

NISTEP REPORT No. 154

科学技術の状況に係る総合的意識調査  
(NISTEP 定点調査 2012)

データ集

2013 年 4 月

科学技術政策研究所

2012 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System, Data Book

April 2013

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2012)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。

本調査の特徴は、同一の回答者に、毎年、同一のアンケート調査を実施する点である。本報告書で報告するNISTEP定点調査2012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2回目となる。第2回調査は2012年10月29日～2013年1月18日に実施した。

NISTEP定点調査2012では、回答者に前年度の本人の回答結果を示し、前年度と異なる回答をした質問については回答の変更理由を、前年度と同じ回答であっても補足などがある場合には意見等の記入を依頼した。また、2012年度調査では、NISTEP定点調査2011で観測された状況を更に深掘するために、大学や公的研究機関の知的財産の活用のために実施すべきこと、融合・連携を積極的に進めるべき科学技術分野、大学の基礎研究力の強化の3点についての深掘調査を実施した。

本報告書はNISTEP定点調査2012の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。

## 2012 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System (2012 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 NISTEP TEITEN survey is a panel survey which will be conducted annually in the duration of the fourth S&T basic plan (FY2011 – 2015). The 2012 NISTEP TEITEN survey is the second round. It was conducted from October 29, 2012 to January 18, 2013. The same questionnaire was sent to the same respondents who were selected in the first round.

Individual responses to 2011 NISTEP TEITEN survey were fed back to respondents in 2012 NISTEP TEITEN survey. Respondents were asked to provide comments about why he/she changed their evaluation from the previous survey or comments about supplemental information about their evaluation. Additional detailed survey was conducted for the following three issues; 1) measures that should be taken place to expand the utilization of universities/public institutions IPRs in private firms; 2) S&T fields that should proceed the cooperation or fusion in the future; 3) how to strengthen basic research capability in universities.

This report is the data book which shows detailed results of 2012 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.....	8
問 3 若手研究者の自立性の状況.....	11
問 4 海外に研究留学や就職する若手研究者数の状況.....	14
問 5 今後、若手研究者の比率をどうすべきか.....	17

###### [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.....	19
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.....	22
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 .....	26

##### 【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 .....	29
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.....	32
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 .....	35

###### [外国人研究者の状況]

問 13 外国人研究者数の状況 .....	37
問 14 外国人研究者を受け入れる体制の状況.....	39

###### [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.....	41
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 .....	44

##### 【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 .....	47
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.....	50
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.....	54
問 21 研究時間を確保するための取り組みの状況.....	56
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 .....	59

###### [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.....	62
---	----

**【Part 1 全体についての意見等】**

問 26 (自由記述)Part I. 全体についての意見等 ..... 65

**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 ..... 71  
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..... 74  
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..... 77

**[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..... 80  
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 ..... 83  
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 ..... 86  
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 ..... 89

**[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 ..... 92  
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..... 94

**[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..... 96

**【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 ..... 99  
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 ..... 102

**[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.... 105  
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..... 109

**[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..... 112  
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 ..... 115

**【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 ..... 118  
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 ..... 121  
問 24 資金配分機関のPOやPDは、その機能を十分に果たしているか ..... 124  
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 ..... 127  
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 ..... 130  
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..... 134

**【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..... 137

問 30	科学技術イノベーション政策の企画立案等において、国民の参画を得るための取り組みの状況	140
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	143
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	146

**【Part 2 全体についての意見等】**

問 35	(自由記述)Part II. 全体についての意見等	149
------	---------------------------	-----

**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	158
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	160
問 3	国による研究開発の選択と集中の状況	162
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	165
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	167

**【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	169
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	171
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	173
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	175
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	177
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	179

**【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	181
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	183

**【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	191
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	193

**【Part 3 全体についての意見等】**

問 24	(自由記述)Part III. 全体についての意見等	200
------	----------------------------	-----

**2012 年度深掘調査**

**【大学・公的研究機関の知的財産の活用のために実施すべきこと】**

問 1	大学・公的研究機関の知的財産の活用のために実施すべきこと	203
-----	------------------------------	-----

**【今後、融合・連携を積極的に進めるべき科学技術分野】**

問 2-3	(自由記述)融合・連携がなぜ必要なのか	208
問 2-4	(自由記述)融合・連携を進めるために、優先的に実施すべきこと	236

**【大学の基礎研究力の強化について】**

問 3-1	大学の基礎研究力を強化するために優先的に実施すべきこと	257
問 3-2-①	拡充の必要度が高い研究開発資金	264
問 3-2-②	採択数と規模のバランス	269

問 3-2-③ 競争的資金の配分の大学間バランス .....	270
問 3-3 (自由記述)大学の基礎研究力強化についての自由記述 .....	271

## 参考資料

○ 大学・公的機関グループ調査票(研究者用) .....	297
○ イノベーション俯瞰グループ調査票 .....	307
○ 回答者名簿.....	317
○ 謝辞 .....	336
○ 調査担当 .....	337



---

## データの見方

---

NISTEP 定点調査 2012 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) 意見の変更理由および自由記述式の質問

- 原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、明らかな誤字については修正を加えた。また、明らかに質問の趣旨と異なる記述、単に回答の変化について述べた記述(評価を上げたなど)については、削除または変更を加えた。
- これに加えて、大学等の具体名が出ている記述は、該当箇所を伏せ字にした。ただし、京都大学の山中伸弥教授については、ノーベル賞受賞にかかわる記述が非常に多く、伏せ字にしても誰を指しているかが明らかであるため、名前をそのまま掲載している。

---

## 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。

$$\text{6段階による回答の指数} = \frac{\sum_{i=1}^6 (a_i \times b_i)}{\sum_{i=1}^6 b_i} \quad \begin{array}{l} i : \text{6段階のうち選択した「1」} \sim \text{「6」} \\ a_i : i \text{の指数値 (単位: ポイント)} \\ b_i : i \text{を選択した有効回答者数} \end{array}$$

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。

$$\text{順位付けの回答の指数} = \frac{\sum_{j=1}^3 (c_j \times d_j)}{d_1} \quad \begin{array}{l} j : \text{第1位} \rightarrow 1, \text{第2位} \rightarrow 2, \text{第3位} \rightarrow 3 \\ c_j : j \text{の指数値 (単位: ポイント)} \\ d_j : j \text{を選択した有効回答者数} \end{array}$$

## 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 1,481 件に対して、1,268 件の回答が寄せられた。全体では 85.6%と 2011 年度調査から引き続いて、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 86.6%、イノベーション俯瞰グループで 83.8%である。大学・公的研究機関グループを詳細にみると、拠点長等の回収率は 43.5%であり、学長・機関長等や研究者よりも低くなっている。

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	970	840	86.6%
学長・機関長等	94	85	90.4%
拠点長等	23	10	43.5%
研究者	853	745	87.3%
イノベーション俯瞰グループ	511	428	83.8%
全体	1,481	1,268	85.6%

## 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	割合(2011年度)
性別	男性	754	89.9%	90.4%
	女性	85	10.1%	9.6%
年齢	39歳未満	244	29.1%	31.1%
	40～49歳	287	34.2%	34.1%
	50～59歳	214	25.5%	24.9%
	60歳以上	94	11.2%	10.0%
職位	社長・役員、学長等クラス	84	10.0%	8.7%
	部・室・グループ長、教授クラス	267	31.8%	32.0%
	主任研究員、准教授クラス	283	33.7%	31.6%
	研究員、助教クラス	203	24.2%	27.2%
	その他	2	0.2%	0.5%
業務内容	主に研究(教育研究)	539	64.2%	64.0%
	主にマネージメント	90	10.7%	9.4%
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	203	24.2%	25.4%
	その他	7	0.8%	1.1%
雇用形態	任期あり	290	34.6%	35.6%
	任期なし	549	65.4%	64.4%
所属機関区分	大学	722	86.1%	86.2%
	公的研究機関	117	13.9%	13.8%
	民間企業等	0	0.0%	0.0%
大学種別	国立大学	504	69.8%	69.7%
	公立大学	61	8.4%	8.6%
	私立大学	157	21.7%	21.7%
大学グループ	第1グループ	134	18.6%	19.6%
	第2グループ	235	32.5%	32.3%
	第3グループ	154	21.3%	21.2%
	第4グループ	199	27.6%	26.9%
大学部局分野	理学	105	14.5%	14.5%
	工学	240	33.2%	33.5%
	農学	78	10.8%	10.9%
	保健	226	31.3%	31.5%
	無し(学長、拠点長等)	73	10.1%	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	割合(2011年度)
性別	男性	404	94.4%	94.1%
	女性	24	5.6%	5.9%
年齢	39歳未満	31	7.2%	7.3%
	40～49歳	73	17.1%	17.8%
	50～59歳	171	40.0%	40.0%
	60歳以上	153	35.7%	34.9%
職位	社長・役員、学長等クラス	176	41.1%	42.9%
	部・室・グループ長、教授クラス	182	42.5%	40.0%
	主任研究員、准教授クラス	37	8.6%	8.0%
	研究員、助教クラス	5	1.2%	1.1%
	その他	28	6.5%	8.0%
業務内容	主に研究(教育研究)	36	8.4%	8.0%
	主にマネージメント	221	51.6%	51.3%
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	119	27.8%	27.3%
	その他	52	12.1%	13.3%
雇用形態	任期あり	146	34.1%	33.9%
	任期なし	282	65.9%	66.1%
所属機関区分	大学	109	25.5%	23.3%
	公的研究機関	11	2.6%	2.7%
	民間企業等	308	72.0%	74.0%

# 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。

		2012年度調査										各年の指数					指数の変化						
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	15	34	20	10	4	2	85	3.1	2.0	3.0	4.6	3.1	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	2	2	2	2	2	10	6.0	3.8	5.8	7.9	4.6	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	6	152	330	114	73	47	21	737	2.9	1.8	2.8	4.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	5	154	329	124	74	47	20	748	2.9	1.8	2.8	4.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	1	13	37	12	11	6	5	84	3.4	2.0	3.0	5.2	3.1	3.4	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
年齢	39歳未満	4	36	92	45	33	23	11	240	3.6	2.1	3.2	5.4	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	40～49歳	2	57	138	42	24	15	8	284	2.8	1.8	2.7	4.0	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	0	58	96	27	18	12	3	214	2.5	1.5	2.5	3.7	2.4	2.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	0	16	40	22	10	3	3	94	3.0	2.0	3.0	4.4	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	6	138	307	120	80	47	23	715	3.0	1.9	2.9	4.6	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	0	29	59	16	5	6	2	117	2.4	1.7	2.5	3.3	2.3	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	4	106	228	87	60	39	14	534	3.0	1.9	2.8	4.6	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	0	20	42	14	8	2	4	90	2.7	1.8	2.7	4.0	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	2	41	91	34	17	11	7	201	2.9	1.8	2.8	4.3	2.7	2.9	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	その他	0	0	5	1	0	1	0	7	3.1	2.3	2.8	3.8	2.4	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	15	33	19	10	4	3	84	3.1	2.0	3.0	4.6	3.1	3.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	1	71	117	34	27	13	4	266	2.5	1.6	2.5	3.9	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	1	52	130	49	27	17	6	281	2.9	1.9	2.8	4.3	2.9	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	4	29	85	33	21	19	12	199	3.5	2.1	3.0	5.2	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	0	0	1	1	0	0	0	2	3.0	2.5	3.3	4.2	2.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	4	50	117	46	42	21	9	285	3.3	2.0	3.0	5.0	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	2	117	249	90	43	32	16	547	2.8	1.8	2.7	4.2	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	4	103	208	87	48	36	18	500	3.0	1.8	2.8	4.6	3.1	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	2	9	29	6	12	3	0	59	3.0	2.0	2.8	5.0	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	私立大学	0	26	70	27	20	8	5	156	3.1	2.0	2.9	4.6	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	0	19	49	30	18	12	6	134	3.6	2.2	3.3	5.2	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第2グループ	3	52	95	41	22	20	2	232	2.9	1.8	2.8	4.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	1	32	70	28	15	5	3	153	2.7	1.8	2.7	4.1	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	2	35	93	21	25	10	12	196	3.2	1.9	2.8	4.8	3.1	3.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	1	15	32	32	13	9	3	104	3.6	2.2	3.6	4.9	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	工学	1	50	105	36	23	15	10	239	3.0	1.8	2.8	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	農学	1	21	36	10	3	5	2	77	2.5	1.5	2.5	3.5	2.3	2.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	3	42	104	27	29	14	6	222	3.0	1.9	2.8	4.6	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
全回答者(属性無回答を含む)		6	167	366	136	85	53	25	832	3.0	1.9	2.8	4.4	3.0	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q1-1 (意見の変更理由)若手研究者の数は充分と思いますか。

