は、相当大きなものになるだろう。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 27 「何を中核とするのか」の選択が不明瞭であること。総花的な取り組みとなってしまうと、どっちつかずの現状になっている。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 28 先にも述べたように、博士課程学生が技術革新とイノベーションへも参加する「教育と研究とイノベーションへの参画の三位一体的推進政策」が肝要。そこに生活費だけに消える経済的支援の現状の改革が必要。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 29 地球規模問題に関する取り組みは長期に亘るものであることから、我が国が重点化して取り組んでいる気候変動、水循環、災害の3分野に対応する地球観測衛星については、国が継続して推進することが必要である。また、宇宙先進国との連携、アジア等宇宙新興国への展開、関係省庁・機関の機動的連携等の取り組みが必要である。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 30 アメリカや新興国も含む温室効果ガス削減に向けた国際ルールへの解決が重要。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 31 その場しのぎのエネルギー政策を改め、エネルギーについては100年先を見据えたビジョンの提示が必要。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 32 単なる意気込みでは長期的には成功しないので、議論の基盤となる各種データの充実公開と、それに基づいた費用対効果の冷静な議論が求められる。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 33 最先端研究開発支援プログラムを好例として、世界のトップを狙える案件に、大型資金を投入し、産学官連携で取り組ませることが重要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 34 製品・サービスの使用段階などを含めたライフサイクル的な視点により、総合的に政策を立案・遂行すべき。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 35 物づくりは、為替の問題が大きい。技術の問題ではないと思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 36 素材ベースの革新的技術開発を達成する為には、多くの研究機関による長期の検討が必要な場合が多く、リスクが高い。基礎研究のステージで可能性の芽を摘むことがないよう、国による支援を期待する。その際、研究支援は個々の技術に対して行うのではなく、一括で支援することで配分の自由度を確保することができる。なお、再生可能エネルギーについては、普及に補助金を用いて電力料金に上乗せした場合、その料金は利用者が負担することとなり、産業界の競争力低下につながる。コスト競争力のない技術について、普及のための助成を安易に実施することは避けるべきである。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 37 グリーンイノベーションで目指すべき目標が企業、大学、官(国民)で共有、一致されていない事。目指すべき将来像を具体的に国のリーダーが示す事が重要である。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 38 2050年のエネルギーの需要・供給体制の3Eを満足する、あるべき姿のデザインと共有化。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 39 スマートグリッド、スマートコミュニティ実現のためのインフラ整備⇒国の導入支援政策。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 40 電力会社の事実上の地域独占状態。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 41 国家的な戦略で、欧米中に先を越されている。このままでは、国際的に日本のリードを覆そうとしている欧米中の戦略に負ける。国際的に日本の仲間を如何に多く作るかが必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 42 1)再生可能エネルギーの導入促進を目標とした買取価格、2)電力の発電と配電の分離による参入障壁の排除、3)新エネ投資への優遇税制、これらはいずれも、グリーンビジネス展開を積極的に誘導する政策問題である。科学技術振興よりこちらが優先。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 43 日本縦貫電力網の建設は国の役割。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 44 最終的には水素に依存することになるが、水素は既存のあらゆるプラスチックを透過し、あらゆる金属を脆化する。材料開発が必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 45 廃棄物処理の規制。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 46 グリーンイノベーションと呼ばれる場合、最初の実用化に際しては経済性を越えた価値に期待することがあるが、現実にはその価値が広く認められることは無いので、グリーンイノベーション特有の障害はなく、研究開発一般と同様であると考えます。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 47 グリーンイノベーションに限ったことではないが、先兵的プロジェクトはリスクも大きい。人件費も含め、実費を確保できない(多くが持ち出しとなる)、あるいはプロジェクトの途中で条件が変わるようでは、体力がある企業しか参加できない。技術力、意欲がある(中堅)企業に積極的参加を促す意味でも、リスク回避、貢献に見合う正当な補助制度が望ましい(実質的に暗黙の持ち出しを前提としたプロジェクトが多く見受けられる)。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 48 インフラ事業視点のほか顧客(生活者)視点の事業設計が遅れている。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 49 技術的には優れていても、大きな事業に育て、低コストで普及させることが課題。政府調達、補助金も良いが、普及のための制度設計が重要。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 50 新技術普及施策の導入、あるいは従来規制の緩和。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 51 再生可能エネルギーへの偏重が大きすぎるように思われる。原子力発電問題を筆頭として、日本のエネルギー政策をどの方向に持って行こうとしているのか、国民目線ではわかりにくい。まずは大きな方向性を政策課題として決めることが先決ではないか。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 52 グリーンな新規の技術は、既成の成熟技術に比べ、少なくとも初期段階ではコストではかなわない。資本主義社会では規制をしないとグリーンな新規の技術は導入が難しい。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 53 実証設備への投資。ハイリスクであり助成等の制度の充実が求められる。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 54 国際競争が厳しく、円高等により経済状況が必ずしも良くない中、コスト重視の経営にシフトせざるを得ない企業が多々ある。その中では、長期的なグリーンイノベーションの重要性はわかるが、多くの民間企業はどちらかというと近視眼的な研究開発にシフトせざるを得ない点が問題である。グリーンイノベーションにより比較的短期の経営面でのメリットも発生するような施策も必要なのではないか。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 55 太陽電池、風力、地熱、メタンハイドレート等々、各グリーンイノベーションを連携制御して全体として動エネルギー政策を進めるのか、トータルな青写真がない。個別技術の研究開発のみに走っている事が大きな課題である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 56 再生可能エネルギーの全量買い取り。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 57 国際的な標準化に対する取り組みが弱い(欧米系に後塵を拝するケースも散見)。対象技術、地域を含めた日本が主導する標準化に関するロードマップが必要。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 58 個別企業の開発力が世界的に見て弱体化しており、個別産業分野内での再編を更に進めるべき。海外有力企業との競争に資するリーディングカンパニーを育成する施策を推進すべき。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 59 各国が同じ基準で取り組まない限り、国際競争力からみるとハンデ、マイナス要因となる。特に中国との公平な競争ができる土壌づくりが国としての急務。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 60 山林経営、農業経営等の1次産業の活性化と2次産業との連携。国民生活には留意しつつ、製造業の国内存続を可能とする、七重苦の少しでも改善。国際競争力の観点から、現状では、製造立地の海外シフトは進まざるを得ないが、コア技術開発、マザー工場存続が可能となる仕組みが無いと、日本存続のための技術さえも、日本が無くなる。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 61 エネルギー問題に関しては、原子力問題を含め、またメタンハイドレート等の新たな海底資源も含め、将来の需給体制を早く決めるべきである。時間軸の議論に基づく予算配分と重点化を行わないと、研究開発は時間がかかるので、かつてのサンシャイン計画の二の舞になりかねない。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 62 官、独、大、産の役割分担戦略の明確化。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 63 日本の技術を標準化して、世界に広げる方策が必要である。海外への発信部分には、公的資金が必要である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 64 原発を将来全廃するのか存続させるのかの国家方針を明確にすること。自然エネルギーによる新発電方式の割合についてロードマップを決めること。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 65 世界全体で解決に向かうべき課題についても、国家や産業の利益を重視しながら取り組みを進める視点が、最大の障害と考えられる。課題解決への貢献を競うべきであろう。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 66 個別論多数決論による意志決定の遅延が障害。教育レベルの高い小さな先進国である点、水力や地熱などの自然エネルギーを豊富に有する点を活かして、国家レベルの先進的実証実験(スマートシティや大型国営植物工場など)を世界に先駆けて行い、世論の誘導する。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 67 積極的環境投資を支えるインセンティブプログラムの開発。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 68 科学技術への社会の無理解。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 69 基礎研究については、幅広く配分し、応用研究については、民間資金の確保を評価基準として、選択と集中を行う。(民間企業, その他, 男性)
- 70 ドイツのような国を挙げての思いきった政策支援によりグリーン化を推進しなければ、経済的に利益を出すのが厳しく新しい技術の事業化がなかなか進まない。エネルギー課題については国として将来ビジョンを定め政策的なインフラ整備方針を打ち出して、国内の産官学のベクトルを早急に合わせなければ遅くなる。研究レベルでは他国をリードしていても政策的な着手が遅れることで他国に追い抜かれてしまうことが懸念される。(民間企業, その他, 男性)
- 71 府省間の縦割りによる研究テーマの重複。この問題を解決するため、国にとって戦略的と見なせるテーマに関しては、府省横断プロジェクトとして遂行する。(民間企業, その他, 男性)
- 72 事業者、研究者等のベンチャー精神の少なさ、それに対する「目きき力」及びそれに基づくリスクマネーの投入意欲の欠如。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 73 国立公園内の地熱発電の立地、海洋利用に関連する漁業権等に見られる規制はイノベーションの創出の妨げとなっている。これを解決するには、政府の政策によるよりも国民の理解を得ることが近道である。国民に科学的な資料を示し、規制の緩和の必要性を理解してもらうことにより政策立案者に対する国民の要望を創り上げてもらう。(その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 74 当初の普及には政策的誘導が必要であるが、いずれは、コスト削減とプライス(サービス)設定により、経済的に自律的に成立するビジネスとならなければ、普及しない。(その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 75 グリーンイノベーションのための、材料面でのわが国の研究開発レベルは高いが、それを活かすこと、また、材料開発の方向を示す総合的・統合的動きが低調であることが課題である。(その他, その他, 男性)



- 76 ビジネスモデルやシステム構築が十分でなく、各分野が努力している割に、成果が上がりにくい状態にある。システムやモデルの構築と、それに基づいた調和のとれた業種横断の企業、研究者連携が必要。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 77 まず、「選択と集中」でターゲットを明確に絞り込み、中でも優先順位をつけること。次にそれを実現するための種々の規制を緩和・廃止すること。さらには官民を挙げた、国際標準化と国際展開に向けて取り組むこと。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 78 様々なグリーン技術が有るが、コストなどを考えると実用にはほど遠いものが多いが、それらの中に将来を担う技術が生まれる可能性があるのも、それを見落とさない目利きの活動が肝要であり、それを支援するシステムも充実してほしいと思います。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 79 産業界における企業間の連携およびアカデミアにおける機関間連携が低いレベルにあること。科学振興調整費など、国主導で、複数の大学と企業が、共通の目標を共有して連携する仕組みづくりを進める必要がある。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 80 科学としての進歩は目覚ましいものがあるが、それを産業にいかにつなげるかは仕組みとして考えねばならない。科学の進展と技術の進展、それを産業化していくプロセス、それらが有機的に関連して進展していく必要がある。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 81 同一領域研究者の選択と集中が進む仕組み。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 82 「グリーンイノベーション」は、広く環境とエネルギーに関わる技術開発です。この2つはどちらも、長期的な視野(少なくとも30年以上)で取り組まないと、本当に技術が社会で利用できて、かつ市場原理に乗るレベルにはならないと予想されます。そういう意味では、政権交代の際に看板の架け替えが行われ、急にこの問題に陽が当たったという事自体が問題であるとも言えます。この分野は、技術的に見るとまだ「政府主導の選択と集中」を進める段階ではなく、探索的な裾野の広い研究を進める段階です。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 83 規制の解除。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 84 電気供給事業。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 85 省庁間の協力・連携体制の不足。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 86 海洋エネルギーの研究開発の実証試験場所は、漁業補償の関係から確保できないようである。外国の海洋を借用してでも実施する必要があると思われる。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 87 国民の国や地方自治体への依存意識をなくすことが肝要かと思えます。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 88 イノベーションを誘発するようなインセンティブの枠組みを十分に与えられていない点が問題だと思われる。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 89 旧帝大や大手との競争で負けることから、もう少し応募区分を細かくして、地方の大学や中小企業を優遇する事業公募を期待したい。(大学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 90 国の資金不足がその一因になっていると思われる。太陽光発電やハイブリッド車などへの補助金制度を推進して市場の活性化を図る必要があると感じる。(大学, その他, 男性)
- 91 個別技術の開発に加え、それらを統合していくための社会制度を含む体制整備・強化が必要。現状、それらを強力に推進する場が存在しない。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 92 コスト高に対して財政支援を行い、量産化を促して、コスト面でも世界的進出を可能にする。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 93 ベンチャーの起業家育成のためのファンドが必要不可欠である。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 94 大学等における基礎研究から実証的・実用化研究開発までを繋ぐ一貫した長期的な研究開発プログラムを各セクターの合意の元に進めるべきではないか。(大学, 第2G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 95 グリーンイノベーションの言葉にまだわさされていると思います。まずできることから始める。そしてそれを深化させることが最も肝要です。新しいことでなくて良いのです。まず始めましょう。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 96 政治(政策)から求められる課題の選定が大きな問題。そのために政治的リーダーシップが必要。福島原発事故の影響による原子力政策を含むエネルギー政策について、明確な方向性が打ち出せていない。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 97 すべては原発に頼ってきた国のエネルギー政策である。脱ないし反原発の国民感情・観点を受けとめ、出直しをはかる施策を5~10年かかってやるべきだ。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 98 国からの研究費の不足。(大学, 第4G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 99 財政上の手当てと産学官連携のもと、もっと自然エネルギー開発に力を入れるべきである。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 100 原子力発電による電力供給が厳しくなった今、クリーンなエネルギーの安定供給源をどのように確保するかが問題。他方、エネルギー需要側、特に民生用での省エネが非常に重要で、国民一人ひとりの意識改革が必要。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 101 国はR&Dではなく、規制緩和と政府調達に資金を使ったほうが、社会に役に立つ成果が早く創出される。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 102 日本人は英語をしゃべらないことが大きな障害。政府や一部大学教官の意見で方針をころころと変えること。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 103 真の電力自由化。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 104 太陽光発電、蓄電池などのエネルギー創出機器などは、投資回収が困難であるなど経済的課題の解決が困難であり、導入補助制度による効果は見られるものの、価格低廉化が進まず、普及拡大による市場形成が困難となっている。例えば発送電分離など、ユーザーの経済メリットが喚起できるような経済緩和策や補助金等のインセンティブの積極導入などについて、さらなる拡大を期待する。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 105 環境については、規制を強化すべきである。それにより、経済活動が制限されるとの意見も多いが、規制を達成した者に対してはインセンティブを与えればよいと考える。環境基本法はコンセプト法であり、その、具体化(規制の強化)を今こそ進め、新たなルネッサンスとすべきである。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 106 想定される開発コストの肥大化、収益性、実現時期の見直しなどが、企業にとって未知数あるいは参画を躊躇させるものであり、政府負担や将来の事業性を納得できるものにする仕組みが必要ではないか。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 107 グリーンイノベーションが最終目標では無く、「産業構造」をグリーンに変えることが重要なので、Part Iでも述べた様に、海外ビジネス領域で、従来型産業の需要を求める様な問題の先送りをするのでは無く、日本発の21世紀型国内需要喚起の為の戦略をもっと構築すべき。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 108 質的(新しさ、意外性など)な指向が強すぎ、量的(安定性、拡大性、確保など)本当の肝がつかめてない。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 109 地熱利用に関する「国立公園」や「温泉」に関する規制の緩和や撤廃による「地熱利用促進」。再生可能エネルギーが高コストであること。政府等での調達を促進するとともに、高効率化、マネージメントシステムの研究開発促進と「キャパビル」の一環としての海外輸出展開などにより産業規模の拡大・低コスト化が必要。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 110 低炭素化と称される、人工的二氧化碳炭素増加に伴う地球温暖化の議論。省エネルギー、省資源にリソースを注力すべきである。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 111 政策を作る人たちが、現場へ出て直接、情報を取らないこと。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 112 この分野は、今までにないこれからの新しい事業分野ということになる。新技術創出には支援を十分にしなければ進められない。国や地方が指針を示してチームでの取り組みの仕組を期待したい。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 113 海洋エネルギープロジェクトのテストベッド設置は必要。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 114 都道府県と国レベルで別々の規制値を設けているケースがあり、統一してほしい。また、担当者の個人的な判断に委ねられている部分もかなりあり、不確定要素も多い。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 115 生物学の進歩(iPS、遺伝子組み換え作物など)について社会理解という名のもとに安心を求める傾向がありすぎる。政策の意思(Political Will)の重要性を政治家、行政家はもっと考えてもらいたい。真の科学技術立国を考える専門家集団を集めて、よい案を出すように早急な施策の実行を望む。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 116 無知なマスコミの教育。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 117 アメリカとは異なり、日本ではベンチャーが殆ど失敗している。企業発ベンチャーは、まだ幾分良いが、大学発ベンチャーは全うまくいっていない。その大きな理由は、金融システムとリスクマネーへの投資が日本人や日本企業の価値判断に合わないことである。現在のような価値判断が大きく変わる次世代には、グリーンイノベーションのような、ベンチャーの存在は不可欠であるが、経済運用の仕組みが完全に未成熟である。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 118 国家プロジェクトの事後評価が甘く自家自賛になっている。バイオエタノールに例を取れば、1リッターを90円で作るという目標が達成されていないのに1リッターを40円で作るという目標のプロジェクトが開始されている。夢のようなプロジェクト目標だけが独り歩きして地道に基盤技術の改善などを図るといふ事業はおろそかになっている。大部分の実証事業は大手企業と有名大学のコンソーシアムで行われている。公募のニュースが出た段階でコンソーシアムは形成されている。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 119 ライフスタイルやビジネススタイル変換の一環になりそうな、住宅等の緑化ビジネスも、補助金不足か、補助金が大手企業だけに吸い上げられているためか、あまり成長していない。現在、私は企業で、農業へのICT技術の普及による地域再生・高齢化対策を行っているが、この種の事業では重要なグリーンイノベーションの一つだと思っている。このあたりでは、実証実験が許される環境(人的・財政的)や、適切なベンチャー支援制度があれば、すぐにも活用するが、現状ではそれらがなくて、非常に苦労している。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 120 電力会社の権限が最大課題です。実証されても活用されない道を通るのは不幸だと、誰でも知ってます。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 121 基盤の弱い中小・ベンチャーに対しての、有望技術に対しての資金援助、法制度による支援(知財保護等)をもっと手厚くすべきである。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 122 グリーンイノベーションに対する明確な国家戦略が示されていない。戦略を明確にしたうえで、重要課題に対する選択と集中を行う事が重要である。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 123 前述の通り、イノベーションを加速するリスクマネーの供給が足りない。その理由としては、日本にはリスクとリターンを考えた場合、リスクに重きをおくメンタリティーがあるからと考えられる。リスクの殆どない研究開発はイノベーションなど起こせるはずがないことを理解すべき。ではどのようにして真のイノベーションを起こす可能性のあるシーズを選択するのか。それは、そのシーズの実現に携わる人で判断すればよい。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 124 エネルギー問題に関する危機意識、ビジネスモデルの構築。(民間企業, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 125 規制緩和と補助金が不可欠。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 126 京都議定書へのこだわりをやめる。風力や電池に偏った政策を改め送電発電規制緩和に重点を置く。化石燃料に変わる燃料開発を国家的課題とすべし。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 127 何でもグリーンイノベーションにかこつけて予算を求める風潮はいかかなものか。それらの中から重要課題を選択できる能力が必要。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 128 グリーンエネルギーとしての原子力発電について、原子力に対しアレルギーのある日本が利用してこられたのは、国と科学技術への信頼があったからこそである。リスクをマネージする科学技術の研究に立ち返り、制度と技術に対する信頼回復に取り組むべき。一方、省電力化の基本技術の一つであるLSIの低消費電力化について、Siテクノロジーの微細化トレンド及び限界打破に向けた取り組みでは、日本の存在感が低下し海外技術依存が高まっていることは問題である。今後、デバイス・プロセスでは、光技術との融合により、新技術を創出することに重点化されるとしても、回路技術・システム設計技術での低消費電力化技術の研究をどのように強化・育成するかが課題である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 129 国のロードマップと規制の緩和や強化が連動していない。各省庁間の共通認識と共通協議が必要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 130 バイオマスの有効利用技術は国際競争力があるが、まだ創業期なのでコストの問題があり、さらに国民(+マスコミ)の理解や関心が低いので、産業としてなかなか立ち上がれない。国家としてこの立ち上げにもっと関与すべきではないか。例えば、研究投資だけでなく、製造設備への投資や、政府関係の製品での優先買い上げなどが上げられる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 131 経済とエネルギーの側面を一体として考えた社会のあるべき姿や制度や、新興国対応を想定したビジネスモデルを考えないと、現在の環境の一面のみを重視し、国内の経済やエネルギーの側面を軽視した取り組みでは、国力の伸張・維持・強化となるイノベーションはまったく進まないと考える。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 132 系統連携に関わる規制、基準の変更や緩和、発電機器やエネルギー貯蔵機器にまつわる設置規制や安全基準の見直しと緩和。上述しましたが、グリーンビジネスは既存の経済価値では成立が限定的な性格を持っているものが多い。自発的なニーズが限定的な新規産業はその競争力を確立するレベルまで政策誘導による産業の育成が必須であり、競争力を確立できた段階で他国へ展開し、その競争力を源泉とした利益を獲得するしくみの構築が必要だと思います。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 133 政策の不明確さ。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 134 農業に関する既得権益が強すぎる。今の状況では、広大な土地が休眠し、狭い耕地で高いコストの農産物しか供給できない。完全な自由化で、自由競争にすべきである。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 135 電力を中心とする既存大企業の優遇。これが、むしろ主に製造業においては大企業におけるイノベーション創出を妨げ、国際競争力をそぐことにつながっているように感じる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 136 異業種交流の促進が必要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 137 大企業、有名大学優先で研究費や機会が配分されており、イノベーションを起こそうとしている小さなセクターが割を食っている。震災後は価値観を切り替えて、挑戦的な研究に投資すべき。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 138 関心がない。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 139 コストとの関係で実現できないものも多いが、将来に向けての投資として国が積極的に支援する姿勢と方策が必要。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 140 日本は天然資源の少ない国であり、エネルギーやエコ技術で優れている点がある。メガソーラー発電、メタンハイドレード採掘技術、そしてコジェネ、燃料電池、車のハイブリッド技術、電気自動車技術等がある。社会を支える基幹技術で開発当初はリードしても、一般化していくとソーラーパネルのようにシェアも低くなり、No.1メーカーではなくなってしまう。民間がリードしていくのが本来なのかもしれないが、〇〇のメガソーラー構想のように、本来は国や業界団体が脱原発社会を目指してビジョンを立てていくことが必要ではないかと感じる。これからの基盤となる技術、発想を持つ人、会社や団体を育てていくことも必要と感じる。松下政経塾ではないが、そのような人材を育てる機関も必要と感じる。(国会内でそういう諮問機関等があるのかもしれないが勉強不足で自分は認知していない)また世界標準となるような規格を先行リードして作っていくようにし、世界に認知させていく方向が重要。(電気自動車の充電プラグのような後出しで規格をせめられるようなことを防備していく方向)(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 141 資金調達環境→補助金制度の充実。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 142 電力供給は規律ある自由化です。また国内産業の衰退を防ぎ、雇用の場の確保、高齢化社会にも役立つイノベーションを考えていただきたい。既存の仕組みや制度を前提ではなく、白紙化から議論し既存のものが使える部分は使う、基本は新たな戦略の策定と実行です。予算の執行は継続性と柔軟性とスピードを考えたい。(民間企業、その他、男性)
- 143 生産現場の保守性が問題である。良い技術であると理解しても、現在のやり方で生産できていればそのやり方を改善しようと思わないところが多い。将来を見据えた上司的確な判断が必要である。(民間企業、その他、女性)
- 144 グリーン化へのインセンティブが乏しい。(病院、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 145 日本は火山が多く地熱発電の宝庫とされているにも拘わらず、国立公園等の規制の為、開発に障害がある。グリーンイノベーションの達成の為には環境アセスをした上でこのような規制は撤廃して良いと思う。(病院、その他、男性)
- 146 エネルギー政策全体の方向性が見えていないこと。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 147 外国の製品を輸入する際にかかる手続きの煩雑さは何とかして欲しい。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 148 「事項」間の方式としての優劣ではなく、各事項の運営上の良し悪しを問う形にすべき。(その他、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 149 出口を意識しない、要素技術の支援が多すぎる。垂直思考を導ぶことが重要である。(その他、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 150 グリーンイノベーションに関して、国として選択と集中による明確な方向性を示し、そのうえで民間がなすべき事項を国が示唆し、官民一体となって国内外の展開に向けて戦略を立てることだと考える。(その他、その他、女性)

Q3-21 ライフイノベーションの重要課題の達成に向けて、現在障害になっている事項とその解決に向けた方策について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 規制の問題、特保などいい制度を作りながら、すぐに産業化に向かない制度にしてしまう。独創性、独自性を阻害する規制強化に移行するために成果が出なくなる。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 医薬分野への規制が重い日本では開発スピードで劣る。また、ベンチャーも意欲を落とす。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 3 ライフイノベーションに必要な巨額の資金が我が国では出にくいこと。米国の、例えばニューヨークのアレキサンダーセンターやルーズベルト島の総合開発などに見られる大型投資が是非とも必要であると考え。特にiPS細胞研究が国際的優位に立てるようにしてほしいと思う。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 4 臨床試験、治験体制の充実。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 5 ライフイノベーション、特に健康科学産業に関しては、長年の医学・薬学と医薬関連産業との、固定化された関係と関連法令が障害となっている印象を受ける。ガラパゴスの進化を遂げた当該分野では、イノベティブな新分野の創出を望むのは難しいと思われる。ライフイノベーションを、「生活の質の向上」の観点から見ると、旧来の医薬学・生命科学に止まらず、文化人類学および社会科学の参入は必須である。西洋の科学を中心とした考え方から、アジアの伝統や価値観をリニューアルするイノベーションも重要になってくると考えている。その点からすると、西洋哲学偏重の固定化された価値観も、我が国における障壁の一つとなっていると思われる。イノベーションとは、新技術創出だけではなく、新しい価値の創造だからである。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 6 研究成果を創薬等の“出口”に導くため、規制の合理的な緩和と促進等の充実。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 7 国民の健康についての大量のデータの集積がライフイノベーションにとっては最大の前提条件。現在は、過度に厳しい個人情報保護制度によって、データ収集と活用が厳しく制限されている。この規制を緩和し、IT化を推進することによって、早く、正確なデータを大量に収集して、個人の医療の質の向上とともに、疫学的な解析に活用すべき。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 8 先進国に比して我が国の医療機器認可の遅さ 今後再生医療の認可も同じ問題に直面するだろう。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 9 オリジナリティの分からない研究者が決めた重要課題であるが、その内容のレベルアップを望む。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 10 患者の自己責任を前提とする新技術の治験投入の拡大を人々がまだ受け入れていないこと。これも国民の議論の成熟を待つしかない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 11 新薬の許認可に関する経過時間の長期化。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 12 障害:ゼロサム的な状況。方策:関連全ステークホルダによる長期的戦略の共有。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 13 障害事項:安全性の確認。方策:短期化。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 14 ○○先生レベルまで貢献の大きい研究者に、研究に没頭できる環境を提供できていないことが最大の問題。ノーベル賞よりも先に国としての評価をMAXにし、エフォートの中の研究時間を他の項目よりも多くなるような施策を打って行くべき。万一にも例えば米国へ研究拠点をうつすような判断をされるのであれば、それこそ国の敗北だと感じる。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 15 医薬品等の早期探索的臨床研究を行うことが日縦横に難しい。薬事法等による規制の緩和と、臨床研究推進人材の育成・確保が重要である。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 16 医療費の高騰医療費に金を使いすぎる社会システムを変革する必要があります。医療費に金を使うことを減らして、健康に金を使うべきです。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 17 先端的な医療機器などについては、認可に時間がかかることが大きな障害として挙げられます。PMDAなども審査要員を増やしていますが、全てのニーズに応える事は困難なようです。バイオサイエンス、バイオテクノロジーを専門とする人で、機械や情報科学など、他の分野もある程度わかる人が居れば、重宝されます(逆も可なりですが)。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 18 人材がいない。大学が産学連携に本気でない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 19 新技術を基に事業を起こす人材がいない。従ってその育成が必要である。これは、大学人であっても民間人であっても良く、無論官僚であっても良いのであるが、リスクを引き受ける“山師”がいないのである(40年前はかなりいたのですが)。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 20 iPS関連研究が我が国ライフイノベーションの大看板であろうが、iPSで救命された患者はまだ一人も現れていないことを肝に銘ずるべきであろう。予防医学的な取り組みや、健康年齢の維持、病気になった後のQOLの改善に関わるような地味な分野にも資源を投入すべきである。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 21 障害となっているものは特に感じませんが、全体的に高齢社会をサポートするような課題の比重が多いような印象を受けます。また、イノベーションですので、社会にどれだけ役立つかという視点からの研究が重要視されるのは当然だと思いますが、自然科学の追求という側面がやや薄くなっているような印象を受けます。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 22 ライフイノベーションの分野において独創性の高い技術開発をおこなうとき、今後は一層、倫理観の問題がつきまとうことになるだろう。この問題を予め回避、あるいは解答を用意しておく必要が高まるのではないか。その観点とJapan Originalを生み出すという観点から、敢えて仏教を側に置くようにしてはどうか。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 23 PMDAの相談費用が高額で、答えの内容が不明瞭、厚労省の認可まで時間がかかる。国外に輸出するにも厚労省の認可が必要。(これだけが問題でないが、リスクを負わず、やる気がない企業の言い訳になっている。)(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 24 医療制度や産業政策の連携した選択の集中が必要。医療の目的が何であるか(延命か、予防かなど)をはっきりさせるべき。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 25 医療機器・医薬は、日本での新製品導入が遅れがち。日本なら安全なものをいち早く導入できると言った差別化があれば、関連業界は潤う。電機業界も、医療機器にこぞって参入するはず。高齢社会のための政策設計が見えず、研究はニッチなエリアに閉じ込められている。介護や保険の制度とリンクして、施設やケアに関わる産業は発展する。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 26 基礎研究からその協働による製品開発と事業化までを積極的に推進する母体が必要。知財権、市場性などのノウハウを有する企業の積極的な参画が求められる。また国際標準化を睨んだスピード感が必須。(大学、その他、男性)
- 27 ライフイノベーションは、他の分野に比して、コストも時間もかかる。従って、アカデミアからの優れた研究をアカデミア単独で実用化に結びつけることは不可能といっても過言ではない。そこで産学官が連携し、プロジェクトを進めることが成功率が高く、近道であると考え。そのために現在欠落しているのは、アカデミアが持つシーズ・医療現場ニーズと産業界が持つ開発力とをつなぎ合わせる機能がない。現在製薬企業などを中心にオープンイノベーション型の公募などが増えているが、必ずしも最適なシーズの発掘に結びついていないと考える。現在medU-netを中心に画期的なマッチングシステムを検討中であるが、産学官での戦略作り、プロジェクトの運営を行える仕組み、統括できる人材の確保は急務の課題と考える。(大学、その他、女性)
- 28 文部科学省、厚生労働省、経済産業省などのさまざまな重複規制の撤廃と一元化、簡素化。国の審査期間が国際スタンダードと比較して長すぎる。もっと迅速にしないと、研究開発意欲がなくなり、その結果すべてで競争力を失う。(大学、第1G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 29 研究対象はヒトになるため、重要課題の達成には医学部、病院での活動が最重要になる。治験の「スピード」、「質」、「コスト」の面での臨床研究環境の改革が望まれる。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 30 新しい医療、薬等に対して実用化への規制が厳しすぎる。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 31 ドラッグラグやデバイスラグの規制緩和。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 32 基礎研究が産業として成立できるように、橋渡し研究等は当然重要であるが、世界に先んじて、ある程度のリスクはとるような姿勢で臨まないとイノベーションには繋がらない。(大学、第2G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 33 ライフイノベーションの場合、基礎研究(例えば基礎医学)と商品開発(創薬)とを繋ぐのは、医療現場でのニーズであり大学病院でのトランスレーショナル・リサーチである。このリサーチを支えるのは医学と工学あるいは農学や理学との連携であるが、研究者の研究時間の確保は年々困難となってきており、研究開発の現場で研究者を支える支援スタッフの不足が著しい。特に、大学におけるリサーチアドミニストレータ(URA)や産学コーディネータ(CD)の様な研究支援人材の育成と人事制度改革が急務である。専門職業人材として、専門の知識を持って継続的に研究者を支援する体制の整備が望ましい。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 34 臨床治験の空洞化→認可体制のみなおし(早期化)。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 35 臨床研究にかかる人材の育成、臨床研究支援(基盤研究の推進(研究費、施設))、医薬品・医療機器等の審査・承認体制の改善。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 36 施設や人材(雇用の自由化を含む)のための研究経費。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 37 医療においては、研究から実用化までの期間が長く資金も多くかかるため、企業側の負担が多いと思われるので、薬事法を改正(期間を短くするなど)するか、国からの資金補助などを行い、企業のリスクを軽減させるような取り組みが必要であると思う。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 38 グリーンイノベーション同様、選択と集中が曖昧であると感じる。また、ips細胞について顕在化したのが、知財マネジメント体制・意識の希薄さは否めない。(大学、第3G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 39 特に各省庁の過度な規制、縦割り行政。(大学、第3G、その他、男性)
- 40 医療関係機関に研究が集中しすぎており、もう少し底辺を広げた(基礎的な部分)分野も入れておかないと数年後には立ち行かなくなる。(大学、第4G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 41 ライフ関連の研究では、研究者以外の人々(良識有る第三者)の倫理観も無視すべきではない。生命を扱う研究では、短期的には研究推進の障害になるかもしれないが、説明に時間をかけて、コンセンサスを得るしか無いと思う。(大学、第4G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 42 再生医療などのライフイノベーションを達成しようとしても、新しく生み出されたテクノロジーに対応できる規制が無く、実用化が止まってしまう。また、従来通りの支援方法だと、必要な支援が必要とされる場所に届かない。新しく創造される価値を前もって評価し予測して、規制緩和に反映させておくこと、未来を予測した中長期的な投資を行うことが必要である。(大学、第4G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 43 安全性等に十分配慮しながら、医薬品の治験等に関わる規制緩和を戦略的に進める必要がある。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 44 健康保険制度との適合性についての考え方を明確にする必要がある。細胞を活用した医療機器やロボット医療機器などの適切な安全審査体制が必要である。(公的研究機関、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 45 選択と集中が出来ていないこと(具体的な戦術と中長期ビジョンが不足している)。人“財”の確保が不十分である(スポーツ界および一部企業の様海外からの人材も考える必要あり)。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 46 文科省(JST)と経産省(NEDO)の協力は進んでいるようであるが、厚労省との連携がまだまだのように思われる。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 47 QOLの向上には、技術、研究以外の要素(介護、リハビリ支援等)が大きく、国の施策対応の遅れが課題と思う。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 48 ヒトへの適用の加速化。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)