	2011	2012	差	
1	1	5	4	競争的資金で雇用出来ているため。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
2	3	6	3	自分の周辺にポストの人数が非常に増えた。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	5	3	修士・博士課程を希望する学生の数が安定してきているため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	4	3	今年度,4名定年退職,新任6名採用.その内,30代2名,40代2名加わり,若返った。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	4	3	22年度から23年度末6名の退職教員の補充として若手研究者をそれまでの1名から5名に増員できたため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
6	2	4	2	若手教員(女性教員を含む)の新規採用があった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	かなり改善してきている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	助教の雇用を充実させようと様々な試みを行っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	6	2	短期的な成果ばかり求める若手が多い(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2	部局で増加しているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	3	2	数が多すぎて行き場(ポスト)がない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	着実に増えているように感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	任期雇用の助教やポスト研究者は増加の方向にあるが,予算定員枠としては依然として不十分。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	若手研究者が昨年から今年度にかけて何人か採用されており,ドクター進学希望者もいるため(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	1	2	1	教員の定年により世代交代が進んだ。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	団塊の退職に伴う世代交代がやや進んできている印象があるから(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1	若手対象の競争的資金制度の拡充(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	23年度以降,テニュアトラック制の拡充,ポストポストの確保に努めて来た。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	テニュアトラック制度を利用して若手研究者を採用したため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	若手教員数は増えて来た(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
21	3	4	1	退職年齢の調整のため,一度に多くの退職者があり,補充に際して多くの若手研究者を採用できたため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	定年者の補充で若手が多く採用された(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	平成23年度テニュアトラック普及・定着事業,平成24年度アムニティ工学女性若手リーダー育成特区に採択される(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	新任の若手教員が本学科で採用された.全体的に関連分野の若手採用公募が増加傾向にある.延長された定年ラッシュが始まっている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1	若手教員の採用を積極的に進めている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	4	1	教員の入れ替わりがあった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	新規採用が若手を中心に行われているため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	2	1	異動等によりやや若返りがすすんだ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	2	1	決して喜べることではないが,福島原発事故後に安全研究分野の採用枠が拡大された。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	2	1	若手研究者が新規採用されたため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	4	0	昨年と同様,もう少し優秀な若手研究者がほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	5	4	-1	若手研究者の常勤ポスト減少のため,博士後期課程への進学者数が減少の傾向にある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
33	3	2	-1	採用が減っている,定員削減があった(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	2	-1	多様な研究課題に対する研究者の数的確保,特に若手研究者について充分ではないと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	助教,ポストの数が減少し,若手研究者の一人当たりの仕事量(特に教育関係)が増大している。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
36	3	2	-1	定年延長などで人事の停滞が起こり,ますます若手の新規採用ができなくなっているため。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	教員に関しては充分だが,海外と比較するとPDの数が少ないと思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	4	3	-1	若手の補充が出来ていない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	人件費削減によって若手のポストが短期の特任助教として運用されるようになり,人数及び質的にも不安定になった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	5	4	-1	転出後の補充が十分でない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	研究分野は発展しているが,若手研究者は増加していない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)



42	2	1	-1	現状の不十分さがより厳しくなったと感じたから(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	助教の採用がうまくいかない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	ポストドクター数の更なる増加が望ましい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	研究者の退職,高齢化が昨年よりも進んでいるにもかかわらず,若手の研究者を雇用していない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	3	2	-1	年々研究者の高齢化が進み,研究活動の中心を担う若手の研究者の数が減っている.加えて学生が大学院博士課程に進学しなくなってきたように感じられる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	5	4	-1	博士課程進学者数が減少傾向にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	年々,若手の人材が少なくなっているように感じたため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	若手フェニックスの期限が切れて,後継システムがないため(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	大学の若手研究者は,ほとんどが外部資金による任期雇用であり,大学資金での研究者雇用は皆無である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	定年後補充がなくなる傾向にある.他大学・他機関に移動の場合もそのポストの補充が確約されていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	昨年度と状況は変わらないが,現在の教員構成を考えると,当面,若手教員が採用されることはないと予測されるため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	もっと増やすべきだと考えた。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
54	3	2	-1	学部卒業後に大学院に進学する学生が減少.大学院修了者が研究を持続できるポストが不足(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
55	5	4	-1	教員の採用がなされたことで若干の改善がなされた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	近年,海外留学や研究を志す若手が減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	助教定員がどんどん減らされている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	講座3人体制では,充実した研究・教育ができない.特に助教枠が不足している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	研究を希望する若手医師数が減少しているから。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
60	2	1	-1	人件費の毎年1%削減により若手の採用が困難になった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	若手研究員雇用のための交付金が着実に減っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	福島復興支援で応援が必要となり,本業の研究のマンパワーの確保が難しくなってきたから。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	研究志向の若手は少ない.安定志向は多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	ここ数年新人採用ができていない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	若手研究者が増えておらず,その見込みも薄い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	2	-1	新規採用者のうち研究系の割合が減っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	1	-2	任期の切れた若手教員が昨年度だけで3人退職し,一方教授の退任は無いために,明らかに若手が不足し,負荷がかかっている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	5	3	-2	講座の教員に対して少々少ないと感じた(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	1	-2	教員の高齢化が進んでいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	3	1	-2	国プロなどの外部予算獲得に対応する研究者不足(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	5	2	-3	グローバルCOEプログラムが終了したため,ポストドクターの雇用が維持できず,その数が激減した。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
72	5	2	-3	大学教員を辞めて臨床現場に戻る者が多い(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

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。

	分からない	2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	7	27	22	19	9	1	85	4.0	2.5	4.0	5.7	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	4	3	2	0	0	10	3.2	2.3	3.3	4.7	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	8	114	263	156	105	77	20	735	3.5	2.1	3.3	5.3	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	7	110	258	167	116	78	17	746	3.6	2.2	3.4	5.4	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	1	12	36	14	10	8	4	84	3.5	2.1	3.1	5.2	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	6	45	84	52	33	18	6	238	3.3	2.0	3.1	4.9	3.6	3.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	40～49歳	2	41	102	52	48	32	9	284	3.7	2.2	3.3	5.6	3.8	3.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	0	30	73	53	28	25	5	214	3.6	2.2	3.5	5.3	3.5	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	0	6	35	24	17	11	1	94	3.9	2.5	3.8	5.5	3.8	3.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
所属機関区分	大学	8	110	245	154	112	73	19	713	3.6	2.1	3.3	5.4	3.6	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	0	12	49	27	14	13	2	117	3.5	2.3	3.2	5.0	3.8	3.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	6	91	187	111	76	55	12	532	3.4	2.0	3.2	5.2	3.6	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	0	5	36	20	16	11	2	90	4.0	2.5	3.7	5.7	4.0	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	2	26	68	47	33	20	7	201	3.7	2.3	3.6	5.5	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	0	0	3	3	1	0	0	7	3.4	2.6	3.6	4.6	3.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	6	28	21	19	9	1	84	4.0	2.6	4.0	5.7	3.9	4.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	0	37	93	65	34	33	5	267	3.6	2.2	3.4	5.3	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	1	32	102	59	48	30	10	281	3.8	2.3	3.5	5.6	3.8	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	7	47	71	35	25	14	4	196	3.0	1.7	2.9	4.7	3.4	3.0	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	その他	0	0	0	1	0	0	1	2	7.0	4.2	5.0	9.2	7.5	7.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	4	45	102	60	47	23	8	285	3.5	2.1	3.3	5.2	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	4	77	192	121	79	63	13	545	3.6	2.2	3.4	5.4	3.8	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	6	77	173	98	80	56	14	498	3.6	2.1	3.3	5.5	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公立大学	1	5	22	16	10	7	0	60	3.7	2.4	3.6	5.3	3.8	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	私立大学	1	28	50	40	22	10	5	155	3.4	2.0	3.3	4.9	3.2	3.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学グループ	第1グループ	0	30	47	26	18	10	3	134	3.1	1.8	3.0	4.8	3.5	3.1	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	第2グループ	5	26	81	53	38	29	3	230	3.8	2.3	3.6	5.5	3.9	3.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第3グループ	1	23	44	38	31	16	1	153	3.7	2.2	3.8	5.5	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	2	31	73	37	25	18	12	196	3.6	2.1	3.2	5.4	3.4	3.6	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学部局分野	理学	1	16	30	23	16	15	4	104	3.9	2.2	3.8	5.9	4.0	3.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学	4	30	71	56	36	35	8	236	4.0	2.3	3.8	5.9	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	0	12	29	16	10	9	2	78	3.5	2.1	3.2	5.3	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	保健	3	45	94	39	31	9	4	222	2.9	1.9	2.8	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		8	122	294	181	126	86	21	830	3.6	2.2	3.3	5.3	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	4	3	本学では、若手研究者を対象とした「科学振興基金」の充実ならびに「海外長期出張」に対する人的補充を実施を図っている。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	テニュアトラック制度が拡大・普及してきたため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	環境整備は昔に比べれば恵まれすぎるぐらい。逆に過保護になりすぎて自立が妨げている印象。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	学長がすべての教員と面談し、種々の制度を改善あるいは創設しているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	本学卒業の研究者は定員なしで終身雇用しており全く不十分にはあたらないと考え直した。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2	学内競争的資金制度や海外研修補助などさらに充実したため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	テニュアトラック制の導入が目立つようになってきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2	テニュア・トラック制の導入(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	若手研究者の転職(栄転)が実績として顕在化してきたため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	再考すると、若手対象の補助金など、施策が全くないわけではないと思いました。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
11	3	4	1	昇進制度が導入された。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	3	4	1	この1年で若い教授を数多くリクルートした。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	「研究の種発掘」支援の開始(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	若手研究者を対象として、連携研究シーズ発掘を目的とした学内のポスターセッションを開始した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1	テニュア・トラック制の一部に、研究費についてインセンティブを与えている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	研究スペースの確保は達成した。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	テニュア・トラック制による教員採用があった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
18	3	4	1	立ち上げ時の支援体制が充実してきた(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	テニュア・トラック制の導入など機会は増えているが、ただそれはまだ一部にすぎないものと思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	若手研究者用プログラムが活用され始めたため(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	若手対象の競争的資金制度の拡充(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	テニュア・トラック制の導入が徐々に広まりつつある。ただし、まだまだ不十分である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	22年度以降若手研究者を中心に科学研究費申請書のブラッシュアップや学内の競争的研究費支援を充実してきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	全学・部局テニュアトラック教員に対して大学独自に研究費の支援を行った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1	今活躍している若手には手厚い。将来伸びる人にも必要だが。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	学内にテニュア・トラック制度があり、本年度から、学内に若手研究者シーズ育成事業が開始されて充実度が上がったため回答を変更しました。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
27	2	3	1	テニュアトラック制度が導入され改善されつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	所属学科にもテニュア・トラック助教が採用される予定になるなど、整備の改善がみられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	所属機関のテニュア・トラック制度が継続されることを聞いたため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	3	1	来年度にむけてテニュアトラック制導入のための支援を申請中(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	テニュアトラック制度が普及し始めている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	2	1	新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金として、厳しい財源の中で新任教員(講師以上)に対して教育研究費の他に学長裁量経費(60万円(特任50万円))を配分したため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	1	2	1	研究科として努力している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	3	1	テニュアトラックの導入が予定されている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	大学組織が若干検討しはじめたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	テニュアトラックが増えてきている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	2	1	科研費不採択者への奨励金制度が導入された(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	4	1	様々な機会を生かしているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1	テニュア・トラック制度の運用を開始した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
40	4	5	1	制度や競争的資金の獲得範囲が広がった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	研究室の責任者の指示のみで研究する若手研究者が多いので、自立は困難である。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

42	3	3	0	施設の老朽化.現在,改築を計画している.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	4	4	0	若手だけに制限する方がおかしい.本当に能力のある研究者を選択すべき.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	現行のテニアトラック制は数年後には所属機関が任期なしのポストを用意しないといけないが,それが物理的にできない場合が多い.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	研究室内での独立性が低い(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	基盤的経費削減等により,定員内ポストが少なくなってきた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	有期雇用に関する法律の先行きが不透明。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	生命科学の領域では,近年良い論文を完成させるためには莫大な労力と時間を要する状況にあるため,テニア・トラック制度は導入されているが,評価期間が4-5年程度で,もう少し長期(7年程度)の評価が必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	5	4	-1	やや人事が硬直しつつあるように思う(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
50	3	2	-1	テニアトラック制の検討がなされているものの,進展が遅い(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	研究員から先のキャリアパスが充分には整っていない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	運営費交付金の削減.定員削減.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	若手対象の競争的資金の採用人数が減少したため。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
54	4	3	-1	大学としては資金は用意されている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	運営費交付金の継続的減額,および,その他外部資金の絶対額の減少(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	学長所管研究費等の優先的な配分により,環境整備に努めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	4	3	-1	地方大学ではテニアトラックが不十分である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	2	1	-1	新規採用の道が閉ざされている.テニアの受験に任期制職員の資格が必要だが,その資格をポストが得る術がない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	全体予算不足の影響で,若手が裁量で使える研究資金がますます不足傾向にあるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	私の組織では福島原発事故に関連したタスクが激増し,若手に自分の課題に挑戦させる余裕が無くなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	任期付研究者の進路が必ずしも明確でない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	所としても独自の教育環境の機会を設けているものの,必ずしも良く機能しているとはいえないため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	3	-1	同じ研究室のポストの研究環境が悪化しているように思われるため(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
64	4	3	-1	活躍の機会を与える環境はあるが,その分,若手研究者の負担が大きい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
65	6	4	-2	新規採用時のスタートアップ資金はあった方がよいと思ったので。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
66	5	3	-2	スタートアップ資金の提供などが不十分と感じるため(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
67	4	2	-2	講座制に基づいている日本では,助教が教授のもとで真に独立した研究や成果を得ることができない.アメリカのように助教でも独立した研究室を持てるようなシステムを考えてみるのも良いと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
68	4	2	-2	テニア・トラック制度は予算が取れたら行うもので制度として定着していない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
69	4	2	-2	学内の競争資金があるとよい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
70	3	1	-2	スタートアップ資金をもらえない助教がかなりめにつくため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	若手のポジション減少,テニアトラック制度が我が国の文化に根付くことに疑問を感じる.将来,スタートアップ資金が大学負担となった場合,大学が負担しきれぬ確証がない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
72	4	2	-2	大講座制の維持.准教授,助教の自立は講座担当教授次第。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	3	1	-2	高度な研究ができる設備が整っていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	5	3	-2	ポストは短期的な雇用しか保障されない場合が多い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
75	4	2	-2	独法の改革に伴い,テニア・トラック制度が見直しの対象になっている.また,対象者の選考について,不透明の部分が多すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	5	2	-3	関連分野の公募が減りつつある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
77	6	1	-5	任期無しのポストを減らし任期付きのポストを増やそうとしている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	1	15	25	27	15	2	85	5.1	3.7	5.1	6.4	5.1	5.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	3	3	1	1	0	10	3.2	1.9	3.3	4.7	3.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	18	59	179	184	150	128	25	725	4.5	2.8	4.5	6.4	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	12	56	173	191	160	138	23	741	4.6	2.9	4.6	6.4	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	6	6	24	21	18	6	4	79	4.2	2.6	4.1	5.8	4.2	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	7	13	50	59	53	49	13	237	5.0	3.2	4.9	6.8	5.1	5.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	40～49歳	3	28	78	66	57	46	8	283	4.3	2.6	4.2	6.2	4.3	4.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	8	20	51	59	41	31	4	206	4.2	2.7	4.2	6.0	4.1	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	0	1	18	28	27	18	2	94	5.0	3.6	5.0	6.5	5.1	5.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	17	54	167	179	154	125	25	704	4.6	2.9	4.6	6.4	4.6	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	1	8	30	33	24	19	2	116	4.4	2.8	4.3	6.1	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	14	47	117	133	112	100	15	524	4.6	2.9	4.6	6.4	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	0	2	21	26	23	15	3	90	4.8	3.3	4.7	6.3	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	3	13	57	51	41	29	9	200	4.4	2.7	4.3	6.2	4.2	4.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	その他	1	0	2	2	2	0	0	6	4.0	2.9	4.2	5.4	4.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	1	16	26	25	14	2	84	5.0	3.6	4.9	6.3	5.1	5.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	3	22	71	74	51	40	6	264	4.3	2.7	4.2	6.0	4.2	4.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	7	26	68	59	60	56	6	275	4.5	2.7	4.6	6.5	4.5	4.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	8	13	42	52	41	34	13	195	4.8	3.1	4.7	6.6	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	0	0	0	1	1	0	0	2	5.0	4.2	5.0	5.8	4.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	4	19	72	68	71	46	9	285	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	14	43	125	144	107	98	18	535	4.5	2.9	4.5	6.4	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	12	36	106	130	100	99	21	492	4.7	3.0	4.7	6.6	4.8	4.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	3	4	20	14	10	9	1	58	4.1	2.5	3.9	5.9	4.5	4.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	私立大学	2	14	41	35	44	17	3	154	4.2	2.7	4.4	6.0	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	2	12	30	36	19	26	9	132	4.7	2.8	4.4	6.8	4.9	4.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第2グループ	5	12	52	61	51	46	8	230	4.8	3.1	4.7	6.6	4.7	4.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第3グループ	6	8	33	41	38	28	0	148	4.6	3.1	4.7	6.3	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	4	22	52	41	46	25	8	194	4.2	2.5	4.3	6.1	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	4	5	17	28	20	24	7	101	5.2	3.5	5.0	7.1	5.4	5.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	工学	7	16	40	56	55	54	12	233	5.1	3.4	5.1	6.9	5.1	5.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	1	4	15	23	17	15	3	77	4.9	3.4	4.7	6.5	5.0	4.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	保健	5	26	81	54	38	19	2	220	3.5	2.3	3.4	5.2	3.6	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		18	62	197	212	178	144	27	820	4.6	2.9	4.5	6.3	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q1-3 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	6	5	外部資金取得率が高くなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
2	2	5	3	多くの若手研究者と話す機会を持ち,この点について話し合った結果,今回は変更することにした。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	2	5	3	公募により優れた人材が採用できた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	テニユアトラック制度が拡大・普及してきたため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	入試対策,教育等の研究以外の仕事も多いが,新任の若手研究者に期待している。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	本工学研究科では優秀な助教のテニユア制度の導入を検討しており,その選定基準の明確化により助教の業績やレベルが向上してきた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	回答者が所属するのは開設後10年の若い研究科だが,優秀な人材確保を含め運営体制が軌道にのってきたため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	昨年度新設されたセンター(〇〇〇〇)若手教員の研究活動を見た結果,少なくともこのセンターの自立性は高いと感じたため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	自主的な取組みが増えてきたから(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	自立性の向上はみられる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	若手の実力が伸びてきており,各自でテーマを拡大する傾向にあるため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1	優秀な若手教員の採用が徐々に進んでいる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	研究者の自立性は,本人の能力とともに研究環境にも依存し一概には言えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	最近若手研究者の自立的研究活動支援の恩恵もあり,彼らが独自に動く機会が増え,自立力も高くなってきたとかんがえるから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	やや向上したと思われるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	採用される若手研究者のレベルが高くなっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	個人によってばらつきがあるが,主体的な対応が増えてきたように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	若手研究者の最近の成果を踏まえて変更。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	3	0	ただし,個人差が大きい(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	4	0	それなりに有していると考えられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	3	-1	時限ポストの増加や競争率の上昇に伴い,長期的かつ挑戦的な研究を遂行する若手が減少傾向にあると感じるため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	特任助教の任期が短いので,自立性が低下している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	5	4	-1	環境の問題もあるが,学生の頃の研究をそのまま続けている者が多い(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
24	3	2	-1	他分野への興味など,学際連携能力が低下しているように感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	6	5	-1	能力を発揮する場が少なく,そのため自主的な研究遂行を経験できないため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	2	-1	近年,研究者のみならず全ての分野で若い人の体力,気力,知力が低下しており,そのため自立的に考え行動する能力が低下しつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	1	-1	担当理事が変わり,寧ろ後退した。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	2	-1	自主的・独立的に研究を行っている研究者がそもそも少ない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	3	-1	新規採用の刺激もあり,若手研究者の自立性は高まってきていると思っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1	研究費の獲得意欲が低下している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	6	5	-1	自律的に考える能力の向上がより必要(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	5	4	-1	年々,同じような方向性(考え方や手法)に向かっているように思える(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	2	-1	研究結果を自分で考えて,そこから次の新しい研究に繋げていく能力が不足している人が多くなってきているように感じたから(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	若手研究者がいないので,不明.例え居ても,自立性を持っている研究者がいない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	3	-1	大学・大学院教育に問題がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	4	3	-1	個人差が大きくなっている感じがする。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	自立性は年を追って低下の傾向。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
38	3	2	-1	短期間で成果を挙げることを求められているために,真の独創的な研究が行われていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	年々低下している.特に福島原発事故以降,応募者の質が低下。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	最近見聞きしている例からは,更に低下している印象を持った。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

41	4	3	-1	異分野に対する好奇心,切り込んでいくための広範な基盤知識・技術という点でやや物足りなさを感じる。(公的研究機関,主任 研究員・准教授クラス,男性)
42	5	4	-1	自立性の低い若手研究者も目立つようになってきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	2	-2	受けた教育が自立性をはぐくむものではないため,育った若手研究者の自立性も低い(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス, 男性)
44	6	4	-2	我が国の財政状況の悪化に伴い,公的資金が減少傾向にあり,研究環境整備が難しくなっているため(大学,第1G,保健,主任 研究員・准教授クラス,男性)
45	4	2	-2	広い視野にたったオリジナリティの追及はまだ不足している(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
46	4	2	-2	学生の能力の低下は著しい(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	5	3	-2	高いと判断できない状況にある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	4	2	-2	若手が独立して研究するにはまだまだ研究環境が十分揃っていないと感じているため回答を変更しました。(大学,第3G,理 学,研究員・助教クラス,男性)
49	4	2	-2	容易に自立させたことによる弊害の多さに気付いた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	独立して研究を遂行できる若手研究者は少ない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	4	2	-2	若者の他者依存度が年ごとに増加しており,スタート地点に立とうとする者が減少していると感じる。(大学,第4G,社長・学長等 クラス,男性)
52	5	3	-2	教授が資金提供しているケースもあるので。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	4	2	-2	能力が低い研究者が目立つ(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査											各年の指数					指数の変化					
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	16	51	11	5	2	0	85	2.3	1.8	2.5	3.2	2.4	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	4	2	2	0	0	10	2.8	1.9	2.9	4.6	2.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	29	201	306	126	51	19	11	714	2.4	1.5	2.5	3.7	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	インベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	22	191	329	128	54	19	10	731	2.4	1.6	2.6	3.7	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	7	28	32	11	4	2	1	78	2.0	1.2	2.2	3.3	2.0	2.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
年齢	39歳未満	14	63	91	48	20	5	3	230	2.5	1.5	2.6	4.0	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	40～49歳	12	78	124	39	20	8	5	274	2.3	1.5	2.5	3.5	2.4	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	3	57	95	35	14	7	3	211	2.4	1.5	2.5	3.6	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	0	21	51	17	4	1	0	94	2.1	1.7	2.5	3.3	2.2	2.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	22	198	310	112	51	17	11	699	2.3	1.5	2.5	3.6	2.4	2.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	7	21	51	27	7	4	0	110	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	22	149	216	84	44	13	10	516	2.4	1.4	2.5	3.8	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	0	22	48	12	5	2	1	90	2.2	1.7	2.5	3.2	2.4	2.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	7	45	95	42	8	6	0	196	2.3	1.7	2.6	3.6	2.3	2.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	0	3	2	1	1	0	0	7	2.0	1.0	2.1	3.8	1.8	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	17	49	12	4	2	0	84	2.2	1.8	2.5	3.2	2.4	2.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	3	71	115	48	21	6	3	264	2.4	1.5	2.6	3.8	2.4	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	10	74	127	39	20	7	5	272	2.3	1.5	2.5	3.5	2.3	2.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究員、助教クラス	16	57	68	40	13	6	3	187	2.4	1.4	2.6	4.0	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	0	0	2	0	0	0	0	2	2.0	2.1	2.5	2.9	2.0	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	12	76	119	46	22	8	6	277	2.4	1.5	2.5	3.8	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	17	143	242	93	36	13	5	532	2.3	1.6	2.5	3.6	2.4	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	14	126	222	83	37	12	10	490	2.4	1.6	2.6	3.7	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	2	24	22	7	5	1	0	59	1.9	1.0	2.1	3.2	2.1	1.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	私立大学	6	48	66	22	9	4	1	150	2.1	1.3	2.3	3.3	2.2	2.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	0	37	56	20	14	2	5	134	2.6	1.5	2.6	4.0	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第2グループ	12	61	97	41	16	7	1	223	2.3	1.5	2.5	3.7	2.3	2.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第3グループ	4	37	72	27	9	5	0	150	2.3	1.7	2.5	3.5	2.3	2.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	6	63	85	24	12	3	5	192	2.1	1.3	2.3	3.3	2.2	2.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	3	21	51	14	8	5	3	102	2.7	1.8	2.6	3.9	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	工学	9	77	85	37	20	6	6	231	2.4	1.3	2.4	3.8	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	3	18	39	10	7	1	0	75	2.2	1.7	2.5	3.3	2.5	2.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	保健	7	68	91	42	11	4	2	218	2.1	1.3	2.4	3.5	2.1	2.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		29	219	361	139	58	21	11	809	2.4	1.5	2.5	3.7	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。



Q1-4 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	3	2	頭脳流出よりも、頭脳流入(米国のやり方)にシフトすべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	若手研究者が海外留学する制度が確立され、渡航する人員が増えたため。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	短期で海外に研究滞在する同僚が増え、学科が学生に留学を推進するようになった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	部局長裁量経費により若手研究者の海外派遣を積極的に推進しているため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	今年度から1名留学した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	身近な分野(実験・観測系大気環境科学)では国内研究ポストが少なく、海外ポストが増加傾向と感ずるため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	4	1	若手研究者の海外派遣に対する助成がなされたため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	本学が全体平均より著しく低いとは思わないが、日本全体として減少している(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	制度があるのに応募者が少ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	海外からの留学生在が学位を取得し、母国に戻って就職することが増えてきた。これも「海外に就職する」と考えることにより、前回よりも良い評価とした。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	海外留学中の講師の先生がいるため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
12	1	2	1	G-COE等の研究助成によって学生が海外留学する機会は確実に増えている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	1	2	1	若手研究者が研究留学するケースが身の回りで増えたため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	4	5	1	研究機関の努力により、少しずつ増え始めている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	若手対象の競争的資金制度の拡充(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	若手研究者の海外派遣制度等が充実してきたため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	1	2	1	海外派遣支援制度を見直し(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	グローバル人材養成プログラムが採択され、それを公表することにより増加の兆しがある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	学内の海外研修支援制度の整備によって、まだ充分ではないが、海外研修する若手研究者の数は増えているため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	2	1	制度の見直しも含め改善されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	数は多くないが、やむを得ない部分もある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	学内でのそのような制度も増え、応募若手研究者も増えている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	上記のように「海外長期出張」に対する対策を立ち上げたが、本年度は利用者はない。来年度から本格的な運用が始まるものと期待している。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0	過去の日本の実績や近隣諸国の現状と比較すると、非常に悲惨な状況にある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	39歳以下の教職員においても留学経験者がいないので、海外留学を勧めることができない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	2	-1	留学を希望する若手研究者が増えていないと思うため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1	一般的には、より海外離れが進んでいるように思われる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	3	2	-1	国内の環境整備が進んだこともあり、海外志向は低くなってきている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1	国内就職の傾向がますます強く、海外経験の意欲が減っている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	予想よりも実績が少なく思える(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	2	-1	留学をあまり希望しないと思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1	ますます海外へ出にくい状態になりつつある。彼らは、任期を終えた後、日本に受け皿があるかどうか不安を抱えている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	4	-1	全体的にみて、諸外国への留学数および留学期間は低下している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	2	-1	若手研究者が、留学後の就職に不安を感じ、海外留学を希望することが減少しつつあると感じたため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1	環境整備が十分でなく海外志向は漸減している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	2	-1	傾向として、海外留学、特に研究での留学の意欲が衰えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	留学希望者が減少しつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	留学生在が一段と減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	大学内の授業担当や雑用が極度に増えて若手研究者が研究留学する機会を奪っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	なぜ若手というキーワードにこだわるのか理解出来ない。研究は年齢ではなく個人の能力(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