- 49 医療機器審査制度。医者とそれ以外の専門家(例えば、工学研究者)との過度の区別。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 50 異分野融合。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 51 メーカー単独のものが衷心に成っていると思います。これらを競合他社であっても強いリーダーシップをとれる構造を作り、利害を超えたプロジェクト作りが必要かと思ひます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 52 予防や早期診断が本当にQL上有益なのかの合意が、国民にできているのかに疑問がある。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 53 許認可の緩和、スピード化。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 54 この分野は、成功のリスクが大きいので、基本的な開発に公的な資金が必要になる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 55 ES細胞の臨床研究指針のような指針が明確にならないこと、設定が遅れることで治療法の提供が大きく遅れている実態がある。レギュラトリーサイエンスの整備とそれを早急に指針や審査基準に取り入れる仕組みの構築が急がれる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 56 厚労省の問題なかれ主義。自分が認可したくない。先に、外国でも実績をあげてもらえば、自分が決めなくても良い、と思う心。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 57 ライフイノベーションの枠組みは医療とICTの組み合わせが大半のようだが、高齢化と相まってこの種の取り組みの多くは一定の意味を持っている。iPS等に代表される国際的先進事例には産官学一体となって世界の最先端になるべく努力すべきだ。しかし、少し目を開ければ、科学技術以外の面への投資が必要になる。システム以上に重要なのは、医師不足に代表されるような医療・介護等に従事する「人」の不足で、特に地方の場合は、ロボットを導入するより生身の医療関係者を増加させるべきで、そのための高度看護士制度の実現や、医療関係者の待遇改善等を行うべきだ。国民性や文化の違う外国人を介護の現場に投入しても、介護を受ける高齢者は喜ぶだろうか。一方で、失業保険受給者の若年層も増加しているのに。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 58 実用化に対する各種規制の再検討。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 59 例えば高齢化対応技術の開発において、実際の高齢者、高齢者関連施設の方に協力を仰ぎたい場合がある。そのような取り組みへの協力に対し、制度として何らかの(協力が望む)インセンティブがあると実質的な成果に結び付けやすくなる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 60 普及にむけたビジネスモデルの構築などがきちんとできる人間が少ないことが課題。そういった人材を育てるしくみが必要。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 61 新薬関連の規制は、日本では米国に比べて厳しいように思われる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 62 厚労省の規制のハードルの高さ。国民がリスクを負って規制緩和することが必要。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 63 iPS細胞の実用化までには、多くの課題があるので、産官学が一体となって研究開発を進める必要があると思ひます。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 64 臨床実験を含めた研究開発支援体制及び法規制の整備が遅れているのではないかと報道を通じて感じる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 65 若年層の健康状態が悪くなっていることがうかがえる。学校において成人病予防教育と食育教育をすすめるべきである。また、この手法を海外に広めていくべきである。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 66 薬事法。特に医療機器の承認プロセスにおける治験条件、保険収載の条件が明確でないこと。創薬とは切り離れた医療機器独自の承認プロセスが必要と思ひます。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 67 死生観や倫理的な課題についての国民的な議論が少なく、研究開発の方向や範囲に常に疑問や懸念が伴う点が、大きな障害要因と考えられる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 68 閉鎖的な医療規制・医学会、IT化の遅れ。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 69 医療価値の検証にはFDA申請などの法規制対応が大きなハードルである。しかも、その法規制は年を追って厳しくなる傾向にある。こうしたトレンド、全体像をいち早く把握して相手国の言語で実務を回せる専門性が国内には限られている。こうした領域の専門性を育成する機会、機関の強化が強く望まれる。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 70 人類という視点に立った場合、ライフイノベーションの国への帰属度は、地理的要因と関わる先のグリーンイノベーションより遙かに薄い。ライフイノベーションに対しては、より国際的な共同体制が重要になると考える。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 71 高額な開発費用とライセンスがネックになってくると思う。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 72 国内で医療ビジネスを行う場合、そのビジネスモデルは保険点数等の国固有の規制・制度に応じて設計せざるを得ず、それは国際競争力の向上には直接結びつかないケースも多い。国際的な規制・制度の統一感を持たせていくことは、世界市場をターゲットとするビジネスを生んでいく上で、必要ではないか。(民間企業, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 73 府省間の縦割りによる研究テーマの重複。この問題を解決するため、国にとって戦略的と見なせるテーマに関しては、府省横断プロジェクトとして遂行する。(民間企業, その他, 男性)
- 74 たとえば薬の認可、医療機器の認可に必要な費用と時間を大幅に削減し、中小企業や新規参入企業にも製品開発、販売の機会を広げていくことが重要。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 75 ベンチャー支援に対する税制の変更。台湾のサイエンス・パークは法人税無、法人の従業員からの所得税から回収する。(その他, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 76 まず、「選択と集中」でターゲットを明確に絞り込み、その中でも優先順位をつけること。次にそれを実現するための種々の規制を緩和・廃止すること。さらには官民を挙げた、国際標準化と国際展開に向けて取り組むこと。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 77 産業の規制、医療リスク、ビジネス化の難しさの問題解消に国の支援制度を強化すべきである。今後の超高齢化に伴う医療費の増加があり、そのためにもICTの導入・普及を図る個別化医療へ移行していくべきと考える。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 78 医学、医療の特殊性を考慮にいれず、ただイノベーションなる言葉が独り歩きしている点。もう少し現実と日本の特殊性を配慮した課題推進が望まれる。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 79 医療に関連して、様々な規制が有るようで、これらが本当に適切な規制かどうかをもっと議論して、より研究開発、産学官連携が自由にできる仕組みがほしい。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 80 コントロールできる技術であっても人命にかかわると法律の問題が生じる。科学技術は人間のためにあつてしかるべきであるが、規則のための規則に縛られているところがありはしないか。倫理に反することはよくないが、規則のための規則に振り回されないようにしたい。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 81 自然科学と社会科学の連携が必ずしも上手くいっていない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 82 グローバルな人材調達の仕組み。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 83 規制の解除。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 84 医療分野における医師、研究者の少なさ、大学においては大学院生の少なさなど、人的資源が乏しい。また、生活の質の向上関係では、介護等の労働環境(賃金、労働条件)の悪さからやはり労働人口の増加は望みにくいために実証実験や取り組みの場が十分確保できない恐れがある。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 85 認可などバリアの高い制度が多く存在する。認可制度をすべて撤廃する必要はないが、時代の変化に対応した認可制度に改組すべきである。新しい機器ができて、古い基準で審査するようでは、イノベーションはおこらない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 86 省庁間の協力・連携体制の不足。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 87 認証までの期間の長さ。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 88 中小企業の医療機器分野への新規参入のための施策が全国各地で進められているが、中小企業からは薬事法や製造物責任等が参入への高いハードルとして指摘されることが多い。一般医療機器の対象の拡大とヘルスケア産業の市場開拓が重要であると思われる。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 89 寿命はどのように決められるべきなのか、科学技術のみでは解決できない問題を多く含んでいる。一方、自殺率の増加は心の病気だけではなく、それを誘因する社会問題も含んでいると思われる。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 90 障害になっているものとして下記が考えられる。診療データ、医療データの収集。大規模コホート研究のためのデータ基盤。医療が分かるIT人材。(大学, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 91 旧帝大や大手との競争で負けることから、もう少し応募区分を細かくして、地方の大学や中小企業を優遇する事業公募を期待したい。(大学, 研究員、助教クラス, 男性)
- 92 日本が牽引してきた自動車産業など、次の展開に向けての重要な課題を抽出して取り組むことや、日本が向かえている高齢化社会に対する国の対策などが必要であると思う。(大学, その他, 男性)
- 93 いわゆるドラッグラグ、デバイスラグの解消に向けた法整備を含む改革が必須。また、新規開発化合物を創薬に繋げる仕組みの整備、治験を迅速に行うための中核病院の整備など、分野を超えた体制の構築が必要である。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 94 電子カルテの統合やデータベース化などの整備、それを運用する人件費や人材確保。とくに、各病院で使用されている電子カルテを、共通のデータベース構築に活用するための国家戦略が早急に必要。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 95 省庁間の垣根を低くして、市場の創出への努力が不可欠である。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 96 創薬をはじめとする医薬品等の開発と製品化に際して、国際的にみても長期の開発時間を要していること。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 97 「生きる権利」と「死ぬ権利」に関する問題点の整理と法律等の整備が遅れている。また、リスクの回避に向けた先行投資が遅れている。例えば、インフルエンザ等の未知の病原菌に対応できるような研究開発にも十分な予算措置をしていざというときに備えておく必要がある。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 98 医療の対症療法、技術の進歩は確かにすばらしい。そのため長寿は進んでいるが、はたして健康に生き、幸せな老後なのかどうか、それよりも健康増進のスポーツ(生涯スポーツ)や健康なマインドを作る方に力を入れてほしい。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 99 財政上の問題があり、産学官の連携が必要である。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 100 選択と集中すべき課題の選定、研究支援のあり方の決定に、現場の研究者の意向が十分に反映されていないように思われる。まだ中央省庁の縦割りの弊害の結果、省庁間の牽制と競合に研究者が翻弄されている事例もあるように思われます。何が重要な課題であり、どう攻めることが最も効率的かについての研究者の識見を十分に活用する必要がある。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 101 個人情報保護法実施以降の日本人の個人情報に関する意識と、フェイスブック等SNSが急速に浸透するその他の世界の人の意識の差は、まるで鎖国を実施していると思われるほど大きい。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 102 巨額な予算が先で実態があとな点もあるかもしれません。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 103 医薬品開発において、臨床試験にかかる費用が大きい、期間が長いなど日本から革新的医薬品が、育ちにくい。規制緩和、特区の活用などで少なくとも国際水準に合わせる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 104 薬事法の承認が大きな障害。治験の合理化や承認のグレード分けにより、先進技術を用いた医療を早期にマーケットに出す等の仕組み作りが必要と思う。国家主導による戦略、仕組み作りが肝要にて、関係各省庁の主張にとらわれない強い政治の確立が最重要と思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 105 薬事法や省庁間の壁⇒真の省庁間連携。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)



- 106 ビジネスとしての姿が見えないのが、最大の課題であろう。将来像も含め、広範な議論と、あえてリスクテイクする者へのサポート体制が重要と考える。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 107 リスクへの過剰反応。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 108 薬事法などの規制により参入障壁が高い。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 109 三位一体改革の遅れ。社会福祉予算+税制改革+民間投資。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 110 ライフイノベーションの対象となる医薬品、医療機器、再生医療はいずれも厚生労働省(PMDA)の許認可対象となる。この許認可体制が諸外国に比し、時間がかかり、厳しいとの指摘は承知の事実。これに対し、PMDAが最近、多くの努力を続けていることも事実である。一方、文部科学省、および、厚生労働省がオールジャパンでの創薬推進体制の構築に力を入れており、その充実が成功の鍵を握ると考える。但し、ここでも2省の連携がうまくできるかがポイントになるので、全体を見通した創薬推進司令塔を構築する必要がある。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 111 新しい治療法や治療薬の試験などを日本で行うことのハードルが高すぎる。規制緩和を図るべき。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 112 電子カルテ等、情報の一元化と個人情報壁。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 113 医療、創薬分野においては、アメリカなど先進諸外国を参考に規制緩和、国による支援体制の充実が必要だと思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 114 医療・創薬等の研究商品化では金がかかりすぎる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 115 予算の年度会計をやめて、繰り越せる仕組みにする。欧米型の学生も9月入学7月卒業とする。サマータイムも導入し、北海道、九州では時差があってもよい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 116 行政の規制。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 117 “福島以後”の視点に立った政策や産官学の共創体制を、今以上、表(おもて)に掲げることに尽きる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 118 薬事法の改正。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 119 ①行政と医師会等との協議が必要②アメリカなど、外国の圧力にどう対処するか、行政レベルでよく審議して判断し、対応する組織を作ることが必要(以前、アメリカの企業から圧力があつた)。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 120 予防的分野の生活習慣の改善課題に重点化し、種々の手法からアプローチしていける事業化支援。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 121 ライフイノベーションの分野はキャッシュフローのサイクルが長期に亘ることが大きな問題。よって、どんな企業も資金的な問題に直面する。このギャップをいかに埋めることができるかがキー。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 122 何より先に、健康な老人しか病院に行かない現状をどうにかした方がよろしいかと思えます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 123 産官学による長期間にわたる連携体制の維持と、それに必要な資金を安定的に確保することが重要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 124 成功モデルが必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 125 よく分かりませんが、業界、規制のもとでは、議論がかみ合わない場合があり、制度そのものの議論が必要ではないか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 126 保守的に社会が進んでいる状況を打開するための選択と集中を国がリードできるかがカギと思われる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 127 ライフイノベーションの効果は価値観とも大きく関連しており、目標がぶれやすいことが障害になっていると思います。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 128 もはや新薬がでても購入する市場がない。再生医療はコストが高すぎて事業になりにくい。人口構成の変化は日本の医療産業市場を拡大しない。お金をかけずに高齢者のQOLを高めることが最優先であって、国民は必ずしも長生きや高度医療は求めていないからである。医療産業には海外展開を奨励し、治験は海外で実施することを優遇する。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 129 これまでに多額の研究開発投資が行われているにも関わらず、新しい市場は伸びていない。あらゆる方策を用いて新市場の創出が必要。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 130 健康・医療といっても、実は近接領域のように見えて取り組みは非常に異なってくる。今後の日本にとって、予防医学、予後治療などのヘルスケアの取り組みが必要だが、これは社会として、地域としてどう取り組むのか、個人の意識改革なども技術開発だけでない問題が多く、合わせて研究しないと成果が上がらない。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 131 創薬への疾患サンプルの活用など、一企業では対応の難しい(人類の財産でもあるため)課題もある。これら課題に官は、産学と共に先頭で取り組むべきと考える。また、この際は国際展開も考慮する必要がある。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 132 ライフイノベーションを興すと言うことは、現在の社会規範、社会構造(法令、規則)を変えていかないといけない状況が発生する可能性があるが、現状の活動は、現状ありきで何とかしようという発想しかないように思える。そこは政治家の強い意志が必要であるが、政治家自身が将来のあるべき国家像を示していないため、研究者の活動が空回りしている嫌いがあるし、結果国民の税金をムダ使いする研究開発を進めてしまう危険性が大いにある。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 133 巨額の予算が投入されているかもしれないが、分野外の者からはその様相が垣間見えないことは問題かもしれない。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 134 情報分野に閉じた領域では、ライフスタイルは大きく変化してきた。今後、通信と放送、通信と交通、通信と医療、医療とロボティクス等々、ライフイノベーションには、異業種間の技術融合が求められている。規制緩和と管理・監督のシステムが重要と考える。(民間企業, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)



- 135 国の財政逼迫の問題。何を重点化するかの決断。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 136 少子高齢化が進んでいるが、加齢に関する疾病への対策が不十分なのではないか。新しい予防、診断、治療法の開発が望まれる。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 137 厚労省の新薬規準が厳しすぎる。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 138 安全性重視の考え方が重く、スピード感確保の足枷になっているのではないか。「試行」しやすい環境づくりが必要と思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 139 態勢作り。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 140 高齢化社会を支える介護等の人材不足が課題。海外の人材を活用できるように規制を緩和すべき。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 141 研究開発にとどまらず、研究開発後の実証実験、市場展開や事業化、市場普及や拡大までも含めた支援が必要。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 142 小中学校の教育が最重要と考える。まず算数・国語を重視し、数学的・論理的思考を若い時期に鍛えるべきである。英語も早い時期から論理的な文章を読み書きできるようにするべきである。また、課外教師を使ってホンモノの科学の「楽しさ」を体験させることが重要であろう。(民間企業, その他, 男性)
- 143 患者や患者の周辺を支えられるよう、もっと心理や保健の分野の専門家が医師らと対等に。医学の分野の垣根を取り払ってほしい。(民間企業, その他, 女性)
- 144 新しい診断法や治療法の開発には、それらを探索する基礎研究部門と、検証をおこなう臨床研究部門双方の活性化が不可欠である。前者については、医師のみによる研究だけでなく、広く様々な研究領域から研究者を呼び込むシステムが求められる。医療機関が理学博士等を任用しにくい制度などに改善が求められる。後者については、とくに研究者主導臨床試験をおこなうために必要な制度の改善、資金、人的資源の確保について、国がより積極的な役割を果たすことを期待したい。(病院, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 145 ライフイノベーションの目標や目的に疑問を感じる。老化や疾患の治療などが対象になるようだが、ヒトを種として捉え、種としての生存や発展をどのようにするか視点があるべきと感じる。高齢者ではなく、若者の健康、生きがい、幸福感に視点をあてたイノベーションが望まれる。(病院, その他, 男性)
- 146 世界と日本の規制の差異。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 147 治験環境の未整備、外国企業による困り込み。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 148 医療や介護について掛け声ばかりで前進しないのはなぜか、原因がよくわからない(解決策についてはN.A)。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 女性)
- 149 医工連携による医療産業の創出、創薬における世界展開において、法規制のために開発に手を出さない、あるいは国外で試験を実施するなど、我が国の発展を妨げている。(その他, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 150 ゲノム情報を含む医療情報の安全かつ一元的な管理と当該情報の利用が不十分である。個人情報保護法や医療倫理等を整理して、医療情報を、安全で使い安い仕組みを構築することで、新薬の開発、適切な医療の提供を可能にできると考える。(その他, その他, 女性)

Q3-22 東日本大震災からの復旧・復興に科学技術が貢献できること、科学技術が貢献する上で現在障害になっている事項について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 オールジャパンで考えてほしい。省庁細切れの議論はやめるべき。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 人社系の貢献の枠組みがないように見える点が問題である。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 3 放射線に対する対応として過敏を和らげるの必要あり。マスコミは過敏な意見の科学者を利用して国民の過敏をあおっている。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 4 太陽光発電、燃料電池、水素発生技術等を組み合わせたグリーンエネルギーシステム。発電量当たりのコスト高。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 5 何をあいても放射能問題(除染、保存)を解決することが最大の技術課題。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 6 基盤研究だけでなく、実証実験にも重きを置いた審査体制で研究・開発資金を受けられることが重要。たとえば、ロボット、センサの実用的な応用開発など。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 7 これまでに蓄積された原発および放射線の人体に関する情報で、分かっていることや分かっていないことが明確に報告されていないと思う。ガラス張りにする必要があると思う。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 8 正しい情報の欠如。理科教育にかける時間の欠如。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 9 地域に必要な科学技術の整理と現場の調整。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 10 震災からの復旧・復興に科学技術の貢献は不可欠だと思われる。貢献に関して障壁となっている根本的課題の一つとして、統一的な組織体制の欠如があると考えている。現状では、対応可能な課題を、対応可能な研究者あるいは組織が個別に対応できるように見える。復旧および復興には、コンサートマスターの役割を担う人物と、全ての事業が統一目標に向かって鋭意創意工夫をする組織体制が必須である。その過程で、イノベーションが起こり、我が国独自の新しい価値観や技術が生み出される。強いリーダーシップと見識を持ったキーパーソンの出現が待望される状況である。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 11 復旧・復興にあたって重要なことは、狭い意味の科学技術で貢献することではなく、広く人文・社会科学も含めた総合力を發揮することであると思われる。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 12 短期と中長期対応の仕分けと復旧・復興資金の重点配分が要求される。今後予想される震災対策計画づくりに有用な、科学技術プロジェクトの推進を図るべきである。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 13 過疎地域であったところを元の過疎地域に復興しても地域活性にはつながらないと思われる。地域の将来ビジョンを示す上で科学技術の貢献は大きいと思う。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 14 現在の科学が貢献できることは多い。しかしながら、科学者の視野狭窄と連携の不足が、総合的現実的な復興の障害となっている。一例を挙げると、人口動態や過疎地域のコミュニティの研究者は被災地の人口流出を予測しているときに、非現実的な金額を必要とする大規模な高台移転構想を都市計画等の専門家が提案をしている。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 15 提案などの受け入れ態勢。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 16 震災からの技術的課題が分からない。中小企業でもバックアップできることがあればしたい。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 17 各種提案の窓口が複雑すぎる。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 18 1. ニーズの明確化: 容易に想像できる分野に加えて、見えにくい貢献が必要な分野があると思われる。ニーズの発信をさらに進める必要がある。2. 貢献に対する評価の確立: 研究の選択と集中が進んでいる中で、復旧・復興への貢献が、長期的に見てどのように評価されるかが問題である。評価を定着させることが、貢献を支えるように思う。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 19 震災から1年以上経った現在において、震災を受けた人々に明るい未来があることや夢を与えることが科学技術の最も大きな貢献と考えます。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 20 科学技術に関する国民の信頼が揺らいでいる。また、大規模な風評被害に見られるように国民の科学リテラシーの貧困が明らかになった。これらは、中等教育における理科教育の貧困、生涯教育における理科教育の貧困を反映しているのではないかと。また、福島は放射線科学のオンリーワンの絶好のチャンスであるという認識の下に国家プロジェクトを多数立ち上げる必要がある。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 21 原子力発電所の事故による放射線を簡便、正確、迅速に測定できる検出器の開発が、復旧・復興に大きく貢献できる。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 22 震災復興のために科学技術の投入は必要。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 23 医学、医療から、この災害における人の心、行動様式の多様性を精密に解析、分析し、人間の多様性を解析するような研究プロジェクトを打ち立て、真の人間科学研究を推進する。その成果を直ちに社会に還元し、一日も早い災害を受けた人間の復興に努める。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 24 現実的目標や方法の策定が必要。コストや収入等、復旧、復興の道筋が情緒的に見える。産業界が、どうしようとしているかを明示して欲しい。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 25 復旧・復興と技術を結びつけるには現場におけるシステムデザインの飛躍とその積み重ねが必要。そのうえで立ち上がる枠組みとして中期的に研究の方向性を設定していくことが望まれる。土木、建築系の諸制度がそういった飛躍を妨げる方向に機能している可能性もあるが、標準化の制度を撤廃すればいいという意味ではなく、バランスが難しい。その点で「社会技術」というコンセプトは期待される。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 26 資金的な援助が十分に必要であると思います。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 27 障害: 長期的エネルギー戦略・エネルギー政策の社会的な認知。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 28 災害からの復旧・復興に係わる科学技術は、これまでのところ、広く検討がなされていない学際的な分野であると考えられる。多くの意見を集め、可能であれば、専門の異なる研究者・技術者からなる、学際的学問領域を立ち上げ、それに係る専門家を養成することが重要と考える。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 29 日本全体の復興に向けたグランドデザインを政府が示し、各分野について科学技術者を公募してはどうか。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 30 放射能汚染の状況等、客観的で一般市民にも分かり易い情報の提供が必要。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 31 建築など各分野が持つ技術・情報の提供や、知識を活用した調査などが実施できる。これらを実施していくための各種取り組み全体を調整する機関がないこと、予算の確保に伴う手続きを既存に沿って行うために、即断即決して行われるべき事柄にも膨大な時間を要することが障害となっている。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 32 研究者が自らのテーマを適用しようとして、地元のニーズに沿っていないものがあるのではないかと。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 33 財源目当ての提案が多い。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 34 どのような社会を構築するかについての構想が未成熟であり、折角の貢献が水漏れ状態になる危険性ははらんでいる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 35 復旧と復興が混ざってしまっている。また、被災地が「自らが中心になって復興します」という言葉を言い続ける限りにおいて復興はただの優遇措置になり下がってしまい、経過時間とともに進まなくなると考える。科学技術に何が求められるのかについて、具体的な課題はやはり行政が公正に議論した上で示し、課題に対して力を出す者は地域を越えて協力できるような仕組みを示すべき。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 36 放射能の障害とその認識にかなりの温度差が出ていると思われる。科学技術がこれらの払拭に相当貢献できると思われるので、これらの研究にもっと資金と人財を投入し、国策として環境を整備してもらいたい。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 37 大学研究者以外が、研究成果を実用化する仕組み・人材・予算。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 38 放射能汚染の除去とストレス耐性の高い街づくり。今現在、科学者が貢献する上で大きな障害はないと思うが、研究者の被災地への集積(移住)を促進するための強力な財政支援が必要か。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 39 放射性物質の除去は望まれる技術であるが、現代の科学では、変換してなくすことはできない。吸着などを利用して取り込むことしかできないが、吸着して集めたものをどうするかという問題は残っていく。隔離することも将来的なことを考えるの賢明とは思えない。なぜなら永久に安全に隔離することは不可能に近く思える。震災の復旧・復興には次に起こるかもしれないことに対していかに準備をしていくか、その対策である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 40 復興庁が東京にあること。なぜ、最も近い地元におかないのか、極めて不自然かつ不合理に感じる。科学技術が役立つ云々の前段階が、大きな障害である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 41 放射能除染については貢献できると思う。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 42 緊急時を想定していない様々な法律のしぼり。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 43 あたらしい科学技術拠点の作成。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 44 東北地方に根付いた、あるいは根付くような技術が生きるような産業を創造する。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 45 「復興」だけでなく、それ以前の「予防・鎮圧」についても考慮し、これからの安全・安心に貢献する研究や啓発活動をする。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 46 今大事な事は、復興の為には国民が「総員一層奮励努力せよ」という事なのでしょう。トラブルの原因の検証は大事ですが、担当者個人の責任の追及などは、後回しにせざるを得ません。政府の委員会の委員を努める大学教授が、東電から研究奨励寄付金を受けていたことが、新聞などで報道されています。まるで悪徳商人と代官がグルになった様な取り上げ方をされていますが、大学の基盤研究費などを削減して、外部資金で研究も教育もやるように指導したのは、長年にわたる政府の政策です。講座費のみでは、卒論生の指導もろくにできないというのが、多くの大学の理工系の実態ではないでしょうか。このような事実を、一般の読者は知らないと思われるので、事実として国民に説明することも政府の責任ではないかと思われます。電力会社と共同研究などの協力関係は無く、寄付も一切貰わない専門家を、もし社会が求めるのであれば、始めからそのような人材を一定人数以上、常に確保しておく必要が有りますが、人材育成の制度根幹からの変更になります。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 47 被災地から発信されるニーズを簡単に検索できるシステムを構築し、解決案がある場合はそれを発信者に通知する。解決案がない問題に対しては、問題ごとにフォーラムを作り、予算をつけて解決する方策を見いだす。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 48 とくに原発事故の原因究明が進んでいないようであるが、日本の総力を結集できるような政治判断が欲しい。それがほど遠い。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 49 科学技術、特に原子力に関する国民の信頼が地に墜ちた。科学者、研究者が何に対して責任を持ってきたのかが、国民には見えなくなってしまったのではないかと。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 50 短期的には、廃材処理過程での放射性物質の除去方法の開発。中期的には放射線による人体への影響について徹底的に解明。特に微弱な放射線を継続して受けることにより、人体にどのような被害(または好影響)を及ぼすのかを明確にする。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 51 福島原発の事故について風評被害に近い現実があり、科学技術と産業の進展に大きな障害となる恐れがある。地震(振動)による故障と、津波による故障との識別を早急に行い、原子力発電所のあり方を明らかにする責務がある。また、放射線に関する「正しい認識」を早急にまとめ世界に発信する責務がある。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 52 東日本大震災に科学技術が貢献できることは多分野・多岐に亘ってあると思われるが、災害現場と科学技術専門分野との連携が十分とれていない感じがする。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 53 まず現場を知ることが重要である。被災地の自治体や企業が復興のために何を必要としているのか、現地の要望を正確に把握する必要がある。現状では、国は法整備を急ぎ予算化も行っているが、実施段階ではこれまでの法律や規制などで制約を余儀なくされている報道が目につく。科学技術の力を十分発揮できるように規制緩和や法の現実的、弾力的適用が重要である。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 54 復旧・復興を直接的な目的とした科学技術貢献施策は不要。復旧・復興には即時性を重要視すべきで、短期的な技術開発は得てして良い成果が得られない。復旧・復興であれば、従来技術であっても、経済性を優先した施策が有効。真の復興には、世界的視野で先進的な技術を育むべき。このとき、単に被災地域に直接資金が投下されるか否かで、技術開発の振興施策を選定する必要はない。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 55 科学技術は今に、ではなく、次なる備えにこそ、その英知は発揮される。まずは除染に最新の知見と技術を集中できるような施策展開を望むものである。いまこそ産官学連携の緊急解決課題として除染技術に対する大規模プロジェクトを世に広く募集しても良いのではないかと感じている。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 56 情報不足:被災地で何が必要なか、生の声を吸い上げるシステムがない。情報のボトムアップのシステムを至急整備する必要がある。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 57 日本政府の方向性、スピード感のなさ。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 58 工学系と社会学系の議論の融合を促進すること。復興は箱モノではなく住民の将来の生活設計であることの認識が重要。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 59 震災からの復旧・復興に貢献できる科学技術とは、被災地の多彩なニーズに対応可能な技術であると思われる。しかしながら、多くの大学は、被災地から遠く、直接的にニーズを拾い上げる方策がない。したがって、現場ニーズを調査し、必要とされている技術を広く公開する機関が必要であると思われる。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 60 これまで、震災や放射能などの学術研究情報が国民に十分に伝えられていたか問題である。特に、中等教育の理科教育の中で、物理、化学、地学、生物の各学科が全て履修されているか。知識のない人々は過剰反応するかも知れない。科学技術を学ぶ姿勢を復活する必要があると感じています。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 61 復興資金が使いきれない程あると地元が知っている。その計画内容が国民に知らされていないので、手伝いに参画できない。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 62 再生可能エネルギーの被災地での活用、研究施設の設置、産業振興など貢献できることは多くある。但し、被災地、とくに放射能汚染が存在する地域への研究人材の派遣、海洋利用のための漁業補償が進むかどうかは分からない。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 63 私は福島に2週間に1度くらいの割合で入っていますが、福島県で土木工事による土壌除去等の除染は止めるべきだと思います。除染効果はありませんし、仮置き場の莫大な汚染土壌は将来に問題を先送りにするだけだと思います。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 64 多くの有用な研究活動、研究成果が蓄積されている。しかしながら、それらを俯瞰的に見られるような制度やシステムが整備されていない。復旧・復興に資する科学技術は、今後の東海、東南海、首都直下型の地震に対する防災・減災にも必要不可欠である。さらに、国は、防災・減災に関する技術開発、研究課題に、もっと投資が必要であろう。さらには、それらの内容と成果を俯瞰できる仕組みの整備が必要である。防災、減災の研究開発に携わっている研究機関等は多岐にわたる。その監督官庁も、文科省、経産省から環境省、国交省にまで至る。縦割りの弊害をなくし、柔軟な連携を実現させるには、大胆な研究機関等の統廃合が必要なのかもしれない。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 65 既得権益を押さえて、前進するリーダーシップの欠如。既得権益とは、既存の産業や研究分野およびそれらを担う人材のことです。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 66 極端な補助金のつぎ込みではなく、インフラ再構築を産官学で進めることに資金投入してほしい。(大学, 部・室・グループ長, 教授クラス, 女性)
- 67 復旧・復興に向けた、科学技術「知識」の貢献の障害は、そのような知識が利用可能か、復旧・復興のために行動する人が把握できない、アクセス出来ないこと。復旧・復興に向けた、科学技術「人材」の貢献の障害は、行動することのインセンティブ、評価システムに乏しいこと。倫理観や使命感だけで動ける人は限られている。(大学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 68 科学技術に対しての国民からの信頼が揺らいでしまったことが最大の障害ではないでしょうか。(大学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 69 ICRPですらまともな解釈できない人材が政府に専門家として雇用されている。アリバイ的ではなく、批判的に吟味して政府は必要な人材を登用すべきである。(大学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 70 災害に強い「モデル都市」を提案し、そこで活用される技術、システムを確立することが、科学技術の復旧・復興に対する最大の貢献と考えます。(大学, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 71 安全性について国民を納得させる根拠を示すこと。安全ではないときの対策案など。透明性をあげるべき。食品にしても、現在、何が安全で何が安全でないのか。(大学, 研究員, 助教クラス, 男性)
- 72 優先されるべき課題と具体的な対応策が整理されていない。従って思い付き的な資金投入の感が否めない。(大学, その他, 男性)
- 73 風評被害などが特に大きな障害となっており、瓦礫の受け入れなどにも大きな影響を与えていると思う。安全基準を明確に伝えるなど、国民へ安心感の確保が必要。(大学, その他, 男性)
- 74 科学技術の貢献というよりも、復興のプラン・推進体制がよく見えないため、国内の力の結集が出来ていないのではないかと。科学技術の問題ではないと思う。(大学, その他, 男性)
- 75 震災復興・復旧に必要な科学技術力の収集方法の改良が必要と考える。現体制では、復興・復旧に必要なかつ最適な知見が収集しきれないように感じる。(情報収集方法に偏りがある)我が国のアカデミアの潜在力をフル活用できるように、各分野毎の全国ネットワーク体制を取っていくことで、情報の一元化が進み、豊富な選択肢から最適な知識を選択可能になると考える。(大学, その他, 女性)

- 76 ①復興の基盤となる科学技術・学術が軽視されがちである。実地で必要な技術開発のみでなく、将来の技術の基盤形成も重要であるという認識を共有しなければならない。②科学的根拠に基づく復興支援のためには、国が保有する種々の情報の公開と自由な利用の許可が必要。③復興関連研究の予算執行については、特例的に弾力的な運用を認めるべき。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 77 連動地震、“安全神話”の原子力発電所事故など、平和ボケの日本人が大きく頭を切り換える絶好の機会だが、そのような積極的な提言は少ない。(大学, 第1G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 78 エネルギーを効率よく使うシステムの構築、特に機器やシステムを制御し省エネルギーとするベースとなる情報通信関連機器はきわめて重要。これらを構築することにより日本のみならず世界に貢献することができる。ひいては我が国の産業競争力となる。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 79 東北地方に研究費を集中することが、科学技術の貢献になるわけではない。全国的な組織で進めるべきと考える。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 80 日本が今後どんな社会・国を目指していくのか、の定義の議論がない、つまり、whatがなくて、いきなりにhowの議論に入っている現状が大問題。震災復興は、新しい、将来につながる社会を試行する千載一遇の機会であると捉え、日本の将来像を徹底的に議論するきっかけにしないといけない。それが無い状態で、どのように科学技術が貢献するかの議論は、局所的な対処療法にすぎず、もちろん局所的には成果を出すだろうが、大局的には不毛であるとする。(大学, 第1G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 81 国民に災害に関連した正しい知識を伝えることが科学技術の使命である。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 82 ロボットを活用した復旧・復興活動。放射線測定、放射線除染。震災現地でのパソコンの立ち上げ・見学。写真の洗浄。大学・同窓会・学生プロジェクトによる義援金。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 83 東日本大震災及び、同震災に起因して発生した東電福島第一原発事故による復旧・復興において、現在一番問題となっているのは、科学的な事実に基づく政策が必ずしも行われていないこと、及び国民が科学的な事実に基づかない情報に惑わされ、時として、正しい判断を行える状態にないことがある。学校教育も含め、国民一人一人が科学的な事実に基づく判断を行うように科学的なリテラシーを向上させることはもとより、一部の研究者がマスコミ等を通じて必ずしも公平とは言えない情報を提供するのではなく、科学コミュニティとして、正確な情報を提供するような取り組みが求められている。こうした観点から、科学コミュニティとして、正しい情報をタイムリーに提供する方策を、行政と一体となって構築する必要があると考えられる。また、為政者に対しても、科学的な事実に基づく政策の実施が可能となるような働きかけを、科学コミュニティが総体として働きかけていく必要があると考えられる。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 84 (1)放射能汚染の除去。我が国の強みである海水淡水化技術などを応用した先端膜工学等による水のセシウム137除染など。(2)希望を与える街創り。植物工場など、環境汚染を克服するための先進農業技術の開発・普及をベースとした新しい街創り。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 85 原子炉(福島第一原発)の現状のデータの公表が不十分。復興後に作るべき町、暮らしのビジョンが描けていない。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 86 組織的な活動になっていないこと。学術研究の展開と同様に各自が勝手に活動することで支援に繋がらない。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 87 津波で流失し消滅した国土を回復し、瓦礫や放射能汚染物質の組織的な処理をそれに関連付けて行うべきであり、そのために土木工学的な手法が必要である。原子力発電所の事故の処理のために数十年を要する。また、運転停止中とはいえ、多くの原子力発電所を所有していること、総合エネルギー政策等を冷静に考えて、原子力科学・工学を学ぶ学生の確保に努めるべきである。それが危うくなっていることを憂う。そのために、学界と社会との適切なコミュニケーションが必要である。また、生のデータ・情報を迅速に公開しておくことが必要である。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 88 科学技術は、社会の再編・都市機能の復興・産業の再興に役立つことができるが、政治的・制度的な下支えが復旧・復興へのビジョンが確立しない状態では、時間ばかりが経過してゆく。特に、復興庁による一元的な体制が確立することに期待し、効率の良い科学技術の復旧・復興への還元について、道筋を立てて頂くことを期待したい。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 89 科学者・研究機関は、自己の持てる技術により、どのような貢献ができるか情報を発信する。国はそれらの情報と、災害現場の状況をマッチングさせ、支援体制や予算配分を立案する。このような仕組みが構築されていないこと。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 90 土壌等の放射能除染技術の開発への貢献国と地方の規制が障害になっている場合があるので、その緩和を行うことが必要である。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 91 復興に関わる科学技術の専門家は多数おられるが、具体的な復興目標へ向けた参加型プロジェクトが不十分である。(大学, 第2G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 92 被災地におけるニーズの把握と全国から提供できる技術等のシーズを結びつける仕組みが無い。(大学, 第2G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 93 東北に、人がもつと集まるような仕組みを作るべきである。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 94 なんとといっても放射能の除染技術です。障害は、国の機関のなかに「放射能汚染対策」を本気になって実施する部門がないことです。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 95 行政の縦割りが一番大きいように感じられる。特に、科学技術の知を創造する大学等に、具体的にどのような貢献を求めるのか。そのミッションを伝える役割はどこが担っているのか。復旧・復興の現場で何が不足しているのかなど、復旧・復興現場と研究開発現場を繋ぐシステムが無いように思われる。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 96 多面的な支援が可能。課題選択や研究集団からの意見聴取(個々バラバラに意見聴取するのではなく、まとめた相違としての意見集約が必要)を行う。組織への国からの委託でなく、個別の委託になっていたのではないかと。科学技術集団の活用を語るべき。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 97 基本的に多くの科学技術が、それぞれの分野で大震災の復興に(程度の差はあれ)何らかの貢献ができると考えます。問題は「復興のため」と称して、特に復興に関係のない研究についても、国からの予算獲得をむくむ動きがあることだと思います。どの科学技術を震災からの復興のために重点的に発展させるかをきっちりと選別する、いわゆる「仕分け」が大切だと思いますが、残念ながら現状ではそれが十分にされていないようです。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 98 科学技術(研究成果等)を復興に利用できる形にすること、つまり実用化レベルまで今まで以上のスピードでもっていくためには、資金やマンパワーが必要である。復興に必要なのは今なので、スピード感を高めるためにも国の支援や各規制の撤廃や緩和、見直しが必要であると考えます。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 99 科学技術を駆使し、貢献すべきは、まずは安心して安全に暮らせる状態への復旧であろう。また、どの程度まで復旧が可能で、いつまでに復旧できるかのロードマップを明示し、将来に向けてのヴィジョンを具体的に描くことが、地域住民の安心につながる。と考える。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 100 この度の災害は、これまでの科学技術に対する大きな警告となっている。ライフスタイルや教育システムなどを再構築するための理念や指針を考えること。また、汚染された土壌や水質等の改善改良や農林水産物の安全性の向上、限られた財源の中から、震災からの復旧・復興を支援すること。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 101 この場で議論すべき事柄ではないと感じる。より緊急性が求められるのではないか。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 102 あらゆる分野で貢献できるし、十分とは言えないまでも貢献してきたと思う。ただ、未曾有の災害であり、どのように対処するのが最も効果的なのか、未だに模索中との印象である。(大学, 第3G, その他, 男性)
- 103 貢献できる事項①エネルギー効率の高い都市設計、②安全性の高い都市設計障害となっている事項①正確な情報の発信がなされない(例えば原発のメルトダウン)、②放射性物質含有廃棄物の貯蔵場所の確保。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 104 各分野を統合的に扱う組織・システムが必要。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 105 個別技術からの検討のみでなく、科学技術、人文・社会科学等と連携し総合的観点からの解を見出す体制を整えるべき。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 106 日本の自然科学、人文科学の総力をあげて、系統的に支援する体制が全く構築されていない。学問に対する不信感を増している中で、国策として新たな支援体制をつくる必要がある。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 107 福島原発事故の場合のように、科学技術は貢献できるレベルであっても、それを使う人間社会が未熟の場合は、妨げになることがある。放射性物質の飛散の予測ができていても、それを全く活用しない等はその例である。また、「安全」なのだから、事故は起きないと言う本末転倒の主張に束縛され、開発や発展を停止させられた技術は沢山ある。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 108 防災教育、復興・復旧支援教育。大学での人材育成システムの不足。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 109 大震災からの復旧・復興に対して、科学技術が貢献できることは枚挙にいとまがないほど沢山あると思うが、それらが本当に人々の幸せに繋がるかどうかを考えて実行に移す必要があり、官民一体となった取り組みと、行政の主導が求められる。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 110 災害に対し、より安全な町作り、省資源、省エネルギーを意識した再建など、元に戻すだけでない復旧・復興には、科学技術こそ貢献すべきである。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 111 震災以前の生活へ戻っていく、いわゆる生活基盤の整備を科学技術の出来る範囲において実施すべきと考える。一方で、再度の地震・津波の発生による悲劇を防止するために、今日的な技術による施策を国家レベルで早急に実施することが必須であり、多くに異なる意見・考え方を纏める事に集中してもらいたい。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 112 科学者や被災地の人々だけでなく、多くの国民が情報を共有し、議論することが必要である。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 113 税収の減少、国家補助に頼ろうとする国民性。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 114 科学技術の粋を集約して作られた原発が、災害に対して大きな弱点があることが分かり、科学や科学者への信頼が揺らいでいると感じます。科学の在り方そのものが問われていると思います。科学者と国民の間の信頼関係を取り戻すことが求められているように感じます。正しい科学に関する情報を発信することが必要だと思います。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 115 実際に科学技術が緊急を要する復旧・復興に貢献できる範囲は限定される。広範、長期的かつ詳細な状況把握のモニタリングには大きな貢献が期待できる。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 116 科学技術の限界、貢献できること、できないことを明確にすること。その上で、地元の要望を丁寧に汲み取り、対応することが最重要課題。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 117 科学技術の発展は、東日本大震災の復興に必ず寄与できるものと思われるが、科学技術の適正な利用をどのようにして実施するかが最大の課題である。特に意志決定を行う政府等においては、どの科学技術が適しているかを見極める必要があるが、難しい判断を迫られることは間違いないと思われる。また、現地のニーズに合致するものを選択して提供することが可能なシステムが必要と考える。より充実したニーズのマッチングと技術者派遣支援制度があれば、継続的な協力体制が全国的に整備できるのではないか。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 118 原発が将来を考えても、百害あって一利がないこと、そのことを謙虚に反省した上で、原発なき新都市、文明都市の構築を20年30年かかっても子孫のためにやるべきだ。放射能汚染がなくなるまでに。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 119 資金、人的資源の集中が足りない。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 120 復旧・復興に貢献できる研究を行う研究者は、多く存在すると考えるが、研究者レベル、1研究機関レベルでは貢献に限度がある。国等が研究者を有効的に活用する取り組み(事業)を提案し、復旧・復興を推進する強力なリーダーシップを発揮することを望む。(大学, 第4G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)