41	3	2	-1	環境が整っていないように見える(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	私の所属する学部では,この数年間皆無だったため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	3	2	-1	意欲ある若手研究者の海外留学例が少なくなっていることから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
44	5	4	-1	資金的な補助およびマッチング組織が足りない(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	海外での研究を希望する若手研究者の数がますます減っているように感ずる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	1	-1	海外に行ったものが,まったくいないため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	近年,ますます在外研究や留学を希望する割合が減少しているように感じられるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	5	3	-2	主に海外に派遣されて研究する若手研究者は,任期付きの場合が多いが,その後の職が繋がらないケースがある。一方で任期なしの職の場合,教育などのデューティーがあるために長期研究留学などが難しい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
49	4	2	-2	最近の若手研究者は,海外に出ようとしていない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	本学においては,海外への進出が強く望まれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	5	3	-2	渡航しようとする若手研究者の数は減っているように思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	5	2	-3	国際会議等での日本人の発表件数が少ない。特に,減ってきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査									各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	0	1	7	25	37	15	85	7.4	5.9	7.1	8.1	7.4	7.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	0	3	2	4	1	10	6.6	4.7	6.7	7.7	7.1	6.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	20	0	5	69	218	283	148	723	7.4	5.8	7.1	8.1	7.5	7.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	16	0	5	71	220	290	151	737	7.4	5.8	7.1	8.1	7.4	7.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	4	0	1	8	25	34	13	81	7.2	5.8	7.0	8.0	7.5	7.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
年齢	39歳未満	8	0	1	25	69	89	52	236	7.4	5.8	7.1	8.2	7.5	7.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	7	0	2	27	93	101	56	279	7.3	5.7	7.0	8.1	7.3	7.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	5	0	2	19	57	89	42	209	7.4	5.9	7.2	8.1	7.5	7.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	0	0	1	8	26	45	14	94	7.3	5.9	7.1	8.0	7.5	7.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
所属機関区分	大学	20	0	4	69	219	275	134	701	7.3	5.8	7.0	8.1	7.4	7.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	0	0	2	10	26	49	30	117	7.6	6.1	7.4	8.4	7.8	7.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	14	0	4	53	155	204	108	524	7.4	5.8	7.1	8.1	7.4	7.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	0	0	0	7	22	45	16	90	7.6	6.2	7.3	8.1	7.6	7.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	5	0	2	19	65	72	40	198	7.3	5.7	7.0	8.1	7.5	7.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	1	0	0	0	3	3	0	6	7.0	5.8	6.7	7.5	7.6	7.0	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	0	1	9	24	36	14	84	7.3	5.8	7.0	8.0	7.3	7.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	4	0	2	25	72	108	56	263	7.5	5.9	7.2	8.2	7.5	7.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	7	0	2	24	91	107	51	275	7.3	5.8	7.0	8.1	7.6	7.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	研究員、助教クラス	9	0	1	21	58	71	43	194	7.4	5.8	7.1	8.2	7.3	7.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	0	0	0	0	0	2	0	2	8.0	7.1	7.5	7.9	7.5	8.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	8	0	3	33	84	108	53	281	7.2	5.7	7.0	8.1	7.2	7.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	12	0	3	46	161	216	111	537	7.4	5.9	7.1	8.2	7.6	7.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	11	0	2	47	143	199	102	493	7.4	5.9	7.1	8.2	7.4	7.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	4	0	0	7	18	27	5	57	7.1	5.7	6.9	7.8	7.3	7.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	私立大学	5	0	2	15	58	49	27	151	7.1	5.6	6.7	8.0	7.3	7.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学グループ	第1グループ	1	0	0	14	41	52	26	133	7.4	5.8	7.0	8.1	7.4	7.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第2グループ	8	0	1	19	71	97	39	227	7.4	5.9	7.1	8.0	7.3	7.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第3グループ	6	0	1	13	48	52	34	148	7.4	5.8	7.1	8.2	7.5	7.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	5	0	2	23	59	74	35	193	7.2	5.7	6.9	8.0	7.4	7.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学部局分野	理学	6	0	0	8	39	41	11	99	7.1	5.7	6.8	7.8	7.3	7.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学	8	0	0	19	68	95	50	232	7.5	6.0	7.2	8.2	7.5	7.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	2	0	0	11	13	36	16	76	7.5	6.0	7.3	8.2	7.8	7.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	保健	4	0	4	24	77	72	44	221	7.2	5.6	6.8	8.1	7.2	7.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		20	0	6	79	245	324	164	818	7.4	5.8	7.1	8.1	7.5	7.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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(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の。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。

Q1-5 (意見の変更理由)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。

2011	2012	差	
1	2	5	3 若手比率を上げると同時に真に競争的な環境を導入すべき。若手に多様な進路を提示できるようにすべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2 優れた若手研究者が採用できており,長期的視点から比率を高くした方が良い(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	4	5	1 定年65歳制度のため,准教授,教授のポストが空きにくくなっている。せめて一部国立大学だけでも定年を60歳にすべき。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
4	4	5	1 現状にさらに危惧を感じています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1 若い研究者の比率を上げた方が「パフォーマンスの向上」という観点からは良い。ただし,そうした人たちの多様なキャリアパスも同時に考えておく必要もある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1 より向上させべきと考える(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1 アイディアを出し,学生のように短期型では無く,長期的に研究に取り組める研究者の人数を増やし,人員配置をピラミッド型構造へ戻すべきでは無いかと思うから。万年助手や助教,学術研究員が居ても良いと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
8	4	5	1 若手研究者の業務が多く有り,長期海外留学を行うことができない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	5	6	1 団塊の世代が抜けた穴を埋めるパワフルな若手研究者を増やすべきである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	4	5	1 層の薄さを感じるようになった。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
11	2	3	1 若手対象の競争的資金制度の拡充(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1 斬新なアイデアが必要(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	5	6	1 いわゆる「団塊の世代」の教員が退職する時期であり,この時期を逃がさず,若手教員の数を増やす必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1 大学では一般に,若手のほうが研究時間に費やせる時間が多く,また新しいアイデアに挑戦することで斬新な研究結果が出せる確率も高いと考え,回答を変更しました。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
15	5	6	1 定年延長雇用の教員が増えていることから,若手こそ増やす必要がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1 研究の活性化と新しい発想が不可欠である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 年齢的に「若手」かどうかでは決まらないように思われます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
18	4	4	0 これ以上若手を増やしても意味がない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1 若者の数は今までもよい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	5	4	-1 まずは,もう少し若手研究者のその後の就職先が確保されないといけないと思うので。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	6	5	-1 博士課程の院生が減少して,優れた能力の若手を見出すのが難しくなった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	4	-1 若手が優遇されすぎている気がするため(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	5	4	-1 改善が進んでいるため比重を下げた(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1 昨今,若手研究者を優遇しすぎているように思える。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1 単に人数を増やすのではなく質の高い若手研究者の割合を増やす努力が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	6	5	-1 学生の数に限りがあるから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	4	3	-1 若手研究者の将来が必ずしも開かれていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1 年齢構成が偏らない政策の方が重要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1 若手という視点の重要性が下がったと感じているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1 大学組織では若手の自主性も大切だが,スーパーバイズする立場の人間も一定以上不可欠と感じたので。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	6	5	-1 元々若手研究者を増やすことが必要な中で,比率だけではなく,研究者を増やす必要もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	5	3	-2 既に研究拠点として飽和点・平衡に達しつつあるため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	3	-2 若手研究者の比率を上げるというよりも,現在の若手研究者が担う業務内容の整理が必要だと考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
34	6	4	-2 若手の比率を上げるべきであるが,急激な人口減から,シニア研究者とのバランスも考慮すべきと考えられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	6	4	-2 若手研究者の比率を上げた場合,そのあとの研究職のポストを用意する必要があるため,単純に比率を上げればよいという問題ではない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
36	5	2	-3 将来のポジションがない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	6	0	27	23	16	11	1	78	4.4	2.9	4.2	5.9	4.7	4.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	6	1	0	2	0	10	3.2	2.1	2.8	4.2	4.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	48	136	255	115	104	57	12	679	3.2	1.9	3.0	5.1	3.4	3.2	-	-	-	-0.2*	-	-	-	-0.2
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	45	122	262	127	111	61	10	693	3.3	2.0	3.1	5.1	3.6	3.3	-	-	-	-0.3*	-	-	-	-0.3
	女性	9	15	26	12	9	9	3	74	3.5	1.9	3.1	5.5	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	22	43	77	38	45	12	4	219	3.3	1.9	3.1	5.2	3.6	3.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	40～49歳	22	56	101	39	32	24	4	256	3.1	1.8	2.9	4.8	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	6	35	76	40	26	23	3	203	3.4	2.0	3.1	5.1	3.5	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	60歳以上	4	3	34	22	17	11	2	89	4.1	2.6	3.9	5.8	4.6	4.1	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
所属機関区分	大学	27	131	258	124	108	59	11	691	3.2	1.9	3.1	5.1	3.5	3.2	-	-	-	-0.3*	-	-	-	-0.3
	公的研究機関	27	6	30	15	12	11	2	76	3.9	2.4	3.6	5.8	4.2	3.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	31	100	193	83	74	40	7	497	3.1	1.9	2.9	4.9	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主にマネージメント	13	3	30	19	13	8	1	74	3.9	2.5	3.7	5.4	4.3	3.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	9	34	62	36	32	21	5	190	3.6	2.0	3.3	5.5	3.8	3.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	その他	1	0	3	1	1	1	0	6	4.0	2.5	3.3	5.8	5.3	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	4	0	28	24	15	11	1	79	4.3	2.8	4.1	5.8	4.7	4.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	部・室・グループ長、教授クラス	10	48	101	38	37	23	5	252	3.2	1.9	3.0	5.1	3.5	3.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	主任研究員、准教授クラス	24	49	92	41	38	27	4	251	3.3	1.9	3.1	5.3	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	15	40	67	36	30	8	3	184	3.0	1.8	3.0	4.8	3.5	3.0	-	-	-	-0.5**	-	-	-	-0.5
	その他	1	0	0	0	0	1	0	1	8.0	7.1	7.5	7.9	7.0	8.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	13	43	95	58	53	22	2	273	3.4	2.1	3.3	5.3	3.8	3.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	任期なし	41	94	193	81	67	48	11	494	3.3	1.9	3.0	5.1	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学種別	国立大学	12	94	192	85	71	42	6	490	3.2	1.9	3.0	4.9	3.4	3.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	公立大学	5	11	16	14	12	2	1	56	3.3	2.0	3.5	5.1	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	私立大学	10	26	50	25	25	15	4	145	3.5	2.0	3.2	5.5	3.8	3.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
大学グループ	第1グループ	2	32	42	18	24	14	2	132	3.3	1.7	3.0	5.5	3.7	3.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	第2グループ	6	32	103	43	26	23	1	228	3.2	2.1	3.0	4.7	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	7	32	46	31	25	10	2	146	3.2	1.8	3.2	5.0	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第4グループ	12	35	67	32	33	12	6	185	3.3	1.9	3.1	5.2	3.7	3.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
大学部局分野	理学	6	16	42	13	15	9	2	97	3.3	2.0	3.0	5.2	3.6	3.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	工学	10	64	81	35	31	14	4	229	2.8	1.5	2.7	4.6	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	農学	0	14	28	14	17	5	0	78	3.3	2.0	3.2	5.2	3.2	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	保健	9	36	82	42	33	19	4	216	3.3	2.0	3.1	5.1	3.7	3.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
全回答者(属性無回答を含む)		54	137	288	139	120	70	13	767	3.3	2.0	3.1	5.2	3.6	3.3	-	-	-	-0.3*	-	-	-	-0.3

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(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。

Q1-6 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	4	3	進学する学生は一定数確保されている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
2	2	4	2	研究室で進学を目指す学生が増えたので、反映した。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	リーディング大学院で格段に向上した。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	リーディング大学院に採択され,学生を支援する環境が向上したため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	現在の学生のレベルは概ね学位取得に相応しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	4	1	博士課程後期を目指す優秀な学生が増えて来ているように感じられる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	4	5	1	最近すばらしい学生が進学してくれています。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	景気の後退により就職が必ずしも魅力的ではなくなり結果として進学の優先度がわずかに上昇したと感じる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	若干ではあるが,この1年で博士後期課程を目指す学生が増えた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1	しっかりとした研究教育により,博士課程後期へ有望な人材をより多く導ける(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	少し増えたかもしれない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	現状を分析し,若干名ではあるが内部進学があるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	課程修了後のキャリア支援体制が整備されていることが学生に浸透し始めたため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	博士後期課程を目指す学生が微増している(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	周りで博士課程を目指す人材が増えたため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	なにがなんでも充足率を達成したいという大学の方向性がある限り,能力不足の博士学生が増える傾向は変わらない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	2	2	0	能力があっても経済的な理由で企業に就職してしまう研究者が多い(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	6	5	-1	一般論として優秀な学生が修士課程で一般社会に出る傾向がある(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
19	5	4	-1	若手の安定的な職への就職の困難さから有能な人も博士課程を目指さない人がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	1	-1	就職状況が悪化しており,逆に修士修了で企業に就職を希望する者の割合が増えている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	2	-1	勉強はしても研究は意欲的にならないので,博士後期課程に意識が向いていない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	2	-1	能力を持つ人材が博士課程に進まず,そうでない人材が強硬に博士課程進学を希望する複数例を目撃したため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	4	3	-1	研究力のある人材は進学しているが,技術力のある人材は早めに企業に就職する傾向が強いことを再認識したため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	1	-1	優秀な学生が高待遇の外資系企業に流れるのを目にしたため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
25	2	1	-1	一般論だが,経済状況の悪化,少子化,海外大学・大学院への志望増大の3つが重なって,日本の大学の博士課程の訴求力が急速に低下していると感じている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	3	-1	進学率の低下,また全体的に学生のレベルが下がっているような印象を受けます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	5	4	-1	博士後期課程が定員割れしていることが多いため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
28	4	3	-1	就職困難で博士に進学する人もいる(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	人材の不足と大学院生の研究レベルの低下(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
30	5	4	-1	博士課程後期を目指す人が減少気味(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
31	4	3	-1	最近の就職状況の厳しさが博士進学への意識的な障害になっているようです。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	博士課程卒業後とても不安定なため,優秀な学生が就職してしまう傾向にある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	2	1	-1	受動的に研究(作業)を行う学生を見ていると博士課程を目指しているとは到底思えない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	3	2	-1	事実進学する学生が少ない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1	博士後期課程の環境は悪化していると思うので(博士取得後のキャリアパスが明確に描けない場合が多い)(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1	進学率が下がっているから(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
37	3	2	-1	就職活動に失敗した人が博士課程に進学する 경우가多々ある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
38	3	2	-1	優秀な方の博士課程進学者数が減少傾向にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

39	5	4	-1	就職難から博士後期課程に進学するものも多いため、能力がある学生ばかりではない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
40	4	3	-1	学歴志向で博士課程後期へ進学しているようにも思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
41	3	2	-1	力不足に気付いていない(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	制度改善や新たな取り組みへの兆しがみられない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	5	4	-1	能力はあっても、将来に対する不安から、博士後期課程を選択肢として考えないと言われることがあるため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	5	4	-1	周りの状況からそう思うようになったため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
45	5	4	-1	MDの学生は積極的には博士課程を目指していない。やや義務的に目指している印象である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	5	4	-1	医学系の大学院への医師の入学が年々減少している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	学生や大学院生の意見を聞いていると、大学は働く場所として魅力がないと考えている率が増加しているように思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	博士後期に進学せず、就職する学生が増えているように感じた。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
49	4	3	-1	博士を対象としたパーマネントジョブの数が減少しているため、課程博士進学者数に限界(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	5	4	-1	此処の院生と接している訳ではないが、社会全体の研究者志向が後退していると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	博士課程志願者数の減少(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	進学してほしい学生に断られた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	経済的および会社の採用を考え、後期課程への進学を躊躇する学生が増加した(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	5	4	-1	博士を含む大学院への進学の数居が低くなり、進学率は上がっているが、その資格のない人材が進学していることもある。また将来の不安から進学に踏み切れない例がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	2	1	-1	私のまわりでは、博士課程に進学を希望する学生がゼロになった。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
56	4	3	-1	進学を勧めても断られる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
57	3	2	-1	薬学部が6年制に変更になり、修士課程の経験がない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	薬学部6年制に移行した影響で、基礎研究を志向して大学院に進学希望者する学生がさらに減った。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	学費が高く、博士課程に進学する優秀な学生のモチベーションが低下している(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	5	4	-1	景気の後退のためか、企業等への就職を優先する学生が若干増えたと思われるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	進学への意識が年々低下しているため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	2	1	-1	薬学部では大学院博士課程に進学しない学生が急増している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	2	1	-1	ますます就職志向が高くなっていると思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
64	3	2	-1	安定志向が強くなり、安定した道を企業に求めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	4	2	-2	望ましい能力を持つ人材が就職を希望する事例が続いているため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	5	3	-2	チャンスとお金の問題は大きいと感じてきた。資質のある学生が環境に恵まれず埋もれていると感じるから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
67	4	2	-2	就職状況の悪化が進学を躊躇させている。博士進学後の進路の不明確には変化がない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	5	3	-2	博士課程進学希望者が減少の傾向にある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
69	4	2	-2	望ましい能力を持つ人材そのものが減少してきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	4	2	-2	大学のポストに空きがほとんどないため(助教枠が少ないため)、博士課程後期に進んでも大学に残れないので、進学をあきらめる学生が多い。博士課程後期進学後のポスト拡充が重要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
71	5	3	-2	経済的理由により、博士課程後期進学を断念している場合があると思う。進学のためには、経済的安定が必要だ。しかし、日本学生支援機構の奨学金は大半が教育ローンであり、景気の低迷、学位修得後の就業の不安定感などの理由から、在学中、卒業後の生活に期待できない現状がある。それ故、望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指さない可能性がある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
72	5	2	-3	地方大学の視点からは、不十分である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	5	2	-3	実際に最近では、博士後期課程に進学する人が少ない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
回答者グループ	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・機関長グループ	3	12	29	21	11	7	1	81	3.4	2.1	3.3	4.9	3.1	3.4	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	9	0	0	1	0	10	2.6	2.1	2.6	3.1	2.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	33	192	249	113	82	42	16	694	2.8	1.5	2.7	4.5	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	29	184	259	122	83	46	15	709	2.9	1.6	2.8	4.5	2.9	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	7	20	28	12	10	4	2	76	2.8	1.6	2.7	4.6	2.8	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
年齢	39歳未満	16	59	68	41	28	24	5	225	3.2	1.6	3.0	5.0	3.2	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	40～49歳	10	75	102	41	32	11	7	268	2.7	1.5	2.6	4.3	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	7	57	83	30	21	8	4	203	2.5	1.5	2.6	4.0	2.3	2.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	60歳以上	3	13	34	22	12	7	1	89	3.3	2.1	3.2	4.8	3.2	3.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
所属機関区分	大学	14	184	256	117	87	44	16	704	2.9	1.6	2.8	4.6	2.8	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	22	20	31	17	6	6	1	81	2.8	1.7	2.8	4.3	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	19	146	176	81	60	35	12	510	2.8	1.5	2.7	4.6	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	10	17	27	19	6	7	1	77	3.0	1.8	3.0	4.5	2.8	3.0	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	7	40	81	31	27	8	4	191	2.9	1.8	2.8	4.5	2.8	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	0	1	3	3	0	0	0	7	2.6	2.1	3.1	4.0	2.5	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	3	11	31	22	8	7	1	80	3.3	2.2	3.2	4.7	3.1	3.3	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	部・室・グループ長、教授クラス	10	74	100	35	31	8	3	251	2.5	1.4	2.5	4.0	2.4	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	14	70	93	40	34	16	9	262	2.9	1.6	2.8	4.7	2.9	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究員、助教クラス	9	48	63	37	20	18	4	190	3.0	1.6	2.9	4.8	3.2	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	0	1	0	0	0	1	0	2	4.0	0.8	1.7	7.5	6.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	7	67	97	51	33	25	5	278	3.0	1.7	2.9	4.8	3.1	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	29	137	190	83	60	25	12	507	2.7	1.5	2.7	4.4	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	8	135	179	78	60	32	11	495	2.8	1.5	2.7	4.6	2.8	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公立大学	0	16	22	13	4	3	3	61	2.9	1.6	2.8	4.3	2.9	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	私立大学	6	33	55	26	23	9	2	148	3.0	1.8	2.9	4.8	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	2	37	43	16	22	10	4	132	3.0	1.5	2.8	5.2	2.8	3.0	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	第2グループ	1	51	87	44	29	18	5	234	3.1	1.8	2.9	4.8	3.0	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第3グループ	4	47	55	27	13	7	1	150	2.4	1.3	2.5	4.0	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	7	49	71	30	23	9	6	188	2.8	1.6	2.7	4.5	3.0	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	3	28	39	15	9	7	3	101	2.8	1.5	2.6	4.3	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	工学	7	67	69	35	35	20	6	232	3.1	1.4	2.9	5.1	3.0	3.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	農学	1	24	25	14	8	3	2	76	2.6	1.3	2.6	4.3	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	保健	3	57	91	37	25	8	4	222	2.6	1.6	2.7	4.2	2.8	2.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
全回答者(属性無回答を含む)		36	204	287	134	93	50	17	785	2.9	1.6	2.8	4.5	2.8	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。



Q1-7 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	4	3	リーディング大学院で格段に向上した(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	ポストドクキャリア支援事業により環境が整いつつあるため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	博士課程後期のほとんどの学生は,月に15万円から20万円の経済的援助を得ている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	能力をもつものに対する政府・学内の支援体制ができてきていると感じたから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	1	3	2	リーディングプログラムにより一部学生に進学の機運が生まれた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	リーディング大学院WPIの採択(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	2011年度で終了したGCOEプロジェクトによりかなり改善された。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	5	2	博士課程教育リーディングプログラムが採択されたため。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	経済的支援でいえば,学内で進学者には学費相当分の支援が受けられたり,また,高度人材育成センターがキャリア形成を支援していることで環境が整っているかもしれませんが,進学を進んで決めるほど自立して生活するには経済支援は不十分ですし,また,キャリア支援もまだ草創期で十分整備されていないと考え,回答を変更しました。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	4	2	ラーニングファシリテーターという制度を導入し,経済的支援とキャリア支援を行っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	当研究科では外部資金により,博士後期課程在学者への支援はかなり厚くなった。修了後に対してはまだまだである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	最近の大学・研究科の取り組みで,経済的支援は充実してきた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	リーディング大学院の設置(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	「博士課程教育リーディングプログラム」事業に採択されたため(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	博士後期課程学生向けのRA制度などがあり,経済的には多少の補助がなされている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
16	1	2	1	文科省の大学院支援プログラムを獲得した。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
17	3	4	1	博士課程教育リーディングプログラムに採択され,今後整備が整っていくことが期待される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	未だに不十分であるが,研究所長裁量経費やプロジェクト経費を使った支援を部分的に開始できた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	経済的支援は以前(5年程度)に比べると充実している。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	2	3	1	博士課程での経済的支援はかなりよくなっている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	本学においては,学生支援のためのプログラムが新たに採択されたため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
22	2	3	1	「イノベーション創出若手研究人材養成」事業に取り組んでいる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	博士後期課程の学生への経済的支援は改善しつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
24	1	2	1	いろいろな制度が出てきたと思う(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	経済的支援やキャリア支援が十分であっても,必ずしも後期課程進学学生が増えるとは思えないことから(経済的支援は多方面で得られている)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	学内のキャリア支援センターの利用事例が見られた。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	5	6	1	充分過ぎて申し分無い,やり過ぎの気さえする。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
28	4	5	1	リーディング大学院プログラムに採択され,環境の整備が進みつつあるから。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	支援体制も多少出来てきた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	奨学金等の支援の拡充を図った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
31	1	2	1	内容として充分ではないが,大学院生向けキャリア相談及びRA制度の試行を始めたため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
32	4	5	1	博士後期課程ポストクの産業界への人材輩出プログラムを実施(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	大学のサポートが効果を出しつつある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	2	1	リーディング大学院の制度により,stipendが出せるようになった。しかしまだまだ金額的に不足している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	本年度,リーディング大学院に採択され,運用を開始したところであり,さまざまな改善が期待できる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	5	1	支援内容の充実は年々改善している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	5	6	1	博士後期課程在学者支援がH24年度はじまったから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

38	2	3	1	大学院生に対するRA制度の充実を図っているが、課程修了後のキャリア形成支援に関するプログラムは不足していることを実感している。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
39	3	4	1	学内で文科省の関連事業が稼働しているためやや向上。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1	○大など,博士課程後期在学者に対する経済的支援制度を拡充しているところは増加している。キャリア形成支援は必ずしも十分ではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	2	1	支援制度が徐々に増えてきていると思うから。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
42	1	1	0	卒業後のキャリア形成が非常に不安定である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	2	2	0	能力不足の学生に学位を発行することは疑問。現状でも十分。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	奨学金制度などは良くなってきているが,就職先の見通しがなさすぎる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	-1	博士課程後期在学者への支援が縮小する見込み(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	課程修了後のキャリアに対する保証がないため,博士課程進学に踏み切れないように思う。多少の冒険は必要であるが,不景気の時代で育った今の学生は堅実な道を選ぶ傾向があるように思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	2	1	-1	不十分。就職への不安から,進学を目指す条件は更に厳しくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	課程修了後のキャリアパス形成支援は近年十分でないと感じるため(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	3	-1	まだ,結論が出たわけでは無いが能力があっても恵まれない人も,その逆の人も居ることを感じているから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
50	4	3	-1	同じ研究科内でも,プロジェクト関係で優遇される場合と無い場合で,学生の能力と関係なく格差や不公平感が大きくなっているように思ったから。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	5	4	-1	グローバルCOE終了後,支援環境の維持が困難となった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	就職先,ポストのポジション数の減少。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	昨年と比べ博士課程に在籍中の支援はある程度充実してきたが,これに対し博士取得後の見通しはさらによくない感あり(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	経済的支援は充実しているが,キャリアパス支援は現在の院生の生い立ちから自分で開拓しようという気概が少ないと感じるので不十分(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	困窮の事例を経験した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	雇用状況等が近年益々厳しくなっている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
57	2	1	-1	制度改善や新たな取り組みへの兆しがみられない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	研究の夢だけでは博士課程進学につながらず,現実的な対応が必要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	6	5	-1	基本的に充分と考えているが,もう少し経済的支援やキャリア形成支援が必要であると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
60	4	3	-1	グローバルCOEプログラムが終了したため,博士課程の学生への支援が減少した。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
61	4	3	-1	6年制となり,実力ある人材は就職し,就職できなかった学生が博士後期課程に行く傾向がみられるため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
62	3	2	-1	博士課程を修了しても就職口が少なくなっている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	将来の不安から進学に踏み切れない例がある。また経済面の問題で進学を断念する例も見られる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	2	1	-1	キャリア支援は本当に不足していると実感したため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	いろいろな形で支援が必要(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	ポストはますます足りない状況である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	博士課程後期進学の後,大学教員ポスト(助教枠)拡充が必須の課題である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	キャリア形成支援が学生に伝わらない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	無給は有り得ない。最低でも生活費位は保障しないと,研究する若手はいなくなる。最も大事なことは,その後の生活の保障もないこと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	海外からの人材が後期課程で研究をするのは難しい状況があることがわかってきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	制度の多様性がなく,経済的支援が受けられない学生がいる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
72	4	2	-2	後期課程における実質的授業料免除(奨学金として授業料相当額を支給する)が予算上の都合で廃止になりそうな見込みであること(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	2	-2	支援制度は充実しているが,宣伝が不十分。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	5	3	-2	博士をとっても職がないと思っている学生が多い(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
75	5	3	-2	最近,後見人の経済的状況が悪化傾向にあるから。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
76	3	1	-2	アカデミックポストの不足。就職難。薄給。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	2	-2	博士学生に対する予算が減った(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
78	3	1	-2	博士後期課程を目指す学生に対して,修士課程の段階から生活できる程度の経済的支援が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
79	5	2	-3	GCOEが終了するなど,将来的な支援についての不安がある(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