- 121 中核病院を中心とする従来型にとらわれない先端医療の促進と、ITを活用したネットワーク化により、効果的な医療社会を構築する事が出来ると考える。災害時に破綻が起きた地域をどう直すかという観点も含めて、これらの構築に対応出来る規制が無い事が問題だ。(大学, 第4G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 122 東日本大震災に伴う福島原子力発電所事故の影響で顕在化した、放射線に関する研究について貢献できると考える。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 123 東日本大震災からの復旧・復興のために科学技術が貢献できる分野としては、福島第一原発事故による放射性物質飛散地域の除染や瓦礫処理、原発の廃炉、被災地域の特に防災の観点での町づくり等が挙げられるのではないかと。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 124 多様な地域差(震災被害の種類・程度差)によって実行できることが変わる。船頭役が必要だと思う。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 125 被災地域の産業基盤である農業の復興対策(塩害、放射線問題への対応)。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 126 地域における合意形成過程に、科学技術からの助言が適切に行われることが望まれる。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 127 予算確保を含め、府省間の連携が不十分。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 128 縦割り行政が妨げになることが多い。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 129 震災は天災。原発事故は人災。社会で知識人・科学者と考えられていた方々の評価が低下。科学技術は、真実に基づき、正しい評価を行うものと信じられているのですから、この評価を回復することが必要と思います。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 130 様々な規制と縦割り行政。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 131 短期的には津波の正確な警報システムの創設。長期的には、科学技術力の底上げが重要。あらかじめやればイノベーションに結び付き、新たな産業が興り、国が栄えるということがわかっているわけではない。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 132 リスクコミュニケーション、リスク管理が重要である。特に、自然放射線量以下にも拘わらず、健康影響を心配する方、放射能ゼロを求める国民の啓発が必要である。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 133 産業の再生や復興が必要であるが、必要な情報や予算がどこにあるのかわかりにくい。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 134 原子力災害については、将来に向けての防災に対する科学的な考察を系統立てて行うことが重要。国が先導して、かつ責任を持って継続できるシステムを作り実施すべし。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 135 被災地と東京との意思疎通が十分でないこと。放射能により被曝した地域の存在と、それに対する一般国民の根拠ない偏見。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 136 がれき処理が進まない例にあるように、人心の質が低いこと。教育にかかわる問題。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 137 無理もないことだが、まだ感情的な議論や政治的な思惑が力を持っているように思われる。被災地が長期的に復興・復旧するためには、冷静な議論が必要だが、しばらくは無理なようだ。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 138 放射線関連の知識や実質的な産業(がれき処理や原発廃棄物処理など)の技術がいったいどうなっているのかわからないため、被災地が苦しんでいるように素人目にはみえます。医学も放射線領域専門家が何とかならないかということも重要かと思えます。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 139 耐震、耐津波の未来都市の構築に向けて、自然科学のみならず人文科学の英知を結集して、夢のある、革新的な議論を進めて欲しい。縦割り行政の弊害が出ないように、強力な権限の下で、トップダウンで推進することが肝要である。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 140 被災者の方々に正確な情報、特に長期計画、長期展望が伝わっていないことが一番大きな問題だと思う。とにかく東北地方に予算さえつけられればよいという考え方は捨てるべきである。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 141 現場で本当に必要なことが理解されていないこと。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 142 科学技術そのものの問題ではなく、政府による政策実施のスピードが問題ではないか。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 143 SPEEDIによる放射性物質の拡散予測が活用されなかった等、科学技術の貢献を「パニック発生の恐れがある」というような非科学的判断で活用できない政治家。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 144 国の対応が遅すぎる。特区的な発想で可能な問題から本当に行う人が順次解決していくべきである。(議論が空転している)。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 145 司令塔の不明瞭さが最大の問題。また、復興支援としてどのような再生を行うかというマスタープランが社会に伝わってこない。これが不明瞭であれば科学技術がどのように貢献できるか分かり難い。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 146 科学技術の動因が不可欠。しかも、日本の科学技術だけでなく、海外の最先端科学技術をも動因することが、まさに新しい復興を実現する上で重要。東日本大震災の規模のことが再び起こりえる日本で、ちまちました考えだけでは復興も備えも出来ない。世界の頭脳を取り込むだけの真剣さが求められる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 147 放射線の影響に対する正しい理解の促進・啓蒙。サイエンスリテラシーの欠如。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 148 現在、被災者や国民の多くが科学技術に対して不信感を抱いている。彼らに、科学技術が安全・安心を第一とするものであることを丁寧に分かりやすく伝えることが重要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 149 科学と技術は別物。過去、科学が本気で社会に向き合っていなかったことが問題。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)



- 150 良い技術であってもコストが高いと普及しない。普及を含めた政策パッケージが必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 151 人口減が顕著な地域は、そのままの復興は成立しない。科学技術というより、ビジネスが回りうるようになることが重要だと思うが、残念ながら良いアイデアはない。ただし、東北がよみがえらないと、日本の復興は無いような気がする。難しい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 152 除染について様々なアイデアを試すこと。風評被害が起きないように、〇×でないリスク評価情報を発信する(伝える人の要請も必要)。各種規制の緩和により最新技術を実践する。日頃のわかりやすい啓蒙活動も必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 153 エネルギー問題や自然災害被害を最小限に食い止めるための国としての基本方針の提示。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 154 復旧・復興計画に科学技術の項目を設けることが必要であるが、地方自治は現状課題に手一杯であり対応は難しい。国として先導し、計画していく必要がある。その際、震災・大事故によって科学技術の進展が人類に必要なものであるという国民の認識が後退していることから、科学技術のもつ諸刃の危険性を再度認知することを徹底した上で科学技術の貢献をアピールしていくことも重要である。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 155 政治に携わる人々の科学技術に対する無理解。一般市民の科学技術リテラシーの不足。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 156 情報網の脆弱性(例:すぐ使える移動基地局)。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 157 新規エネルギー産生法の開発、実用化。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 158 原子力災害ロボット等が復旧に貢献している。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 159 政府の決定が遅すぎることにつきます。そのために必要な科学技術のサポートが後手後手になっている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 160 スピード感が無い様に思う。これは全体のことでです。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 161 被災地に再生エネルギー、医療等の拠点を設けて復興を図ることが考えられ、発表されているが総花的であり、予算措置が遅いと思う。復旧・復興の過程での街づくり・整備・開発において、グリーンイノベーションやライフイノベーションでのプロジェクト・取り組みを意識的に取り入れることが重要と思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 162 放射能を正確に測定する技術。自然エネルギーの効率的な利用(太陽光、地熱、風力、蓄電池など)、東北の将来像、目指すべき都市その具体化が遅い事が障害となっている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 163 原子力災害ロボット等が復旧に貢献している。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 164 電源の分散化、HPCを活用した多様なシミュレーション情報の活用基盤の構築、医療情報の一元化など共通基盤の構築。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 165 放射能の除外。⇒コスト的に採用不可能な有力方法に関する国の支援と普及。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 166 単一的提案を相互に融合ないし連携させて大型化テーマに構想化すること。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 167 被災した地域の現実と、科学技術が貢献できるとされていることの、ミスマッチングが起きている。現地行政は、スピードを優先し、取り敢えず被災前への復元を指向する傾向が強い。長期的な観点も考え、何が最適復興なのかを、現地行政と、刷り合わせる仕組みが必要と考える。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 168 放射線の除去。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 169 まずは、しっかりした科学的根拠に基づく統一的な事実の整理と人々への情報提供と啓蒙活動・被害者の方々へのロボットを使ったメンタルケア、被害状況のモニタリング、復旧援助。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 170 復興技術に対する資金配分展開。可能な技術の抽出と研究強化。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 171 短期的には、予算実行が遅い。何故、遅いのか不明な点が多い。慎重さは大切であるが、迅速な意思決定機構も大切である。一方的な実行だけでなく、きちんとフォローすることも大切である。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 172 失われた科学技術に対する信頼を取り戻すべく、生データとそのデータの理解手段等を周知のものとするべく、広報活動をすべき。その上でなければ、科学技術への投資の国民理解は得られない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 173 既に述べたことであるが、原発の最大の問題点は、「冷却工学の失態」であるが、そういう「工学における事の本質」を科学者側から「あぶりだして」、やたら別の問題点も沢山あるかの様にして、問題をぼやかす様な事をせず、「問題解決速度を上げる」様な「知的貢献」を是非お願いしたい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 174 地震学など永遠に芽が出ない分野に依存する、官の態度は大きな損失。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 175 復旧・復興に向けての科学技術の観点的国際協力課題の洗い出しと予算化。例、人工衛星による監視強化。障害としては、総論賛成・各論反対に対する説得力。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 176 瓦礫処理、エネルギー供給、放射能除染等々貢献できることは多い。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 177 また土建行政に軸が置かれていること。ハコモノではなにかかわらない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 178 良くやっているといます。風化していつていることは事実ですが、それだけ被災者も落ち着いて来ていると思います。科学技術が貢献する障害と言えるかどうか分かりませんが、科学者の話に余りにも評論家的なものが多い様に思えます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 179 国がもっと真剣に復興事業を進めるべき。成果が見えない。がれき処理が進んでいない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 180 政治の混迷→科学技術の進捗に政策決定の遅れや、予算配分の傾斜配分など有効性の問題がある。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)



- 181 どうせ御用学者が今までの反省や自己批判もなく、鉄面皮のまま継続するのだろう。彼等の存在がそのまま障害である。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 182 複合的な災害に対する、世界に目を向けた研究、支援実施研究の拠点を被災地に開設すれば、既存の枠組みを離れた実質的な学際が見えてくるのではないか。エネルギー研究はエネルギー防災という研究分野を生むだろう。もちろん、その運営者の資質に依存する部分が極めて大きいけれども。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 183 伊勢湾台風の際に破壊された農村の復興を農村再生という観点で提案した若き日の黒川紀章氏のような、スケールの大きい提案が見当たらない。当時のメタボリズムの発想はいまなお新しい。若き建築家の中にはスケールの大きい発想で新たな提案をしようとしている方々もいるかも知れないが、そういった声を発掘するような仕組みを検討したい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 184 最高の技術者が結集し英知を絞り解決策を考えること。政治家は選挙制度の問題、霞が関は省庁間の問題、学者は公平な意見を言わないことが問題。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 185 即効的な効果が期待できることはないと思います。復興に有効なのは科学技術ではなく事業でしょう。中長期的な観点では、被災地域を海洋資源開発(漁業資源、エネルギー資源)の拠点にできるとよいと思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 186 科学技術面からより、官による執行の遅れが問題。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 187 東日本大震災からの復旧・復興に科学技術が貢献できることは自明であるが、問題は、広大な被災地の各自治体それぞれのニーズを把握し、それに最適な科学技術をマッチングさせる調整機関がないと、勝手に不適な科学技術を用いて復旧・復興に取り掛かってしまう自治体が後を絶たないのではないかと懸念する。また、各自治体の足を引っ張る実態に合わない法律が、多方面で復旧を妨げていると聞く。科学技術の提供とともに、それを阻む法律を迅速に改定するという作業を同時に進めないと、科学技術が有効に利用されないことになる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 188 一か所でも良いので、先行して復興都市を指定し、先端科学技術を盛り込んだ理想の街づくりを示すことで、周辺の自治体の協力を得られる。同時並行的な復旧・復興事業にはおのずと限界がある。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 189 日本縦貫電力網に関して国の先導が不足している。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 190 がれき処理が第一で、その障害となっている放射性物質による汚染状況を正確に測定する技術の開発が必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 191 一般国民に分かりやすい科学技術の説明。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 192 復旧・復興に貢献できる科学技術は数多くあると思いますが、それを迅速に活かすことができていない現状にもどかしさ、虚しさを感じます。国(政治)に指導力を是非発揮いただきたいと思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 193 省庁や地方自治体の管轄、縦割り行政。その研究機関が所属する官庁、自治体により、他省庁や自治体研究機関との連携を困難にしているように思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 194 何をやるべきかを決めるのが遅すぎる。放射性物質の減容化の技術開発をなぜやらせないか不思議だ。微生物によるセシウムの濃縮を私は提案しているが一顧だにされていない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 195 たくさんあると思うが、政府等の決断がなさ過ぎる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 196 自社の復旧で頭がいっぱい。支援もないので自力でなんとかするしかない。土地の入手、建設費用もばかにはならない。新規開発した製品(mRNAの4°Cで1年間安定させる試薬を開発した)を購入してもらいたい。その特許技術を利用して、臨床検査の精度管理用のトータルRNAができた。海外(NGRL イギリス)からは高い評価を受けているがCE認証、FDA認証で足踏みしているので支援していただきたい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 197 復旧、復興にて、首都の機能移転が可能な町作りが求められる。生きている地球に暮らす限り、どこにでも大きな災害はおきます。それに備えるには、日本の東京一極集中はリスクが高すぎます。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 198 放射線被曝についての正確な知識の普及。障害はマスコミ。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 199 科学技術の問題より社会科学的課題が多く、政治や行政の問題の方が大きい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 200 様々な新規提案に対してチャレンジする格好の機会でもあり、ワンストップで解決を図れる窓口の存在が必要ではないでしょうか。今回でも役所でのたらい回しや手続きの長期化に関する不満・苦情を多く耳にします。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 201 緊急時の超法規的な対処が可能であれば、被災地に対してバイオマス発電装置、焼却炉への簡易発電装置の組み込み等の提供も可能である。緊急時には期間を定めて被災地における規制の緩和を行うことで、提供できる機器やサービスが増えることとなり、復興に貢献できると考える。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 202 ニーズが分からない。貢献できるシーズを持っていてもどこに利用をお願いすればいいのか分からない(営業先が不明)。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 203 自分が行動してないのに言う資格があるとは思えないが、1. 震災前に戻すのではなく、後々に生きる提案(終戦後の焼け野原で、おおまかで良いから、都市計画を考えた地域と何もしなかった地域で道路整備に格段の差ができた)。2. 学会としてのメニュー化(典型的な地域に対する提言集をまとめて提示し、自治体が選択しやすいようにする)。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 204 政治の貧困と官僚機構の乖離により、予算上も政策上も科学技術の入り込む余地がないのではないか。地震国日本にしながら、「百年に一度の災害にかけられる金はない」と災害救助ロボット、津波対策を怠り、19000人の生命と25兆円の経済損失、そして日本の将来まで奪ったではないか。心ある科学技術者やベンチャー企業の技術提案を受け止める行政の能力不足と政治の混迷が、障害となった。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 205 情報の「舌足らずな伝達」、情報の部分的な隠蔽による信用の欠損、関係者の不用意な発言、などが日常茶飯事に生じており、政府や学会が発する情報を社会が疑って受け入れないことが最大の障害であると思う。東日本大震災とそれに伴った福島事故を社会にきちんと理解して頂くための様々な取り組みが科学技術に携わる者にとって喫緊の課題である。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 206 政府は審議をしても結論を出さないようですが、科学技術の施策を早く執行することと思います。特にお金の問題が重要だと思います。現政権の大きな特色は、「社会は生き物」という捕らえ方をしていないで、博物標本を眺めるような感覚でいる人達が多いことではないでしょうか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 207 住民の無理解・エゴ。政府・自治体の規制。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 208 決断と実行がスピーディーに行える技術的な責任者が必要だと思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 209 東日本大震災とそれに続く原発事故の検証を徹底的に行い、東電、関連官庁、学者などの関係者の果たした役割と責任を検証し、その反省に基づいた体制の一新を行う。震災からの復旧・復興の最大の障害は原子炉の安全な廃炉化と放射性物質の除染である。海外の原発事故の後処理のノウハウを取り入れて放射性物質の除染を早急に進める。日本のロボット技術が世界で最も進んでいると言われてきたが、原発事故で活用出来なかったのはどうしてだろうか。融解した原子炉の処理に使えるロボットの開発が望まれる。原発の安全性、経済性などについて、稼働をやめて、研究の場に戻して科学技術的に徹底した検証が必要であろう。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 210 技術の問題ではなく、意思決定のスピードが常に遅い。各人のご意向を聞きすぎ。リーダーシップ不足。技術を評価するのではなく、それを誰が発表したかで評価されているのではないかと。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 211 新規なサイエンスの集積地を創設すること。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 212 私は大震災の現地に、震災以後に行っていないので、コメントは差し控えます。ただいえることは、変に「スマート・シティ」のモデルケースとか称して、地元住民を無理やり高台移転させて、“これぞ科学技術の成果”等という政策を絶対に行うべきではないこと。単に一部の企業と癒着官僚を利するだけで、おそらく地元住民の生活の糧を奪いことになるだろうから。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 213 既出の科学技術で復興が可能な事は誰でも知っています。やる気があるかないかだけです。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 214 インフルエンザウイルスを殺滅する細菌群の利用。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 215 マスコミへの対処を考慮すべき。新聞(地方、全国紙)の科学担当の記者の知的レベルが低い気がする。また、スキャンダルリズムや扇情的な記事で、視聴されれば勝ちのような(特に放送関係)体質がマスコミ全般にある。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 216 復旧・復興の先を見据えた貢献が必要だと思います。震災に強い街づくり、防災都市計画など。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 217 長期的な復興計画に対する提案を、科学技術に係わっている人達から広く取り入れることが重要であると思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 218 東京電力の事故対応や政府の復旧対策をみると、非日常的な事象に対する対応能力が決定的に欠如しているように見えます。戦後長く続いた安定社会に慣れてしまった政府や大企業の欠陥が明らかになったと思います。非日常的な議論を嘲笑ってきた政府や大企業からの人材ではなく、中小企業にこそこれらの人材が豊富にあるのではないのでしょうか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 219 国がもっと本腰を入れてやることでしょ。具体的な要請があれば、身を惜しまずあらゆる面で協力されると期待しています。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 220 緊急事態における国の政策が明確に提示されていない。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 221 福島原発に関連しては、科学的根拠に基づいた客観的事実の開示をできる限り行うこと。今後起こりうる大震災への備えになる研究開発。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 222 特に原子力発電所の事故に関する影響について、科学技術にかかわる人々の見解に大きなばらつきがあること。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 223 放射能に対する問題。(1)広島、長崎のデータ活用、(2)ホルミシス効果、などもっと世に広めてもよいのではないかと。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 224 たくさんある。国の予算を使って、民間と協働で、大胆におこなうべきである。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 225 大震災を機会に明らかになった技術的課題を掘り起こし、広く科学技術の分野の人にその研究を呼びかけること。とりわけ原子炉の事故に関する事及び放射性廃棄物の処理に関する事は重要課題である。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 226 速やかな対処が必要なものは比較的効果、貢献が評価しやすいが、科学技術が定量的にかつ時間軸で効果、貢献を評価する尺度が難しい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 227 さまざまな、発電技術が反映されていないと思われる。法規制の問題ではないでしょうか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 228 何が必要であるかの情報提供が不足していることにより、反映させるべき科学技術のミスマッチが起きている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 229 リスクに対する国民の理解が十分でない点が障害となっている。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 230 科学技術が貢献できることは新しい街づくりでは多いが、復旧、復興はまだ入り口に立った状況でしかない。復興庁もよい例だが、制度を作っても運用が不適切。現場の担当者に判断の権限を与えるべき。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 231 資源はなくても様々な問題を解決できる技術があると言えるだけの、成果がでる研究開発を徹底してやっている国としてのビジョンが示されれば、多くの人の勇気とやる気につながる気がします。原発の廃水処理をはじめ、最近予算重視で日本の技術が中途半端に感じるので、目標をしっかりと掲げ徹底して新たな技術を生み出す為に、人材教育を含め、修正・改善をお願いします。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 232 各種規制。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 女性)

- 233 貢献するための要素技術は多々あると考えるが、この全体をコーディネートし、牽引するような人材が必要。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 234 基本的な低線量放射能と安全性に関する研究、NLT仮説を検証すべきである。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 235 科学技術は数多くの面で貢献できると考えられます。その障害としては、科学技術の産物が被害に影響しているため科学技術全体への不信感や拒絶感を持つ人々が居ることが挙げられます。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 236 科学技術よりも規制の問題と国民の合意形成の問題である。人文科学者がもっと頑張らないといけない。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 237 復興の一環としてのスマートコミュニティの実現へ科学技術が貢献できるが、全体をコーディネートできる機関(官民間わず)が不在である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 238 「全体計画が先決」という事項と、「できることから始める」ということをうまく整合できると良い。地域に貢献できる補助事業がたくさん出されているが、まとまっていると(HP等で)検討しやすい。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 239 省庁、自治体間の分担、調整が必ずしも明確ではないこと。政治的判断に基づくものに対して、科学的知見に基づく貢献を求められても必ずしも対応できなのではないか。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 240 東北地域全体を見た復旧・復興の姿を描く人や組織の欠如。部分最適で一部分のみ復旧しても、他とのバランスがくずれたり、システマチックな連携ができないものが完成する。全体を見通して、あるべき姿を描いた青写真に基づき、動いてゆくことが必要と思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 241 (原子力)技術に対する不信が蔓延している。関連政府関係者・科学者は、保身に走ることなく「謝罪するところは謝罪し」、科学そのものが持っている「科学に後退はない」ことを研究・実証を通じて明らかにすべきでしょう。どのように考えても解明できない問題点が残る場合のみ中止あるいは保留です。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 242 政府の指導力が不足している。例えば、洋上風力の開発では、漁業関係者からの反対が強く、政府が押しきれていないと聞く。ある程度の強い指導力で、説得できる情熱が欲しい。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 243 津波等により完全に破壊された町を復旧・復興するにあたり、人口地盤構築や地盤改良等の土木技術、新たな街造りのための社会システムや建築技術等の活用が期待できる。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 244 民間企業で最終的に大きな事業に発展する可能性があるものは、どんどん進んでいる。しかし、必要であるが、最初から採算が取れないものをいかに進めるかが課題。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 245 科学技術はさまざまな面で貢献できる筈だと思いますが、放射能汚染に起因する社会リスクに関する情報を正確に、また確信を持って発信していない(できない?)ことで、ガレキ処理をはじめ社会インフラの復興は遅々として進んでいないような気がします。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 246 被災地をどのような形にしていくのか、その理由。いわゆる、共感できるビジョンが必要。その上で、国がやること、地方自治体があることを決め、それを実現できる科学技術は何かと考える手順が必要。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 247 医薬品・医療器具の認証の審査体制。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 248 放射能除染の問題は社会問題化しつつあり、各種の方策の提案がなされているが、社会システム問題としてどのような技術が要求されているかが明確になっていないため、提案の有効性の判断が困難になっているのではないか。この分野については、各論の議論の前に科学技術に要求される大きな目標観の設定が重要と思われる。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 249 法律の未整備、あるいは現状の法体系の中で実施するときの無理。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 250 科学技術を使用して、放射能の情報をOpenにし、その情報を国民は全員信じ、我をすてて国家一丸となって取り組むこと。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 251 復旧や復興に向け、産官が連携してスマートシティ化や種々の施策を提案、展開中であると思うが、行政側の対応の遅れがあると言う話を耳にする。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 252 政府の方針などを科学的に評価する第三者的機関の存在が望ましい。除染でも個々の科学技術が使われているが、大局的かつ科学的な行動プランが立っていない又はプラン作成が遅い。このため、有用な科学技術が埋もれているのではないか。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 253 電力不足状況が一定期間見込まれるため、産業機器や製品の省電力化開発を一層進める。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 254 復興に関しては生活と産業の復興に重点が置かれている。これは確かに優先順位の高い事項であるが、長期的視点に立つと、環境の復興・復旧も重要である。日本の国土は季節に富み、南北に広く、豊かな生態系を持っている。これは多様な生物資源の可能性を持っていると言うことである。震災では多くの貴重な人命とともに環境が、そこに住む生物系が失われた。これをどのような形で復興し、将来の人々の生活を支えるはずの豊かな生態系を作り上げて行か、と言う視点がそもそも足りないと思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 255 科学技術より政策の問題。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 256 震災により被害にあわれた方々の生活を支援する技術の創出が、直近の課題であろうと考える。しかし、被災者支援策が後手後手に回っている印象を受ける。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 257 最先端の科学技術が必ずしも復興・復旧に貢献するわけではないにも関わらず、開発資金が獲得できるからといって技術オリエンテッドな発想で、顧客不在の唯我独尊の貢献作業になっていないかと思えます。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 258 資金の投入。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 259 クラウドネットワーク上の社会システムの活動が多くなってきており、ネットワーク上での支援システム、ボランティア活動を円滑にできる基盤を構築すること。以前は、近所付き合いや町・村で行われていたが、科学技術の進展により、かなりの部分をネットワーク上に移すことができるのではないかと。そのためには、人・物・機械とネットワークのインターフェース技術、大量データの管理技術、セキュリティ確保、大容量通信、容量及び構成のフレキシブルなネットワーク、低消費電力端末技術の革新と普及が必要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 260 細かく言えば多種多様な貢献が可能であると考えているが、いずれにせよ復旧、復興のロードマップが明確となり、そこで求められる技術を提供することが最大の貢献であると思われる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 261 科学技術が貢献できるのは復興。ただ流出した建物の土地所有者の既得権と漁業組合の影響度が課題。まっさらな土地からの復興でなければ科学技術の活躍の場は少ない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 262 国難に際して、復旧・復興をビジネスと捉えるのみならず、可能な社会貢献について、民間企業でも考える素地がある。例えば鉄鋼業では、スラグによる土壌の改良や、高温操業でのセンシング技術、シミュレーション技術等を、原発トラブルや震災復興に貢献できるか等の調査を行っている。これらの知見を集約する取り組みがあると、民間各社からの知見が活用しやすい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 263 震災復興関連の研究への投資は必要であるが、逆に、本来、国家として必要な研究への補助が手薄になる傾向が危惧される。やはり、バランスが重要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 264 専門家と素人とが違うベースで議論をしており、コミュニケーションがとれていない。社会的に原発が必要か、どうか。核廃棄物に関する解決策として、今何をすべきで、将来何ができるのか合理的な議論を積み上げて、まずベースの知識レベルを上げるべきである。原発必要論、不要論の両論併記の観点で、知識レベルを高める努力が必要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 265 早期に復興を実現するための、知識・経験が豊富でありながら一線を退いた科学技術者を、有効活用する仕組みづくり。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 266 放射性物質の濃縮、高放射線区域での作業用ロボット技術開発等。国としての運営に政治家のリーダーシップが求められているが、1人の政治家が全ての課題に対して正確な知識、見識を有しているわけは無く、リーダーシップと間違った判断に基づく独善性とをばき違えているのではないかと。政治家、官僚、学会、財界がより良い国の在り方を目指し、より一層前向きに協力して欲しい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 267 放射能の除染。除染ビジネスへの支援。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 268 原子力安全利用技術の確立。震災後の風潮で目を背けられがちだが、国力を上げるには必須と考える。また、放射能汚染に対する評価の精度を高めるべき(人は不安な知らせを信じる)。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 269 震災からの復旧・復興はできるだけ早く進めるべきだと考えます。速やかに公共投資を行い、最新の科学技術でインフラの整備を行う必要を感じます。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 270 政策の不明瞭さ。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 271 原子力を含めたエネルギー供給技術の正しい理解の浸透(各種エネルギーの供給能力、リスク評価、経済性、将来性も含め)。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 272 正確な科学技術に基づく、復旧・復興に関わる状況の国民への十分な説明。地球シミュレータや京に代表される優れた計算科学予測技術をさらに活用すべきであり、「何ができて何がまだできないのか」をテレビや新聞等で、国民にしっかりと説明すべきである。前提条件を明確にすれば、可能な範囲での技術情報の説明は可能だと考える。また正確な放射線計測装置の開発と計測データの精度を保証する仕組みが必要。特に、森林や川、民家の無い所など、まだ計測さえ十分に行われていないところの放射能汚染の実態の正確な計測と国民への発表が必要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 273 原発の再稼働の議論があるが、政府の明確な廃止判断がなく、自然エネルギーへの方向転換のシナリオを描いていない。これにより、科学技術開発のスピードを阻害している。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 274 官、独、大、産、市民の間の意思疎通能力の不足。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 275 震災復興には、既存の法制度の枠組みにとらわれず、様々な局面で課題に対応している機関が対応策を実行できるような環境が必要である。しかし、既存の法制度が障害になって実施できていないことが多い。特区にしても、複数の課題を同時に解決するためには不十分である。結果的に、対応策の実施に遅れが出ていると感じる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 276 科学技術は、手段は提供できるが、選択するのは人間、社会、政治である。また地域社会も大切。この辺りが難しくてなかなか進んでいない。また明治以来150年の日本の歴史の蓄積は良いことだが、逆に法律は複雑・輻輳しており、優秀な日本の官僚をもってしても、非常に大変。大方針は良いが結局個別、細部に入ると法律の壁にぶつかる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 277 事象予測(シミュレーション)技術、リスク評価・インパクト分析技術、対策提案・「有事」の予測には、誤差が含まれることは必然。防災・減災の具体化には、経済的な実現性を考慮すべきことも必要。平時における「有事」への備えにおいて、技術者・事業サイドからの情報発信と「想定」に対する合意形成が不可欠。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 278 被災地における研究施設の創設等による雇用創出、ならびに都市計画等におけるグリーンシイノベーションやライフイノベーションを実証するようしたらどうでしょうか。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 279 原子力災害ロボット等が復旧に貢献している。除染に関する技術開発が必要である。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 280 技術的にやればできることであっても、復旧・復興ということは市場として捉えることが難しい領域ですので、研究・製品開発が促進されるような仕組みを、官側で用意してあげることが必要でしょう。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 281 福島第一原子力発電所の中では、人間に代わるロボット技術の開発が早急に必要。外では、瓦礫処理、除染についてはローテクであり、科学技術が貢献できる部分はほとんどない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 282 大震災発生のメカニズムを正確に分析し、次の予測に役立てること。メカニズムに基づき最適な対策についての提案・提言を作成すること。さらに実現にあたっては完成までのアドバイス・コンサルを最後まで務める。被災後の環境変化を測定し震災前との比較や被災直後の影響がどのように回復していくか時系列の記録を正確に把握すること。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 283 予測ができなかったこと(地震規模、震源域、津波)によって、科学技術への信頼が揺らいでいる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 284 復興計画が策定されていないこと、あるいは策定が遅れていることだと思います。どこに新しい街を作るのか、どこに住宅地を設けるのかが決まれば自ずと民間資金が投入されると思います。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 285 再生可能エネルギーの導入、電力安定供給策の考案など。障害になっているのは、原発問題がまだ未解決なことか。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 286 日本は本来地震国であるにも関わらず、東日本大震災を予告出来なかったことの反省が足りない。研究者間の縄張り意識を解消して、日本全体の地震学者が結束して、研究が進むような体制と、豊富な予算の提供。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 287 震災・津波・原発事故と、ある意味で「科学技術の敗北」と見なされることから、萎縮している分野もあるかもしれない。敗戦が戦後復興に転換したように、科学技術にも再飛躍を期待。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 288 原発事故や放射能汚染の問題をアカデミアがきちんと総括し、科学技術への信頼を取り戻すことが最も重要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 289 省庁間の縄張り争いの根絶が急務。科学技術以前の大問題。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 290 整備ビジョンが明確になっていないことから、動きづらい面があるのではないか。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 291 復旧・復興のあらゆる分野で科学技術は貢献できると考えている。研究開発成果の試行や研究費獲得のための活動となることなどのないよう、復旧・復興に真に貢献する取り組みを期待したい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 292 放射性物質の正確な情報の開示と、具体的な対策への提案。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 293 起きてしまったことは元には戻せない。ここで科学技術が果たすべき役割は、100年に一度、1000年に一度の自然大災害に遭遇した時代の責任として、起きたことを科学技術の粋を尽くして調べ上げることであると思う。海洋学、地質学、生態学、情報学、その他、海外の最先端の研究知見も導入し、技術資産を投下すべきである。今は地元の産業復興が優先になっているが、時には復興を妨げることがあったとしても、現場で起きた事象を出来る限り調べ上げて分析を重ねること、体制を作って長期的視野で取り組むことが重要だと考える。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 294 あらゆる場面で貢献できるはず。その智恵を、研究者全体から集めることをしていない。むしろ研究者サイドは火事場泥棒的な感じがする。一体になっていない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 295 復旧と復興を明確に仕分け、復旧としては放射能汚染除去や濃縮技術の実証実験を実施する。復興は新たな社会システムを取り入れたシステム実証実験として取り組む。復旧を望む地域で復興の議論をしても、どちらも進まない。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 296 ICT(クラウドコンピューティング)技術を用いて医療情報を整備して、最先端の医療インフラを整備する。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 297 津波被害と放射能汚染に関しては、起きてしまったからでは科学技術では如何ともしがたい無力さを感じるが、土地、河川、海などの環境の復旧状況のモニタリングや予想を行うことが貢献策の1つか。障害になっていることは、科学技術よりも政治的な判断・決断や、このような災害を想定せずに作られている各種の法律。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 298 震災復興は科学にかかっている。特に福島のような深刻な汚染地域に関して。金は出せなくても、それをやった人への評価を高くするとか、ポストを用意するとかやるべし。そのために独立した科学政策の官庁はやはり必要。そうした官庁の予算で復旧復興の国家戦略を作る。文科省は教育機関の監督官庁でいい。旧帝大等は頑張っているが、所詮それは国内での比較。このヒエラルキーが依拠する文科省的価値観から卒業し、少なくとも旧帝大等の国際競争力のある大学間では、つねにランキングが入れ替わる状況を作るべき。被災した日本を救えるのは日本だけだ。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 299 再生可能エネルギー活用に向けた集中的な投資(人的も含む)。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 300 全体シナリオの策定が遅れていることによる復旧・復興作業の遅れ。グランドデザインの策定が急務。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 301 復興・復旧は短期的に実用化し、貢献できなければ意味がないので、これまでの研究の蓄積と、新しい技術を組み込んだ製品等の初期需要の喚起が重要。特に初期需要喚起は、企業の設備投資の決断を促すため、新技術を社会に普及させる上で重要。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 302 原発のように、メリットとともにデメリット(あるいはリスク)もあるものは、一度問題がおこると受け入れられなくなる。科学研究成果のプラスの部分は大きくマイナスの部分は小さく見せたいという心理が、障害になってしまう部分もあると思う。科学技術のマイナス部分に対する取り扱い方が重要になってくると思う。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 303 結局政治がきちんと機能していないので、止まってしまう。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 304 技術者が政治に関与していない。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 305 科学技術への不信。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 306 将来にわたって安全安心な街づくりのグランドデザイン。街づくりに関する国と地方の役割分担や官民の役割分担、権利関係が複雑でスピード感がもてていない。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 307 がれき処理の技術的解決。原発に依存しないグリーンエネルギーの技術発展、実運用展開。安全な都市や町、村モデル再計画の策定、実施。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)

- 308 特に原発関連で必要とされる技術の採用が、単純に技術的な優位性で行われているのか、また、誰が選定しているのかが不明。そこに政治的な配慮があったり、個別企業が勝手に決定しているようなことがあるとすれば、非常に残念。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 309 放射能汚染問題では、原子力専門家ではなく他の分野のほうが、より適切な対応処理技術を持っているのに活用できていないところに、学会のセクショナリズムを感じている。これを束ねる役目は学会会議であると思われるがそこが機能しているのか甚だ疑問。有事の際の行動力に問題あり。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 310 復旧・復興に貢献する科学技術の分野が明確ではなく、他の科学技術の分野との優先順位付けが十分に出来ていない。(民間企業, その他, 男性)
- 311 原発事故と放射能汚染に関して情報が公開されず、復興の妨げとなっている。(民間企業, その他, 男性)
- 312 研究者が科研費を使う予定テーマを変更して、地震対策や放射能除染の研究を行うというような、国難を乗り越えるための学術推進を支援するような、柔軟な運用はできているのだろうか。申請すればテーマ変更可能というような運用を望みたい。(民間企業, その他, 男性)
- 313 人間は希望で生きるものである。復旧・復興の見通しを科学的見地に基づいて示すことが最も重要。(民間企業, その他, 男性)
- 314 今回の復興復旧が遅れている要因は、技術論ではなく制度上の制約と政治的空洞化が原因です。放射能問題は、技術問題も大きいと考えます。クライシスに耐えることができる、安全安心を確保できる法整備が必要です。(民間企業, その他, 男性)
- 315 太陽電池を始めとした新エネルギー開発や、大規模地震・津波に対する防災対策に大きく貢献出来る。(民間企業, その他, 男性)
- 316 正確な情報を発信すること。それも前提条件や比較検討されるべき情報、意見等も含めて発信することが必要。加えて国民が理解できる言葉で発信することが重要。そして、発信した情報や意見あるいは行動については、責任を持つこと、言い放しはだめ。最近な例でかつwikipediaの受け売りで、このようなアンケートの回答としては不適切かもしれないが、あの“ドラえもん”の動力源は、おなかにある原子炉によるもので(核分裂か核融合かは分かりませんが)、四次元ポケットの中には地球破壊爆弾も保有しているということも本来はきちんと説明しておくことが必要。単にかわいい形をした人間と仲良しのロボットというだけではドラえもんの正確な情報を伝えていとは言えない。(民間企業, その他, 男性)
- 317 国や行政が、頭の中でのみ復旧・復興をシミュレーションしている著名学者の意見に流されていると感じている。本当に実体験した人や、魂を込めて奮闘している人の技術に良いものが多い。但し、思い込み技術も多いので、客観性と多角的な視点を確保するために、その技術を文化人や庶民に批判してもらうプロセスが大切である。(民間企業, その他, 男性)
- 318 エネルギーの多様化に研究開発が貢献できる余地は大きい。研究開発型のベンチャーへのリスクマネーの供給が拡大できると新たなイノベーションに繋がる可能性も高くなると思う。(民間企業, その他, 男性)
- 319 国や県の縦割り前例、システム重視の柔軟の無さが、迅速な科学者たちの被災地での復興に貢献する障害になったと思います。まず動く。その結果を制度が支える、そんなことができるようになってほしい。もちろん、科学者らにそれに見合った倫理観が備わっているのが前提ですが。(民間企業, その他, 女性)
- 320 短期的な成果を求めるあまり災害対策ロボット、観測用飛行船などの研究が衰退ないしは中止されていた。福島原発において本来であれば国産製品で対応可能であったものが、海外開発製品を使用するしかなかったことは残念である。(病院, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 321 復旧の時間軸の設定、この設定のための合意形成(国難である理解のもとでの一致団結)。(病院, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 322 連携が充分でないこと。連携できるシステムが必要。(病院, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 323 必要性を具体的に理解して、ニーズをはっきりととられること。(病院, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 324 寄付金を研究に回せるのかどうか。(病院, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 325 復旧・復興を新しい社会インフラ(エネルギー、通信等)への転換の機会ととらえて、国や自治体がさまざまな支援(助成制度、特区等)をおこなってはどうか。(病院, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 326 福島県原発事故からの復旧が最大の障害である。その復旧の為にロードマップ作製に科学者がアイデアを出すオープンな場が設定されていない。(病院, その他, 男性)
- 327 復旧・復興に対し科学技術がどの面でどの程度貢献できるかについて、科学技術の側からの具体的かつ積極的な働きかけがもっと行われるべきではないか。勿論、それをどう行政につなぎ、行政がどう受けとめ得るかが最も重要。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 328 国レベルでの取り組み体制と現場住民レベルの問題を科学技術的に解決できる体制を仕分けて、とりわけ、現場にある大学や公設試は後者に特化したキメ細かい取り組みが求められている。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 329 復旧・復興については様々な専門分野から検討されなければならない。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 330 原子炉の封じ込めや除染について対応する技術がいろいろあるが、その評価について学会会議や学会において一定の評価と一般の人への広報があると良い。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 331 資金の手当てが出来ても、優先順位の付け方が出来ておらず、悪い意味での平等主義(つまり、広く浅く配分)に陥っていると思われる。全てを同時にやり遂げることはできないわけで、メリハリを如何に付けるか、これは政治の問題です。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 332 やはり現場(特に現地民間企業)の潜在ニーズを掘り起こし、問題解決の視点での科学技術開発を推進することであろう。必ずしもハイテクである必要はなく、むしろ全国の公設試が活躍するシーンが多いのではなからうか。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 333 科学技術を用いた復興のための将来像を明確にすることが重要である。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)
- 334 放射線除去フィルター。遠隔操作カメラ。(その他, 社長・役員, 学長等クラス, 男性)

- 335 社会生活における風評の問題は、科学・技術に対する一層の不信感を醸成している。専門家と一般市民との間にある意識の乖離につける。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 336 大学や公的研究機関で、実務的な研究をやってこなかったことにつけ。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 337 政府の取り組みが不十分。組織がありすぎて、対応がバラバラな感じがする。機動的な取り組みを超法規的に行えるよう、政府の主導が必要である。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 338 原子力は安全であるという神話を取り払う必要がある。さらに、新しい技術だけではなく、人材育成が重要である。また、地震予知に関する、いろいろな意見が飛び交っている。学会としての議論ができていない。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 339 各地域での復興計画を先行することが必要。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 340 信頼できる見解の提示が最重要。(その他, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 341 政策決定の中に、科学技術の観点からアドバイスができる場がないように感じる。(その他, 研究員、助教クラス, 男性)
- 342 水産や農業、ものづくりなどで 科学技術に関連した支援が色々な省庁からある。短期に準備されたものであることもあり、重複感が拭えない点も多い。省庁を越えての取り組み(最も難しいこと)を平時に進めておくことが肝要。(その他, その他, 男性)
- 343 復興の重要性は議論の余地はないが、復興施策に重点が置かれ、防災・減災や社会インフラの強化につながる全体的な科学技術の戦略が示されることが重要で、科学技術の発展をミスリードしない視点が重要であろう。戦略を立てる機関が機能するようにすることが求められる。(その他, その他, 男性)
- 344 震災より放射能汚染の除染が緊急の課題です。小職は毎週郡山に向かっていますが、先方の定点観測値では未だに0.5 $\mu$ Svもあります。市全体の至る所を除染する必要が有りますが、大気、水、土壌、植物からの除染には、化学、農学、気象学等の技術が不可欠です。原子力関係の物理学者だけでなく、化学屋、農学者、気象学者その他の協力による処理技術の開発と推進が急務となるでしょう。それも連携しながら、加速して取り組む必要があると思います。(その他, その他, 男性)
- 345 安定した広い情報ネットワークの仕組みを提供し、被災者の方々に十分な情報が行き渡るような社会を実現すること。特に前述した医療情報等を医療機関で共有して、適切な医療を中断することなく提供し、またコホート等を作ることで、将来の世代を含めての適切な予防医療の提供を実現する。(その他, その他, 女性)
- 346 復興予算の申請区分が省庁ごとのひもつきになっており、現場でまったく使えない。〇〇大学に巨額の予算がついているが、使いきれないバブル状態となる恐れがある。スマートタウンを謳う企業は多々あるが、コンセプトやキーワードのみでその先が進まない。また、中小企業がこれにどう参加できるかが見えづらい。この原因は、都市開発にかかわるディベロッパー、ハウスメーカー、家電メーカー、電池メーカー、交通インフラのデザイン、タウンマネジメントといった横断的なノウハウを集める巨大なプロジェクトマネジメントが必要になるにも関わらず、だれもこの仲介・統括に動かないためである。また、こうしたまとめあげる実務能力と技術の理解ができるプロのチーム編成がなされていない。こうした人材を国が雇うのでは支払える人件費が安すぎて優秀な人材が期待できないため、コンサルティングフィーを支払う何らかの仕組みを考えるか、ドイツの連邦政府が実施しているように、国が博士号取得者を雇用して彼らが各所に回り、関連産業に声をかけてこうした中立組織を立ち上げ、バリューチェーンとシステムデザインをまとめ上げていく役割を担う必要がある。また、再生可能エネルギーの売電が東北ではさかんに議論に上るが、売電はある程度の規模まで行くと、逆に化石燃料による発電で不安定さを埋めなければならない矛盾に直面する。個人・小規模事業者の電力と産業用電力を分け、前者については完全独立オンサイト型の発電・蓄電・消費を考えるべきである。(その他, その他, 女性)



Q3-23 自然災害をはじめとする様々な災害等から、人々の生活の安全を守るため科学技術にはどのような貢献が求められるのでしょうか、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 研究者、学者が責任のある発言をしないため、日本の議論の特徴である、ALL or Nonのつまらない議論になってしまっている。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 2 このような問題に対して、理系だけではなく人社系も貢献しなければならず、また、社会から貢献が期待されるようにならなければならない。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 3 予知、予測。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 4 絶対的な安全があると思込ませた教育の問題を解決する必要がある。どのような技術や政策であれ、世の中には絶対ということとはあり得ないことをしっかりと教育をし、その前提の基に我々は何をなすべきかを議論することが必要。自動車は交通事故があった場合、搭乗者の立場だけでなく様々な視点で安全技術を開発し続けていることなどが参考になろう。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 5 社会に役立つ開発研究の重要性の位置づけを見直す。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 6 イノベーション創生による新産業の創生が必要であり、これによって国内で失われつつある若者の就業の機会を増やすことが必須であり、国の活性化が最大の貢献であると考えている。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 7 時間はかかるが、きちんとした教育。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 8 日本は地震国であり、自然災害は歴史的に頻繁に起きている。「津波」という言葉が、日本にしかない事実は、如何に日本人にとって自然災害が身近であったかを表している。現代人の多くは、この事実を忘れていようである。西洋科学の哲学として、「自然に打ち勝つ智慧」の創出が目的の一つとしてあり、科学技術も「自然を制御し、利活用する」ことを目的としている。しかし、自然災害を100%防ぐことはできないことは自明のことである。現在は、「減災観念」が重視され始めたのも、「災害防止」が論理的にできないからである。科学技術は、むしろ、災害後の対策や、救助、復旧に貢献するのが優先だと思われる。「後災害」対策にこそ、科学技術を駆使して、最終的な被害を最小限とし、素早い復旧ができる社会システムをつくるのが現実的な選択だと考えられる。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 9 上記と同じであるが、社会科学も含めた科学全体での総合的な貢献を考えるべきである。例えば地域の復興であれば、自治体制度の問題から見直し、あらたな行政区画、都市整備の検討などを総合的に行うべきである。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 10 国民が複雑で確率に支配される自然科学へ親しみと憧れを抱くためには、「Pure Science」と「Policy Studies」の両者が車の両輪の役割を担うことが必須で、これが無資源技術創造立国をさらに発展させる道である。科学技術に携わる人材が専門を越えた学識者に成長できる生涯教育。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 11 災害時のライフライン(電力、水等の供給)のダメージを迅速に予測し、対応手段を備えておくこと。さらに、液状化などの防止のための体制づくり、安全基準・定期チェックのシステムづくり。(大学, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 12 自然現象に対する予測と、災害の抑制及び災害からの避難及び救済を可能にする方法の開発。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 13 再生を早期に実現するための技術とその仕組み。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 14 一般的ですが、現場を重視した研究開発への支援。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 15 科学技術の成り立ちから考えれば、人々の生活の安全を守るため科学技術が貢献することは当然である。官・学・産が、それぞれの立場で、それぞれの研究がどのように人々の生活に繋がるかを発信することが、科学技術に対する国民の理解に繋がり、さらには、それぞれの研究スタンスを明確にすることにも繋がるように思える。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 16 科学技術の研究者は、それぞれの科学技術に対する正しい知識の教育を行う責務がある。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 17 天気予報がかなり当たるようになったのは人工衛星やパソコン、インターネットのようなインフラの発展に負う所が大きい。また、安全と対をなす人々の安心は心理学が重要なファクターであり、人文科学との連携が必要。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 18 最悪の状況を想定してシミュレーションを実施することによって問題点を抽出し、これらの問題点を科学技術により解決することが求められている。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 19 予知、防止を含めて全てに科学技術投入が必要。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 20 科学技術のできることを、できないことをもって明示し、その上で可能かつ有意義な課題が提示されれば、科学技術の貢献は最大化できる。科学技術自体が災害等から市民を守る方法についての交通整理ができるわけではない。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 21 自然災害に対して科学技術が必ずしも安全に貢献せず、かえって被害を増幅しうることを直視し、一般人による技術の選択を可能にする枠組みを確立する必要がある。一方でそれを提供できるのは科学技術であるのも事実であり、その点に関係者への期待もある。かかる矛盾状況への対処策を提起できるのも科学技術であろう。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 22 自然災害の歴史について謙虚に受け止め、それに対処するための科学技術の応用が必要。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 23 技術倫理面での社会への貢献、グリーン、ライフ、両面でのパラダイム転換への寄与。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 24 これまでの事例研究に基づく精度の高い予測技術の構築とその適用。科学的根拠に基づく対策の周知。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 25 「想定外」という言葉により、後悔することのない科学技術を提供していただきたい。(大学, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)



- 26 地震、津波、豪雨等の自然災害の予知と防災に関する研究(精度の向上)。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 27 防災、減災等に関する研究の継続と情報の提供。これらに資する基礎基盤技術は存在しており、補助金など政府の後押しが必要である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 28 まず、個人個人の科学的知識と思考の啓蒙。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 29 予知、予防につながる研究。非常時に、法や規制にとらわれない極限環境での通信手段の確立。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 30 物質の根幹のわかる科学技術者を機械・電気系技術者と同様に取り扱い配置すべき。また、原子力については廃炉関連の技術開発および人材育成が急務であり、この点のきちんとした拠点を作るべき。廃炉は「原子炉をなくす」と同義ではない。例えば、現在の原発について老朽化したものを廃炉にし、再度その立地を利用して原子炉を建設することにもつながるもので、そこまでアフターケアのできる原子力発電技術であれば国際競争においても十分なアドバンテージになりうる。「日本企業に原子力発電所の建設を依頼すれば、将来その廃止及び立地のリサイクル措置についても十分なサポートが得られる」とすれば単に安いだけの技術ではなく評価を受けると予想する。このためには機械、電気のプロ技術者に加えて、科学技術者を加えた研究開発体制構築を実現すべき。また、災害時のエネルギー供給(ライフラインの一部)について、送電・蓄電や蓄熱・伝熱をネットワーク化するような日本型のスマートグリッド形成を実現すべく知を結集すべき。ここには社会行動学や都市交通計画等の観点も巻き込んで総合的な議論を進められる体制を構築すべき。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 31 災害そのものに直結する研究以外にも、いろいろな観点から災害支援につながる技術が有るので、それらにもスポットを当てて頂きたい。特に、人の心の問題、精神面での支援は、災害が長期化する場合には重要になると思います。また、食料、住など、人の生活の基盤となる部分がまだまだ対応できていない感じがあります。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 32 基礎研究成果はあるが、災害時以外の市場がないため、活用できる技術が育たない。軍、警察、消防、病院等で、平常時の市場(国による予算確保)醸成が必要。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 33 学会等からの組織的な責任ある正しい情報発信と、災害および防災を目的とした科学者によるネットワークの構築が必要。また、科学技術による恩恵とリスクを正しく評価するための評価科学の発展を促す財政面での投資も急務。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 34 防災の科学は必要と思われる。安全な生活を守るといことはどういうことか、きちんと説明して一般の人に理解してもらうことは必要である。何が危険なのか、どのような危険が潜んでいるのか。コントロールできる技術とそうでないものをきちんと把握しておくべきである。現代の科学技術は万能ではなく、発展途上である。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 35 地震予知は、困難な研究と感じられる。それよりは、発生後の対応体制の確立の方が実用的であると思われる。曲げている割り箸がいつ折れるかを予測できない(手元にあるものですら分からない)のに、地震予知に膨大な予算をつぎ込むことには、無理があるとと思う。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 36 自然災害に神経質になり過ぎではないか。科学技術をあてにしないで、本来の自然のあるべき姿に忠実になれば良いのではないかとと思う。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 37 現場を経験した人からしっかりとニーズ把握を行い、科学技術に従事する人材の育成。現場目線の科学者の不足。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 38 国民一人一人の科学リテラシーの向上。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 39 起こりうる災害に対して、予防-鎮圧-復興のシナリオを想定し、産学官連携チームにより、それぞれの段階で機能するシステムを確立すること。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 40 できるだけ、正確な情報や適切に必要な技術を提供することだと思います。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 41 食品成分による放射線障害に対する防御機能を立証するため、客観的なデータを集積する。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 42 科学技術そのものより、人間を含めたシステムの構築と頻繁にそれを見直す(改善する)ことが求められる。東京電力福島原発の事故ではそれが無かった。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 43 科学技術の活用に伴い起こりえる様々なトラブルについて、如何に国民の理解(許容)を得るかという視点も重要だと思う。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 44 過去の事実、データに忠実に向き合い、政策に反映させること。米国物理学会が大統領の教書内容に立ち入る力を有するに比較して、我が国の学会の力はあまりにも弱い。学会会議、学協会はアウトリーチのあり方を見直し、政府への働きかけを強化すべきと思う。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 45 社会をあらゆる災害から守るためには、科学技術が得ているさまざまな処方箋をきめ細かく社会に喧伝していく必要があるが、いろいろな場面でその不十分さを感じる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 46 大型自然災害は科学技術では防ぐことができない。したがって、「自然と人間の共生」を目指した科学・技術の研究が重要となる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 47 必ずしも科学技術分野に限らないが、被災予測を含め各種の予測技術の振興が必要。しかしながら、一般に予測技術は経済振興とは関連性が低いため、公的資金の投入が不可欠。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 48 通常起こりうるようなレベルの自然災害については、その最大公約数を満たす住宅や住環境の開発を官民一体で取り組む必要がある。伝染性の病気を含む災害については、マクロ的には国家を超えた研究や情報共有ができる、現状以上の体制づくりが必要。一方で、非常事態には、国内における研究機関群と治療機関群をダイレクトにつなぐ独立したシステムが必要ではないかと感じている。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 49 起こった時の危機管理体制の構築。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 50 最悪の災害を想定し、それを最大限に縮減できるシステムの開発に貢献すること。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 51 科学技術は災害から人命を守り、災害に強い社会を構築するために貢献できるが、科学技術が真に活用されるためには、研究者と地域住民ならびに行政との協働による防災・減災の仕組みづくりが求められていると思われる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 52 各々の自治体が、産官学が連携して専門的知識を分かり易く伝える活動を展開する。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 53 郊外の医科大学を中心とした災害時の避難拠点の整備。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 54 多くの貢献が期待されるが、科学技術には政治に惑わされない本物志向の精神が求められる。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 55 自然災害を予知する・食い止めることは科学技術では不可能であり、そのために大きな予算をつけることは無駄であると思います(例えば、地震予知)。現レベルの研究は経常予算の中で行われてしかるべきであり、その中で突出した新規技術が見いだされた時に、新たな大型予算を付与すべきです。それよりも、災害に強い都市計画の方が現実的だと思います。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 56 人々の命と生活を守るのが、防災・減災の根底にあって、防災・減災に関わる科学技術は全てこの方向になければならない。大学のみならず、国の多くの独立法人も、防災・減災に関わる課題に取り組もうとしているが、それらの連携を十分に実現できないため、効果的な成果達成に至らないのが現状と思われる。防災・減災はまさに学際的な課題であって、成果や知の集積と集約が切に求められるのだが、それを俯瞰できる仕組みがない。また、防災・減災に専門知識を有する人材育成もなされねばならない。大学においては、防災・減災に特化した学部や大学院が整備されても良い。研究所や研究センターにおける研究だけでなく、防災・減災を専門とする人材育成も積極的に行うべきである。防災・減災の専門性は、ダブルメジャーとするのが現実的であろうと感じている。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 57 ニーズにお応じて科学知識と技術を応用し、適切な科学知識と技術がない場合は、開発していく。それとは別に質の高い基礎研究を蓄積すること。「質の高い」とは研究者たちしか判断をできません。逆に研究者がよいものと悪いものを見分けていかなければ、分野が衰退をしていきます。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 58 災害の分析や影響の説明だけでも、大きな貢献となる。情報を提供するインフラの拡充は、自然科学への信頼回復に繋がり、金額に比して効果的と思われる。また情報技術の研究というより活用が、人々の不安の解消、そしてパニック防止、適切な装備や避難行動に繋がる。極めて大きな貢献と言える。報道機関にも協力を求めて、人々の安心を高める有益な活動を後押しされたい。(大学、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 59 従来はロバスタな人工物を作るための工学に注力してきたが、今後はレジリエントな社会・経済システムを構築するために広く人文・社会科学を振興すべき。(大学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 60 自然災害発生時の被害状況のシミュレーションなど、被害を事前に可視化すること。(大学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 61 災害予防・予知技術、これらを組み合わせたシステム開発、インフラ整備が重要ですが、災害が起こった際に、如何に最小限の影響、被害で収められるかの研究(科学技術)が求められると思います。(大学、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 62 事前予測への貢献。(大学、研究員、助教クラス、男性)
- 63 まずは、緊急時の生命保全に必要なライフライン(衣・食・住・保健・医療確保など)の構築と、運用に必要なハード・運用ソフトの構築への貢献。(大学、その他、男性)
- 64 いかに科学技術が発達しようとも、その技術を使うのは人間である。被害を少なくすることはできるだろうが、すべての人々の生活の安全を守ることは不可能である。(大学、その他、男性)
- 65 大学などの公的研究機関において、それぞれ想定される災害などをシミュレーションするなどして、被害を最小限に止めるような研究を推進し、成果を広く国民に周知し、いざという際に対応できるようにしておく必要があるのではないのでしょうか。(大学、その他、男性)
- 66 現在得られている知見を結集し、広報していく体制の構築。(大学、その他、男性)
- 67 医療系大学として考えることは、有事において、システムティックに医療支援を行う体制(国による病院・医療機関への出動命令など)を国として、整備しておく必要があると感じている。それは災害時直後から、ステージ毎のアフターケア含めた体制として、人々の生活が安定するまでの期間をフォローすることが重要ではないか。(大学、その他、女性)
- 68 ①防災対策は、科学的根拠に基づいて行われるべきである。技術開発の基盤となる基礎研究を広く推進し、それに基づく技術開発を行うことが重要。基本原理を理解しないまま行われている技術開発が多いと感じる。②「防災科学教育」の実施と併せて、国民の科学リテラシー向上を進めることこそが本当の安全対策となるだろう。③科学技術の貢献は、政策と連動してはじめて実質的なものとなるが、政策担当者が科学技術・学術を推進することの意義を充分理解しているかには疑問がある。政府においても国民に対し、科学技術の重要性を広く訴えていくことが必要だと思われる。(大学、第1G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 69 科学技術の恩恵には必ずリスクもあるという事を広く知らしめ、国民の科学リテラシーの向上を図るべき。日本の国土の特殊性(地震エネルギー密度は世界平均の80倍)ということを強く訴えるべき。自然に対する畏敬の念を取り戻す施策の強化。“知らしめず、寄らしむべし”はそろそろ卒業する段階にある。(大学、第1G、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 70 災害からの復旧時に自動的に立ち上がる情報通信システム。(大学、第1G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 71 人間の営みの不確実さに目を向けた研究を充実すべきである。それは、システム論や統計的推論などを重視することになる。(大学、第1G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 72 災害から守るための科学技術は有限責任であり、人事はオールマイティではないという意識を国民が持つこと。科学技術はパーフェクトで何でもできるというイリュージョンを捨てるための教育をすることからスタートすべき。その「科学技術の限界」を見極め知らしめることも科学技術の重要な役割である。技術の進歩だけでなく、上記のように人間のマインドを変えていくことで、双方の力を結集したより強い力となる。つまり科学技術をどう認識し、どう使うかについての正しい認識・理解を醸成することが必要。現在の人類は、とても面白いおもちゃを与えられた子供にすぎない。使い方やその怖さ、限界を知らない。使う側が大人になることが、災害対応だけでなく、広く科学時技術を適正に使っていくために、今必要ではないかと考える。(大学、第1G、部・室・グループ長、教授クラス、男性)

- 73 日頃から研究者が科学的研究成果を為政者に伝えるように努力し、災害の予知と予防に役立ててもらおう。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 74 ロボット技術の導入。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 75 (1)CO2問題、放射能汚染リスクのない、バイオリファイナリーや自然エネルギーの利用によるクリーンエネルギーの創出・実用化。(2)都市安全科学、防災科学領域のより一層の研究奨励。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 76 まず人々に放射能を含む各種の災害についての正確な知識を種々の場面で提供する。エネルギー、地球温暖化、食糧等長期的にバランスのとれた施策を行うための根拠に基づく提言を行う。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 77 科学者自身が被災地を訪れて、被災地のニーズ知ることから始めて、貢献に繋げることを考えるべき。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 78 科学技術は、自然の力の前には依然として脆いものであり、自然災害から完全に人々の生活の安全性を守ることは不可能である。このことを科学的に示し、啓蒙することが科学者の重要な責務であり、社会への貢献である。その上で、歴史や考古学、人文社会科学も動員して安全性に関する可能性を追求するべきである。その際に、今回の震災で発揮され各方面から賞賛された日本の文化、日本人の倫理観の健全さを一つのよりどころとして、科学技術、政治社会のシステムの不完全さについて、組織だった整理をしておくことが重要である。また、今回の震災で、情報通信技術の重要性が浮き彫りになった。大災害時を想定した通信連絡の手段を確保するための研究が必要である。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 79 日本においては、科学技術の開発に採算性が強く求められる傾向が強く、支出元に都合の良い『安全神話』等が生み出されてきた。科学技術には、本当の安全性を広く国民に知らしめる為に、技術的進歩と同時に、多領域にまたがる総合的信頼性設計思想の徹底が求められる。また、現実には災害等が生じた場合、その人的・物質的被害を最小限度に抑え、一刻も早い復旧を目指す為の技術・技能の提供が求められる。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 80 研究成果を中立的な立場で公開する。国として、その情報を分析して、国民に説明し、政策に反映できる体制作り。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 81 災害等から安全を守るための科学技術は期待されるが、その限界もあることを認識していただき、避難路を確保するような科学技術以前のことも大切であることを発信していくことも必要である。(大学, 第2G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 82 私が関わる分野においては、災害時にも個と個が結ばれる高品質な情報網の構築が不可欠な課題であると認識している。(大学, 第2G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 83 災害が発生することを前提として、減災のための新たな社会システムの構築に今取り組み、100年先を見通した都市創りを東北地方から始めるべきだと考える。(大学, 第2G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 84 安全を守る研究を多様な面から進めるべきである。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 85 嘘をつかないこと。「無知の知」を明確にすること。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 86 科学技術の最前線で得られている多くの知見や情報を、わかり易く一般の人々に伝える事が必要である。この意味で、サイエンス・コミュニケーターのような専門業務職員の存在が大学にも必要で、大学や公的な研究期間の研究情報を収集し、その中から防災や生活の安全に繋がる情報を抽出しわかり易く伝える情報発信機能を各機関に設置すべきと考える。これも研究開発現場を支援するURAの役割の一つでもあり、URAによる社会連携・社会貢献の重要なミッションの一つと捉えられる。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 87 生活の安全を守るためのデータベースの作成および定期的見直し。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 88 科学技術の役割を過小評価しないこと。完全ではないが、大きな貢献してきた事の立場に立って、科学技術の更なる飛躍的な発展を支える支援が必要。国民の意見が一方に流れないように科学リテラシーの醸成が必要(国民の科学レベルの向上が必要)で、その上立って、現実的な判断を含めた、長期的な展望と、短中期的な課題に分けた議論が必要。これができれば、個々の科学技術の貢献できる事は極めて大きい。いずれについても、科学技術集団が、国などとともに、災害から国民を守るために寄与できる事柄である。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 89 防災については、種々の分野に携わる研究者や技術者が有機的に連携をしながら、研究開発を進める必要があると思います。大学や国の研究機関は様々な専門性を有する人材を抱えており、これらの機関がその先導的役割を果たすべきだと思いますが、そのためには1つの機関の中に、あるいはいくつかの機関が共同で「防災」という1つの目的に向かって集約する組織の設置が必要であると考えます。本学では地理的に火山や海洋が存在し、常に自然災害に曝される危険性が大きいので、今年度から学内に「地域防災教育研究センター」を設置し、学内の様々な分野の研究者が結集して、防災に関する研究と教育に取り組んでいます。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 90 最新の情報を、国民に分かりやすく伝える仕組みや制度があると、今まで以上に科学技術を身近に感じる事ができ、国民生活と密接な関係が築けるのではないかと考える。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 91 防災という観点も重要だが、災害と共存する術を検討する必要もあろう。「予期せぬ天災」は、今までも数多く発生しており、これからの発生しうるものである。「防ぐ」ことも大事だが、起こってしまった直後の迅速な対応方法や、周辺地域とのネットワーク構築等、事後対応について、研究・検証することも重要と考える。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 92 防災インフラについての機能・利便性・安全性の更なる向上。災害の規模が小さく種類が限られている場合は、限られた専門家で対処できたが、この度のように広範囲、複合的な被害が発生した場合、従来の専門家だけに委ねることができないところに大きな問題がある。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 93 科学は具体的な目標に対し具体的な解決策を提供する手段であると考え。(大学, 第3G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 94 今回の震災でも、すでに多くの危険を予測する研究が発表されていたと聞く。ただ、それを生かすシステムが出来ていなかったのが問題であった。災害に関しては、国が研究者をまとめ、様々な災害を想定した研究を行い、目に見える形にして実際に生かしていく必要がある。(大学, 第3G, その他, 男性)

- 95 日ごろからすべての災害を想定して対応できる科学技術開発を行っていることが必要となる。大学等の研究開発を細かく洗い出し、災害に対応できる技術開発あるいは研究開発かを見極める、あるいは、研究者同士の横の連携を深める等の細かな作業を行っておく必要がある。このような地道なことから人々の生活の安全を守るために科学技術が貢献できると考える。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 96 今回の災害実例から、実学研究の重要性が改めて認識された。基礎研究においても、それらの成果がどのように社会に貢献できるかを絶えず自問すべきである。また、科学者倫理を徹底するとともに、リスクマネジメントに関する分野を推進すべき。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 97 災害予測技術、災害時の通信確保、最適避難経路・手段の決定、最適救援方法の即時決定など貢献出来ることはいくらでもある。平常時にそれらシステムを構築しておく必要がある。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 98 地震予知・災害予知、原子力利用、安全確保等、人々の生活の安全性の根幹にかかる事柄に関しては十分な学問的根拠を持って分かり易く国民に情報発信することが求められる。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 99 科学技術は日進月歩といわれるように発展している。災害からの復旧工事は最先端の技術が役立っているし、いつの世も貢献はしている。予防的な貢献を求めるならば、科学者、技術者の自由な発想や試みを肯定的にとらえる必要がある。目先の利だけに囚われていては未来の貢献は生まれない。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 100 安全・安心に関わる人材育成が必要。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 101 科学技術は人々の生活に数々の恩恵をもたらす一方、負の側面も持つ。科学技術によって自然災害等様々な災害から人々をある程度守ることができるようになったが、決して万能ではないことを自覚しておく必要がある。技術は行動であり、それを使う人間には結果責任が問われる。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 102 「災害は忘れたころにやってくる」の例えもあるように、時とともにその恐ろしさが薄くなっていくのは当然であるが、それを公的機関が主導して、絶えず広報するとともに、これまでの歴史的な災害事例を分析し、そこから出てくる推定した事実を知らせることが科学のなすべきことであり、求められていることでもある。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 103 地学、気候学、原子力物理学等に対する科学技術の改善、大幅な補助の増大。本学の分野として、医学、歯学等健康科学技術の改善、そのための研究費の増額。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 104 先ず、信頼できる情報の発信が必要だと思います。具体的な防災の方法を各地域などで徹底できるようにすることが求められていると感じます。放射能汚染に関する信頼できる情報の発信が必要です。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 105 過度に科学技術に頼ることなく、むしろ政治と行政が現在できることを着実に進めることが重要。ただし、科学者が責任をもって科学的根拠に基づいて将来予測を発信することは、最も重要な科学の役割である。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 106 昨今、天候やその他の自然災害が大規模化、激甚化しており、より広域かつ精緻な観測・予測が求められている。また、予報を人々がいち早く知り秩序を持って対応することで、災害発生による被害を回避または最小限に抑えることが出来る。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 107 人々の生活と安全を守るのは科学技術ばかりでない。私はこのたびの大震災の安全・安心を支えたのは、「人の心」「絆」「思いやり」でもあったと思う。これらをmoral innovation「モラル・イノベーション」と位置づけて、この方面でもっと促進すべきであろう。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 108 災害の予知とfail-safeの考え方に貢献できる技術開発。(大学, 第4G, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 109 災害等から人々の生活を守ることは、想定外の対応が必要であり、科学技術の持てる知恵と工夫で困難を乗り越えることが求められる。本当に人々の役に立つことがどの分野のどの研究なのか、見極めて行くことが大事である。(大学, 第4G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 110 災害時(緊急時)に対応した医療支援ネットワーク(医師、物質のタイムリーな支援システム)を平時に構築しておくことが必要だ。医療全体のビジュアル化と、ハイテクと連携できる基盤を進めて、日本の優れたハイテクが医療と連携して常に患者に最高・最適の医療を届けることが重要。先端医療の構築と、国民番号制による治療歴や既往症のデータ蓄積やカード化とサーバーへの保存により、患者の健康支援を効果的に行って行ける。(大学, 第4G, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 111 災害時には想定外の事が生じることが多く、実際に被災された方々の体験を十分に踏まえて、検討等を行うべき。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 112 自然災害として、想定していないことが発生することを経験したことから、幅広い分野の研究を行っていく必要があると考える。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 113 防災(災害予測)、災害発生時の迅速な社会への情報伝達と災害状況把握、減災、救助・救援といった自然災害のあらゆる面において、科学技術に基づく研究開発を行い、災害に対する我が国の対応能力を高め社会貢献を果たす責務、余地が多分にある。宇宙航空研究開発において想定される例としては、次世代災害監視衛星及び無人航空機の組み合わせによる災害状況把握や、被災地の通信を被災者が確実に確保できるための次世代通信衛星等が考えられる。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 114 現象の解明と対策の考案、その着実な実施ということに尽きる。それには地道で息の長い活動が必要である。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 115 科学者・学会などが正確な情報を流すシステムの構築・強化。自然災害の予測システムの開発。防災都市研究。災害発生時の緊急対応体制の整備。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 116 地域における合意形成過程に、科学技術からの助言が適切に行われることが望ましい。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 117 リスクを評価することへの貢献。技術、サイエンスについて政策決定を含め、国民に分かり易く説明できる能力。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 118 最悪のシナリオに基づく対策の検討が不可欠である。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 119 過去のしがらみに囚われることなく、真実をベースに正しい方向性を見だし、国民をリードしていくこと。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 120 まずは、特に市民対話を通して、知識や対策の徹底と共有。科学技術の社会的課題への取り組みを助成する、省庁横断型支援策の確立。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 121 自然災害自体に加えて、災害の科学的な説明(解釈)が必要。一つの考え方に全体が流れるのではなく、科学的な理解が国民に受け入れられるような冷静な報道の体制。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 122 リスク管理、リスクマネジメント、レギュラトリーサイエンス的アプローチが重要である。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 123 災害の予測と逃げ方を科学的に示すこと。災害が起きることを前提として、被害を小さくする方策を示すこと。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 124 予知、予防の技術の向上。特に危険に対する定量的な記述とそれに対する対処法を社会に周知すること。(公的研究機関, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 125 大地震の正確な予知が不可能である以上、24時間常に災害発生に応じた対応をとれるような研究技術の進歩が望ましい。必ずしも、最先端の技術でなくてもよいかもしれない。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 126 一技術からアプローチする旧来の取り組みが今でも続けられている。広い視点、分野の知識、見識を取り入れ、真のシーズを育成すること。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 127 情報通信技術に関しては、発生前の検知(予知でなく)とその情報の周知活用、発生後の自立的情報ネットワークの確保など。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 128 現時点では一般の人に誤解をあたえないような放射線の影響や対策を、小学生から教えるべきではないでしょうか。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 129 まずは、これまでの災害の個々の事例について、丁寧に検証し、どのような対策が必要であったかを明らかにし、その上で、今後とりうる対策をハード面、ソフト面から、科学的に練り上げる必要がある。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 130 その科学技術が本当に被災者の苦しみを救うために役立つにはどうしたらよいか考えること。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 131 原子力に依存する体制からの脱却。臨床医学の尊重。(公的研究機関, 部・室・グループ長、教授クラス, 女性)
- 132 自然科学的知見と社会科学知見をフルに活用して、総合的に政策を立案していくことが必要。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 133 過去の災害や地質、地形、活断層などの調査に基づく災害リスクマップなどの整備。(公的研究機関, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 134 自然災害等から人々の生活と安全を守るのは極めて困難であるが、今回の災害においても、情報・データ等を早く公開していれば、被害をある程度抑えることが出来た可能性がある。科学技術が貢献出来るとすれば、早い正確な情報に基づいて研究し予測することである。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 135 過去の地震を早期に解明することで、正確な防災マップと被害予測を調査研究。防災・減災に有効なインフラ整備(たとえば、津波や地震による火災を監視し、災害時も確実に情報を伝達することができる通信インフラ(日常時は通常の通信インフラとして機能))。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 136 今回の東日本大震災では、「想定外」という言葉が多用されたが、この想定を行うためには、様々なシミュレーション技術がもつと用いられるべきではなかったかという反省がある。よって、今後起こり得る災害をシミュレーションする技術と、災害は常に発生し得る前提とした安全確保のための技術であったり救済・処置を行うためのロボット開発であったり、まだやるべきことは数多く存在する。地震が多い国だからこそ、日本の建築技術は世界では類を見ない程発達してきたように、他の分野においても科学技術で安全・安心を獲得できる国づくりが求められる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 137 1. 災害時だけのシステムでは有効に作用しない。平時(安全、環境などの活動)システムが災害時緊急対応に変わる。2. 市民参加型。3. 各都市の自立分散と広域連携(エネルギー、情報、交通、水など)。4. リアルタイム性。5. 冗長性。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 138 安心・安全・防災のための最先端科学技術研究開発の余地は無限にある。原発安全性、危機管理、自然災害予測、緊急対応(通信、輸送、医療ほか)、非常時への備えなどなど、全てにおいて国際的共同研究開発が必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 139 サイエンス・テクノロジーで「できること」と「できないこと」の説明。又、「わかっていること」と「わかっていないこと」の説明。地震の予知の難しさ。放射能廃棄物の最終処理の難しさ。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 140 命や財産等が守れる確かな技術の開発。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 141 科学が真実を伝えること。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 142 防災・減災に有効なインフラ整備(たとえば、津波や地震による火災を監視し、災害時も確実に情報を伝達することができる通信インフラ(日常時は通常の通信インフラとして機能))。耐震住宅、自家発電など防災・減災に係る製品に対して、コストダウンをはかり、多くの国民が技術を享受できるよう国際標準化などの普及策を講ずる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 143 危険に対する考え方、リスク管理の技術を文化として浸透させる貢献。その対応を具体化することではないか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 144 気象予測による予防、ICT技術による情報伝達、分散型電源による非常時のエネルギー供給リスク低減など、一定のレベルですでに技術は整備されているか、整備されつつある。今後は社会弱者への配慮を含めて使いやすい技術にしていけることが望まれる。また、普段は民間技術として活用するが、非常時には災害用に活用できる特殊技術の確立と支援は国際的にも使えらると思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 145 原子力の利用における安全性の確保。自然災害の予測と対応策の提示。代替エネルギー開発。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 146 既存の科学技術が自然災害に無力であるということではなく、経済性を重視した運用がこの度の重大な結果を招いたという認識。このことを踏まえ、人々の生活の安全を守るために科学技術の社会的展開におけるアセスメントにおいて、リスク評価比重を高めるといった対応が必要ではないか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 147 現場での検査・治療の技術(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 148 情報の共有。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 149 地震、津波等の自然災害の脅威から人々の生活の安全を確保するためには、データに基づく技術をこれまで以上に積み上げて行くことが必要である。安全を担保するための研究開発へは、これまで以上の予算配分を期待したい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 150 正確で適正な情報を提供出来るシステムの構築。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 151 100年、1000年の時間軸でとらえた、客観的なリスクの説明が必要である(放射能汚染、津波等)。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 152 自然災害に対する予知、防災に関する科学技術の貢献があるが、減災においても、移送、情報、医療等に関する科学技術の貢献が求められる。とりわけ、地震予知に関しては、災害シミュレーションから、その対策の検討など具体的な提言を期待する。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 153 科学技術は、人々の生活の質を向上させるものである。経験した自然災害に科学技術は貢献できる。例えば建造物の強度向上、非常時のエネルギー供給、災害予測等。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 154 地震、津波等の自然災害の脅威から人々の生活の安全を確保するためには、データに基づく技術をこれまで以上に積み上げて行くことが必要である。安全を担保するための研究開発へは、これまで以上の予算配分を期待したい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 155 ロボット技術など災害時に必要な技術の開発とそれら技術の平時における運用体制の整備。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 156 衛星通信等ロバストな通信インフラの整備。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 157 大学での教育における視野の広さ育成を図る工夫が必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 158 まずは、しっかりした科学的根拠に基づく統一的な事実の整理と、人々への情報提供と啓蒙活動。次に、有事を想定した科学技術的な対策の策定と実現。ただし、有事に使用するためには平時にも常時使用しておくことが重要。また、メンテナンス、技術的なアップデート、オペレータの教育・訓練も不可欠。これが困難な場合は、上記の機能を有する公的機関の設立も視野とする。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 159 予測技術の高精度化物質だけでなく、精神的サポートが可能な技術修復(生活レベルの回復)、関連技術への応用。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 160 災害は忘れた頃にやってくる。日頃から、安心・安全の向上に向けたシステムの構築が大切である。長期的視点に立った評価やライフサイクルでの評価(構造物の劣化、腐食、自然環境保全、等)が大切である。そのためには、国や自治体が思い切った、長期的視点で行動することも重要でしょう。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 161 東日本大震災の発生当時、出張で北海道におり(高層ビル)、長周期の揺れは感じましたが、地震とは思えず、何が起きているのか知る手段もありませんでした。災害時には、どこで、何が起きているのかを迅速に全国民に通知し、避難する手法(交通手段、逃げる方向、など)を明らかにするのは急務だろうと思います。災害から身を守るのは、自助が基本であることも周知させ、自分で判断できる情報を開示すべきです。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 162 1. 危険到来予測の精度アップと的確な情報伝達を可能にする技術(システム)創出。2. 堅牢かつ低コストな防潮堤・防波堤築造技術、災害時活用道路の整備と交通情報システム技術、耐震技術(特に補強技術)、斜面崩壊防止技術などへの新技術提供。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 163 答えを求められたら答えを出すのではなく、答えが出せる情報と感覚をつかめる環境を造ること。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 164 災害時での運用を想定して、研究開発とその準備状況の開示。予算vs成果など。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 165 制御不能な自然災害に対しては、計測データから分析した情報を必要とする人に的確に伝えること。人工物による災害に対しては、機能の持つ価値と想定内・想定外のリスクを勘案して、たとえば最大リスクを最小にするような判断ができる情報を提供すること。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 166 研究よりも、今わかっている事や予想できる事に対して、対応を行うことだと思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 167 安全、安心のためには、産業界では当たり前として日常使われているISO9100、TS16949のように管理の考え方をベースにした科学技術でなければ、机上の技術であり実際には役立たないと思っています。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 168 復興支援が進まない。他人事の感覚が強い。本来なら今までの研究知財を生かせる場面もあると思うが、がれきを燃料などに転換する等、プラスに変える技術はないものか。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 169 コンピューター・シミュレーションによる災害の予測をもっと進めるべき。またその結果を活かすためのシステム(行政機構を含めて)構築(ハード&ソフト)。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 170 科学技術を過信する危険性を学者自身がPRすべき。人間であること、人間がやることと科学技術の限界の接点に災害への対策は存在すると思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 171 研究者は小中学校の教科書を読んで下さい。児童生徒が何をどのように教えられているのかを知り、最新の知見による訂正を執筆者に求めて下さい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)