80	4	1	-3	G-COEが終了し、危機的状況です。親の収入が減っているので、このままでは進学数はどんどん減少するでしょう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
81	4	1	-3	博士課程修了後のポストが十分に確保されていない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	5	2	-3	経済的に苦しい学生が増えている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	6	2	-4	留学生の奨学金は返還義務がないものが多いように感じる。日本の学生の奨学金も返還義務がないものを増やすべき。在学途中でも研究の成果(例:国際学会での発表,国際雑誌掲載など)により,返還義務のない奨学金(日本学生支援機構など)に応募・採択されれば,経済的不安が解除され,研究に邁進でき,後進の育成にもつながると思う。就職先は,所属する研究室や指導教官の力が大きいと思う。小さな研究室の出身者でも,能力があれば,大きな研究室出身者と同等のキャリア形成支援のチャンス(情報もふくめ)があれば良いと思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)

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)は充分だと思いますか。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
回答者グループ	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	10	31	21	14	6	1	83	3.5	2.2	3.4	5.0	3.2	3.5	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	6	1	1	2	0	10	3.8	2.4	3.1	5.8	3.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	33	206	271	131	65	26	11	710	2.5	1.4	2.6	4.0	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	26	194	274	146	74	29	10	727	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	9	22	34	7	6	5	2	76	2.5	1.4	2.5	3.6	2.3	2.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
年齢	39歳未満	23	65	82	46	14	11	3	221	2.5	1.4	2.6	4.0	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	40～49歳	8	84	112	42	26	10	4	278	2.4	1.4	2.5	3.8	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	2	53	76	42	30	7	4	212	2.8	1.7	2.8	4.5	2.7	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	2	14	38	23	10	6	1	92	3.1	2.1	3.1	4.6	3.0	3.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
所属機関区分	大学	28	187	251	140	75	29	11	693	2.7	1.5	2.7	4.3	2.6	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	7	29	57	13	5	5	1	110	2.2	1.6	2.4	3.2	2.1	2.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容	主に研究(教育研究)	25	159	180	100	45	22	7	513	2.5	1.3	2.6	4.1	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	1	14	37	19	11	7	1	89	3.2	2.0	3.0	4.7	3.0	3.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	8	42	88	32	24	5	4	195	2.7	1.8	2.7	4.2	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	1	1	3	2	0	0	0	6	2.3	1.9	2.8	3.8	1.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	2	10	30	22	13	6	1	82	3.5	2.3	3.4	5.0	3.3	3.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	部・室・グループ長、教授クラス	0	69	99	54	33	8	4	267	2.7	1.6	2.8	4.3	2.6	2.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	主任研究員、准教授クラス	14	77	110	40	26	10	5	268	2.5	1.5	2.5	3.9	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	19	60	68	37	8	9	2	184	2.3	1.3	2.5	3.8	2.3	2.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	0	0	1	0	0	1	0	2	5.0	2.5	3.3	7.5	3.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	13	73	102	58	28	12	3	276	2.6	1.6	2.7	4.3	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	22	143	206	95	52	22	9	527	2.6	1.5	2.6	4.1	2.5	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学種別	国立大学	16	127	170	106	57	20	8	488	2.8	1.6	2.8	4.4	2.7	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公立大学	5	17	19	9	4	4	3	56	2.9	1.4	2.6	4.4	2.7	2.9	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	私立大学	7	43	62	25	14	5	0	149	2.3	1.4	2.5	3.8	2.4	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	1	39	46	27	12	6	3	133	2.6	1.4	2.7	4.2	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第2グループ	9	53	74	56	26	12	5	226	3.0	1.7	3.0	4.6	2.8	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第3グループ	6	40	53	28	21	5	1	148	2.7	1.5	2.7	4.4	2.6	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	12	55	78	29	16	6	2	186	2.3	1.4	2.5	3.7	2.4	2.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	4	38	32	13	10	5	3	101	2.4	1.1	2.3	4.1	2.4	2.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	12	56	79	51	24	14	4	228	2.9	1.7	2.9	4.5	2.9	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	1	23	26	17	8	2	1	77	2.5	1.4	2.7	4.2	2.4	2.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	10	63	89	39	20	2	2	215	2.3	1.4	2.5	3.7	2.4	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		35	216	308	153	80	34	12	803	2.6	1.5	2.7	4.2	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q1-8 (意見の変更理由)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)は充分だと思いますか。

	2011	2012	差	
1	1	5	4	工学系についてはある程度確保されている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
2	2	5	3	博士課程教育リーディングプログラムが採択されたため。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	リーディング大学院で格段に向上した(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	ポストキャリア支援事業により環境が整いつつあるため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	ラーニングファシリテーターに採用された博士学生には多様なキャリアパスの存在を意識させており,実際に企業に就職した学生も出ている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	5	6	1	G-COEからリーディング大学院,新大学院,大学院横断型教育など。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	本学のCLICなどの取り組みは一定の効果を挙げている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	インターンシップ等の取り組みが行われるようになったため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	学内で講演会が実施された。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	3	1	グローバルリーダー育成プログラムの下で,環境整備をしつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	任期制ポストなどやや増やしつつある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	1	2	1	研究室と企業とのパイプは強いに越したことは無い。しかしながら大学単位では企業への就職を斡旋しようとカリキュラムなどの面から取り組みをしていると感じるから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
13	2	3	1	十分ではないが,そういう方向性ができてきている。たとえば,リーディング大学院もっとも専攻で有無の差がありすぎる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	リーディング大学院の採択(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	大学全体としても,研究科としてもこれに関する努力(ガイダンス等,学生に対する啓蒙など)が続けられている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	5	6	1	充分過ぎて申し分無い,やり過ぎの気さえする。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1	かなり状況は改善されてきている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	ポストドクター・キャリア開発事業(文科省)に採択され,体制整備に着手したため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	キャリアサポートのシステムがいくつか動き出している。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	大学のサポートが効果を出しつつある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	本年度,リーディング大学院に採択され,運用を開始したところであり,さまざまな改善が期待できる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	リーディング大学院等,今後の環境整備への取り組みが期待できるため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	1	2	1	多様な取組は行われているが,採用側に変化が見られない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	様々な研究開発事業開始されたため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	5	6	1	事業費を獲得し十分すぎるほど整備した(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	2	3	1	状況の深刻さを受けて,本人,指導者とも意識が向上している事例を最近見ている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	セミナーなどが開催されるようになった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
28	1	1	0	有能な研究者が企業で埋もれている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1	取り組みは十分であるが,やや空回りの感がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	研究職以外で博士号が役立つ職場環境が現実にはそう多くないと思うようになったため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	企業の基礎体力が低下している現状では難しくなっている傾向にある。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	3	2	-1	本人はともかく,受け入れ企業等の意識はまだ不十分と思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	4	3	-1	いろいろとしらべた結果,企業経営者等や同年代で企業で働く社員とのコミュニケーションをもっと図るべきと考えるに至った。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	博士課程在学中でも,就職のために退学するケースが増えている。博士号取得に至らないので不十分。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1	景気の後退に伴い,企業側が採用に対して硬化し始めている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	博士号取得者のキャリアをより多様化しないと,博士課程後期に進学する人がますますいなくなる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1	少し機運が下がってきている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	制度改善や新たな取り組みへの兆しがみられない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	組織変更に伴いより充足が必要であるが,それが感じられない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	ポストドク後に職を失う人たちが少なからずいる。研究職以外の進路はまだ不足している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

41	2	1	-1	指導者自身がアカデミック外の世界を知らないので、民間等が必要とする人材を必ずしも育成できていない印象(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	3	2	-1	もう少し専門外の教育や発表機会を作るべき(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	1	-1	未だ院生の教育システムが図られず、従来型の徒弟制度的なシステムが行われているのが、実態である。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	学位取得者を多様な場所で受け入れるべきであり、またそのための環境づくり、広報もさらに必要(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	大学全体としてのサポートという観点では不十分であるように感じるようになった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	受け入れ側の状況も変化していない。大学からの広報が必要である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	1	-1	景気の低迷で企業がますます博士を採用しなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	博士号取得者の意識の改革ははなはだ不足している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	2	-2	大学院博士後期課程の教育システムを見直すべき、日本の場合、アカデミックな研究職以外でも戦える能力を育成する場にはなっていない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
50	4	2	-2	企業側が博士学生を受け入れるメリットをさほど感じていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	6	3	-3	アカデミックポスト以外も視野に入れている優秀な学生が、就職の難しさから博士課程を敬遠している現状を目の当たりにする(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	10	48	18	4	3	1	84	2.7	2.0	2.8	3.8	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	5	1	0	1	0	10	2.2	1.4	2.3	3.2	2.4	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	38	177	242	152	63	44	27	705	3.0	1.7	2.9	4.5	3.0	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	35	168	267	157	60	46	20	718	2.9	1.7	2.9	4.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	4	22	28	14	7	2	8	81	3.1	1.5	2.8	4.6	3.1	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	23	52	76	46	21	17	9	221	3.1	1.7	2.9	4.7	3.1	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	40～49歳	10	75	79	66	23	21	12	276	3.1	1.5	3.0	4.7	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	6	52	88	38	18	6	6	208	2.6	1.7	2.7	4.0	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	0	11	52	21	5	4	1	94	2.8	2.1	2.8	3.9	2.8	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	36	171	251	144	54	42	23	685	2.9	1.7	2.8	4.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	3	19	44	27	13	6	5	114	3.3	2.0	3.1	4.7	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	32	138	165	109	43	35	16	506	2.9	1.5	2.8	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	0	11	47	20	6	5	1	90	2.9	2.1	2.9	4.1	2.8	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	6	41	79	41	18	8	10	197	3.0	1.8	2.9	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	1	0	4	1	0	0	1	6	3.7	2.3	2.9	4.2	3.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	11	45	19	4	4	1	84	2.8	2.0	2.8	3.9	2.7	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	4	71	99	51	23	9	10	263	2.7	1.5	2.7	4.2	2.9	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	21	60	93	62	17	17	12	261	3.0	1.8	2.9	4.5	3.1	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	14	48	56	39	23	18	5	189	3.2	1.6	3.1	4.9	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	0	0	2	0	0	0	0	2	2.0	2.1	2.5	2.9	1.3	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	8	60	95	65	24	25	12	281	3.3	1.8	3.1	4.8	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	31	130	200	106	43	23	16	518	2.8	1.7	2.7	4.3	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	27	117	175	97	44	32	12	477	2.9	1.7	2.8	4.5	2.9	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	4	10	24	14	1	3	5	57	3.2	2.0	3.0	4.4	3.5	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	私立大学	5	44	52	33	9	7	6	151	2.7	1.4	2.7	4.2	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	2	37	45	27	10	13	0	132	2.7	1.5	2.7	4.4	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第2グループ	13	55	79	44	21	14	9	222	3.0	1.7	2.8	4.6	3.0	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	12	38	54	29	11	6	4	142	2.7	1.6	2.7	4.2	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	9	41	73	44	12	9	10	189	3.0	1.8	2.9	4.4	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	7	20	40	20	9	6	3	98	3.0	1.9	2.9	4.5	2.9	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	14	71	79	45	18	9	4	226	2.5	1.3	2.6	4.1	2.5	2.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	農学	5	20	24	17	4	5	3	73	2.9	1.5	2.8	4.4	2.7	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	9	48	63	50	22	20	13	216	3.5	1.8	3.3	5.1	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
全回答者(属性無回答を含む)		39	190	295	171	67	48	28	799	2.9	1.7	2.9	4.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	3	6	3	ウーマンテニュアトラックが充実している(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	3	2	学生に占める比率から考えると適当数だと思われる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2	女性教員がかなり増えた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	大学の方針として女性研究者の雇用充実が打ち出された。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	事業費を獲得し十分整備した(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	1	2	1	女性専用の公募が増えたため,人数が少し増えた印象がある。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	2	1	未だに不十分であるが研究所長裁量経費を使った女性研究者雇用の特別枠を設けた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	女性枠ができ,数が多少確保されたから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	4	5	1	この1年間で,女性研究者の採用が増えたため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	ポジティブ・アクション等の推進等により女性教員割合が向上したため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	支援策等により少し改善された(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	加速プログラムにより1名採用の目途がたった.分野的には難しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	以前に比べ女性教員は増加した。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	女性の教員が増えてきた為(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
15	2	3	1	改善は見られるが,母集団がまだまだ少ない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	所属する研究科において,教員に女性を優先して採用するプログラムを実施しているため,昨年に比べれば女性研究者の数は増えた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	1	2	1	少しずつ増えてきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	数を増やすために,研究者能力が劣っているにもかかわらず女性研究者を無理に採用しなければならない事態が生じている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	絶対数としては足りないものの,ここ数年で増えては来ている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	1	2	1	女性教員比率は向上している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1	充分ではないが,増えつつあると認識する(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	h24年度の新任教員採用では女性を雇用している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	全体の割合としては多くないかもしれませんが,新しく助教に採用された女性研究者も増えているため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
24	2	3	1	急激に女性研究者の数が増加しつつあるから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	女性研究者の採用が増えていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	積極的な女性研究者の採用が図られ始めたため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	6	6	0	女性と言うだけで無能な研究者が多い.その比率は男性以上。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	全く増加していないため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	周囲の女性研究者が複数仕事をやめてしまったため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	4	3	-1	昨年度から採用が増えつつあるが,全体としての比率が低いため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	1	-1	女子学生受け入れのためのキャンペーンを大々的に行っている観点からは非常に不十分(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1	今年度,海外の大学(複数箇所)を訪問した際に女性研究者の数が少ないことを実感したため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	2	1	-1	有能な女性が多くなってきている.女性研究者が増えることによって,科学技術の振興が期待できる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	医師を目差す人が増えている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	まだまだ多くの女性が研究の世界で活躍しても良いと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
36	3	2	-1	不足していると感じるため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	研究科の教員は22名で女性研究者は1名です.全体の数が少ないので判断が難しいですが,博士課程の学生の割合から考えると女性研究者が2名以上いてもよいように思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	5	4	-1	昨年度の女性教員数5から一人転出して4になった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	年代が偏っている.10%以下のままにとどまっていることから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
40	3	2	-1	海外の状況(女性研究者数が多い)を知り,考えが変わった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	若い研究者が育っていない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	多様な研究者,という点では不足しているのは「女性」ではなく,「多様性」である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	5	3	-2	当研究科では母集団としての女性学生の比率が少ないことが原因だが,多様性という点では不十分。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)