- 172 自然をコントロールするというのではなく、自然の中であって自然とともに生き、ともに永続するための科学技術が求められているように思う。西欧の産業革命以来の視座から、もっと東洋的な視座に切り替えることによって、結果として人々の生活の安全に貢献するような科学技術の発展がもたらされることになると思われる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 173 最新の科学技術の活用、科学者の理性のある判断、国民が科学技術者へ応援すること。セキュリティ・リスクヘッジ技術の活用。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 174 シミュレーションが重要。SPEEDIが活用されなかったのは残念だった。鳥インフル等の感染症対策も重要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 175 原発の問題を見ている限り、真実の開示が必要。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 176 今回の原発事故でも、揶揄されたように、日本はロボット大国だと自負し、かつ、経済産業省を始めとしてロボット研究にも相当の研究資金を投入してきた。ところが、原発事故対応のロボットがなく、海外から供給してもらって、操作を教えてもらいながら使う場面がテレビで放映されると日本国民の落胆の声が上がったのは記憶に新しい。自然災害大国である日本にあって、日本国民を守るための科学そして、技術開発をしている国の姿は、あまり、国民には見えてこない。最先端の科学技術研究振興とともに、自然災害や原発災害に対し、国が国民を守るための地道な技術開発を行っていることのアピールができなければ納税者の信頼は得られない。このような技術開発は本来は国立の研究所があたるべきで、たとえば、経産省傘下の産業技術総合研究所は基礎研究などやめて、国民を守るための研究・技術開発に特化するほうが存在価値があるのではないかと考える。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 177 非常時には、科学技術に携わる人間はその専門性を役立てることを義務化するなどのシステムを検討すべき。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 178 日本は大陸棚の端に位置している。現在の地震学はプレートテクニクスに頼りすぎて断崖というローカルな視点が希薄になっているように見受けられる。海外の発想は参考にしつつも、日本の実情に即した学問、技術の開発が必要のように思われる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 179 リスクの定義と減災への取り組み。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 180 科学技術は無限の可能性を秘めたツールであると思います。どのような貢献が求められるというよりは人々の生活の安全を守るためにどう活用するかであると思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 181 科学技術に携わっている研究者の社会に向けての情報発信の強化。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 182 科学技術はそもそも、人類の幸福で豊かな社会づくりに貢献する目的で進められてきたと思う。今回の震災で、本当の幸福、豊かさは何かという、根本が揺らいでいる状態では、科学技術が貢献できることは何かという答えは、そう簡単には見つからないように思う。国民の生活に根ざし、心から信頼してもらえる科学技術とは何かを、私自身もしっかりと考えてみたい。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 183 安全をどう取るのか、安全学の確立を望む。科学と技術を分けて議論する必要を忘れないでほしい。〇〇は、科学を話して、技術をまるで軽視する姿勢と見られることがある。その一例は想定外の言葉にある。想定外はまるで技術者の責任のような発言であったが、これはよくない。科学とある前提での技術の限界を考慮した結果であり、条件設定を問題にするのは分かるが、それをもってしてよくないようなことはなくしてもらいたい。技術はすでにある限界のあるものである。この見地から災害学のようなものがあるべきだろう。たとえば“Inviting Disaster:Lessons from the Edge of Technology”のようなことを日本でも書けるようにすることが大事と考える。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 184 災害が起きたときにはオールドテクニックが有効になるので、その維持継続。国家の責任と自己責任の区別をきちっとした上で、進めることでさらに有効効果的なことが出来ると思う。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 185 自身の住居も津波で失ったので地域住民ともしっかり話し合う必要があると思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 186 今回の東日本大震災の教訓を生かし、大災害は必ず来るもので、防災と減災の国家を目指す。首都の機能移転、企業の分散化を早期に実現すること。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 187 地震・津波・火山などの予知・予期ができればよいのかもしれませんが。(ある意味、自然には勝てない印象もありますが。)(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 188 国家の御用諮問機関や委員会が行政府に利用されているだけだったものが多いことは大いに反省すべきであろう。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 189 人々の生活の安全を、とすれば機械・装置・国家に頼りがちな現在の風潮を危惧します。基本は、身近な地域住民、隣人との日頃の人間関係の構築をしっかりしておくことを今一度見直すことから始めるべきだと考えます。良き隣人関係が出来てこそ、先端技術なり先端情報が効果的に活かされると考えます。科学技術に万能の解決策を求めようとする姿勢を諫める活動も大切だと思います。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 190 一か所集中型のエネルギー供給ではなく、分散型、より進んで、地産地消型のエネルギーネットワークの確立など、ライフラインを確保するための支援を行う。スマートグリッドなどは都市圏ではあまり意味がなく、地方で有効であり、特に災害時などでは小規模なネットワークが多数存在する方が良い。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 191 まず、科学者が正直に現状を説明すること。御用学者はいけません。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 192 科学的な根拠をはっきりさせること楽観値、中央値、悲観値(最悪値)の提示仮定の話で説明する場合は、その仮定になる確立や条件を明示すること。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 193 科学技術者だけでなく、行政も企業も一体となって災害から命と財産を守ることに制度転換すること。自然災害に見向きもしなかったことに目を向けること。当アンケートの最後とは言えこの項目ができたことを感謝する。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 194 現時点では、“福島以後”の視点に立った政策や産官学の共働体制を今以上、表(おもて)に掲げること、に尽きる。(民間企業, 社長・役員、学長等クラス, 男性)

- 195 都市をはじめ、交通、物流、医療、金融、情報処理などあらゆる分野が巨大化している。こうしたシステムはわずかに一箇所が破壊してもシステム全体が機能不全に陥る。安心や安全が昔よりも得難くなったような気がする。そこで、国家プロジェクトとして社会を安全・安心に保つためのネットワーク(光ネット、中波～μ波までの無線、光無線、スマホなど)を構築するため、あらゆる媒体(車、航空機、衛星、人、動物などあらゆる手段)を利用したシステム作りが求められると思う。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 196 数百年に1度の自然災害から生活を守るための人工施設を作るとは、技術的に可能であっても経済的には非現実的。生活の利便性、安全性を勘案した上で「減災工学」で対処すべき。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 197 すべての研究に「実用可能か？」などの評点を付与するなど社会貢献度を指標化し、研究者のポジションアップに寄与させるべきだと思います。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 198 科学技術情報の開示と地方自治体の活用システム構築。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 199 一部の御用科学者は企業の利益や政府の政策に迎合し、今回の災害に対して責任がある。一方少数の原子力発電の専門家はその危険性について人生を賭けて警鐘を鳴らし続けた。科学者はそれぞれの専門的立場から積極的に情報発信を続ける必要がある。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 200 高すぎる安全性を設定するのではなく、妥当なところはどこかを見極めていく研究が必要。それがあって、人々の生活に貢献できる。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 201 自然は偉大なので、基本的に防御等だけで大震災から逃れることは不可能だと思う。原発のような人工物に対しては、被害食い止めに本来なら科学技術も有用だろうが、今回は過去のデータの蓄積も不十分で役に立っていない。ICT分野だと、せいぜい、安否確認に有用に活用された程度なので、今後に備えてデジタルデータの管理のために、各市町村や県・大学等での個別のデータ管理でなく、クラウド化を進めるくらいしか思い当たらない。ただ「備えあれば憂いなし」というので、私も科学技術がどのように「備え」になるのかを考えていきたい。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 202 地震に対抗出来るわけがないので、それは貢献出来ないと思います。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 203 災害予知技術の進化と予防技術の発展、また民間への開示の徹底が必要。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 204 災害発生は不可避であるが、人的物的損害を最小限に抑える為には従来の土木、建築、機械中心の技術だけではなく、IT技術、医学、農学等、広い分野の科学技術を総動員すれば、貢献度は高まると思う。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 205 日本人は同質性を求めすぎで、これが結果として原子力の安全神話を創り上げてきたし、また国際化を阻害している要因だと考えます。同質性を排除することで科学技術が貢献できる可能性が出てくるのではないかと思います。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 206 自然災害、様々な災害とは、巨大地震とか原発事故のようなことを言っているのですか。そうであれば、現在の研究の進捗状況を公開し、それに応じた対策を講ずる以外にないでしょう。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 207 研究者、各種学術団体の社会的認識の再確認。自然災害に関する広範な基礎的研究の地道な取り組みと緊急時の対策としての短期的、中期的な対応に関する役に立つ見解と実践的な研究開発。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 208 科学的根拠に基づく客観的なデータ。そのデータにもとづく判断は国民一人一人が行うべき。従って、その判断を行えるだけの科学教育は不可欠。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 209 設備に必要な冗長度を徹底的に議論し、設備設計に反映すること。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 210 完全であることは不可能です。原子力も含め、あまりに完全な安全を言い過ぎます。科学技術者は、真摯にリスクを公開すべきだと思います(全公開には疑問もありますが)。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 211 自然との調和。福島は放射能汚染されているので、一刻も早く移住し、エネルギーエリアとして、再稼働をさせるべき。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 212 科学者が常に広い観点から社会が直面する問題を見つけ、その根本的な解決に貢献すること。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 213 予測・計測やロボット開発ではないでしょうか。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 214 災害の予知から、災害発生時の科学技術の貢献への研究の方向性の転換が必要ではないかと思われる。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、男性)
- 215 地熱発電に力を入れるべき。(民間企業、社長・役員、学長等クラス、女性)
- 216 「自分の身は自分で守る」のが基本と考えた上で、これを実行するために、科学的に必要なデータをきちんと開示し、アナウンスしていくことが重要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 217 技術のさらなる進歩はもちろんですが、技術について完璧でないものを正しく説明してかつ国民の理解を得るといえる化が必要だと考えます。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 218 うそのないリスク評価を行うことが最も大切である。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 219 特に災害の予知・予測に対して科学技術が貢献すべき。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 220 個々の分野の要素技術として、科学的根拠のある提案、検証は重要である。全体を俯瞰し、「安全安心」といったものを大局的に語る人材も肝要(医者でいえば、「総合医」的な人材。専門医は多いが、「安全安心」の総合医を育成するしくみも重要と思われる)。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 221 足下の問題にとらわれない、長期的視点からの基盤研究の実施こそ必要。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 222 災害予測の高度化。ライフライン(情報を含む)のロバスト化。非常時のエネルギー補償。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 223 抽象的な話となりますが、科学技術も重要と思いますが、人智を超えた災害は必ず起きる訳で、その時に科学技術でできることと、人々の叡智で切り抜けることとのバランスが重要だと思います。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)



- 224 人々を守るためにはあらゆる角度からの貢献が前提です。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 225 例えば地熱発電では、国立公園に関する法律が障害となり、残念ながら、開発が加速出来ていない。こうした、障害となる法律、規制の緩和をまず進めることが必要と思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 226 今回の大震災を受けて地震予知精度を高めること、いざ発生した場合にどのように防災・減災するかということにはまだまだ科学技術面で貢献が必要である。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 227 予知と、実際ことが起こった時にその被害を最小限に抑えること。また、レジリエントな社会作りに貢献すること。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 228 リスクと対策について、科学的根拠に基づいて判りやすく説明して欲しいと思います。また、低コストでそのリスクを回避または低減できるような対策技術を、世の中に送り出して欲しいと思います。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 229 科学技術は事実の判断はできても、価値の判断はできないのだから、まずは、現状どんな問題が事実としてあるのか、分析、整理し、分かりやすく社会に提示して、社会がどのような価値の実現を目指すのかの材料を提供する。目指すべき価値が決まったら、それを実現する科学技術を提供する、この手順をしっかり進める。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 230 放射能デマをはじめとする非科学的な感情論の蔓延。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 231 地震予知を筆頭とした、災害発生予測の精度向上。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 232 ビジネスに捉われない科学技術への責任。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 233 エネルギー関連の科学技術は、扱っているエネルギーが大きいため、確実に100%安全ということは断言できないと思われる。安全ではない想定を行い、その対処策をきちんと準備しておくことが重要かと思われる。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 234 原子力に限らず、科学(普段の実験)から2次災害(火災、危険物質の漏洩)を出さない対応。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 235 一夜潰けでない日本特有の災害対策を長期的に研究する。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 236 今回は津波による被害が多かったが、被害者が少ない地域は、避難情報が迅速かつ適切に伝わっていたところが多かったとの印象を持つ。その意味では、緊急情報を迅速かつ適切に伝えるための研究開発が最も重要であると考えている。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 237 (1) 予測技術 (2) 未然防止技術 (3) 災害が起こった場合の支援技術。大きく三つのカテゴリでの研究開発投資を国家レベルで進めるべきと考えます。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 238 危険な場所に住まない。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 239 災害そのものを防ぐことが難しいとすると、災害ののち、人々の安全を如何に守るか、不安にさせないか、そして被害から如何に早く復旧・復興させるか、を科学技術によって重点的に検討すべきと思う。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 240 自然災害の根本的な回避はできないとしても、自然の理解と、被害の低減や復旧可能な社会基盤を実現する科学技術は永遠の課題であり、その研究成果でライフスタイルも変えてゆくべき。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 241 通信インフラの強化。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 242 人々が安心できる生活を維持していくために貢献する。適用技術は新規性がある必要はなく、実績ある技術が第一。地域住民が素直に受け入れ可能な技術であるべき。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 243 過去の取り組みを否定するのではなく、科学技術の完成途上にあったものを、この機会に更に進めるという考え方も重要。原子力発電政策にも長期的で冷静な視点が必要であり、縮小はしても原子力関連の研究は進めるべきと考えます。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 244 短期的には、予測、モニタリング。ITをつかった避難誘導。除染技術の開発。農業被害の極少化、モニタリング。フィードバックシステム。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 245 原発、宇宙開発、コンビナート集中等、高リスク開発の際の、最大限の災害想定・被害想定と、最低限の守られるべき安全性確保の進め方、体制整備。事が起こってからの「想定外」という言い訳や、当該企業への責任追及に終始している現状を変革せねばならない。残念ながら、こうした取り組みの進め方が、我が国として定着しておらず、戦前からの「成せば成る。成さねばならぬ」の精神論に陥っている。欧米が進んでいるとすれば、より一層進め方を学び、十二分な資金と体制整備を進めて欲しい。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 246 大規模集中型のインフラから災害時のリスクを分散、復旧速度の向上が期待できる分散型インフラへの転換に貢献する技術開発が有効だと思います。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 247 今回の福島原子力発電所の事故により、原子力政策についての軌道修正が必要であると感じました。今一度、石炭、石油による火力発電を見直し、官民挙げて高効率な発電技術、たとえばIGCC技術の高性能化などの課題に取り組むべきだと思います。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 248 その時点で最善の方法の採用。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 249 失敗を恐れず、テレビ等の公開討論なども活用し、優れた科学技術に基づく災害予測を発表していくべきである。一連の報道にもあるが、東日本大震災から1年がたち、科学技術の視点から、正しい知識と状況を国民に知らせ、風評被害を減らし、我が国の一日も早い再生、復興に科学技術は貢献すべきである。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 250 レベルの高い技術者の育成が必要。ゆとり教育を廃止し、優秀な学生を輩出できる制度を望む。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)
- 251 緊急事態に対応できるだけの常日頃の基礎・基盤の充実、そのための継続的なこれら分野への資源配分。科学技術のみに注目する視点が現状認識にあっていない。科学技術を活かすという視点での国の迅速な対応が必要。そのための科学技術+科学技術以外の全体最適化、迅速な対応力が発現できる常日頃のあらゆる階層のコミュニケーション力。(民間企業, 部・室・グループ長, 教授クラス, 男性)

- 252 自然の様々な情報を蓄積しDB化して、研究者や民間企業が利用できる環境を用意しなければならない。集約する情報は様々なものがあり、複数の省庁にまたがることから、現実的には情報集約がまったくできていない状況である。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 253 科学技術は自然災害に対し、非常に大きな武器になる可能性がある。それ故、科学者、特に地震とか地球とかを扱っている科学者は国民の貴重な税金を使って活動しており、自分たちが国民、日本国を支えているのだという覚悟と使命感を強く持ってほしい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 254 これからも精度の向上に向けて、不断の研究技術開発は不可欠であるが、現時点での最新の技術水準における事象予測(シミュレーション)技術、リスク評価・インパクト分析技術、対策提案は可能。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 255 自然災害は発生するものだととらえ、対応力をつけることが必要だと思います。その対応力の中で、科学技術を活用していただきたい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 256 地震、津波等の自然災害の脅威から人々の生活の安全を確保するためには、データに基づく技術をこれまで以上に積み上げて行くことが必要である。安全を担保するための研究開発へは、これまで以上の予算配分を期待したい。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 257 要素技術はあっても、全体として防災、減災となるように全体計画がなされているわけではなかったりします。(たとえば、津波計の情報が東日本大震災では避難活動に利用されなかったと聞いています)全体として機能するように漏れなく現場までつないであげることが、せっかく開発した科学技術が役立つための前提だと思います。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 258 ①地震、雷、洪水などの予測技術がもっとも欲しい技術である。②ハードな科学技術とともに、安心感を与えるソフト技術、国・自治体のリーダーシップと関連法規等の整備。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 259 自然災害に対する想定外を設けないこと。人間が作ったものは必ず壊れる(自然に戻る)可能性があることを前提に、リスクに対する対策を正しく地域住民に伝え、常々より双方向でコミュニケーションを持っておくこと。自然災害対策には二の手、三の手を常に考えておく必要がある。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 260 まずは、技術を過信せずに、災害発生時の現時点における科学技術のレベル・限界等を整理し、科学者を含む国民に周知させることからだと思ふ。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 261 自然災害の予想が難しいことが、震災によって国民の共通認識になった。それを踏まえた災害対策が必要である。説明が難しいが、この災害の程度を例示して、それに合わせた対策を選択してもらうような形が必要である。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 262 近年、天気予報的中率が大幅に向上し、小さな地域の予報ができるようになりました。スーパーコンピュータ「京」などのコンピュータ技術を活用して、より正確な天候予測ができれば災害を未然に防ぐことができるでしょう。また災害発生時に被害を最小限に食い止めるために、IT技術が役に立つ可能性があります。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 263 防災に向けた技術開発が最も望まれるところだが、災害時に何を優先して行うべきかという的確でタイムリーな助言も必要不可欠と思われる。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 264 (防潮堤のような)ハード対策だけでなく、(教育等)ソフト対策も重要というのが今回の教訓であり、文系も包含した広い意味の科学技術が求められていると思います。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 265 「減災」の研究開発の強化を。地震研究は基礎研究と明確に位置付け直し、〇〇大地震研などの予算は縮小を。減災につながるような、避難行動分析やソフト対策の研究などにもっと予算をつけるべき。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 266 自然現象を出来る限り正確に予測すること。科学技術研究の成果をわかりやすく国民に説明すること。気候変動による自然災害の可能性やその対策を含めて。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 267 地震防災モデル、津波防災モデル、大火災防災モデルなどを積極的に開示する。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 268 社会科学分野と十分コミュニケーションを図りながら課題解決に取り組むこと(社会科学と科学技術の融合)。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 269 人口や産業が集中する大都市を含め、各地のリスクと復旧コストを明確にした上で、リスクとコストの低い地域で生活や経済活動が行われることを支援する取り組みを進めるべきであろう。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、男性)
- 270 未来型都市の建設。第一次産業の法人化。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 271 問22で得られる分析結果を環境、水産、建設など人々の生活の周辺にある事象、産業に展開する応用研究が必要である。今は、ニーズがあるのに、どの技術を応用すれば良いかがついていない状況である。総論ではなく、各論の小さな研究、たった一人の研究者のアイデアを、公募ではなく、国が自ら探し出すことが大切なのではないか。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 272 地震学は、予知を目指すのではなく、地球を理解するための学問に変わる。地震学と防災学(津波工学や土木工学、社会学を含めた)の連携。つまり、文と理、理と工、工と医などの連携。素人が「こうあってほしい」と思う素朴なニーズをくみ上げ、取り上げ、態勢を作り出すコーディネーター。(民間企業、部・室・グループ長、教授クラス、女性)
- 273 最悪ケースを想定したリスク評価とそれに対する対策の立案、災害等が発生した際の国民への科学的に説得性の有る対処法の周知システム開発。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)
- 274 地震火山関連を含む地球科学系予算の分配に、たった1人の人間が影響を与えている。しかも、その価値観は地球物理一辺倒主義。中国を見ればわかる。いわゆる地質、地理、鉱物、資源を合わせた地球科学系の研究が重視され、その1人が首相にまでなった。なぜ、これだけの災害大国で、深発地震面と震源を点で表す計算しかしない人々が政府審議会の要職に就けるのか。なぜ、そこに優秀な学生が行かないのか。特定大学の特定学科の卒業生が、予算配分と地震行政の頂点にいて、今なお影響を及ぼしている。これでは、原子カムラと一緒にではないか。地物優位をやめ、一般教養としての地理・地質を、国土教育として普及させること。だから、中国に、よい資源を先に狙われてしまうのだ。(民間企業、主任研究員、准教授クラス、男性)

- 275 様々な自然災害の予測精度の向上及び被害度シミュレーション技術の高度化。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 276 防災の研究開発から、減災の技術開発への転換。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 277 普段からの研究、知見の蓄積を、経済・社会・政治状況に左右されず、営々と積み重ねてゆくような地道で長期的な取り組みが必要。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 278 起こってしまったことについて科学的解析をおこない、問題点を洗い出して、それに対して迅速な対応策を出し、二度と起こらないよう、あるいは起こっても被害が軽微ですむようにしなければならない。あとコストバランスを取るためには、数字の精確性が必要となる。根拠の数字を精確に出していく必要がある。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 279 技術はあるのに、伝わっていない。役人、国民にわかりやすく、技術を伝える。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 280 自然環境のモニタリングとデータの公開化による状況把握、避難誘導や社会的施策の判断材料の提供。科学技術が災害に対する完全なシェルターで無いことを理解したうえで、自然災害の回避・低減に向けた新たな方策の模索。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 281 地震や津波の災害規模の予測とそれに対抗するための手段づくり。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 282 自然災害に強い街づくりは材料、建築、土木、機械等の技術の複合。警報・被災の情報共有はIT技術および有事対応マニュアルの想定。高度医療の技術が全国に展開され、被災者への対応を迅速かつ高度化させる。何より人的被害起因(原発等)は取り除くのが定石と考える。水、電気、ガス、食糧、衣食住、医療の安全確保をできる社会づくりに科学技術は貢献していくべきである。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 283 大学・研究機関は、政府・企業と一定の距離を保ち、単純にサイエンスの視点から物言う姿勢が重要(当たり前ですが)。その実態はともかく、原発問題では、一部で「御用学者」といった批判が生まれている事実そのものが残念。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 284 地震予知に投資するのではなく、地震が起きてしまったときの対策に投資するほうが確実。現実的に役立つレベルの予知は不可能と思う。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 285 今まででは予防措置という、完全予防という観点(名目)から構造物の設置などで対応してきた。しかし今回の震災で、科学技術は自然に対して限界があることを、今までに増して目に見えて社会が認識できたことと捉えている。とは言え、科学技術は人間社会が生存して行く上で必要なのであるから、限界があることをしっかりと社会に認知させたいと、眼前に広がる課題解決にあたりリスク最小の道筋方法とその理由を公平に評価し、判りやすく示すことが求められていると考えている。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 男性)
- 286 西洋のように自然を敵対視するのではなく、自然を畏れ、自然と共存する日本古来の自然に対する姿勢を忘れてはいけないと思う。科学で自然を克服することはできない。自然と共存するために科学技術は貢献することが求められる。(民間企業, 主任研究員, 准教授クラス, 女性)
- 287 既得権益に不利になる事実であっても、人々の生活の安全を守るためには、科学技術での知見を開示する。(民間企業, その他, 男性)
- 288 日本は火山国・地震国なので、英知を絞ってこれに備えるしかない。(民間企業, その他, 男性)
- 289 放射能汚染に関する風評被害を防ぐような科学的コンセンサスの形成活動など、健全な科学知見や判断を提供する役割は学術にとって重要な使命である。また、国内の専門家たちが今後のエネルギーのあり方や災害対応について、従来の学会の企画内容を見直すなどして、積極的に専門家同士や一般市民との意見交換を行う機会を増やすことを行えば、大きな貢献が可能である。(民間企業, その他, 男性)
- 290 科学技術は、人類を取り巻くあらゆる最悪と対抗できる、唯一の手段である。どのような貢献ではなく、すべての分野に貢献できる。まず、科学技術に携わる人々が、その自覚を強く持つことが何より重要だ。どんな想定外のことが起きても、科学者、研究者はうろたえてはならない。自分と自分の研究分野を信じて、信念を貫くべきだ。一方、科学技術の進歩に、人間の感情、倫理観はついていけない。科学技術が先人の業績のうえにひとつずつ積み上げられて発展したものであるのに対し、人間の感情や倫理感、いかに偉大な宗教家、哲学者、倫理学者がいて、その業績を文献で読んだとしても、一代限りのもので、先人の達した域に達することは極めて難しい。科学技術と、それを受け入れる人間の思いには、文明が進歩すればするほど乖離が生まれてくる。私は科学技術の報道に携わるものとして、この乖離を埋められないかと努力してきたし、科学メディアの役割はここにあると考えていた。しかし、東日本大震災と福島原発事故を取材して、この姿勢は誤りであったと思うようになった。乖離を埋めて、科学技術を理解し、よりよく制御するのではなく、乖離は決して埋まらないという前提にたつたうえで、科学技術を制御する、新たな方法を考えなくてはならないと思っている。(民間企業, その他, 男性)
- 291 科学時論の前に、まずは情報コミュニケーションに課題ありです。何が真実か本当に混乱しました。特に、放射能汚染と原子力発電の今後の在り方については情報が見えません。原子力発電はもうしばらく使うためにも、なぜ安心できるかなどの情報公開と技術的な説明が分かりにくい状況です。科学技術固有の課題ではないかも知れませんが、新たな技術を活用するためには情報コミュニケーションと説明責任の在り方も同時に考える必要があります。純粋な技術論以外の課題です。(民間企業, その他, 男性)
- 292 想定外の無い自然災害の予報・予知が求められる。今回の東日本大震災の津波に関しては、これまでの研究で起こりうる事が事前に分かっておきながら、十分その知見が活かされなかったことが残念である。自然災害の分野では、人文的な研究(歴史学)にもファンが必要である。また、津波の高さが当初予報値と大きく異なったことに対しては、多くの国民が問題意識を持っている。(民間企業, その他, 男性)
- 293 科学技術が万能であるかのような誤った理解を国民が持たないように、科学技術で実現できること、法制度等の他の手段で担保すべきことを明確にした情報の発信が必要。(民間企業, その他, 男性)
- 294 現場(被災地の住人とか国民)のニーズをよく知ること。それによってどのようなことが出来るのか(可能性)、あるいは出来ないのか(限界)について意見の集約を図る。出来ることについては、助言や提言を通じて広く国民に開示し、対話の機会を作る。最後に、自分たちの発言や行動については社会的責任を負うこと。(民間企業, その他, 男性)

- 295 仕事を拡大し予算を膨らませる土木分野中心の防災行政には問題が多い。手持ち技術の売り込みに専念する企業や技術者にも問題が多い。我が国にとって真に必要な技術は、文系と技術系の人材が総合的かつ多角的視点で検討することで生まれる。そこから出てきたアイデアを推進することが真に有効な防災技術になる。マスコミに出ている評論家は不要である。魂を持って行動している文系と理系人材が共に知恵を絞ることが確かな貢献につながる。(民間企業, その他, 男性)
- 296 プロがその場でプロの対応をできれば、災害時の科学技術ができる貢献はあらゆるところにあると思います。(民間企業, その他, 女性)
- 297 独占体制の企業に対して、より厳しい対応・指導が求められる。(グリーンエネルギーへの入札が抽選であるのは疑問を感じる)(民間企業, その他, 女性)
- 298 国の危機管理システムの構築、具体的には危機管理の専門家のキャリアパスを考えた育成。(病院, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 299 臨床医学の分野では、電子情報システムの規格が統一していない。どこでも利用可能なシステムになっておらず、災害時に役立つ。患者が電子情報を保管するのとも一方法。(病院, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 300 結果として想定を超える災害が生じる可能性が常にある以上、災害予防より減災に向けた科学技術の発展を優先すべきである。(病院, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 301 災害のシミュレーションを正確、精密に行うこと。(病院, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 302 地震予知の研究はあまり役に立っておらず、その研究費を物理的な振動の抑制や津波の防御などの研究に向けたほうが良い。(病院, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 303 たとえば、地震については、日本の地震学はこれまで活発な研究を行ってきたと評価されているように思う。しかしその成果が実際の減災につながらないのは、科学技術そのものの問題というよりはむしろ、常に行政や市民意識といった社会の側の問題なのではないか。火災に強い建材の開発や、災害時の通信を確保する技術の開発といった問題は、このような議論のプラットフォームでは、個別的で特殊な問題に思える。(病院, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 304 地震の予測は不可能となりつつあるが、いずれは科学技術の発展によって予測可能となる必要がある。(病院, その他, 男性)
- 305 自然を「封じ込める」、あるいは自然に「(敵) 対する」という考え方ではなく、「自然とともに」あるいは「自然の中にある」という観点から、科学技術がどう貢献できるのか、という方向に、パースペクティブを変えるべきではないか。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 306 国民の科学リテラシーのレベルアップを普段から心がけて取り組むことが王道であるが、生活に密着した災害と科学について各種、各ルートでの広報をより強化することが必要。一般の国民レベルでは、安全は100%保障という概念が存在し過ぎているが、これをより適正に科学として広報を通じて理解してもらうことが肝要。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 307 科学技術はこれらの災害から人々の生活を守るうえで極めて重要であるが、その前提として、研究現場での自由な研究の保証とその研究成果の公正な評価を受けられる環境が必要である。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 308 まさにこの領域は文理融合の領域であり、これらへの対応を情報発信してほしい。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 309 科学技術に生きている人種が、余りにも現実の生活と離れ過ぎている。原発事故に対するコメントを聞いていると、責任のあたりは別にしても、全く遊離したコメントに終始しており本当に残念だ。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 310 バイオセーフティーの啓発、告知。地域コミュニティの充実。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 311 科学ならびに科学技術に従事する人々がまず一般市民から信頼されること。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 312 「地震予知」のように、科学技術のレベルが十分でないにもかかわらず、予知が可能なように振る舞い、不確かな知見をあたかも科学技術の成果のように提供している。「津波の波高」をいい加減なモデルで計算して、防災対策を変えさせるのも、信頼性のレベルをわきまえないおろかな取り組み。〇〇大学の〇〇先生が行ったように、東海・東南海・南海に関しても、まずはボーリング調査を大々的に行うべき。確率やモデルの介入しない、確かな知識をまず得ようとするべき。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 男性)
- 313 災害に強い情報通信ネットワークの実現が望まれる。(その他, 社長・役員、学長等クラス, 女性)
- 314 科学的な解明を計ることも重要であるが、その一方で科学的に分かっていることと、相当に不明確なことの区別も含めて、科学的な知見の活用、情報リテラシーの向上にも取り組まないといけないと思う。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 315 災害は自然、工学技術、社会、人間の総合的な現象である。科学技術は、社会科学および人文科学と十分な連携のもとに安全な社会を実現するための研究を進めることが重要。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 316 災害は起こるものと認識した上で、それが起こったときの対策技術を開発すべきである。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 317 必要な情報を、必要な時に、必要な人がアクセスできるシステムの構築。(その他, 部・室・グループ長、教授クラス, 男性)
- 318 国力が低下したことが全ての根源、富国強兵(具体的には経済力の強化と日米同盟の強化)の明治の心に戻っては。(その他, 主任研究員、准教授クラス, 男性)
- 319 迅速な情報提供。(その他, 研究員、助教クラス, 男性)
- 320 日本の国のあり方を再設計し、人口に応じたコミュニティのあり方やコミュニケーションのあり方について議論をする。その上で、それらに相応しい科学技術の開発や適用を考えることが大事だと思われる。もっと、自然科学と人文・社会科学との融合的な知恵の創出が求められている時代である。(その他, その他, 男性)
- 321 安心安全のための研究は行われていても、それを使用する現場(消防。自衛隊、警察等)へ配備出来るレベルに高めることが必要。そのための機関がわが国では必要である。(その他, その他, 男性)

- 322 科学技術の全体的なレベルの向上が、自然と貢献するシーズを生み出す。安全・安心への貢献は、学術基盤が充実すれば、比較的小さな機構・ファンドでまとめるところで生まれるので、制度つくりのみが目的化しないようにすることが重要である。(その他, その他, 男性)
- 323 先ずは、大震災を未然に食い止めることが挙げられます。地震予知が可能かどうか分かりませんが、発生の予測が高い確度で割り出せる新技術の開発が急務でしょう。(その他, その他, 男性)
- 324 自然災害を予知して、災害時の適切な行動等を可能にする仕組みを構築すること。情報ネットワークの構築により、正確かつ安定的な情報を、被災者や国民に提供すること。エネルギーマネジメントを行うことで、災害時・緊急時のエネルギーを確保すること。安全で安価な電力の確保等。(その他, その他, 女性)
- 325 予測精度の向上。退避ルートと避難における交通ロジスティクスの研究多様な情報通信、連絡手法の開発。衛生面の超短期改善、建築・土木分野の超短期工法、都市単位の資金調達手法(英国に出始めている新しい金融)。自衛隊、救急医療分野との共同研究等。(その他, その他, 女性)

(裏白紙)

# 参考資料

大学・公的機関グループ調査票(研究者用)  
イノベーション俯瞰グループ調査票  
回答者名簿  
調査担当

(裏白紙)



所属1  
所属2  
氏名

ID

文部科学省科学技術政策研究所

**科学技術の状況に係る総合的意識調査(定点調査 2011)  
(大学・公的研究機関グループ研究者用)**

**<調査の趣旨について>**

この調査は、第4期科学技術基本計画(2011年度～2015年度)期間における、我が国の科学技術とイノベーションの状況変化を捉えることを目的としています。定点調査 2011 は第1回目の調査となります。調査では、科学技術およびイノベーション活動の中でも、特に国の科学技術予算をもとに実施されている活動に注目します。調査票は「大学や公的研究機関における研究開発の状況」と「研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況」の2つのパートから構成され、総質問数は59問です。定点調査の概要については別紙をご覧ください。

**<<科学技術イノベーションとは>>**

第4期科学技術基本計画では科学技術イノベーションを「科学的な発見や発明等による新たな知識を基にした知的・文化的価値の創造と、それらの知識を発展させて経済的、社会的・公共的価値の創造(結びつける革新)としていきます。

**<回答要領>**

- (1) 本調査は、我が国の研究開発において重要な役割を果たしている大学や公的研究機関の部局・事業所のみなさまにご依頼申し上げます。貴部局・事業所のご意見を調査に反映し、是非とも調査へのご協力をお願い致します。
- (2) 該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。
- (3) 質問によっては、「実感のある」場合(例えば、具体的状況について知見がある、自分の所属するセクターのことなどで分かる、業務と関係がある)と「実感のない」場合(例えば、自分の所属しないセクターのことなどで実情がよく分からない、業務と関係がない)と分らない場合があります。「実感のない」場合は「分からない」の○をチェックして下さい。
- (4) 頂いたご回答は、文部科学省科学技術政策研究所及び調査票回収業務を委託している社団法人輿論科学協会において厳正に管理します。
- (5) 回答には1時間程度を要します。
- (6) 2012年3月23日(金)までにご回答頂けますように、お願い申し上げます。
- (7) 調査の進展に応じてQ&Aを科学技術政策研究所のホームページ <http://www.nistep.go.jp> に掲載しますが、質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術政策研究所の調査担当(teiten-s@nistep.go.jp)にご連絡下さい。調査票の返信等については、社団法人輿論科学協会(ida@yoron-kagaku.or.jp)にご連絡下さい。

調査票の返信等についての問い合わせ先

社団法人 輿論科学協会 (担当:吉幸田(よしむた)、井田(いいた))

電話: 0120-551-346

FAX: 03-3404-0019

E-mail: ida@yoron-kagaku.or.jp

調査票の内容についてのお問い合わせ

文部科学省 科学技術政策研究所 科学技術基盤調査研究室 (担当:伊神(いがみ))

電話 03-6733-4910

FAX 03-3503-3996

E-mail: teiten-s@nistep.go.jp

文部科学省科学技術政策研究所

**科学技術の状況に係る総合的意識調査(大学・公的研究機関グループ研究者用)  
ご連絡先等の確認**

ご連絡先等情報のご記入をお願いします。本調査のご回答に関するご確認をさせていただく場合がございます。

ご連絡先等の情報	
お名前 §	
お名前(ひらがな)	
性別	1 ○ 男性 2 ○ 女性
年齢	1 ○ 29歳以下 2 ○ 30～34歳 3 ○ 35歳～39歳
	4 ○ 40～44歳 5 ○ 45歳～49歳 6 ○ 50～54歳
	7 ○ 55歳～59歳 8 ○ 60～64歳 9 ○ 65歳以上
主たる所属組織名 §	
上記の主たる所属組織についてお答えください。	
所属機関区分	1 ○ 大学 2 ○ 公的研究機関 3 ○ 民間企業 4 ○ 病院 5 ○ その他
部署名 §	
役職名 §	
郵便番号	
住所	
電話番号	
電子メールアドレス	
業務内容	1 ○ 主に研究(教育研究) 2 ○ 主にマネジメント 3 ○ 研究とマネジメント半々 4 ○ その他
	1 ○ 学長等クラス 2 ○ 学長・副学長・理事長・理事など 3 ○ 大学の教授、大学・公的研究機関の部長、部・室・グループ長、研究所長など 4 ○ 大学の准教授・講師、主任研究員、研究チーム内のサブリーダー的存在など
職位	1 ○ 学長等クラス 2 ○ 学長・副学長・理事長・理事など 3 ○ 准教授、主任研究員クラス 4 ○ 助教、研究員クラス 5 ○ その他
	1 ○ 助教、研究員クラス 2 ○ 助教、研究員など
雇用形態	1 ○ 任期あり 2 ○ 任期なし

§印の付いている項目は報告書に記載します。

## 〈サンプル〉

〈「ご連絡先等」についての注意事項〉

- 個人情報の一切は、本調査以外への転用、流用等は勿論、秘密を厳守し外部に公表されることはありません。
- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際に、調査にご協力いただいた方のお名前とご所属(主たる所属組織名、部署名、役職名)を一覧にし、報告書に記載させていただきます。(「ご連絡先等」にて、「S」印の付いている項目です。)
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。

調査報告書の送付	1 <input type="radio"/>	希望する
	2 <input type="radio"/>	希望しない

## 〈サンプル〉

文部科学省科学技術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査(大学・公的研究機関グループ研究者用)

### Part I 大学や公的研究機関における研究開発の状況

「Part I」の質問については全て、あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。

若手研究者(39歳以下)までのポストドクター、助教、准教授など、ただし学生は除く)の状況  
あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。

問1	若手研究者の数は充分だと思いますか。	充分	○	不	○	1	○	2	○	3	○	4	○	5	○	6	○
問2	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は充分だと思いますか。	充分	○	不	○	1	○	2	○	3	○	4	○	5	○	6	○
問3	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。	充分	○	不	○	1	○	2	○	3	○	4	○	5	○	6	○
問4	海外に研究留学や就職する若手研究者の数は充分だと思いますか。	充分	○	不	○	1	○	2	○	3	○	4	○	5	○	6	○
問5	長期的な研究開発のパフォーマンスの向上という観点から、今後、若手研究者の比率をどうすべきですか。	比率を上げ	○	比率を下げ	○	1	○	2	○	3	○	4	○	5	○	6	○

### 研究者を目指す若手の育成の状況

あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。  
(公的研究機関の方については、連綿大学院で学生を受け入れている場合、問6と問7にお答え下さい。)

問6	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。	充分	○	不	○	1	○	2	○	3	○	4	○	5	○	6	○
問7	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。	充分	○	不	○	1	○	2	○	3	○	4	○	5	○	6	○

## ＜サンプル＞

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の意識改革を含む)は充分か、あるいは充分か。										
問8	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分	
<b>優秀な若手研究者の育成や確保について</b>										
優秀な若手研究者の育成や確保という観点から、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。										
問9										
<b>女性研究者の状況</b>										
あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。										
問10	多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は充分かと思いませんか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
問11	より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援など)は充分かと思いませんか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
問12	より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は充分かと思いませんか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
<b>外国人研究者の状況</b>										
あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。										
問13	多様な研究者の確保という観点から、外国人研究者の数は充分かと思いませんか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
問14	外国人研究者を受け入れる体制(研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与など)は充分か、あるいは充分か。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分

## ＜サンプル＞

<b>大学・公的研究機関における多様な研究者の確保について</b>										
大学・公的研究機関における多様な研究者の確保という観点から、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。 特に、優秀な外国人研究者の確保や研究者のマネジメント(評価、報酬、労働環境など)という点からの記述を歓迎します。										
問15										
<b>研究者の業績評価の状況</b>										
あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。										
問16	研究者の業績評価において、論文のみでなくさまざまな観点からの評価が充分に行われていますか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
問17	業績評価の結果を踏まえた、研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究環境の改善、サバティカル休暇の付与など)が充分に行われていますか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
<b>研究環境の状況</b>										
あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。										
問18	研究開発にかかると基本的な活動を実施するうえで、現状の基盤的経費(機関の内部研究費)は充分かと思いませんか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
基盤的経費として、機関が教員や研究員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費補助金、厚生労働科学研究費補助金、JSTやNEDOからの研究資金など)は除きます。										
問19	科学研究費助成事業(科研費)における研究費の使いやすさ(例えば入金の手続き、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？	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
問20	研究費の基金化は、研究開発を効果的・効率的に実施することに役立っていますか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
科学研究費助成事業(科研費)や最先端研究開発支援プログラム等の研究費制度において、複数年度にわたって研究費が使用できる改革(基金化)がはじまっていますか。										
問21	研究時間を確保するための取り組み(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保など)は充分か、あるいは充分か。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
問22	研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチアシスタント/トレーナー)の育成・確保は充分か、あるいは充分か。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分

## 〈サンプル〉

リサーチアドミニストレーターとは、研究機関において、研究者とともに、研究活動を組織として円滑に実施するための業務に従事する者を指します。例えば、公募情報の研究者への提供、申請書作成支援、研究の実施に際して必要な人事、予算管理、経理、報告書作成などがリサーチアドミニストレーターの業務として考えられます。

大学や公的研究機関において、研究開発から得られる成果の質の向上や研究開発に集中できる環境を構築する為に、どのような取り組みが必要ですか。ご意見を自由にお書き下さい。  
 料に、教員や研究者の研究時間確保という観点からの記述を歓迎します。

問 23

### 研究施設・設備の整備等の状況 あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。

問 24 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに充分と思えますか。

充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
不十分	○							

研究施設・設備の状況について、課題があるとお考えの点について、ご意見をご自由にお書き下さい。

問 25

## 〈サンプル〉

文部科学省科学技術政策研究所

### 科学技術の状況に係る総合的意識調査(大学・公的研究機関グループ研究者用) Part II 研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況

「Part II」の問1～問15については、あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。

#### 産学官連携の状況

あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。

問1	民間企業に対して、技術シーズについての情報発信を充分に行っていますか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
		不十分	○							
問2	民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心を充分に持っていますか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
		不十分	○							
問3	民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の情報に充分に得られていますか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
		不十分	○							
問4	民間企業との研究情報の交換や相互の知的刺激の量は充分だと思いますか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
		不十分	○							
問5	民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の度は充分だと思いますか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
		不十分	○							
問6	民間企業との橋渡し(ニーズとシーズのマッチング、産学官のコミュニケーションの補助等)をする人材は充分に確保されていますか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
		不十分	○							
問7	民間企業との共同研究にあたって、知的財産に関する運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑だと思いますか。	円滑	○	1	2	3	4	5	6	円滑である
		円滑ではない	○							
問8	研究開発から得られた知的財産(特許やノウハウなど)は、民間企業において充分に活用されていると思いますか。	充分	○	1	2	3	4	5	6	充分
		不十分	○							

## ＜サンプル＞

問 9	産学官連携活動が、研究者の業績として十分に評価されていると思えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問 10	地域が抱えている課題解決のために、地域二 ーズに即した研究に積極的に取り組んでいま すか。	分 か ら な い	消 極 的	1	2	3	4	5	6	積 極 的
問 11	大学・公的研究機関にとって、産学官連携活動によるリフト(研究や教育に対する効果など)は何ですか。ご 意見を自由にお書き下さい。									
問 12	大学・公的研究機関の優れた研究成果を、経済的(新産業・新事業の創出、既存産業の発展など)や社会 的・公共的価値(安全・安心の確保、生活の質の向上など)につなげるために、現在何が障害になっており、そ れを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見を自由にお書き下さい。 例として、大学・公的研究機関と民間企業の連携において遭遇する困難(ニーズとシーズのマッチング、産学官のコミュニケーションの困難 さ)についての記述を歓迎します。									
<b>研究開発人材育成の状況</b> <b>あなたの所属する学部・研究所、附属研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。</b> <b>(公的研究機関の方については、問 13と問 14は飛ばして下さい。)</b>										
問 13	産業界や社会が求める能力を有する研究開 発人材(研究者や技術者など)を十分に提供 していると思えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問 14	研究開発人材の育成に向けた民間企業との 相互理解や協力は充分ですか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問 15	研究開発人材を育成する上で、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでし ょうか。ご意見を自由にお書き下さい。 特に、自ら応募する意気込みを持った研究者や技術者の育成という観点からの記述を歓迎します。									

## ＜サンプル＞

「Part II」の問 16～問 34 については、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お答え下さい。

<b>科学技術予算の状況</b> <b>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お答え下さい。</b>										
問 16	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。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問 17	競争的研究資金にかかわる間接経費は、充 分に確保されていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問 18	科学技術予算の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい。									
<b>知的基盤や研究情報基盤の状況</b> <b>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お答え下さい。</b>										
問 19	我が国における知的基盤や研究情報基盤の 状況は充分だと思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問 20	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 研究情報基盤： 大型コンピュータ、高速ネットワー、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 公的研究機関が保有する最先端の共用研究 施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に 際しての手続き、サポート体制、利用料金な ど)はどうか。	分 か ら な い	利 用 し や す い	1	2	3	4	5	6	充 分
問 21	知的基盤や研究情報基盤の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい。									



## ＜サンプル＞

基礎研究の状況										
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お答え下さい。										
問 22	我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
問 23	我が国において、将来的なイノベーションの源として独自の基礎研究が十分に実施されていますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
問 24	資金配分機関(JST や NEDO など)のプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターは、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分など、その機能を十分に果たしていますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
問 25	我が国の大学や公的研究機関の研究者は、世界的な知のネットワーク(国際共同研究、国際プロジェクト等)に十分に参画出来ていると思いますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
問 26	我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
問 27	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ると思いますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
問 28	我が国の大学・公的研究機関における基礎研究の多様性や獨創性を確保する上で、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。 特に、独自の研究テーマに取り組む際に遭遇する困難(研究費の確保、研究評価など)についての記述を歓迎します。									
社会と科学技術イノベーション政策との関係										
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お答え下さい。										
問 29	国は、国民に向けて、科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容や、それらがもたらす効果と限界等についての説明を充分に行っていると思いますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
問 30	国は、科学技術イノベーション政策の企画立案、推進に際して、国民の幅広い参画を得るための取り組み(意見公募の実施など)を、充分に行っていると思いますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分

## ＜サンプル＞

問 31	国や研究者コミュニティー(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。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
問 32	国や研究者コミュニティー(各学会等)は、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を十分に果たしていますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
問 33	社会と科学技術イノベーション及びそのための政策の関係について、ご意見をご自由にお書き下さい。 特に、有事における科学者・学会の果たすべき役割(科学的根拠に基づいた情報の提供など)についての記述を歓迎します。									
世界から見た日本の科学技術とイノベーションについて										
問 34	世界における科学技術やイノベーションの状況を踏まえて、我が国が世界的なトレンドと乖離(かいはり)しているような状況は無いでしょうか。研究開発活動のポर्टフォリオ、科学技術政策、イノベーション政策、国際化の状況など、ご意見をご自由にお書き下さい。									

文部科学省科学技術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査(大学・公的研究機関グループ研究者用) 調査へのご協力ありがとうございます。

本調査へのご協力誠にありがとうございます。同封の返信用封筒を用いて、社団法人輿論科学協会までご返送ください。

所属1  
所属2  
氏名

ID

文部科学省科学技術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査(定点調査 2011)  
(イノベーション俯瞰グループ用)

<調査の趣旨について>

この調査は、第4期科学技術基本計画(2011年度～2015年度)期間における、我が国の科学技術とイノベーションの状況変化を捉えることを目的としています。定点調査 2011 は第1回目の調査となります。調査では、科学技術およびイノベーション活動の中でも、特に国の科学技術予算をもとに実施されている活動に注目します。調査票は「研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況」と「イノベーション活動の状況」の2つのパートから構成され、総質問数は57問です。定点調査の概要については別紙をご覧ください。

<<科学技術イノベーションとは>>

第4期科学技術基本計画では科学技術イノベーションを「科学的な発見や発明等による新たな知識を基にした知的・文化的価値の創造と、それらの知識を発展させて経済的、社会的・公共的価値の創造(結びつける革新)としています。

<回答要領>

- (1) 本調査は、我が国の科学技術やイノベーションにおいて重要な役割を果たしている産官のみならずにご依頼申し上げております。みずまのご意見を調査に反映したく、是非とも調査へのご協力をお願い致します。
- (2) 該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。
- (3) 質問によっては、「実感のある場合(例えば、具体的状況について知見がある、自分の所属するセクターのことなどで分かる、業務と関係があるので分かる)」と「実感のない場合(例えば、自分の所属しないセクターのことなどで実情がよく分からない、業務と関係がないので分からない)」とがあると思います。「実感のない」場合「分からない」○をチェックして下さい。
- (4) 頂いたご回答は、文部科学省科学技術政策研究所及び調査票回収業務を委託している社団法人異論科学協会において厳正に管理します。
- (5) 回答には1時間程度を要します。
- (6) 2012年3月23日(金)までにご回答頂けますように、お願い申し上げます。
- (7) 調査の進展に応じてQ&Aを科学技術政策研究所のホームページ <http://www.nistep.go.jp> に掲載しますが、質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術政策研究所の調査担当(iteiten-s@nistep.go.jp)にご連絡下さい。調査票の返信等については、社団法人異論科学協会(ida@yoron-kagaku.or.jp)にご連絡下さい。

調査票の返信等についての問い合わせ先

社団法人 異論科学協会 (担当: 吉幸田(よしむた)、井田(いづだ))

電話: 0120-551-346

FAX: 03-3404-0019

E-mail: ida@yoron-kagaku.or.jp

調査票の内容についてのお問い合わせ

文部科学省 科学技術政策研究所 科学技術基盤調査研究室 (担当: 伊神(いがみ))

電話 03-6733-4910

FAX 03-3503-3996

E-mail: teiten-s@nistep.go.jp

文部科学省科学技術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査(イノベーション俯瞰グループ用)  
ご連絡先等の確認

ご連絡先等情報のご記入をお願いします。本調査のご回答に関して、確認させていただく場合がございます。

ご連絡先等の情報	
お名前 §	
お名前(ひらがな)	
性別	1 ○ 男性 2 ○ 女性
年齢	1 ○ 29歳以下 2 ○ 30～34歳 3 ○ 35歳～39歳
	4 ○ 40～44歳 5 ○ 45歳～49歳 6 ○ 50～54歳
	7 ○ 55歳～59歳 8 ○ 60～64歳 9 ○ 65歳以上
主たる所属組織名 §	
上記の主たる所属組織についてお答えください。	
所属機関区分	1 ○ 大学 2 ○ 公的研究機関 3 ○ 民間企業 4 ○ 病院 5 ○ その他
部署名 §	
役職名 §	
郵便番号	
住所	
電話番号	
電子メールアドレス	
業務内容	1 ○ 主に研究(教育研究) 2 ○ 主にマネジメント 3 ○ 研究とマネジメント半々 4 ○ その他
	1 ○ 社長・役員、学長等クラス 2 ○ 部長・副学長、学長等クラス 3 ○ 部長・副学長、学長等クラス 4 ○ 部長・副学長、学長等クラス 5 ○ その他
職位	1 ○ 研究教育 2 ○ 研究とマネジメント半々 3 ○ 研究とマネジメント半々 4 ○ その他
	1 ○ 部長・副学長、学長等クラス 2 ○ 部長・副学長、学長等クラス 3 ○ 部長・副学長、学長等クラス 4 ○ 部長・副学長、学長等クラス
	1 ○ 部長・副学長、学長等クラス 2 ○ 部長・副学長、学長等クラス 3 ○ 部長・副学長、学長等クラス 4 ○ 部長・副学長、学長等クラス
	1 ○ 部長・副学長、学長等クラス 2 ○ 部長・副学長、学長等クラス 3 ○ 部長・副学長、学長等クラス 4 ○ 部長・副学長、学長等クラス
	1 ○ 部長・副学長、学長等クラス 2 ○ 部長・副学長、学長等クラス 3 ○ 部長・副学長、学長等クラス 4 ○ 部長・副学長、学長等クラス
雇用形態	1 ○ 任期あり 2 ○ 任期なし

§印の付いている項目は報告書に記載します。

## 〈サンプル〉

〈「ご連絡先等」についての注意事項〉

- 個人情報の一切は、本調査以外への転用、流用等は勿論、秘密を厳守し外部に公表されることはありません。
- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際に、調査にご協力いただいた方のお名前とご所属(主たる所属組織名、部署名、役職名)を一覧にし、報告書に記載させていただきます。(「ご連絡先等」にて、「S」印の付いている項目です。)
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。

調査報告書の送付  1  希望する  2  希望しない

## 〈サンプル〉

文部科学省科学技術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査(イノベーション俯瞰グループ用)

### Part I 研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況

以下の質問については、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お答え下さい。

#### 産学官連携の状況 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お答え下さい。

問1	大学・公的研究機関は、民間企業に対して技術シーズについての情報発信を充分に行っていますか。	分 か ら な い	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
問2	大学・公的研究機関は、民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心を充分に持っていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
問3	民間企業は大学・公的研究機関に、自らの特長(技術的課題等)についての情報を充分に発信していると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
問4	産学官の研究情報の交換や相互的刺激的量は充分だと思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
問5	大学・公的研究機関と民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の度は充分だと思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
問6	大学・公的研究機関と民間企業の橋渡し(ニーズとシーズのマッチング、産学官のコミュニケーションの補助等)をする人材は充分に確保されていますか。	分 か ら な い	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
問7	産学官の共同研究にあたって、知的財産に関わる運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑であると思いますか。	分 か ら な い	円 滑 な い	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	円 滑 な い
問8	大学・公的研究機関の研究開発から得られた知的財産(特許やノウハウなど)は、民間企業において充分に活用されていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分



## ＜サンプル＞

問 9	大学・公的研究機関では、産学官連携活動が、研究者の業績として十分に評価されていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分	
問 10	地域が抱えている課題解決のために、大学・公的研究機関は、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。	分 か ら な い	消 極 的	1	2	3	4	5	6	積 極 的	
問 11	大学・公的研究機関や民間企業にとって、産学官連携活動によるメリットは何ですか。ご意見をご自由にお書き下さい。										
問 12	大学・公的研究機関の優れた研究成果を、経済的(新産業・新事業の創出、既存産業の発展など)や社会的(公共的価値(安全・安心の確保、生活の質の向上など)につながる)につなげるために、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。 特に、大学・公的研究機関と民間企業の確立において遭遇する困難(ニーズとシーズのマッチング、産学官のコミュニケーションの困難)についての記述を歓迎します。										
問 13	大学は、産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材(研究者や技術者など)を十分に提供していると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分	
問 14	研究開発人材の育成に向けた産学の相互理解や協力は充分ですか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分	
問 15	研究開発人材を育成する上で、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。 特に、自ら起業する意気込みを持った研究者や技術者の育成という観点からの記述を歓迎します。										

## ＜サンプル＞

<b>科学技術予算の状況</b> <b>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お答え下さい。</b>										
問 16	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。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
<small>参考データ：2011年度の科学技術関係経費(当初)約3.7兆円 2010年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約4.0% 2010年度の科学技術関係経費(当初)のGDP比率 約0.7% 科学技術関係経費：国の予算(特別会計分を含む)のうち、大学における研究に必要な経費、国立試験研究機関等に必要な経費、研究開発に関する補助金、交付金及び委託費その他研究開発に関する行政に必要な経費等科学技術の振興に寄与する経費のこと</small>										
問 17	競争的研究資金にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
<small>参考データ：2010年度の競争的資金(最先端研究開発支援プログラムは除く)における間接経費は3,697億円、間接経費は883億円であり、間接経費の割合は約24%となっています。(出典)政府研究開発データベースより内閣府作成</small>										
問 18	科学技術予算の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい。									
<b>知的基盤や研究情報基盤の状況</b> <b>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お答え下さい。</b>										
問 19	我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は充分だと思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
<small>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 研究情報基盤： 大型コンピュータ、高速ネットワーキング、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</small>										
問 20	公的研究機関が保有する最先端の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金など)はどうか。	分 か ら な い	利 用 し に く	1	2	3	4	5	6	利 用 し や す い
問 21	知的基盤や研究情報基盤の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい。									

## ＜サンプル＞

基礎研究の状況											
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お答え下さい。											
問	22	我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問	23	我が国において、将来的なイノベーションの源として独自の基礎研究が十分に実施されていますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問	24	資金配分機関(JST や NEDO など)のプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターは、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分など、その機能を十分に果たしていますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問	25	我が国の大学や公的研究機関の研究者は、世界的な知のネットワーク(国際共同研究、国際プロジェクト等)に十分に参画出来ていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問	26	我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問	27	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。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問	28	我が国の大学・公的研究機関における基礎研究の多様性や獨創性を確保する上で、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。 特に、独自の研究テーマに取り組む際に遭遇する困難(研究費の確保、研究評価など)についての記述を歓迎します。									
社会と科学技術イノベーション政策との関係											
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お答え下さい。											
問	29	国は、国民に向けて、科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容や、それらもたらす効果と限界等についての説明を充分に行っていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問	30	国は、科学技術イノベーション政策の企画立案、推進に際して、国民の幅広い参画を得るための取り組み(意見公募の実施など)を、充分に行っていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分

## ＜サンプル＞

問	31	国や研究者コミュニティー(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。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問	32	国や研究者コミュニティー(各学会等)は、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を十分に果たしていますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問	33	社会と科学技術イノベーション及びそのための政策の関係について、ご意見をご自由にお書き下さい。 特に、有事における科学者・学会の果たすべき役割(科学的根拠に基づいた情報の提供など)についての記述を歓迎します。									
世界から見た日本の科学技術とイノベーションについて											
問	34	世界における科学技術やイノベーションの状況を踏まえて、我が国が世界的なトレンドと乖離(かいり)しているような状況は無いでしょうか。研究開発活動のポータリティ、科学技術政策、イノベーション政策、国際化の状況など、ご意見をご自由にお書き下さい。									

## <サンプル>

文部科学省科学技術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査(イノベーション俯瞰グループ用)

### Part II イノベーション活動の状況

第4期科学技術基本計画では、「科学技術とイノベーション政策」の一体的展開(我が国が取り組むべき課題をあらかじめ設定し、その達成に向けて、科学技術政策に加えて、成果の利活用に至るまでのイノベーション政策も幅広く対象に含め、これらを一体的に推進すること)が基本方針の1つとして掲げられています。

ここでは、この課題の達成に向けたシステム改革の状況について質問します。

基本計画では「我が国の将来にわたる成長と社会の発展を実現」と「我が国が直面する重要課題への対応」として、以下の重要課題が挙げられています。

- 将来にわたる持続的な成長と社会の発展の実現
  - (1) 震災からの復興、再生; 被災地の復旧、再生; 被災地における安全な生活の実現
  - (2) グリーンイノベーションの推進  
安定的なエネルギー供給と低炭素化の実現; エネルギー利用の高効率化及びスマート化; 社会インフラのグリーン化
  - (3) ライフイノベーションの推進  
革新的な予防法の開発; 新しい早期診断法の開発; 安全で有効性の高い治療の実現; 高齢者、障害者、患者の生活の質(QOL)の向上
- 我が国が直面する重要課題への対応
  - (1) 安全かつ豊かで質の高い国民生活の実現  
生活の安全性と利便性の向上; 食料、水、資源、エネルギーの安定的確保; 国民生活の豊かさの向上
  - (2) 我が国の産業競争力の強化  
産業競争力の強化に向けた共通基盤の強化; 我が国の強みを活かした新たな産業基盤の創出
  - (3) 地球規模問題への貢献  
地球規模問題への対応促進
  - (4) 国家存立の基盤の保持  
国家安全保障・基幹技術の強化; 新フロンティア開拓のための科学技術基盤の構築
  - (5) 科学技術の共通基盤の充実、強化  
領域横断的な科学技術の強化; 共通の、基盤的な施設及び設備の高度化、ネットワーク化

## <サンプル>

以下の質問については、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お答え下さい。

### 重要課題の達成に向けた推進体制構築の状況 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お答え下さい。

問1	科学技術イノベーションを通じて達成すべき重要課題についての認識が、産学官で充分に共有されていますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問2	科学技術イノベーションを通じて重要課題を達成するための戦略や国家プロジェクトが、産学官の協力のもと充分に実施されていますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問3	国は、重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中を充分に行っていますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問4	重要課題達成に向けた技術的な問題に対応するために、自然科学の分野を超えた協力(医学と工学など)が充分なされていますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問5	重要課題達成に向けた社会的な問題(制度問題、倫理問題など)に対応するために、自然科学に加え人文・社会科学の知識が充分に活用されていますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問6	重要課題の達成に向けた推進体制構築の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい。 特に課題達成に向けた産学官や分野の垣限を越えた協力をすすめるにあたっての現状の問題点についての記述を歓迎します。								
問7	科学技術イノベーションに関する新たなシステムの構築の状況 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お答え下さい。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問8	イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設などの手段が、充分に活用されていると思いますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
問8	科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(スキーマナーの確保、挑戦を許容する環境の整備等)は充分に実施されていますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分

## <サンプル>

問9	総合特区制度の活用、実証実験など先駆的な取り組みの場の確保が充分になされていますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
問10	政府調達や補助金制度など、市場の創出・形成に対する国の取り組み状況は充分ですか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
問11	産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制が充分に整備されていると思いませんか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
問12	我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取り組みが充分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
問13	イノベーションを通じて、経済的(新産業・新事業の創出、既存産業の発展など)や社会的・公共的(価値(安全・安心)の確保、生活の質の向上など)を生み出す上で、現在何が障害になっており、それを解決するにはどのような方策があるでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい。								

## <サンプル>

以下の質問では、グリーンイノベーション、ライフィノベーション、震災からの復旧・復興についてお聞きします。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お答え下さい。

### グリーンイノベーションの状況

#### 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お答え下さい。

問14	グリーンイノベーションの重要課題の達成に つながるような研究開発は、現在、我が国では 活発ですか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	か な り 活 発
問15	ここ数年、我が国で実現した最も顕著なグリーンイノベーションについて、その内容をお書き下さい。								
問16	グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	か な り 活 発
問17	グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて、現在障害になっている事項とその解決に向けた方策について、ご意見をご自由にお書き下さい。								

問18	グリーンイノベーションの重要課題の達成に つながるような研究開発は、現在、我が国では 活発ですか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	か な り 活 発
-----	---	-----------------------	---	---	---	---	---	---	-----------------------

### ライフィノベーションの状況

#### 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お答え下さい。

問18	ライフィノベーションの重要課題の達成に つながるような研究開発は、現在、我が国では 活発ですか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	か な り 活 発
-----	--	-----------------------	---	---	---	---	---	---	-----------------------

## ＜サンプル＞

問 19

ここ数年、我が国で実現した最も顕著なライフィノベーションについて、その内容をお書き下さい。

ライフィノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。

必要度	分からない
1 位	<input checked="" type="radio"/>
2 位	<input type="radio"/>
3 位	<input type="radio"/>

問 20

1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成
5. 規制の強化や新設
6. 規制の緩和や廃止
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み

回答として5 または6 を選んだ場合、具体的な規制の内容についてお答え下さい。

問 21

ライフィノベーションの重要課題の達成に向けて、現在障害になっている事項とその解決に向けた方策について、ご意見をご自由にお書き下さい。

**震災からの復旧・復興の状況**

東日本大震災からの復旧・復興に科学技術が貢献できること、科学技術が貢献する上で現在障害になっている事項について、ご意見をご自由にお書き下さい。

問 22

## ＜サンプル＞

問 23

自然災害をはじめとする様々な災害等から、人々の生活の安全を守るため科学技術にはどのような貢献が求められるでしょうか、ご意見をご自由にお書き下さい。

文部科学省科学技術政策研究所

**科学技術の状況に係る総合的意識調査(イノベーション俯瞰グループ用)**

**調査へのご協力ありがとうございます。**

本調査へのご協力ありがとうございます。同封の返信用封筒を用いて、社団法人興論科学協会までご返送ください。

## 回答者名簿

(敬称略、回答グループ毎に氏名の五十音順で示している)

所属等	氏名
筑波大学 副学長；理事（研究担当）	赤平 昌文
独立行政法人海洋研究開発機構経営企画室企画課 事務主任	阿久津 雅裕
広島大学 学長	浅原 利正
北見工業大学 学長	鮎田 耕一
九州大学 総長	有川 節夫
東京工業大学 学長	伊賀 健一
昭和薬科大学 学長	伊賀 立二
独立行政法人農業生物資源研究所 理事長	石毛 光雄
奈良先端科学技術大学院大学 学長	磯貝 彰
群馬大学工学研究科 工学研究科長；教授	板橋 英之
東京歯科大学 学長	井出 吉信
北海道大学 理事；副学長	上田 一郎
独立行政法人土木研究所 理事長	魚本 健人
独立行政法人国立環境研究所 理事長	大垣 眞一郎
日本大学 総長	大塚 吉兵衛
大阪府立大学 理事長、学長	奥野 武俊
龍谷大学研究部 部長	落合 雄彦
徳島大学 学長	香川 征
近畿大学薬学部 副学長・薬学部長	掛樋 一晃
東京電機大学研究企画室 室長	櫻村 幸辰
昭和大学 学長	片桐 敬
帯広畜産大学 理事（教育研究担当）	金山 紀久
早稲田大学 総長	鎌田 薫
独立行政法人理化学研究所 理事（研究担当）	川合 眞紀
福島県立医科大学 理事長	菊地 臣一
独立行政法人酒類総合研究所 理事長	木崎 康造
鶴見大学 学長	木村 清孝
独立行政法人国立国際医療研究センター 総長	桐野 高明
徳島文理大学 学長	桐野 豊
東京慈恵会医科大学東京慈恵会医科大学 理事長；学長	栗原 敏
新潟大学 学長	下條 文武
産業医科大学 学長	河野 公俊
東京農業大学総合研究所 所長	河野 友宏
高知大学 理事（研究担当）・副学長	小槻 日吉三
秋田県立大学 理事長兼学長	小間 篤
千葉大学 学長	齋藤 康
崇城大学生物生命学部 副学長；地域共創センター長	塩谷 捨明
札幌医科大学 学長	島本 和明
長崎大学 理事（研究・社会貢献担当）	調 漸
独立行政法人医薬基盤研究所戦略企画部 部長	新見 裕一
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構機構 機構長	鈴木 厚人
独立行政法人森林総合研究所 理事長	鈴木 和夫
慶應義塾大学 慶應義塾長（理事長兼大学学長）	清家 篤
甲南大学 学長	高阪 薫
東京海洋大学 理事・副学長（研究・国際担当）	竹内 俊郎
独立行政法人宇宙航空研究開発機構 理事長	立川 敬二
熊本大学学長室 学長	谷口 功
芝浦工業大学学長室 学長	柘植 綾夫
独立行政法人国立健康・栄養研究所 理事長	徳留 信寛
金沢大学 副学長	長野 勇
佐賀大学研究・国際・社会貢献担当 理事	中島 晃
大阪市立大学 理事長兼学長	西澤 良記
奈良女子大学 学長	野口 誠之
独立行政法人産業技術総合研究所 理事長	野間口 有
電気通信大学本部 理事	萩野 剛二郎
独立行政法人国立循環器病研究センター 理事長；総長	橋本 信夫
同志社大学 学長	八田 英二
鹿児島大学 副学長（国際担当）	馬場 昌範
東京大学 総長	濱田 純一
独立行政法人国立精神・神経医療研究センター 理事長	樋口 輝彦
独立行政法人電子航法研究所 理事長	平澤 愛祥
神戸大学 学長	福田 秀樹
福井大学 学長	福田 優
岩手大学 学長	藤井 克己
京都産業大学学長室 学長	藤岡 一郎



所属等	氏名
公立大学法人 横浜市立大学 学長	布施 勉
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構 理事長	堀江 武
独立行政法人労働安全衛生総合研究所 理事長	前田 豊
独立行政法人水産総合研究センター 理事長	松里 壽彦
東京農工大学 学長	松永 晃
山口大学学術研究部 学術研究担当副学長	三池 秀敏
三重大学学術情報部研究支援チーム 副課長	水谷 隆志
独立行政法人農業環境技術研究所 理事長	宮下 清貴
独立行政法人情報通信研究機構 理事長	宮原 秀夫
城西大学 学長	森本 雅憲
岐阜大学 理事	八嶋 厚
信州大学 学長	山沢 清人
中部大学 学長	山下 興亜
岡山大学 副学長；理事（研究担当）	山本 進一
上智大学学術交流担当 副学長	ユー・アンジェラ
京都大学 理事・副学長（研究・国際担当）	吉川 潔
独立行政法人放射線医学総合研究所 理事長	米倉 義晴
名古屋大学本部・事務局 副総長	渡辺 芳人
東京大学生産技術研究所 教授	合原 一幸
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 教授	審良 静男
九州大学最先端有機光エレクトロニクス研究センター センター長・教授	安達 千波矢
東北大学省エネルギー・スピントロニクス集積化システムセンター センター長	大野 英男
慶應義塾大学医学部 教授	岡野 栄之
東京女子医科大学先端生命医科学研究所 所長；教授	岡野 光夫
慶應義塾大学理工学部 教授	小池 康博
北海道大学大学院医学研究科 教授	白土 博樹
東京大学大学院工学系研究科 教授	十倉 好紀
東京大学大学院医学系研究科 教授	永井 良三
東京大学大学院工学系研究科 教授	中須賀 真一
京都大学物質-細胞統合システム拠点 教授；拠点長	中辻 憲夫
九州大学カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所 所長	ペトロス ソフロニス
東京大学大学院工学研究科 教授	水野 哲孝
神戸大学農学部・大学院農学研究科 助教	藍原 祥子
北海道大学大学院情報科学研究科 助教	青木 直史
慶應義塾大学理工学部 准教授	青木 義満
横浜市立大学大学院生命ナノシステム科学研究科 准教授	明石 知子
豊橋技術科学大学電気・電子情報工学系 助教	秋田 一平
北海道大学薬学部・薬学研究院 准教授	秋田 英万
慶應義塾大学薬学部 助教	秋好 健志
独立行政法人理化学研究所放射光科学総合研究センター 専任研究員	吾郷 日出夫
鹿児島大学大学院医歯学総合研究科 准教授	浅川 明弘
山口大学大学院理工学研究科 准教授	浅田 裕法
工学院大学工学部 准教授	阿相 英孝
東北大学工学部・工学研究科 教授	足立 幸志
大阪大学サイバーメディアセンター 助教	阿部 洋丈
新潟大学大学院自然科学研究科 教授	安部 隆
東京農業大学農学部 教授	雨木 若慶
千葉大学大学院園芸学研究科 准教授	天知 誠吾
独立行政法人土木研究所企画部研究企画課 技師	綾部 孝之
神戸大学大学院保健学研究科 助教	荒川 高光
群馬大学工学部 准教授	荒木 幹也
北海道大学大学院情報科学研究科 准教授	有田 正志
東北大学薬学部・薬学研究科 教授	安齋 順一
崇城大学情報学部 助教	安藤 映
東京大学工学系研究科 教授	安藤 尚一
大阪大学産業科学研究所 教授	安藤 陽一
和歌山大学システム工学部 教授	井伊 博行
信州大学工学部 准教授	飯尾 昭一郎
東京農工大学大学院生物システム応用科学府 助教	飯島 志行
山口大学農学部 准教授	井内 良仁
九州大学先端物質化学研究所 助教	井川 和宣
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授	井川 掌
東京大学先端科学技術研究センター 助教	池内 真志
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 助教	池沢 聡
大阪市立大学大学院医学研究科 准教授	石川 隆紀
新潟大学大学院自然科学研究科 助教	石川 文洋
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構企画管理部 企画管理部長	石黒 潔
広島大学総合科学研究科 准教授	石田 敦彦
広島大学大学院医歯薬学総合研究科 講師	石田 万里
徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部 准教授	石田 竜弘