- |    |   |   |    |  |
|----|---|---|----|--|
| 44 | 5 | 3 | -2 | 今後更に比率を高め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) |
| 45 | 5 | 3 | -2 | 新規採用された教員で女性はいない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)        |

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。

		2012年度調査										各年の指数					指数の変化						
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	7	31	22	13	11	0	84	3.8	2.4	3.6	5.4	3.5	3.8	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	5	1	2	0	0	10	2.6	1.8	2.7	4.2	3.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	73	124	223	164	87	49	23	670	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	68	112	233	173	93	53	21	685	3.4	2.1	3.3	5.0	3.5	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	6	21	26	14	9	7	2	79	3.0	1.6	2.9	4.8	3.2	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	37	42	60	44	34	20	7	207	3.5	1.9	3.4	5.5	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	22	52	92	63	29	15	13	264	3.3	1.9	3.1	4.8	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	14	30	68	57	27	15	3	200	3.4	2.2	3.4	4.9	3.3	3.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	1	9	39	23	12	10	0	93	3.5	2.3	3.3	4.9	3.2	3.5	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
所属機関区分	大学	67	119	232	155	82	45	21	654	3.3	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	7	14	27	32	20	15	2	110	4.0	2.5	4.1	5.8	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	60	96	161	113	62	35	11	478	3.2	1.9	3.1	4.8	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主にマネジメント	1	9	27	27	14	12	0	89	3.8	2.5	3.9	5.4	3.7	3.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	13	26	69	46	25	13	11	190	3.6	2.2	3.3	5.1	3.5	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	0	2	2	1	1	0	1	7	3.4	1.5	2.9	5.4	3.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	8	29	22	14	11	0	84	3.8	2.4	3.7	5.5	3.4	3.8	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	部・室・グループ長、教授クラス	12	39	94	71	30	13	8	255	3.3	2.1	3.2	4.7	3.3	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	29	45	87	58	31	18	14	253	3.5	2.0	3.2	5.0	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究員、助教クラス	33	40	49	35	27	18	1	170	3.3	1.8	3.2	5.2	3.6	3.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	その他	0	1	0	1	0	0	0	2	2.0	0.8	1.7	4.2	1.3	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	21	56	82	65	34	22	9	268	3.3	1.9	3.3	4.9	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	53	77	177	122	68	38	14	496	3.4	2.1	3.3	4.9	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	48	80	160	109	56	36	15	456	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	6	11	15	13	11	4	1	55	3.5	2.0	3.5	5.3	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	私立大学	13	28	57	33	15	5	5	143	3.0	1.9	2.9	4.5	3.0	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	9	22	50	31	9	12	1	125	3.1	2.0	3.0	4.5	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	第2グループ	20	42	68	47	35	16	7	215	3.4	2.0	3.3	5.2	3.6	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第3グループ	23	28	44	29	16	8	6	131	3.2	1.8	3.1	4.8	3.2	3.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第4グループ	15	27	70	48	22	9	7	183	3.3	2.1	3.2	4.7	3.1	3.3	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学部局分野	理学	12	14	36	23	8	9	3	93	3.4	2.1	3.2	4.8	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	工学	34	40	74	41	35	10	6	206	3.2	1.9	3.1	5.0	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	農学	6	11	19	22	10	8	2	72	3.8	2.3	3.8	5.3	3.6	3.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	保健	14	46	73	52	18	12	10	211	3.1	1.8	3.0	4.6	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
全回答者(属性無回答を含む)		74	133	259	187	102	60	23	764	3.4	2.0	3.3	4.9	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q1-11 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	3	2	学童保育の拡充及び病後児保育利用料補助事業等を実施したため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	女性研究者のための子育て支援制度が定着しており,改善が見られている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	4	6	2	女性研究者の環境は改善され,充実している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	本年より学長主導のもと,男女共同参画に関する取り組み改善を開始した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2	育児中の研究支援要員雇用の補助等,いくつか支援制度ができています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	大学教員への積極的な登用や育児施設の充実が図られている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	女性をサポートする研究費が増えた気がする。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
8	3	4	1	支援のいろいろな施策は充実してきている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	近年女性を対象とした奨学金や研究助成金が増えており,サポート体制が充実していると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	新設された学内の競争的研究資金「理事長研究」において,女性研究者支援のための実務的研究が採択され,学内において当該研究事業を人事部が所管してサポートしている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	随分改善してきています。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	育児支援などのしきみが若干整備された(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	ウーマンデューアトラックが充実している(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	1	2	1	整備は進んでいると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	女性教員の産休時における非常勤教員の補充など制度が充実してきている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1	現時点では十分とは言えないが,男女共同参画室を設置する事を24年度に決定し改善する方向で進めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	女性支援のセンターを設置,女性研究者の支援を実施中(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	女性研究者の支援拡充を行った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	徐々に改善していると考えられる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	平成24年度女性研究者研究活動支援事業に採択(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1	支援の充実を図っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	改善事業を開始している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	一般的な支援制度は整備してきているが,まだ満足できる状態にはない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	出産等での休職に対する支援策の実施が可能な段階にある。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	学内で文科省の関連事業が稼働しているためやや向上。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	事業費を獲得し十分整備した(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
27	3	4	1	十分ではないものの,本年度女性研究員支援員雇用経費が得られたため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	対策が取り組まれていることから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	6	6	0	無能な女性研究者までさまざまな特典を得ている。女性を優遇しすぎており,逆差別状況にある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	厳しいと思う。女性も男性もどちらもだと思うが,ライフスタイルはそれぞれであり,対応が難しいと感じているから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
31	5	4	-1	本当に女性研究者が活躍できる環境を整えるためには,組織としてさらなる支援が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1	もう少し女性が研究者として活躍できるような支援があれば良いと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	5	4	-1	文科省の男女共同参画事業への支援が打ち切りになり,大学独自の支援になったことにより,支援金額が減少した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	大学により女性研究者支援の体制が大きく異なっている(産休・育児休暇中の研究支援者の補填,病児保育時のベビーシッター代の一部負担)点に不公平を感じる。女性「研究者」に限った事ではないが,家事育児は女性の仕事という日本の慣習などから,職場や家庭での理解が得難い。また,女性の社会進出が増加する一方で,少子化が問題となっているにもかかわらず,出産適齢期・育児世帯に対する支援はまだ不足していると思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
35	2	1	-1	子育て世代の教員を見ていると,研究職と家庭の両立は難しいと強く感じる。看護学教育においては臨地実習,教育,研究を遂行していく必要があるが,まずはその個々の環境(子供をみてくれる人がいない)に加え,上司の理解がないと継続していくことは,困難であると強く感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
36	2	1	-1	公的研究機関の福利厚生が震災以降,かつ国民目線の厳しさからほとんど消滅した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	今の職場で今年から女性のポストクに研究を分担してもらっているが,乳幼児の病気対応で休まざるを得ないことがしばしばあり,やはり女性研究者の支援は不十分だと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1	制度としてはすでに整備されていると思うが,男性研究者が多い中で,女性特有のライフステージへの理解が低い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	4	2	-2	産休育休などの制度整備が十分でないことを経験した。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
40	4	2	-2	女性研究者の研究以外の環境は,依然厳しいと感じるので。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	1	-2	所属機関における女性教員(研究者)の数が圧倒的に少ないにもかかわらず,そのための改善策はほとんど講じられていないか,されても効果が非常に少ないため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	2	-2	学内の理解を得られていない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
43	5	3	-2	女性研究者が,産休や育休を取る際の支援制度が無い。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	2	-2	ある特定のライフイベントの際にだけ支援するのではなく継続した支援が必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	5	3	-2	女性研究者の年齢や家庭の事情によっては不十分な面もあるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	1	-2	校務が大変多く休みが取りにくい,さらに土曜日にも基本的に仕事がある。そのため,子育て中の女性研究者にとって(もちろん男性にとっても)よい環境とは言えない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	6	4	-2	育児との両立には困難なところが見受けられる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	4	1	-3	男性も育児休暇など積極的に取得する雰囲気作りが必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	5	2	-3	育児休暇などが用意されていないため,評価を変えました。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	4	15	33	19	11	2	84	4.6	3.4	4.5	6.0	4.1	4.6	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	5	0	3	1	0	10	3.6	2.2	3.0	5.8	4.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	110	78	118	164	137	85	51	633	4.6	2.8	4.6	6.4	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	100	63	122	181	149	89	49	653	4.7	3.0	4.6	6.4	4.6	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	女性	11	20	16	16	10	8	4	74	3.5	1.5	3.4	5.6	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	58	28	25	45	46	28	14	186	4.7	2.9	4.8	6.5	4.7	4.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	40～49歳	39	33	58	54	50	29	23	247	4.4	2.5	4.3	6.3	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	13	18	36	60	43	29	15	201	4.7	3.2	4.6	6.4	4.5	4.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	60歳以上	1	4	19	38	20	11	1	93	4.4	3.3	4.4	5.7	4.1	4.4	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
所属機関区分	大学	102	73	124	171	126	77	48	619	4.5	2.8	4.4	6.3	4.5	4.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	9	10	14	26	33	20	5	108	5.0	3.5	5.2	6.6	4.9	5.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	95	64	81	115	86	63	34	443	4.5	2.6	4.4	6.4	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	0	7	14	26	26	15	2	90	4.8	3.4	4.9	6.3	4.4	4.8	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	14	11	42	55	46	19	16	189	4.7	3.1	4.6	6.2	4.6	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	2	1	1	1	1	0	1	5	4.4	2.1	4.2	6.3	3.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	4	15	34	17	12	2	84	4.6	3.4	4.5	6.0	4.0	4.6	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
	部・室・グループ長、教授クラス	14	23	50	76	53	33	18	253	4.6	3.0	4.5	6.3	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	49	25	54	50	54	26	24	233	4.6	2.7	4.6	6.4	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	48	31	19	37	34	25	9	155	4.4	2.3	4.6	6.4	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	0	0	0	0	1	1	0	2	7.0	5.8	6.7	7.5	5.5	7.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	36	36	45	66	53	35	18	253	4.5	2.7	4.5	6.3	4.4	4.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期なし	75	47	93	131	106	62	35	474	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	75	49	77	114	93	58	38	429	4.7	2.9	4.6	6.5	4.7	4.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	10	6	13	12	8	9	3	51	4.4	2.5	4.2	6.5	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	私立大学	17	18	34	45	25	10	7	139	3.9	2.5	4.0	5.5	3.9	3.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	17	12	28	34	25	10	8	117	4.3	2.7	4.2	5.9	4.5	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第2グループ	34	27	34	50	45	31	14	201	4.6	2.8	4.7	6.5	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第3グループ	29	18	21	34	21	16	15	125	4.7	2.7	4.5	6.6	4.5	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第4グループ	22	16	41	53	35	20	11	176	4.4	2.8	4.3	6.0	4.2	4.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学部局分野	理学	19	9	13	23	16	14	11	86	5.1	3.3	4.9	7.1	5.0	5.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	工学	53	17	30	56	46	25	13	187	4.8	3.3	4.7	6.3	4.6	4.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	農学	6	8	14	16	21	7	6	72	4.6	2.9	4.8	6.3	4.6	4.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	23	35	49	50	27	24	17	202	4.1	2.2	3.9	6.1	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		111	83	138	197	159	97	53	727	4.6	2.9	4.5	6.3	4.5	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q1-12 (意見の変更理由)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だと思いますか。