所属等	氏名
東京工業大学大学院理工学研究科 教授	石谷 治
北海道大学農学部 准教授	石塚 敏
東北大学歯学部・歯学研究科 助教	石幡 浩志
東京歯科大学歯学部 教授	石原 和幸
久留米大学分子生命科学研究所 教授	石原 直忠
神戸大学医学部・医学研究科 助教	伊集院 壮
佐賀大学大学院工学系研究科 准教授	泉 清高
独立行政法人理化学研究所筑波研究所 係員	磯村 史嘉
昭和大学薬学部 教授	板部 洋之
京都大学大学院理学研究科 准教授	市川 温子
城西大学薬学部 准教授	一色 恭徳
熊本大学理学部・大学院自然科学研究科（理学系） 助教	井手上 賢
東北大学大学院情報科学研究科 助教	伊藤 康一
千葉大学工学部・大学院工学研究科 教授	伊藤 智義
独立行政法人産業技術総合研究所臨海副都心センター 所長代理 イノベーションコーディネーター	伊藤 日出男
福井大学医学部 教授	伊藤 浩史
神戸大学農学部・大学院農学研究科 准教授	伊藤 博通
東京工業大学精密工学研究所 助教	伊藤 浩之
筑波大学数理解物質系 教授	伊藤 雅英
鹿児島大学大学院理工学研究科 教授	伊東 祐二
北海道大学大学院医学研究科 准教授	伊藤 陽一
日本大学薬学部 教授	伊藤 芳久
独立行政法人宇宙航空研究開発機構研究開発本部風洞技術開発センター 主幹研究員	伊藤 健
同志社大学理工学部 教授；教務主任	稲岡 恭二
独立行政法人国立環境研究所地域環境研究センター 室長	稲葉 一穂
東北大学薬学部・薬学研究科 助教	稲本 浄文
大阪府立大学生命環境科学部 教授	乾 隆
岐阜大学医学系研究科 教授	犬塚 貴
山梨大学医学部 准教授	井上 克枝
独立行政法人国立環境研究所生物・生態系環境研究センター 主任研究員	井上 智美
京都大学大学院生命科学研究所 助教	伊豫田 智典
大阪府立大学生命環境科学部 助教	岩崎 忠
大阪府立大学総合リハビリテーション学部 准教授	岩田 晃
三重大学大学院医学系研究科 准教授	岩永 史朗
群馬大学医学部 講師	岩脇 隆夫
金沢大学理工研究域 教授	上杉 喜彦
東京工業大学工学部 助教	上田 光敏
京都大学生存圏研究所 助教	上田 義勝
山口大学大学院医学系研究科 助教	上野 秀一
名古屋大学グリーンモビリティ連携研究センター 助教	上野 智永
北海道大学水産学部 助教	上野 洋路
信州大学農学部 助教	上原 三知
新潟大学理学部 教授	内海 利男
九州大学応用力学研究所 准教授	内田 孝紀
東京農業大学応用生物科学部 准教授	内野 昌孝
独立行政法人放射線医学総合研究所研究基盤技術部 課長	内堀 幸夫
東京大学宇宙線研究所 助教	内山 隆
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 准教授	内山 智裕
千葉工業大学工学部 准教授	内海 秀幸
筑波大学生命環境系 准教授	内海 真生
近畿大学農学部 教授	内海 龍太郎
名古屋市立大学薬学部 准教授	梅澤 直樹
名古屋大学太陽地球環境研究所 助教	梅田 隆行
筑波大学計算科学研究センター 教授	梅村 雅之
広島大学生物生産学部 教授	江坂 宗春
東京大学医学部・分子病理学 助教	江幡 正悟
大阪市立大学大学院医学研究科 講師	江原 省一
独立行政法人産業技術総合研究所東北センター 先進機能材料チーム長	蛭名 武雄
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科 助教	遠藤 大輔
京都大学農学研究科 研究科長；教授	遠藤 隆
酪農学園大学獣医学部 教授	遠藤 大二
長崎大学工学部 准教授	大貝 猛
近畿大学産業理工学部 教授	大木 優
東京大学農学部・農学生命科学研究科 准教授	大久保 範聡
鶴見大学歯学部 准教授	大島 朋子
金沢大学がん進展制御研究所 助教	大島 浩子
千葉大学工学部・大学院工学研究科 助教	太田 匡則
徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部 教授	高 章
独立行政法人海洋研究開発機構海洋・極限環境生物圏領域 主任研究員	大田 ゆかり
東京農工大学農学部 助教	大津 直子



所属等	氏名
独立行政法人土木研究所寒地土木研究所 研究員	大塚 淳一
九州大学先端物質化学研究所 准教授	大塚 英幸
熊本大学大学院生命科学研究部 教授	大塚 雅巳
名古屋大学太陽地球環境研究所 准教授	大塚 雄一
独立行政法人物質・材料研究機構元素戦略材料センター 主席研究員	大塚 秀幸
京都大学数理解析研究所 教授	大槻 知忠
近畿大学理工学部 准教授	大坪 義一
千葉大学医学部・医学研究院 助教	大島 精司
大阪府立大学理学部 教授	大西 利和
神戸大学大学院理学研究科 教授	大西 洋
東京工業大学大学院情報理工学研究科 助教	大西 有希
日本大学理工学部 准教授	大貫 進一郎
札幌医科大学医学部 助教	大野 千明(西谷 千明)
札幌医科大学保健医療学部看護学科 副学部長；教授	大日向 輝美
鹿児島大学大学院医歯学総合研究科 講師	大牟禮 治人
名古屋大学大学院理学研究科 助教	大藪 進喜
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 助教	大山 圭史
東京大学大気海洋研究所 講師	岡 顕
独立行政法人国立環境研究所社会環境システム研究センター 研究員	岡川 梓
東北大学加齢医学研究所 教授	小笠原 康悦
岡山大学大学院環境学研究科 助教	岡田 賢祐
信州大学工学部 助教	岡田 友彦
中部大学応用生物学部 講師	岡田 正弘
東京大学先端科学技術研究センター 教授	岡田 至崇
千葉大学看護学研究科 教授	岡田 忍
徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部 准教授	緒方 広明
徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部 助教	岡本 敏弘
九州大学応用力学研究所 教授	岡本 創
大阪府立大学看護学部 准教授	岡本 双美子
独立行政法人日本原子力研究開発機構量子ビーム応用研究部門 主任研究員	岡本 芳浩
神戸大学大学院工学研究科 研究科長；教授	小川 真人
広島大学大学院工学研究科 助教	荻 崇
愛知学院大学歯学部有床義歯学講座 准教授	尾澤 昌悟
千葉大学看護学部 助教	小澤 治美
信州大学理学部 教授	尾関 寿美男
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 研究科長	小田 啓二
神戸大学大学院理学研究科 助教	越智 敦彦
広島大学大学院先端物質科学研究科 准教授	鬼丸 孝博
大阪大学微生物病研究所 准教授	小根山 千歳
独立行政法人理化学研究所筑波研究所 所長	小幡 裕一
千葉大学大学院融合科学研究科 教授	尾松 孝茂
信州大学農学部 教授	鏡味 裕
東北大学多元物質科学研究所 教授；研究所長補佐	垣花 真人
広島大学大学院医歯薬学総合研究科 助教	加来 真人
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 准教授	角五 彰
日本大学生産工学部 教授	角田 和彦
昭和大学医学部 助教	影山 晴秋
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター 領域長	梶 雄次
東京大学宇宙線研究所 所長；教授	梶田 隆章
近畿大学工学部 助教	加島 智子
日本大学生産工学部 准教授	柏田 歩
近畿大学工学部 准教授	片岡 隆之
神戸大学医学部・医学研究科 教授	片岡 徹
東北大学大学院医学系研究科 教授	片桐 秀樹
筑波大学人間総合科学研究科 准教授	片平 克弘
岡山大学資源生物科学研究科 准教授	且原 真木
京都大学大学院地球環境学舎・学舎 教授	勝見 武
東京大学地震研究所 助教	加藤 愛太郎
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター (刈和野) 研究員	加藤 信
大阪大学大学院生命機能研究科 助教	加藤 貴之
名古屋大学大学院工学研究科 准教授	加藤 剛志
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 助教	加藤 徹
電気通信大学情報理工学部 助教	加藤 龍
広島大学大学院医歯薬学総合研究科 教授	加藤 功一
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 教授	加藤 博一
大阪府立大学高等教育推進機構 准教授	加藤 幹男
独立行政法人情報通信研究機構ワイヤレスネットワーク研究所 所長	門脇 直人
旭川医科大学教育研究推進センター 客員助教	金井 将昭
慶應義塾大学薬学部 教授	金澤 秀子
名古屋市立大学大学院医学研究科 助教	金子 奈穂子

所属等	氏名
九州大学大学院数理学研究院・数理学府 教授；研究院長	金子 昌信
札幌医科大学保健医療学部理学療法学科 准教授	金子 文成
東北大学歯学部・歯学研究科 准教授	金高 弘恭
大阪大学大学院医学系研究科 教授	金田 安史
工学院大学情報学部 准教授	蒲池 みゆき
独立行政法人日本原子力研究開発機構次世代原子力システム研究開発部門 主席・ユニット長	上出 英樹
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 准教授	神谷 裕一
東京農工大学大学院工学研究院 教授	神谷 秀博
独立行政法人日本原子力研究開発機構バックエンド推進部門 サブグループリーダー	亀尾 裕
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 教授	亀岡 孝治
独立行政法人国立環境研究所社会環境システム研究センター 室長	亀山 康子
千葉工業大学工学部 教授	河合 剛太
愛知学院大学歯学部歯科理工学講座 教授	河合 達志
広島大学原爆放射線医科学研究所 助教	河合 秀彦
信州大学医学部 准教授	河合 佳子
名古屋大学大学院情報科学研究科 准教授	川合 伸幸
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科 教授	川上 純
東京大学医科学研究所 教授	川口 寧
広島大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授	河口 浩之
新潟大学理学部 准教授	川崎 健夫
秋田県立大学システム科学技術学部 助教	川島 洋人
大阪市立大学大学院医学研究科 教授	河田 則文
近畿大学薬学部 教授	川畑 篤史
北海道大学大学院生先端生命科学研究院 研究院長	川端 和重
山口大学大学院医学系研究科 教授	川俣 純
熊本大学先進マグネシウム国際研究センター センター長／教授	河村 能人
東京大学大気海洋研究所 准教授	河村 知彦
大阪大学レーザーエネルギー学研究センター 助教	川山 巖
独立行政法人宇宙航空研究開発機構宇宙輸送系推進技術研究開発センター センター長	荻田 丈士
京都大学大学院生命科学研究科 准教授	神戸 大朋
東京工業大学大学院総合理工学研究科 准教授	木賀 大介
北海道大学歯学部・歯学研究科 助教	菊入 崇
東北大学薬学部・薬学研究科 准教授	菊地 晴久
東京電機大学情報環境学部 助教	菊池 弘明
独立行政法人産業技術総合研究所九州センター 研究員	菊永 和也
東京工業大学応用セラミックス研究所 助教	吉敷 洋一
東北大学大学院理学研究科・理学部 准教授	岸本 直樹
東京工業大学大学院情報理工学研究科 准教授	吉瀬 謙二
東北大学工学部・工学研究科 准教授	北川 尚美
京都大学大学院理学研究科 教授	北川 宏
城西大学理学部 准教授	北川 浩子
独立行政法人海洋研究開発機構海洋・極限環境生物圏領域 領域長	北里 洋
東京工業大学大学院社会理工学研究科 助教	北原 知就
筑波大学システム情報系 准教授	北原 格
北海道大学遺伝子病制御研究所 准教授	北村 秀光
東京大学医学部・生体構造学 教授	吉川 雅英
大阪府立大学総合リハビリテーション学部 助教	木下 明美
独立行政法人放射線医学総合研究所緊急被ばく医療研究センター 研究員	金 ウンジュ
東北大学多元物質科学研究所 准教授	木村 宏之
芝浦工業大学工学部 准教授	木村 昌臣
龍谷大学理工学部 教授	木村 睦
鹿児島大学大学院理工学研究科 准教授	木村 至伸
北海道大学獣医学部・大学院獣医学研究科 教授	木村 和弘
信州大学繊維学部 准教授	木村 睦
長崎大学大学院工学研究科 教授	喜安 千弥
近畿大学工学部 学部長	京極 秀樹
昭和大学薬学部 助教	目下部 吉男
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授	草野 研吾
岐阜大学応用生物科学部 助教	楠田 哲士
日本大学生産工学部 助教	工藤 祐輔
岩手大学農学部 准教授	國崎 貴嗣
徳島文理大学理工学部 准教授	國本 崇
東京工業大学大学院総合理工学研究科 助教	グバレビッチ・アンナ
筑波大学数理物質系 助教	久保 敦
山口大学農学部 助教	久保 正仁
熊本大学工学部・大学院自然科学研究科（工学系） 助教	久保田 章亀
大阪大学歯学部 講師	久保庭 雅恵
名古屋市立大学システム自然科学研究科 教授	熊澤 慶伯
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 准教授	蔵岡 孝治
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 助教	蔵崎 正明

所属等	氏名
徳島文理大学香川薬学部 助教	栗生 俊彦
神戸大学大学院工学研究科 助教	栗林 稔
独立行政法人日本原子力研究開発機構トカマクシステム技術開発ユニット ユニット長	栗原 研一
札幌医科大学医学部 教授	黒木 由夫
昭和大学保健医療学部 教授	下司 映一
山梨大学医学部 助教	小池 智也
電気通信大学大学院情報システム学研究科 教授	小池 英樹
同志社大学生命医科学部 教授	小泉 範子
新潟大学医学部 助教	甲賀 大輔
金沢大学理工研究域 助教	高坂 亘
工学院大学情報学部 教授	合志 清一
独立行政法人国立環境研究所地域環境研究センター テーマ型任期付研究員	高津 文人
新潟大学大学院自然科学研究科 准教授	紅露 一寛
昭和大学医学部 教授	小風 暁
東京歯科大学歯学部 助教	國分 克寿
千葉大学薬学部・薬学研究院 助教	小暮 紀行
京都薬科大学薬学部 教授	小暮 健太郎
大阪大学蛋白質研究所 准教授	児嶋 長次郎
熊本大学理学部・大学院自然科学研究科（理学系） 准教授	小島 知子
広島大学薬学部 准教授	古武 弥一郎
高知大学教育研究部 助教	小谷 典弘
日本大学工学部 准教授	児玉 大輔
高知大学理学部 助教	児玉 有紀
京都薬科大学薬学部 副学長；教授	後藤 直正
徳島文理大学香川薬学部 教授	小西 史朗
独立行政法人放射線医学総合研究所研究基盤技術部 研究員	小西 輝昭
山口大学農学部 教授	小林 淳
京都大学ウイルス研究所 助教	小林 妙子
三重大学工学部・工学研究科 研究科長	小林 英雄
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 准教授	小林 広英
神戸大学大学院保健学研究科 准教授	駒井 浩一郎
東京大学大学院工学系研究科 助教	小宮山 涼一
東京大学地震研究所 所長	小屋口 剛博
京都大学大学院工学研究科 助教	小山 倫史
東京大学大学院数理学研究科 助教	權業 善範
京都大学大学院理学研究科 助教	根田 昌典
東京大学薬学部・薬学系研究科 准教授	紺谷 園二
千葉大学大学院園芸学研究科 教授	近藤 悟
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 准教授	近藤 昌夫
千葉大学薬学部・薬学研究院 教授	齊藤 和季
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構近畿中国四国農業研究センター 主任研究員	齋藤 武
崇城大学工学部 准教授	齋藤 弘順
信州大学農学部 准教授	齊藤 勝晴
徳島大学疾患酵素学研究センター 准教授	坂井 隆志
徳島大学疾患酵素学研究センター 教授	坂口 未廣
長崎大学水産・環境科学総合研究科 教授	阪倉 良孝
千葉大学大学院融合科学研究科 准教授	坂本 一之
福島県立医科大学看護学部 准教授	坂本 祐子
東京大学大学院新領域創成科学研究科 助教	佐賀山 基
大阪大学接合科学研究所 講師	崎野 良比呂
新潟大学脳研究所 教授	崎村 建司
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター 主任研究員	櫻井 民人
東京大学医科学研究所 助教	櫻井 美佳
北海道大学低温科学研究所 准教授	佐崎 元
群馬大学生体調節研究所 助教	佐々木 努
九州大学応用力学研究所 助教	佐々木 真
名古屋大学大学院理学研究科 准教授	佐々木 成江
久留米大学医学部 准教授	笹田 哲朗
旭川医科大学教育研究推進センター 准教授	佐藤 啓介
群馬大学生体調節研究所 教授	佐藤 健
東京電機大学理工学部 理工学部長	佐藤 定夫
秋田県立大学生物資源科学部 准教授	佐藤 孝
慶應義塾大学医学部 特任講師	佐藤 俊朗
早稲田大学創造理工学部 助教	佐藤 宏亮
九州大学大学院農学研究院 准教授	佐藤 匡央
愛知学院大学薬学部 教授	佐藤 雅彦
昭和大学保健医療学部 准教授	佐藤 満
独立行政法人国立環境研究所地域環境研究センター 主任研究員	佐藤 圭
名古屋大学環境医学研究所 准教授	佐藤 純
高知大学教育研究部 教授	佐藤 隆幸

所属等	氏名
金沢大学医薬保健研究域保健学系 教授	真田 茂
独立行政法人土木研究所水災害・リスクマネジメント国際センター 研究員	佐山 敬洋
岩手大学農学部 助教	澤井 健
豊橋技術科学大学電気・電子情報工学系 教授；VBL施設長	澤田 和明
北海道大学農学部 助教	澤田 圭
名古屋大学環境医学研究所 教授；副所長	澤田 誠
東北大学大学院環境科学研究科 准教授	珠玖 仁
徳島大学大学院ヘルスパイオサイエンス研究部 助教	重本 修伺
北海道大学大学院医学研究科 助教	品川 尚文
岩手大学工学部 准教授	芝崎 祐二
九州大学生体防御医学研究所 助教	柴田 健輔
昭和大学歯学部 助教	柴田 陽
大阪府立大学工学研究科 准教授	柴原 正和
独立行政法人日本原子力研究開発機構安全研究センター 研究副主幹	柴本 泰照
東京大学物性研究所 教授	柴山 充弘
東京歯科大学歯学部 講師	澁川 義幸
大阪府立大学生命環境科学部 准教授	渋谷 俊夫
三重大学大学院医学系研究科 教授	島岡 要
九州大学大学院システム情報科学研究院 助教	島田 敬士
東京大学農学部・農学生命科学研究科 教授	嶋田 透
横浜市立大学木原生物学研究所 教授	嶋田 幸久
東京農工大学工学研究科 准教授	清水 昭伸
九州大学大学院農学研究院 助教	清水 邦義
金沢大学理工研究域 准教授	下川 智嗣
独立行政法人日本原子力研究開発機構原子力基礎工学研究部門 副主任研究員	下条 晃司郎
新潟大学脳研究所 准教授	下畑 享良
熊本大学大学院 生命科学研究所 (薬学系) 講師	首藤 剛
信州大学理学部 助教	庄子 卓
独立行政法人土木研究所企画部研究企画課 課長	上仙 靖
名古屋市立大学大学院医学研究科 助教	城村 由和
独立行政法人放射線医学総合研究所重粒子医科学センター プログラムリーダー	白井 敏之
群馬大学医学部 教授	白尾 智明
東北大学大学院農学研究科 准教授	白川 仁
独立行政法人放射線医学総合研究所研究基盤技術部 部長	白川 芳幸
東北大学加齢医学研究所 助教	白川 龍太郎
電気通信大学情報理工学部 教授	新 誠一
日本大学薬学部 准教授	榛葉 繁紀
独立行政法人放射線医学総合研究所緊急被ばく医療研究センター 生物線量評価室長	数藤 由美子
北海道大学大学院情報科学研究科 教授	末岡 和久
筑波大学数物物質系 准教授	末木 啓介
大阪大学微生物病研究所 助教	末永 忠広
徳島文理大学薬学部 助教	末永 みどり
独立行政法人情報通信研究機構ユニバーサルコミュニケーション研究所 専攻研究員	杉浦 孔明
独立行政法人日本原子力研究開発機構地層処分研究開発部門 ユニット長	杉原 弘造
広島大学薬学部 助教	杉本 幸子
三重大学医学部附属病院 講師	杉本 和史
独立行政法人日本原子力研究開発機構安全研究センター燃料安全研究グループ 研究主幹	杉山 智之
広島大学大学院工学研究科 教授	菅田 淳
山口大学大学院理工学研究科 助教	鈴木 祐麻
東北大学医学部 助教	鈴木 未来子
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 業務推進室長	須藤 賢司
独立行政法人放射線医学総合研究所分子イメージング研究センター プログラムリーダー	須原 哲也
徳島文理大学薬学部 准教授	角 大悟
北海道大学獣医学部・大学院獣医学研究科 助教	寸田 祐嗣
城西大学薬学部 教授	関 俊暢
慶應義塾大学医学部 助教 (出向)	関 倫久
横浜市立大学大学院生命ナノシステム科学研究科 助教	関本 奏子
京都大学物質-細胞統合システム拠点 特定拠点准教授	仙石 慎太郎
熊本大学医学部 准教授	千住 寛
広島大学大学院工学研究科 准教授	造賀 芳文
近畿大学理工学部 助教	副島 哲朗
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 研究科長；教授	大門 寛
岡山大学大学院自然科学研究科 准教授	高岩 昌弘
大阪大学蛋白質研究所 教授	高木 淳一
東京大学大学院数理科学研究科 准教授	高木 俊輔
広島大学理学部 助教	高木 隆吉
北海道大学触媒化学研究センター 准教授	高草木 達
早稲田大学創造理工学部 准教授	高口 洋人
大阪大学大学院医学系研究科 独立准教授	高島 成二
京都薬科大学薬学部 助教	高田 和幸



所属等	氏名
大阪大学大学院理学研究科 助教	高田 忍
筑波大学システム情報工学研究科 助教	高田 卓
九州大学大学院数理学研究院・数理学府 准教授	高田 敏恵
九州大学芸術工学部 助教	高田 正幸
千葉大学大学院融合科学研究科 助教	高野 和儀
岩手大学工学部 助教	高橋 和貴
独立行政法人日本原子力研究開発機構バックエンド推進部門 バックエンド技術開発ユニット長	高橋 邦明
東京農工大学工学研究院 助教	高橋 俊
東京電機大学理工学部 助教	高橋 達二
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 助教	高橋 弘喜
独立行政法人国立環境研究所社会環境システム研究センター 主任研究員	高橋 潔
札幌医科大学医学部 准教授	高橋 素子
同志社大学理工学部 助教	高橋 康人
東北薬科大学薬学部 教授	高畑 廣紀
大阪府立大学総合リハビリテーション学部 教授	高畑 進一
熊本大学工学部・大学院自然科学研究科（工学系） 准教授	高藤 誠
名古屋市立大学システム自然科学研究科 准教授	田上 英明
大阪府立大学看護学部 看護学部長	高見沢 恵美子
日本大学薬学部 助教	高宮 知子
近畿大学医学部免疫学 助教	高村 史記
東京大学宇宙線研究所 准教授	瀧田 正人
金沢大学がん進展制御研究所 准教授	滝野 隆久
京都大学大学院エネルギー科学研究科 教授	宅田 裕彦
同志社大学理工学部 准教授	多久 和 英樹
新潟大学医学部 准教授	武内 恒成
城西大学薬学部 助教	武内 智春
東京大学生産技術研究所 准教授	竹内 涉
東京大学先端科学技術研究センター 准教授	竹川 暢之
独立行政法人放射線医学総合研究所放射線防護研究センター 主任研究員	武田 志乃
大阪大学歯学部 助教	竹立 匡秀
独立行政法人国立環境研究所生物・生態系環境研究センター 上級主席研究員	竹中 明夫
独立行政法人日本原子力研究開発機構研究開発推進室 室長代理	竹永 秀信
京都大学数理解析研究所 准教授	竹広 真一
大阪府立大学理学部 准教授	竹本 真
京都大学薬学部・薬学研究科 教授	竹本 佳司
独立行政法人放射線医学総合研究所緊急被ばく医療研究センター 部長	田嶋 克史
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 助教	立花 雅史
独立行政法人日本原子力研究開発機構バックエンド推進部門 グループリーダー	立花 光夫
大阪府立大学大学院工学研究科 副研究科長；教授	辰巳砂 昌弘
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 准教授	立野 繁之
筑波大学計算科学研究センター 准教授	建部 修見
北海道大学遺伝子病制御研究所 教授；所長	田中 一馬
名古屋市立大学自然科学研究教育センター 講師	田中 豪
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授	田中 智之
熊本大学発生医学研究所 助教	田中 聡
独立行政法人土木研究所水災害・リスクマネジメント国際センター グループ長	田中 茂信
独立行政法人情報通信研究機構未来ICT研究所 研究マネージャー	田中 秀吉
岡山大学大学院自然科学研究科 教授	田中 秀樹
京都大学原子炉実験所 助教	田中 浩基
大阪大学接合科学研究所 教授	田中 学
東京大学地震研究所 准教授	田中 宏幸
名古屋市立大学大学院医学研究科 教授	田中 靖人
岡山大学資源生物科学研究所 助教	谷 明生
九州大学生体防御医学研究所 教授	谷 薫三朗
北海道大学大学院生先端生命科学研究科 助教	谷口 透
九州大学工学研究院 准教授	田原 健二
広島大学大学院医歯薬保健学研究院（薬学分野） 教授	田原 栄俊
独立行政法人産業技術総合研究所九州センター 主任研究員	田原 竜夫
芝浦工業大学工学部 助教	丹下 学
独立行政法人日本原子力研究開発機構次世代原子力システム研究開発部門 研究副主幹	近澤 佳隆
独立行政法人日本原子力研究開発機構原子力基礎工学研究部門 副部門長	茅野 政道
東北大学加齢医学研究所 准教授	千葉 奈津子
東京農工大学農学部 教授	千葉 一裕
福井大学医学部 准教授	千原 一泰
新潟大学脳研究所 助教	塚野 浩明
東京工業大学原子炉工学研究所 助教	塚原 剛彦
東京海洋大学海洋工学部 教授	塚本 達郎
徳島大学大学院シオテクノサイエンス研究部 教授	辻 明彦
徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部 助教	辻 大輔
筑波大学生命環境系 教授	辻村 真貴

所属等	氏名
中部大学応用生物学部 准教授	津田 孝範
東北大学大学院環境科学研究科 教授	土屋 範芳
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 教授	堤 康央
群馬大学工学部 教授	角田 欣一
東京大学大学院数理科学研究科 教授	坪井 俊
東北大学大学院情報科学研究科 教授	出口 光一郎
会津大学コンピュータ理工学部 上級准教授	出村 裕英
東京大学薬学部・薬学系研究科 助教	寺井 琢也
新潟大学工学部 助教	寺口 昌宏
独立行政法人宇宙航空研究開発機構宇宙輸送系要素技術研究開発センター 主任開発員	寺島 啓太
徳島文理大学薬学部 教授	通 元夫
京都大学化学研究所 教授	時任 宣博
名古屋大学太陽地球環境研究所 教授	徳丸 宗利
広島大学総合科学研究科 教授	戸田 昭彦
東京電機大学情報環境学部 准教授	土肥 紳一
熊本大学医学部 教授	富澤 一仁
東京大学大学院新領域創成科学研究科 准教授	富田 野乃
九州大学大学院総合理工学研究院 助教	富永 亜希
徳島文理大学香川薬学部 准教授	富永 真志
九州大学芸術工学部 教授	富松 潔
崇城大学工学部 教授	友重 竜一
独立行政法人情報通信研究機構ワイヤレスネットワーク研究所 研究室長	豊嶋 守生
群馬大学生体調節研究所 准教授	鳥居 征司
三重大学工学部・工学研究科 准教授	鳥飼 直也
独立行政法人情報通信研究機構ユニバーサルコミュニケーション研究所 室長	鳥澤 健太郎
近畿大学薬学部 助教	長井 紀章
山梨大学医学部 教授	中尾 篤人
名古屋大学大学院環境学研究科 助教	永尾 一平
岐阜大学応用生物科学部 教授	長岡 利
日本大学理工学部 教授	中川 活二
東京農工大学工学研究院 教授	中川 正樹
工学院大学工学部 専任講師	中荻 隆
会津大学コンピュータ理工学部 准教授	中里 直人
東京農業大学生物産業学部 助教	中澤 洋三
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 准教授	中嶋 琢也
独立行政法人放射線医学総合研究所放射線防護研究センター チームリーダー	中島 徹夫
大阪大学産業科学研究科 助教	中島 良介
東京大学情報基盤センター 教授	中島 研吾
京都大学化学研究所 助教	中瀬 生彦
東京大学農学部・農学生命科学研究科 助教	永田 晋治
九州大学工学研究院 助教	中田 伸生
東京大学物性研究所 准教授	中辻 知
東北大学医工学研究科 教授	永富 良一
三重大学工学部・工学研究科 助教	中西 栄徳
北海道大学工学部・大学院工学研究科 助教	中西 貴之
大阪市立大学工学部 講師	中西 猛
九州大学医学部・医学研究院・医学系学府 教授	中西 洋一
東北大学工学部・工学研究科 助教	永沼 博
九州大学医学部・医学研究院・医学系学府 准教授	中野 寛
近畿大学理工学部 教授	中野 人志
秋田県立大学生物資源科学部 教授	長濱 健一郎
崇城大学情報学部 教授	中原 正俊
中部大学応用生物学部 教授	中村 研三
九州大学大学院システム情報科学研究院 准教授	中村 大輔
熊本大学生命科学研究部 助教	中村 照也
九州大学大学院数理学研究院 助教	中村 徹
久留米大学医学部 助教	中村 徹
札幌医科大学保健医療学部作業療法学科 助教	中村 裕二
北海道大学工学部・大学院工学研究科 准教授	中村 祐二
独立行政法人理化学研究所バイオリソースセンター細胞材料開発室 室長	中村 幸夫
独立行政法人日本原子力研究開発機構先端基礎研究センター 副センター長	永目 諭一郎
信州大学大学院医学系研究科 教授	中山 淳
千葉大学大学院看護学研究科 准教授	中山 登志子
東京農業大学国際食料情報学部 教授；学生サービスセンター長	夏秋 啓子
東京慈恵会医科大学 柏病院総合医科学研究センター 講師	並木 慎尚
筑波大学人間総合科学研究科 助教	成瀬 和弥
独立行政法人情報通信研究機構未来ICT研究所 主任研究員	成瀬 康
電気通信大学情報理工学部 准教授	成見 哲
北海道大学工学部・大学院工学研究院 教授	名和 豊春
名古屋大学農学部・生命農学研究科 助教	新美 輝幸

所属等	氏名
東京大学物性研究所 助教	新見 康洋
独立行政法人土木研究所寒地土木研究所 上席研究員	西 弘明
近畿大学医学部ゲノム生物学 教授	西尾 和人
大阪大学接合科学研究所 准教授	西川 宏
京都大学薬学部・薬学研究科 准教授	西川 元也
名古屋大学大学院環境学研究科 准教授	西澤 泰彦
徳島大学疾患酵素学研究センター 助教	西嶋 仁
名古屋大学大学院情報科学研究科 助教	西田 直樹
広島大学大学院生物圏科学研究科 准教授	西堀 正英
和歌山大学システム工学部 助教	西村 童一
京都大学薬学部・薬学研究科 助教	西村 慎一
独立行政法人物質・材料研究機構元素戦略材料センター 主席研究員	西村 俊弥
佐賀大学大学院工学系研究科 助教	西山 英輔
名古屋大学大学院工学研究科 教授；副研究科長	西山 久雄
鶴見大学歯学部 教授	二藤 彰
筑波大学生命環境系 助教	丹羽 隆介
独立行政法人日本原子力研究開発機構安全研究センター 研究員	野際 公宏
北海道大学農学部 教授	野口 伸
秋田県立大学生物資源科学部 助教	野下 浩二
独立行政法人海洋研究開発機構海洋・極限環境生物圏領域 研究員	野牧 秀隆
大阪大学大学院工学研究科 助教	野村 光
信州大学繊維学部 助教	野村 隆臣
独立行政法人日本原子力研究開発機構先端基礎研究センター 主任研究員	芳賀 芳範
京都大学大学院エネルギー科学研究科 助教	袴田 昌高
京大大学生存圏研究所 准教授	橋口 浩之
独立行政法人物質・材料研究機構表面構造・物性ユニット 研究員	橋本 綾子
福島県立医科大学医学部 助教	橋本 仁志
高知大学理学部 准教授	橋本 善孝
新潟大学医学部 教授	長谷川 功
秋田県立大学システム科学技術学部 准教授	長谷川 兼一
独立行政法人産業技術総合研究所東北センター ナノポーラス材料チーム研究員	長谷川 泰久
日本大学理工学部 助教	秦 一平
北海道大学大学院医学研究科 教授	畠山 鎮次
独立行政法人日本原子力研究開発機構地層処分研究開発部門 グループリーダー	畑中 耕一郎
慶應義塾大学薬学部 准教授	羽田 紀康
東京工業大学精密工学研究所 教授	初澤 毅
東京大学大学院工学系研究科 准教授	羽藤 英二
独立行政法人産業技術総合研究所コンパクト化学システム研究センター 研究センター長	花岡 隆昌
大阪大学大学院理学研究科 准教授	花垣 和則
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	浜 孝之
徳島大学歯学部 准教授	浜田 賢一
福島県立医科大学看護学部 助教	林 紋美
東京工業大学原子炉工学研究所 准教授	林崎 規託
大阪大学情報科学研究科 准教授	原 隆浩
独立行政法人理化学研究所放射光科学総合研究センター チームリーダー	原 徹
昭和大学薬学部 准教授	原口 一広
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 助教	原田 英典
日本大学工学部 教授	春木 満
大阪大学レーザーエネルギー学研究センター 副センター長；教授	萩行 正憲
北海道大学歯学部・歯学研究科 准教授	東野 史裕
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター 研究員	飛川 みのり
酪農学園大学獣医学部 准教授	樋口 豪紀
大阪大学情報科学研究科 助教	肥後 芳樹
広島大学総合科学研究科 助教	彦坂 暁
筑波大学医学医療系 教授	久武 幸司
京都大学ウイルス研究所 准教授	土方 誠
広島大学大学院医歯薬学総合研究科 教授	秀 道広
東京大学医学部・神経生化学 准教授	尾藤 晴彦
京都大学原子炉実験所 准教授	日野 正裕
金沢大学医薬保健研究域薬学系 准教授	檜井 栄一
山口大学大学院理工学研究科 教授	兵動 正幸
千葉大学大学院園芸学研究科 助教	平井 静
東京工業大学工学部 教授	平井 秀一郎
東京大学理学部・理学系研究科 助教	平賀 純子
独立行政法人日本原子力研究開発機構地層処分研究開発部門 研究員	平野 史生
独立行政法人宇宙航空研究開発機構航空プログラムグループ超音速機チーム 研究員	平野 義鎮
東北大学医工学研究科 准教授	平野 愛弓
鹿児島大学大学院理工学研究科 助教	平山 齊
東北大学大学院理学研究科・理学部 教授	平山 祥郎
北海道大学水産学部 准教授	平譚 享

所属等	氏名
同志社大学生命医科学部 助教	飛龍 志津子
独立行政法人土木研究所水災害・リスクマネジメント国際センター 研究員	廣江 亜紀子
山口大学大学院理工学研究科 准教授	廣澤 史彦
広島大学大学院先端物質科学研究科 助教	廣田 隆一
神戸大学大学院理学研究科 准教授	深城 英弘
北海道大学触媒化学研究センター センター長、教授	福岡 淳
京都大学大学院生命科学研究科 教授	福澤 秀哉
東北大学歯学部・歯学研究科 教授	福本 敏
独立行政法人日本原子力研究開発機構先端基礎研究センター 副主任研究員	藤井 健太郎
東京大学生産技術研究所 教授	藤井 輝夫
工学院大学情報学部 講師	藤井 昭宏
慶應義塾大学理工学部 助教	藤岡 沙都子
大阪大学レーザーエネルギー学研究センター 准教授	藤岡 慎介
和歌山大学システム工学部 准教授	藤垣 元治
広島大学生物生産学部 助教	藤川 愉吉
岩手大学工学部 教授	藤代 博之
独立行政法人物質・材料研究機構先端の共通技術部門 部門長	藤田 大介
名古屋大学農学部・生命農学研究科 准教授	藤田 祐一
神戸大学大学院保健学研究科 教授	藤野 英己
慶應義塾大学看護医療学部 専任講師	藤屋 リカ
千葉大学医学部・医学研究院 教授	武城 英明
大阪府立大学理学部 助教	藤原 大佑
高知大学教育研究部自然科学系農学部 教授	藤原 拓
東京大学薬学部・薬学系研究科 教授	船津 高志
同志社大学生命医科学部 准教授	舟本 聡
九州大学大学院システム情報科学研究院 教授	古川 浩
独立行政法人情報通信研究機構未来ICT研究所 副研究所長	竇迫 巖
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	保坂 寛
名古屋市立大学看護学部 教授	堀田 法子
山梨大学大学院医学工学総合研究部 教授	堀 裕和
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 助教	堀田 昌宏
崇城大学情報学部 助教	堀部 典子
徳島大学歯学部 教授	誉田 栄一
慶應義塾大学理工学部 教授	本多 敏
日本大学歯学部 解剖学教室第2講座 研究委員会委員；准教授	本田 雅規
芝浦工業大学工学部 教授	本間 哲哉
福島県立医科大学医学部 准教授	本間 美和子
岡山大学資源植物科学研究所 教授	馬 建鋒
北海道大学薬学部・薬学研究院 教授	前仲 勝実
岡山大学大学院環境学研究科 教授	前野 詩朗
日本大学歯学部 衛生学講座 学務担当教授	前野 正夫
東北大学農学部 教授	牧野 周
東京工業大学応用セラミックス研究所 教授	真島 豊
京都大学エネルギー理工学研究科 准教授	増田 開
近畿大学産業理工学部 准教授	益田 信也
東京海洋大学海洋工学部 助教	増田 光弘
東京農業大学農学部 講師	増田 宏司
千葉大学大学院理学研究科 助教	間瀬 圭一
名古屋大学大学院情報科学研究科 教授	間瀬 健二
東北大学多元物質科学研究所 助教	松井 淳
広島大学原爆放射線医科学研究所 教授	松浦 伸也
広島大学大学院医歯薬学総合研究科 助教	松尾 順子
京都大学大学院工学研究科 准教授	松尾 二郎
京都大学ウイルス研究所 所長	松岡 雅雄
中部大学工学部 工学部長	松尾 直規
岡山大学医学部 副医学部長	松川 昭博
近畿大学産業理工学部 講師	松崎 隆哲
東京工業大学応用セラミックス研究所 准教授	松下 伸広
徳島文理大学理工学部 教授	松田 和典
龍谷大学理工学部 助教	松田 時宜
東京大学医科学研究所 准教授	松田 浩一
東京慈恵会医科大学医学部 教授	松藤 千弥
大阪市立大学工学部 教授	松本 章一
金沢大学がん進展制御研究所 教授	松本 邦夫
独立行政法人物質・材料研究機構先端の共通技術部門 主任研究員	間宮 広明
独立行政法人土木研究所寒地土木研究所 統括主任研究員	丸山 記美雄
広島大学大学院理学研究科理学部 教授	圓山 裕
九州大学工学研究院 教授	三浦 佳子
日本大学歯学部 解剖学教室第1講座 助教	三上 剛和
神戸大学大学院工学研究科 准教授	三木 朋広



所属等	氏名
秋田県立大学システム科学技術学部 学科長；教授	水野 衛
東北薬科大学薬学部 准教授	溝口 広一
名古屋大学環境医学研究所 助教	溝口 博之
日本大学工学部 助教	道山 哲幸
新潟大学農学部 教授	三ツ井 敏明
東京大学大学院工学系研究科 教授	光石 衛
大阪大学大学院生命機能研究科 准教授	南野 徹
中部大学工学部 講師	宮内 俊幸
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 助教	三宅 英雄
会津大学コンピュータ理工学部 教授	宮崎 敏明
北海道大学低温科学研究所 助教	宮崎 雄三
新潟大学歯学総合研究科 教授	宮崎 秀夫
北海道大学大学院水産科学研究院 教授	宮下 和夫
酪農学園大学獣医学部 講師	宮庄 拓
神戸大学農学部・大学院農学研究科 教授；副研究科長	宮野 隆
東京電機大学情報環境学部 教授	宮保 憲治
信州大学理学部 准教授	宮丸 文章
東京工業大学大学院理工学研究科 准教授	宮本 恭幸
昭和大学歯学部 准教授	宮本 洋一
株式会社イツリーズジャパン	三好 健文
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 企画チーム長	六笠 裕治
群馬大学工学部 助教	村岡 真子
東京大学理学部・理学系研究科 准教授	村尾 美緒
独立行政法人宇宙航空研究開発機構航空プログラムグループSE室 室長	村上 哲
京都大学物質－細胞統合システム拠点 特定拠点助教	村上 達也
東京工業大学大学院理工学研究科 准教授	村上 斉
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構近畿中国四国農業研究センター 上席研究員	村上 弘治
近畿大学医学部生理学 准教授	村田 哲
東京農業大学農学部 助教	村田 亮
大阪大学情報科学研究科 教授	村田 正幸
大阪大学大学院理学研究科 教授	村田 道雄
東京電機大学理工学部 准教授	村松 和明
北海道大学触媒化学研究センター 助教	村山 徹
独立行政法人放射線医学総合研究所分子イメージング研究センター チームリーダー	張 明栄
大阪大学微生物病研究所 所長	目加田 英輔
信州大学医学部 助教	茂木 英明
千葉大学医学部・医学研究院 准教授	本橋 新一郎
崇城大学工学部 助教	森 昭寿
独立行政法人放射線医学総合研究所重粒子医科学センター チームリーダー	森 慎一郎
龍谷大学理工学部 講師	森 正和
独立行政法人宇宙航空研究開発機構宇宙輸送ミッション本部 ファンクションマネージャ	森 有司
近畿大学薬学部 准教授	森川 敏生
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 教授	森川 正章
東北大学医学部 講師	森川 尚
工学院大学工学部 教授	森下 明平
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター グループ長	森田 敏
千葉大学薬学部・薬学研究院 准教授	森部 久仁一
徳島文理大学理工学部 講師	森本 万里子
近畿大学農学部 准教授	森山 達哉
長崎大学工学部 助教	諸麦 俊司
千葉大学工学部・大学院工学研究科 准教授	矢貝 史樹
慶應義塾大学看護医療学部 助教	矢ヶ崎 香
名古屋市立大学薬学部 助教	矢木 宏和
福井大学医学部 助教	矢澤 隆志
群馬大学医学部 准教授	安田 浩樹
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業総合研究センター 企画管理部 業務推進室 企画チーム長	安田 伸子
広島大学原爆放射線医科学研究所 准教授	安永 晋一郎
山梨大学工学部 准教授	柳 博
千葉大学大学院理学研究科 教授	柳澤 章
広島大学理学部 准教授	柳原 宏和
岡山大学大学院自然科学研究科 助教	矢納 陽
岐阜大学応用生物科学部 准教授	矢部 富雄
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 研究調整役	山内 宏昭
大阪府立大学看護学部 助教	山内 加絵
名古屋大学大学院環境学研究科 教授	山岡 耕春
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター 業務推進室長	山口 誠之
北海道大学獣医学部・大学院獣医学研究科 准教授	山崎 真大
北海道大学理学部・理学研究院・生命科学院 教授	山下 正兼
新潟大学農学部 助教	山城 秀昭
大阪大学蛋白質研究所 助教	山田 雅司

所属等	氏名
名古屋市立大学看護学部 准教授	山手 美和
名古屋市立大学薬学部 教授	山中 淳平
東京工業大学大学院総合理工学研究科 教授	山中 浩明
京都大学農学研究科 講師	山根 久代
昭和大学医学部 准教授	山野 優子
北海道大学遺伝子病制御研究所 助教	山本 隆晴
愛知学院大学薬学部 准教授	山本 浩充
名古屋市立大学看護学部 助教	山本 洋行
東北大学大学院理学研究科・理学部 助教	山本 希
山梨大学工学部 助教	山本 泰生
鶴見大学歯学部 助教	山本 竜司
福島県立医科大学看護学部 教授	結城 美智子
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 准教授	尹 奎英
大阪府立大学工学部 助教	余越 伸彦
京都大学数理解析研究所 助教	横田 巧
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 研究科長	横山 清子
東京慈恵会医科大学医学部 准教授	横山 啓太郎
九州大学先端物質化学研究所 教授	横山 土吉
独立行政法人放射線医学総合研究所分子イメージング研究センター 研究員	吉井 幸恵
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 教授	吉江 修
九州大学芸術工学部 准教授	吉岡 智和
東京工業大学精密工学研究所 准教授	吉岡 勇人
新潟大学農学部 准教授	吉川 夏樹
岩手大学農学部 教授	吉川 信幸
長崎大学水産・環境科学総合研究科 助教	吉田 朝美
新潟大学自然科学研究科 助教	吉田 賢市
独立行政法人放射線医学総合研究所放射線防護研究センター ユニット長	吉田 聡
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構近畿中国四国農業研究センター 研究員	吉田 晋一
独立行政法人日本原子力研究開発機構先進プラズマ研究開発ユニットJT-60計測開発グループ 研究員	吉田 麻衣子
大阪大学歯学部 教授	吉田 篤
独立行政法人国立環境研究所生物・生態系環境研究センター 主任研究員	吉田 勝彦
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業総合研究センター 情報利用研究領域任期付研究員	吉田 ひろえ
愛知学院大学歯学部口腔病理学講座 助教	吉田 和加
京都大学農学研究科 助教	吉永 直子
名古屋大学農学部・生命農学研究科 教授	吉村 崇
独立行政法人放射線医学総合研究所重粒子医科学センター 物理工学部 主任研究員	米内 俊祐
高知大学理学部 教授	米村 俊昭
独立行政法人情報通信研究機構ワイヤレスネットワーク研究所 主任研究員	李 還幫
神戸大学医学部・医学研究科 准教授	力武 良行
城西大学理学部 教授	若林 英嗣
京都大学化学研究所 准教授	若宮 淳志
福島県立医科大学医学部 教授	和栗 聡
長崎大学水産・環境科学総合研究科 准教授	和田 実
東北薬科大学薬学部 講師	渡辺 一弘
東京海洋大学海洋工学部 准教授	渡部 大輔
京都産業大学理学部 准教授	渡辺 達也
東北大学大学院環境科学研究科 助教	渡邊 則昭
東京工業大学大学院情報理工学研究科 教授	渡辺 治
佐賀大学大学院工学系研究科 教授；副研究科長	渡 孝則
一橋大学経済研究所 教授	青木 玲子
知的財産戦略ネットワーク株式会社 代表取締役社長	秋元 浩
オリンパス株式会社精密技術開発本部（一般社団法人ナノテクノロジービジネス推進協議会）コーディネーター（企画運営推進会議 副議長）	安宅 龍明
伊藤忠テクノロジーベンチャーズ株式会社 代表取締役社長	安達 俊久
日本電気株式会社中央研究所企画戦略グループ シニアマネージャ	新 淳
太平洋セメント株式会社中央研究所 研究管理チーム	阿部 信彦
株式会社先進医用画像解析センター 代表取締役	新井 清和
有限会社沖縄長生薬草本社総務部 総務部長	新垣 良夫
日本電信電話株式会社サイバースペース研究所 企画部長	荒川 賢一
企業組合北見産学医協働センター 代表理事	有田 敏彦
東京大学本部 監事	有信 睦弘
株式会社フード・ペプタイド 代表取締役	有原 圭三
株式会社ProbeX管理部 取締役	安西 智宏
独立行政法人産業技術総合研究所 フェロー	安藤 功兒
三菱化学株式会社ヘルスケア企画室 三菱化学フェロー	飯島 貞代
東京医科歯科大学産学連携推進本部 准教授	飯田 香緒里
株式会社ナノコントロール 代表取締役社長	飯田 克彦
神戸大学都市安全研究センター 教授	飯塚 敦
東京工業大学産学連携推進本部 本部長	飯塚 久夫
埼玉医科大学医学研究センター 部門長代理	飯野 顕
MEFS株式会社開発部 部長	飯生 悟史

所属等	氏名
株式会社東芝電力システム社 担当部長	井岡 茂
有限会社池田電子工学研究所研究開発部 取締役	池田 弘明
株式会社島津製作所航空機器事業部 技術部 部長	石井 岳
豊橋技術科学大学工学研究科 副学長；教授	石田 誠
一般社団法人日本アクアスペース 副理事長	石塚 悟史
札幌医科大学附属産学・地域連携センター 副所長	石埜 正徳
株式会社ラドネット東北総務部 取締役	石橋 忠司
東京海洋大学産学・地域連携推進機構 機構長	和泉 充
日本電気株式会社グリーンイノベーション研究所 主席研究員	位地 正年
東京大学大学院新領域創成科学研究科 特任教授	市川 昌和
独立行政法人国立病院機構九州がんセンター 臨床研究センター長	一瀬 幸人
株式会社一柳アソシエイツ 代表取締役社長	一柳 良雄
中央化工機株式会社営業部 部長	伊藤 龍美
株式会社IHI技術開発本部 部長	伊東 章雄
I S Tイノベーションプラザ宮城 館長	伊藤 弘昌
株式会社マスターオブサイエンス 代表取締役	伊藤 信英
日本電鍍工業株式会社 代表取締役	伊藤 麻美
京都工芸繊維大学創造連携センター 准教授	稲岡 美恵子
甲南大学フロンティア研究推進機構 機構長	稲田 義久
株式会社トーエル本社 常勤特別顧問	稲永 忍
独立行政法人国立病院機構静岡てんかん・神経医療センター 院長	井上 有史
慶應義塾大学医学部 教授	井上 浩義
西日本新聞西日本新聞社 論説委員	井口 幸久
ヒューマン・メタボローム・テクノロジー株式会社管理本部	今泉 昌之
鹿島建設株式会社環境本部 専任役	芋生 誠
メタウォーター株式会社エンジニアリング本部 本部長	井元 義訓
株式会社ブラテック 代表取締役社長	岩崎 正明
三菱化学株式会社R D戦略室 フェロー	宇恵 誠
北九州市立大学国際環境工学部 教授	上江洲 一也
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 教授	植田 敏嗣
旭興産株式会社 社長	上田 文雄
東京電力株式会社技術開発研究所 主席研究員スペシャリスト（地震動評価技術）	植竹 富一
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社政策研究事業本部 経済・社会政策部 主任研究員	上野 裕子
株式会社ジャフコ管理部 シニアアソシエイト	植波 剣吾
株式会社ポリチオン研究開発 代表取締役	上町 裕史
高知大学国際・地域連携センター センター長	受田 浩之
KDDI株式会社技術戦略部 部長	宇佐見 正士
新日本製鐵株式会社技術開発本部 フェロー	潮田 浩作
株式会社豊田中央研究所役員室 取締役	白杵 有光
日鐵住金建材株式会社商品開発センター 常務取締役商品開発センター長	宇野 暢芳
株式会社ユニゾン 代表取締役社長	梅田 ひろ美
三重大学社会連携研究センター 特任教授	梅村 時博
東京ガス株式会社技術戦略部 技術戦略グループ	浦辺 安彦
日本電信電話株式会社N T Tフォトニクス研究所 所長	榎木 孝知
武田薬品工業株式会社 取締役	大川 滋紀
埼玉大学地域オープンイノベーションセンター センター長補佐	大澤 清一
群馬大学研究・知的財産戦略本部 TLO長	大澤 隆男
株式会社マイクロフェーズ 代表取締役	太田 慶新
みずほキャピタル株式会社業務部 業務部部长	太田 健一
株式会社バイオフロンティアパートナーズ 代表取締役社長	大滝 義博
新潟医療福祉大学運動機能医科学研究科 所長	大西 秀明
富士ゼロックス株式会社研究技術開発本部 執行役員；研究技術開発本部長	大西 康昭
ANIION株式会社技術営業部 技術営業部長	大野 睦浩
島根大学産学連携センター センター長	大庭 卓也
信州大学医学部 教授	大橋 俊夫
株式会社Realmedia Lab. 総務・経理部 取締役総務・経理部長	大林 正人
インシリコバイオロジー株式会社 代表取締役	大山 彰
株式会社日本紙パルプ研究所研究部 主任研究員	岡田 比斗志
三菱電機エンジニアリング株式会社 相談役	尾形 仁士
株式会社バイオリンクインク 執行役員	岡野 重遠
株式会社大和総研産学連携室 室長	岡野 武志
中外製薬株式会社研究本部 研究本部長	岡部 尚文
株式会社Trigence Semiconductor 開発部 取締役	岡村 淳一
トヨタ自動車株式会社環境部 担当部長	岡山 豊
住友化学株式会社技術・経営企画室（技術・研究開発） 執行役員	小川 育三
住友金属工業株式会社総合技術研究所 主監部長研究員	小川 和博
帝京大学ジョイントプログラムセンター センター長	沖永 佳史
株式会社日立製作所中央研究所 所長	長我部 信行
株式会社東芝ソフトウェア技術センター 所長	尾高 敏則
浜松医科大学知財活用推進本部 特任助教	小野寺 雄一郎

所属等	氏名
パナソニック株式会社エナジー変換システム開発センター 所長	小原 英夫
株式会社明電舎研究開発本部 シニアフェロー	恩田 寿和
独立行政法人国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 所長	加我 牧子
九州工業大学産学連携推進センター センター長	鹿毛 浩之
東京大学工学系研究科 特任講師	梶川 裕矢
櫻谷公認会計士事務所 所長	櫻谷 隆夫
株式会社トリマティス管理グループ 取締役管理統括マネージャー	加増 光日出
日本環境計測株式会社 代表取締役	片山 博之
日本大学産官学連携知財センター センター長	片山 容一
川崎重工業株式会社技術開発本部 技術企画推進センター 技術企画部 技術戦略課 基幹職	桂川 敬史
山口大学医学部 名誉教授	加藤 紘
東京工業大学大学院総合理工学研究科 教授	加藤 雅治
弘前大学 理事	加藤 陽治
株式会社アプライド・マイクロシステム 代表取締役	加藤 好志
昭和電工株式会社技術戦略室 スタッフ・マネージャー	蒲池 晴美
ほくほくキャピタル株式会社総務部 総務課長	神沢 桂一
室蘭工業大学地域共同研究開発センター 准教授	嶋田 秀一
オリンパス株式会社研究開発センター 診断技術開発部長	唐木 幸子
電気通信大学産官学連携センター 産官学連携支援部門長	唐沢 好男
株式会社コベルコ科研技術本部 主席研究員	川井 隆夫
一橋大学大学院経済学研究科 准教授	川口 大司
株式会社IHI航空宇宙事業本部 理事/副本部長	川崎 和憲
新潟大学産学地域連携推進機構 准教授	川崎 一正
日揮株式会社企画渉外室 室長代行	川崎 剛
有限会社超音波材料診断研究所研究部 所長	川嶋 紘一郎
株式会社イグナイト・ジャパン総務部 オフィス・マネージャー	河田 優子
株式会社スペース・バイオ・ラボラトリーズ 代表取締役	河原 裕美
味の素株式会社研究開発企画部 総合戦略グループ長	河原 義雄
株式会社ジーンテクノサイエンス 代表取締役	河南 雅成
住友金属工業株式会社技術・品質総括部 室長	川本 正幸
独立行政法人国立循環器病研究センター研究所 研究所長	寒川 賢治
協和発酵キリン株式会社研究本部 マネージャー	菊池 泰弘
オージー技研株式会社研究開発部 部長	岸本 俊夫
日本アイ・ビー・エム株式会社 最高顧問	北城 恪太郎
株式会社三井住友銀行 取締役会長	北山 慎介
早稲田大学産官学連携推進センター センター長	木野 邦器
株式会社シュルター総務部 サブディレクター	木村 茂
京都リサーチパーク株式会社経営企画本部 産学公連携部長	木村 千恵子
株式会社長谷工コーポレーション技術研究所 担当部長	木村 洋
三菱電機株式会社 執行役副社長	久間 和生
独立行政法人国立病院機構大阪医療センター 院長	楠岡 英雄
東レ・メディカル株式会社本社 顧問	國友 哲之輔
奈良先端科学技術大学院大学産官学連携推進本部 副本部長	久保 浩三
日本経済新聞社編集局科学技術部 編集委員兼論説委員	久保田 啓介
東北イノベーションキャピタル株式会社 代表取締役社長	熊谷 巧
日産自動車株式会社 フェロー (テクノロジーインテリジェンス担当)	久村 春芳
鳥取大学研究協力課 主任	蔵田 修一
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 部長代理	栗重 正彦
神戸大学連携創造本部 副本部長; 教授	樽林 陽一
科学技術振興機構 J S T イノベーションサテライト宮崎 館長	黒澤 宏
清水建設株式会社土木技術本部 副本部長	黒田 正信
味の素株式会社イノベーション研究所 次長	幸田 徹
自然免疫応用技研株式会社 代表取締役	河内 千恵
アドバンスド・メディックス株式会社 代表取締役	小久保 正
独立行政法人国立病院機構静岡医療センター 院長	小嶋 俊一
王子製紙株式会社 執行役員	小関 良樹
中日本炉工業株式会社 代表取締役	後藤 峰男
筑波大学大学研究センター 教授	小林 信一
株式会社フィット管理部 取締役	小林 弘樹
J S T イノベーションサテライト滋賀 館長	小林 紘士
株式会社昭特製作所企画管理部 サブマネージャー	小峰 史郎
岐阜大学学術国際部 産学連携係長	齋藤 敦
ジェイ・ボンド東短証券株式会社 代表取締役社長	齋藤 聖美
株式会社東芝研究開発センター 所長	齋藤 史郎
株式会社グリーン&ライフ・イノベーション技術開発部 取締役	齋藤 誠一
秋田大学産学連携推進機構 機構長	齋藤 準
株式会社なうデータ研究所総務、管理部 係長	齋藤 由美
株式会社東芝研究開発センター 研究主幹	齋藤 好昭
独立行政法人国立成育医療研究センター研究所 副研究所長	齋藤 博久
協和機電工業株式会社取締役会議 代表取締役社長	坂井 秀之



所属等	氏名
株式会社バスコ企画本部 本部長	坂下 裕明
有限会社坂本石灰工業所 代表取締役	坂本 達宣
有限会社ファイバーアイ (宇都宮大学客員教授兼務) 本社 代表取締役	桜井 哲真
玉川大学学術研究所 所長	佐々木 正己
住友化学株式会社有機合成研究所 所長	佐々木 万治
読売新聞東京本社科学部 主任記者	笹沢 教一
株式会社東芝技術企画室 企画担当・グループ長	佐田 豊
佐賀大学産学・地域連携機構 副機構長	佐藤 三郎
J S R株式会社研究開発担当、戦略事業担当 取締役常務執行役員	佐藤 穂積
積水化学工業株式会社R&Dセンター 部長	佐藤 洋一
住友電気工業株式会社 フェロー	佐藤 謙一
医療法人社団KNI経営企画室 職員	佐藤 創
独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構エネルギー・環境本部 省エネルギー部長	佐藤 嘉晃
株式会社東芝環境推進部 環境推進部長	實平 喜好
東京電力株式会社 技術開発本部長	佐野 敏弘
株式会社プロジェクトアイ 代表取締役	佐橋 昭
北見工業大学知的財産本部 教授	翰師 守
NTTアドバンステクノロジー株式会社元知的財産ビジネスセンタ 顧問	澤井 敬史
愛知工業大学総合技術研究所 所長	澤木 宣彦
株式会社CANGO 専務取締役	澤登 丈夫
先端フォトリソクス株式会社 代表取締役社長	重松 誠
バイオアカデミア株式会社 代表取締役社長	品川 日出夫
中信ベンチャーキャピタル株式会社投資運用部 課長	柴垣 慶治
バイオ・サイト・キャピタル株式会社企画管理部 部長	島谷 康史
ものづくり大学ものづくり研究情報センター 主幹	嶋野 泰男
川崎重工株式会社技術開発本部 技術企画推進センター 技術企画部 技術開発管理課長	清水 力
独立行政法人国立病院機構 鳥取医療センター鳥取医療センター 院長	下田 光太郎
三菱電機株式会社 取締役会長	下村 節宏
株式会社ハウインターナショナル管理部	正田 英樹
株式会社三次元メディア 代表取締役	徐 剛
横河電機株式会社研究開発本部 本部長	白井 俊明
東レ株式会社研究・開発企画部 主席部員	白井 真
東京工業大学大学院理工学研究科 准教授	調 麻佐志
凸版印刷株式会社事業開発・研究本部 部長	秦 雅之
池田泉州キャピタル株式会社 代表取締役	神保 敏明
大成建設株式会社技術センター 技師長	末岡 徹
三菱化学株式会社経営戦略部門 部長	末村 耕二
株式会社TTES 代表取締役社長	菅沼 久忠
新日本製鐵株式会社技術開発本部 部長	杉浦 勉
新日本製鐵株式会社技術開発企画部 部長	杉山 昌章
政策研究大学院大学政策研究科 教授	鈴木 潤
株式会社KDDI研究所 取締役副所長	鈴木 正敏
株式会社ユーグレナ研究開発部 部長；取締役	鈴木 健吾
株式会社国際電気通信基礎技術研究所経営統括部 常務取締役；経営統括部長	鈴木 博之
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 室長	鈴木 睦昭
胎児生命科学センター総務 社長	鈴木 薫
国本工業株式会社知的財産室 室長	須田 晃次
株式会社エービーアイ コーポレーションヘルスケア研究所 主席研究員	関 雅彦
東京電機大学産官学交流センター 課長	関口 武英
JFEスチール株式会社 執行役員副社長；スチール研究所長	関田 貴司
株式会社IHIエアロスペースロケット技術部 主幹	関野 展弘
スパイバー株式会社 代表取締役社長	関山 和秀
株式会社東芝本社 常任顧問	田井 一郎
独立行政法人国立病院機構高崎総合医療センター 部長	高木 均
独立行政法人国立病院機構災害医療センター 院長	高里 良男
JSTイノベーションプラザ広島 館長	高田 忠彦
みずほ総合研究所株式会社 常務執行役員調査本部長	高田 創
日本テレビ放送網株式会社報道局 解説委員	高田 和男
株式会社インスパイア 代表取締役社長	高槻 亮輔
第一三共株式会社渉外統括部 主査	高島 登志郎
株式会社インプラントイノベーションズ 代表取締役	高根 健一
(個) 微生物計測システム研究所研究所 代表	高橋 克忠
日本政策金融公庫監査役室 監査役	高橋 伸子
日本放送協会大型企画開発センター エグゼクティブ・プロデューサー	高間 大介
京都府立医科大学大学院医学研究科 教授	高松 哲郎
未来環境テクノロジー株式会社 経営室長	田口 澄也
株式会社魁半導体 代表取締役	田口 貢士
長崎大学産学官連携戦略本部 部門長	竹下 哲史
株式会社ジェイティービーモチベーションズ総務局 総務局長	竹之内 俊二
福島県立医科大学産官共同研究センター センター長	竹之下 誠一

所属等	氏名
G & S Global Advisors Inc. 代表取締役社長	橘 フクシマ 咲江
長崎県立大学地域連携センター センター長；教授	田中 一成
株式会社アワジェニック受託研究グループ 代表取締役	田中 仁夫
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 所長	田中 健一
星薬科大学 学長	田中 隆治
東レ株式会社滋賀事業部 部長（理事）	田中 明利
山梨大学学術研究・産学官連携担当 理事	田中 正男
滋賀医科大学外科学講座 教授	谷 徹
株式会社神戸製鋼所真岡製造所 製造部長	谷川 正樹
信州大学繊維学部 名誉教授・特任教授	谷口 彬雄
財団法人京都高度技術研究所産学連携事業部 医工薬産学公連携支援グループ プロジェクトディレクター	谷田 清一
東北大学研究協力部 産学連携課長	玉水 敏明
株式会社創造化学研究所総務 主任	近常 敦子
三井住友海上キャピタル株式会社投資開発 プリンシパル	辻川 大
株式会社産業革新機構投資事業グループ 執行役員	土田 誠行
日本通運株式会社社務部 専任部長	土田 久男
三菱電機株式会社開発本部 常務執行役	堤 和彦
エフシー開発株式会社取締役会 会長	堤 泰行
山口大学大学研究推進機構 産学公連携センター センター長；教授	堤 宏守
JFEテクノリサーチ株式会社 顧問	角山 浩三
龍谷大学龍谷エクステンションセンター（REC） 次長	鶴野 善久
株式会社日立製作所研究開発本部 主任技師	手嶋 達也
プリンス電機株式会社 代表取締役社長	寺嶋 之朗
富士通株式会社パブリックリレーションズ本部 シニアマネージャー	寺田 透
北陸先端科学技術大学院大学先端科学技術研究調査センター センター長	寺野 稔
大成建設株式会社技術センター 技術企画部長	東江 隆夫
JSTイノベーションサテライト静岡 JSTイノベーションサテライト静岡 館長	徳山 博千
株式会社日鉄技術情報センター調査研究事業部 取締役；調査研究事業部長	殿村 重彰
滋賀医科大学研究協力課 課長補佐	富岡 昌邦
独立行政法人経済産業研究所 研究コーディネーター（研究調整担当）兼上席研究員	富田 秀昭
有限会社A-HITBio本社 代表取締役社長	富田 房男
株式会社経営共創基盤 代表取締役CEO	富山 和彦
株式会社広島バイオメディカル本社 代表取締役社長	豊浦 雅義
スタンレー電気株式会社研究開発・知財担当 執行役員	豊玉 英樹
独立行政法人 科学技術振興機構科学技術システム改革事業推進室 科学技術システム改革事業プログラム主管	豊田 政男
NIT物性科学基礎研究所 主席研究員	鳥光 慶一
独立行政法人国立循環器病研究センター国立循環器病研究センター病院 病院長	内藤 博昭
日本電信電話株式会社コミュニケーション科学基礎研究所 協創情報研究部 部長	中岩 浩巳
同志社大学リエゾンオフィス リエゾンオフィス所長	長岡 直人
ファインテック株式会社 社長	中川 威雄
株式会社日本遺伝子研究所管理部 代表取締役	中川原 寛一
大正製薬株式会社医薬事業企画部 副部長	中里 篤郎
大阪ガス株式会社技術開発本部 取締役常務執行役員	中嶋 規之
明治大学研究活用知財本部 本部長	長嶋 比呂志
みずほ情報総研株式会社社会経済コンサルティング部 部長	中島 通利
積水化学工業株式会社プレジデント付HSPラボ シニアフェロー	中壽賀 章
有限会社プレシステム	永藤 直行
株式会社三菱総合研究所科学技術部門 部門長	中原 豊
株式会社しくみデザイン 代表取締役	中村 俊介
株式会社ツーセルマネージメント室 室長 取締役	中村 大吉
株式会社デンソー技術企画部R&D企画室 担当次長	中村 哲也
株式会社みずほコーポレート銀行産業調査部	中村 朋生
独立行政法人科学技術振興機構 理事長	中村 道治
住友商事株式会社資源・化学品事業部門 取締役専務執行役員 資源・化学品事業部門長	中村 邦晴
三井化学株式会社研究本部 主席部員	中村 武史
静岡県立大学食品栄養科学部 教授	中山 勉
特定非営利活動法人名古屋臨床薬剤師研究会 理事長	灘井 雅行
株式会社ジナリス 代表取締役社長	西 達也
株式会社アミノアップ化学研究部 部長	西岡 浩
JX日鉱日石エネルギー株式会社中央技術研究所 エグゼクティブ・リサーチャー	錦谷 禎範
福岡大学研究推進部 部長	西嶋 喜代人
株式会社植物ハイテック研究所 代表取締役	西永 正博
特定非営利活動法人バイオ未来キッズ 理事長	西山 徹
関西大学産学官連携センター センター長	西山 豊
株式会社オキサイドコアテクノロジー事業部 コアテクノロジー事業部長	二反田 文雄
前田建設工業株式会社技術研究所 企画・知財グループ長	仁ノ平 栄
富山大学地域連携推進機構 機構長	丹羽 昇
株式会社W i l l e e 代表取締役社長	根本 英希
財団法人北九州産学学術推進機構産学連携統括センター 統括センター長	納富 啓
セーレン株式会社研究開発センター 企画業務部 チームリーダー	野形 明広

所属等	氏名
株式会社タイム 社長	野崎 敏雄
株式会社愛媛キャンパス情報サービス 社長	野田 松太郎
株式会社イブシ・マーケティング研究所 代表取締役社長	野原 佐和子
鹿島建設株式会社技術研究所 副所長	信田 佳延
中日新聞社編集局整理部 記者	野村 由美子
独立行政法人国立病院機構南和歌山医療センター 臨床研究部長	橋爪 俊和
大日本住友製薬株式会社研究企画推進部	橋本 学爾
株式会社F I T U T研究所 代表取締役	橋本 進一朗
ミッドメディア有限公司 代表取締役ビジネスプロデューサー	橋本 英重
新日本製鐵株式会社先端技術研究所 所長	橋本 操
旭化成株式会社新事業企画開発室 マネージャー	橋本 康博
三井造船株式会社船舶艦艇事業本部 部長 (企画担当)	長谷井 誠
株式会社MCラボ 代表取締役	幡手 泰雄
関西電力株式会社研究開発室 研究開発部長	花田 敏城
株式会社日立製作所技術戦略室 担当部長	濱川 佳弘
伊藤製油株式会社開発部 部長	浜口 隆司
独立行政法人産業総合技術研究所イノベーション推進企画部 総括主幹	濱崎 陽一
名古屋工業大学産学官連携センター 教授	浜田 恵美子
東京ガス株式会社技術戦略部 部長	浜田 滋
新日本製鐵株式会社技術開発企画部 部長	浜田 直也
愛媛大学社会連携推進機構 機構長	林 和男
独立行政法人大学評価・学位授与機構研究開発部 准教授	林 隆之
名古屋大学大学院環境学研究科 客員教授	林 農
浜松ホトニクス株式会社中央研究所 取締役 所長	原 勉
大阪府立大学産学官連携機構 知的財産マネジメントオフィス長	原 正之
日本水産株式会社海洋事業推進室 室長	原田 厚
熊本大学イノベーション推進機構 機構長	原田 信志
東京工業大学ソリューション研究機構 教授	半田 宏
株式会社ダ・ビンチ本社 代表取締役	東 謙治
NUシステム株式会社 代表取締役	東島 康裕
帯広畜産大学地域連携推進センター センター長	日高 智
株式会社SPIエンジニアリング 代表取締役社長	日高 剛生
新日本製鐵株式会社技術開発企画部 部長	日比 政昭
東京新聞論説室 論説委員	日比野 守男
株式会社ビー・エム・エル先端医療開発部 課長	平井 博之
財団法人未来工学研究所 理事長	平澤 冷
福井工業大学産業ビジネス学科 教授	府川 伊三郎
聖路加国際病院内科 院長	福井 次矢
セイコーエプソン株式会社技術開発本部 取締役技術開発本部長	福島 米春
長崎大学大学院工学研究科 教授	福永 博俊
株式会社ジーンデザイン経営企画 部長	藤井 富美子
日本エンジェルズ・インベストメント株式会社取締役 取締役事務部長	藤井 淳吉
フジコーポレーション株式会社総務部 社長	藤井 大介
コスモ石油株式会社中央研究所分析センター センター長	藤川 真志
セルテスコメディカルエンジニアリング株式会社 代表	藤沢 章
埼玉大学総合研究機構 特任教授	伏見 譲
東京理科大学科学技術交流センター センター長	藤本 隆
有限会社計測サポート 取締役	藤本 由紀夫
株式会社関西総合情報研究所 代表取締役社長	藤原 利弘
ナノフoton株式会社 取締役企画管理部長	藤原 健吾
株式会社I H I航空宇宙事業本部 主席技監	船渡川 治
九州大学知的財産本部 副本部長 (総長特別補佐)	古川 勝彦
株式会社フレッジテクノロジー 代表取締役	古川 博之
三菱重工株式会社技術統括本部 イノベーション推進部 次長	古屋 孝明
株式会社日本政策金融公庫 代表取締役副総裁	細川 興一
株式会社エックススレイ プレジジョン開発部 代表取締役	細川 好則
エンゼル証券株式会社 代表取締役	細川 信義
東京大学産学連携本部 本部長	保立 和夫
独立行政法人国立病院機構名古屋医療センター 院長	堀田 知光
パナソニック株式会社ロボット事業推進センター 所長	本田 幸夫
チタニア総合科学技術有限責任事業組合関東事務局 事務局長	前島 武人
N T Tコミュニケーション科学基礎研究所企画部 主席研究員	前田 英作
バイオプロジェクト株式会社社長室 代表取締役	前田 昌調
株式会社日本政策投資銀行関西支店 常務執行役員；関西支店長	前田 正尚
慶應義塾大学慶應義塾 (大学研究連携推進本部) 研究担当常任理事 (統括本部長)	真壁 利明
京都大学産学官連携本部 本部長	牧野 圭祐
大阪大学産学連携本部 教授	正城 敏博
株式会社レーザック 代表取締役	町島 祐一
東京大学公共政策大学院 特任准教授	松浦 正浩
葵機工株式会社 代表取締役会長	松尾 志郎

所属等	氏名
松沢成文事務所	松沢 成文
株式会社環境経営総合研究所 代表取締役	松下 敬通
科学技術振興機構 J S T イノベーションプラザ京都 館長	松波 弘之
芝浦工業大学工学部 機械機能工学科 教授	松日栞 信人
伊藤忠商事株式会社 理事	松見 芳男
J X 日鉱日石エネルギー株式会社秘書室 顧問	松村 幾敏
独立行政法人国立病院機構東京医療センター 院長	松本 純夫
株式会社ビー・エイチ・ピー 代表取締役	松本 竹男
株式会社ブルックマンテクノロジー 監査役	松山 武
信州大学 理事；副学長	三浦 義正
北海道ベンチャーキャピタル株式会社 代表取締役	三浦 淳一
株式会社ワークス 代表取締役	三重野 計滋
六番町総合法律事務所 弁護士	三尾 美枝子
フリーランス兼信州大学経営大学院客員	三神 万里子
独立行政法人国立病院機構高松医療センター 院長	水重 克文
三菱マテリアル株式会社開発部門開発企画室 室長	水嶋 一樹
シャープ株式会社 常務執行役員 研究開発本部長 兼 知的財産権本部長	水嶋 繁光
株式会社 3D地科学研究所 代表取締役	水田 義明
株式会社クレアリンクテクノロジー 代表取締役	水原 隆道
清水建設株式会社技術戦略室 企画部長	三橋 秀明
株式会社ユニキャスト 代表取締役	三ツ埔 裕太
日本郵船株式会社技術グループ船舶計画チーム チーム長	三橋 孝司
有限会社MSP本部 代表	三宅 正司
大正製薬株式会社医薬研究本部 副本部長	宮田 則之
日経BP社医療局 主任編集委員	宮田 満
パナソニック株式会社 常務取締役	宮部 義幸
産業医科大学産学連携・知的財産本部 本部長	迎 寛
東京電力株式会社技術開発本部 所長	武藤 昭一
独立行政法人国立病院機構別府医療センター 院長	武藤 庸一
近畿大学リエゾンセンター 教授；リエゾンセンター長	宗像 恵
日本科学未来館 館長	毛利 衛
九州大学炭素資源国際教育研究センター 特命教授	持田 勲
首都大学東京産学公連携センター 連係係長	元井 寛信
毎日新聞社科学環境部 副部長	元村 有希子
名城大学総合研究所 所長	森 裕二
塩野義製薬株式会社創薬疾患研究所	森岡 靖英
株式会社豊田中央研究所先端研究センター 主席研究員	森川 健志
学習院大学法学部政治学科 教授	森田 朗
株式会社NCUフォトメディシン 代表取締役	森田 敏照
三菱商事株式会社地球環境事業開発部門付 技術戦略担当部長	森原 淳
日本アイ・ビー・エム株式会社東京基礎研究所 理事；所長	森本 典繁
日本ゼオン株式会社総合開発センター 部長	谷島 幹男
アントレピア株式会社 代表取締役社長	安永 謙
株式会社グリーンソニア 研究開発部門、事務部門 代表取締役	安本 徹
大阪市立大学産学連携担当 理事	安本 吉雄
独立行政法人国立長寿医療研究センター研究所副所長室 研究所副所長	柳澤 勝彦
東京電力株式会社技術開発本部 執行役員；部長	矢野 正吾
株式会社グライエンス 代表取締役社長	矢部 宇一郎
中外テクノス株式会社 顧問	山口 耕二
日刊工業新聞論説委員会 論説委員	山崎 和雄
中外製薬株式会社 取締役副社長執行役員	山崎 達美
山田化学工業株式会社開発部	山崎 義史
琉球大学産学官連携推進機構 教授（副学長・機構長）	山崎 秀雄
株式会社N T T ファシリティーズ総合研究所通信エネルギー技術本部 本部長	山下 隆司
大研化学工業株式会社CNP事業部 部長	山中 重宣
コフロック株式会社開発本部 技師補	山本 明
九州産業大学学術研究推進機構 機構長	山本 盤男
関西学院大学研究推進社会連携機構 機構長	山本 昭二
株式会社東京大学TLO 代表取締役社長	山本 貴史
独立行政法人国立病院機構水戸医療センター臨床研究部移植医療研究室 室長	湯沢 賢治
ライフロボティクス株式会社 取締役CTO	尹 祐根
九州大学環境安全衛生推進室 教授	横本 克巳
ひとりズム株式会社 代表取締役	横山 光廣
株式会社CLOUDOH 代表取締役	吉井 淳治
毎日新聞社宇都宮支局 支局長	吉川 学
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 グループマネージャ	吉河 章二
金沢大学イノベーション創成センター センター長	吉國 信雄
株式会社シニア・オン・デマンド 代表取締役	吉田 邦彦
シー・エス・ビー・ジャパン株式会社 社長	吉田 哲二
大阪電気通信大学研究連携推進センター センター長	吉田 正樹



所属等	氏名
三井化学株式会社マテリアルサイエンス研究所 主席研究員	吉田 育紀
三菱電機株式会社先端技術総合研究所所長室 技術顧問	吉宏 一
パナソニック株式会社エコソリューションズ社コア技術開発センター 参事	余田 浩好
福井大学産学官連携本部 副本部長	米沢 晋
株式会社商工組合中央金庫ソリューション事業部 調査役	蓬田 悠
小樽商科大学ビジネス創造センター センター長	李 濟民
先端科学技術エンタープライズ株式会社 代表取締役	若林 拓朗
東京外国語大学知的財産・産学官連携推進部会 副学長	和田 忠彦
トヨタ自動車株式会社 技監	渡邊 浩之
中部大学研究支援センター 学監	渡邊 誠

## 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くださ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。アンケート実施に向けた準備、アンケート調査の送付・回収業務等の調査業務支援を社団法人輿論科学協会が担当した。

文部科学省科学技術政策研究所

(全体統括)

桑原 輝隆                      所長

(調査実施、データ集作成)

伊神 正貫                      科学技術基盤調査研究室主任研究官

(調査補助)

清家 沙緒里                      科学技術基盤調査研究室事務補助員

社団法人輿論科学協会

(調査業務支援)

井田 潤治                      企画調査部企画一課課長

吉牟田 政美                      企画調査部調査課課長

(裏白紙)

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2011)  
データ集

2012 年8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