	2011	2012	差	
1	4	6	2	ウーマンテニューアトラックが充実している(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	3	5	2	男性と女性の差はないと考えている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	学長から,採用にあたっては,優秀な女性教員の登用をお願いし,実績も得られている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	3	5	2	女性研究者が活躍できる場が設定され,実績が出ている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	5	1	この1年間で,女性研究者の採用が増えたため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	5	6	1	あまりに女性研究者を優先させるあまり逆に不平等が起こっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	システム自体は平等に作られているように思う(むしろ決定者の意識の問題)。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
8	2	3	1	女性研究者にも機会均等となるよう,教員公募への記載を徹底しているため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	採用時などの基準に配慮が見られるようになってきた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	整備は進んでいると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	4	5	1	女性でも問題なく昇進している人も多い(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
12	2	3	1	女性研究者も男性研究者も平等に扱うべきであり,現在は逆差別が生じているように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	ポジティブアクションの導入が進み,これによる採用が増えた(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	男女共同参画活動が活発化している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	平成24年度アムニティ工学女性若手リーダー育成特区に採択(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	女性教員採用をすすめている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	女性研究者の重要性は認識しており,機会があれば優先的にと思えるほど採用したいと考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	充分とはいえないが,採用に関して呼びかけが起こっている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	女性教員の採用に対する理解は進んできたが,一部の一般教育領域であり,専門教育の教員に対しては不十分である。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
20	4	5	1	文科省の女性研究者支援事業の取組みによりかなり改善された。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	一応,ポジティブアクションの制度・組織は整った。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	対策が取り組まれていることから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	逆差別とまでは言えないかもしれないが,女性をふやすために優遇の傾向にある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	6	6	0	十分すぎる.性別によらず能力で判断すべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	6	5	-1	女性研究者についての人事面での配慮はまだ充分満足すべき状況にはない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	2	-1	大きく特別待遇する必要はないと思うが,現状を変えるための一時的措置としてはもう少し待遇を改善するのはありかと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	2	-1	女子学生に比べて女性スタッフの割合はあいかわらず少ないので。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	工夫はされているが,候補者がそもそも少ない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	所属機関における女性教員(研究者)の数が圧倒的に少ないにもかかわらず,そのための改善策はほとんど講じられていないか,されても効果が非常に少ないため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	3	-1	性差はないが,つけるべきかもしれない(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1	上位の職種や管理職に優秀な女性を積極的に登用すべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	5	4	-1	採用数を増やす目標だけで手段や方法がない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	4	-1	整備が進んできたと感じたため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	公務員に準ずる者の定員削減の波にのまれてきた.採用も難しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	これから技術職の管理職なる上で制度上の工夫も必要となると予測。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	5	4	-1	特に特筆すべき改善は無いと思われるため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
37	5	3	-2	人事システムは普通であるが,特に女性を対象とした工夫は見られない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	6	4	-2	育児休暇などがあると業績が少なくなり,昇進などの審査が通りにくくなる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	4	2	-2	女性に限らず,研究者の採用・昇進等の人事システムに柔軟性が欠けている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査										各年の指数					指数の変化						
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	20	34	22	6	2	0	84	2.5	1.7	2.7	4.0	2.4	2.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	4	2	1	0	1	10	3.2	1.9	2.9	4.6	3.3	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	38	204	256	133	64	28	20	705	2.6	1.4	2.6	4.2	2.6	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	33	200	267	140	66	26	21	720	2.7	1.5	2.7	4.2	2.6	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	6	26	27	17	5	4	0	79	2.3	1.3	2.5	3.9	2.1	2.3	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
年齢	39歳未満	13	74	77	37	23	12	8	231	2.7	1.3	2.6	4.3	2.6	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	40～49歳	15	65	92	65	31	12	6	271	2.9	1.7	2.9	4.5	2.8	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	50～59歳	10	64	85	33	11	4	7	204	2.3	1.3	2.4	3.5	2.2	2.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	1	23	40	22	6	2	0	93	2.4	1.7	2.6	3.8	2.3	2.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
所属機関区分	大学	36	199	254	135	56	24	17	685	2.5	1.4	2.6	4.1	2.5	2.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公的研究機関	3	27	40	22	15	6	4	114	3.0	1.7	2.9	4.7	3.0	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	24	157	175	101	45	21	15	514	2.6	1.4	2.6	4.2	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネージメント	4	20	35	21	8	2	0	86	2.5	1.7	2.8	4.1	2.3	2.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	9	49	82	35	16	6	6	194	2.6	1.6	2.6	4.0	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	2	0	2	0	2	1	0	5	4.8	2.7	5.4	6.5	3.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	1	21	34	20	6	2	0	83	2.4	1.6	2.7	3.9	2.3	2.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	8	69	107	46	21	7	9	259	2.6	1.6	2.6	4.0	2.5	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	主任研究員、准教授クラス	17	81	86	62	17	11	8	265	2.6	1.4	2.7	4.2	2.5	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究員、助教クラス	13	55	65	29	27	10	4	190	2.8	1.4	2.7	4.6	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	0	0	2	0	0	0	0	2	2.0	2.1	2.5	2.9	3.3	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	11	80	87	64	26	14	7	278	2.8	1.4	2.8	4.4	2.7	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期なし	28	146	207	93	45	16	14	521	2.5	1.5	2.6	4.0	2.5	2.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学種別	国立大学	24	118	175	107	51	17	12	480	2.8	1.7	2.8	4.4	2.7	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公立大学	7	22	21	5	0	4	2	54	2.1	1.0	2.1	3.1	2.3	2.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	私立大学	5	59	58	23	5	3	3	151	1.9	1.1	2.1	3.2	1.9	1.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	4	37	39	36	11	2	5	130	2.7	1.5	2.9	4.3	2.8	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第2グループ	14	54	84	43	24	11	5	221	2.8	1.7	2.8	4.4	2.7	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第3グループ	9	46	51	31	12	1	4	145	2.4	1.3	2.5	4.0	2.2	2.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	第4グループ	9	62	80	25	9	10	3	189	2.2	1.3	2.3	3.3	2.2	2.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	5	20	39	20	9	6	6	100	3.2	1.9	2.9	4.7	3.0	3.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	工学	12	65	86	43	19	9	6	228	2.6	1.5	2.6	4.1	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	4	29	25	10	6	3	1	74	2.2	1.1	2.2	3.6	2.0	2.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	15	67	74	45	16	5	3	210	2.4	1.3	2.5	3.9	2.3	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		39	226	294	157	71	30	21	799	2.6	1.5	2.7	4.2	2.6	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	4	3	WPIプログラムが採択されたため(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	前回は記述したかもしれませんが,地理的・文化的な問題もあるが,アジアからの研究者に偏り過ぎている。近隣諸国から集まるのはよいことだが,もしもグローバルに人材を集めたいと考えるなら,単に,外国人の比率を何パーセント以上にしよう規定するだけではなく,さらに地域毎に何パーセント以上などと規定したほうがよいと思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	各種のプログラムや大学独自の制度等によりいくぶん改善された(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	自分の部局は十分とは言えないが,きちんと対応していると思うから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
5	1	3	2	グローバルサークス事業により大学院生は増えた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2	外国人研究者よりも,日本人研究者を多くし,研究教育の多様性,裾野を広げたほうが良いと感じることがあるため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	5	6	1	既に研究拠点として飽和点・平衡に達しつつあるため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1	当研究室においては増える傾向にあるため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	1	2	1	G30プログラムの下で改善が見られてはいる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1	テニュアトラックポストを利用した外国人研究者の採用を推進しているため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	いないが外国の研究者が必要とも強く思わない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	2名の新規採用があった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	外国人研究者が1名増えたため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	5	6	1	むしろ,多すぎる。日本国税で雇っているのであるから,非常に優秀な外国人研究者は積極的に雇うべきだが,凡庸な外国人研究者は雇うべきではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	1	0	大学の閉鎖性を打破する必要がある。多くの教員は英語が苦手なので恥をかかないために外国人を受け入れない。国際学会の発表等も評価に反映すべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	外国人の応募に対する拒否意識はないが,現在,専門英語教員1名のみである。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
17	4	3	-1	諸外国と比較して足りないと感じるようになった(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	2	-1	今年度,海外の大学(複数箇所)を訪問した際に外国人研究者の数が少なくなってきたことを実感したため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	2	1	-1	最近,留学生のみならずポスドクや外国人研究員の数が少なくなってきたのではないかと感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	1	-1	国際化を高めるためには一層の拡大が必要(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	5	4	-1	発展途上の国からの留学生は多いが,先進国からの留学生は少ない(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
22	3	2	-1	震災の影響も無視できない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	学生が外国人の考え方に触れる機会が少ない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	1	-1	採用に値する人材があっても,人事制度などが整っていない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
25	3	1	-2	全く増えていない。能力が高く,人柄が良い外国人研究者をもっと招き入れるべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	1	-2	日本から欧米に留学する者は多いが,欧米から日本には,ほとんど来ない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)



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。

		2012年度調査									各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	14	28	30	8	4	0	84	3.0	2.1	3.3	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	4	3	2	1	0	0	10	2.0	1.0	2.2	3.8	2.4	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	106	166	234	120	61	34	22	637	2.8	1.6	2.8	4.4	2.9	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	92	166	238	134	67	35	21	661	2.9	1.7	2.8	4.5	2.9	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	15	18	27	18	3	3	1	70	2.5	1.6	2.7	4.0	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
年齢	39歳未満	59	48	64	35	25	7	6	185	2.9	1.6	2.8	4.6	3.1	2.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	40～49歳	34	72	79	49	23	19	10	252	3.0	1.5	2.8	4.6	2.9	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	13	44	89	39	15	8	6	201	2.7	1.8	2.7	4.1	2.6	2.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	1	20	33	29	7	4	0	93	2.8	1.8	3.0	4.3	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	95	160	230	129	62	27	18	626	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	12	24	35	23	8	11	4	105	3.2	1.8	3.0	4.8	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	91	122	159	85	41	23	17	447	2.8	1.5	2.7	4.4	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	2	15	32	26	9	6	0	88	3.1	2.0	3.2	4.6	3.2	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	11	47	72	40	20	8	5	192	2.8	1.7	2.8	4.4	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	3	0	2	1	0	1	0	4	4.0	2.5	3.3	5.0	3.4	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	1	17	26	29	7	4	0	83	2.9	1.9	3.2	4.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	8	61	110	46	23	10	9	259	2.7	1.7	2.7	4.2	2.6	2.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	主任研究員、准教授クラス	45	68	79	48	22	12	8	237	2.8	1.5	2.7	4.4	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	53	38	49	29	18	11	5	150	3.1	1.6	2.9	4.8	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	0	0	1	0	0	1	0	2	5.0	2.5	3.3	7.5	5.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	33	63	82	57	29	18	7	256	3.0	1.7	3.0	4.7	3.0	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	74	121	183	95	41	20	15	475	2.7	1.6	2.7	4.3	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	66	104	159	97	48	16	14	438	2.9	1.7	2.9	4.5	2.9	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	12	13	21	8	2	3	2	49	2.7	1.6	2.6	3.9	2.7	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	私立大学	17	43	50	24	12	8	2	139	2.5	1.3	2.6	4.1	2.6	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	12	29	41	33	11	4	4	122	2.9	1.7	3.0	4.4	2.9	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第2グループ	31	51	76	36	26	10	5	204	2.9	1.7	2.8	4.5	2.9	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	29	35	47	25	8	6	4	125	2.6	1.5	2.6	4.1	2.6	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第4グループ	23	45	66	35	17	7	5	175	2.7	1.6	2.7	4.3	2.7	2.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	18	19	31	15	12	5	5	87	3.3	1.8	3.0	5.0	3.2	3.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	45	50	63	47	19	8	8	195	2.9	1.6	2.9	4.5	3.1	2.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	農学	5	16	34	13	5	3	2	73	2.7	1.8	2.7	3.9	2.5	2.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	保健	27	59	78	31	18	9	3	198	2.5	1.4	2.5	4.0	2.4	2.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
全回答者(属性無回答を含む)		107	184	265	152	70	38	22	731	2.8	1.7	2.8	4.4	2.9	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q1-14 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	5	4	WPIプログラムが採択されたため(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	たとえばPDの給与体系は日本人とあまり変わらないのでは?(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2	テニュアトラックポストとして外国人研究者を採用したことに伴い,研究立ち上げ支援体制を整備したため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	現在グローバル作戦を実施し,全学としてグローバル化対応できるような改革を進めている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	外国人を雇用できる体制は少しずつ整ってきている。しかし,事務が英語に対応できない状況は依然として絶望的である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	5	6	1	英語による科研費申請講習会が実施された。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
7	3	4	1	G30などの取り組みは一定の効果があると考えています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	奨学金や住居の面など,日本人研究者より優遇されている部分もあります。但し一般的には,日本人研究者の方が優秀です。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	拡充の方向で整備が進んでいる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	整備は進んでいると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	グローバルサーカス事業により外国人大学院生の受け入れ体制の改善がみられている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	外国人研究者受け入れに関しては,徐々に改善されつつある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	国際公募などが徐々に実施されてきている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	充分とはいえないが,採用に関して呼びかけが起こっている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	実際に採用があり,改善されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	若干名の雇用があった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	様々な案内が英語でされるようになってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	生活に不便をもたらさないための改善が行われている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	コミュニケーションが取れる教員が少なすぎる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	4	-1	給与削減,退職金制限などは受け入れ体制に負のインパクトを与えている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
21	5	4	-1	特別な支援はないよだから(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	1	-1	事務手続きが煩雑。フレキシブルに使用できる費用が少ない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
23	2	1	-1	ほぼすべての書類は日本語のみであり,外国人研究者が自立できるとは思えない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
24	3	2	-1	学内事務資料や会議など,日本語のみによる運営が多いため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	2	-1	立ち上げ支援はもう少し充実したらよい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	1	-1	言葉の問題と,国全体の研究に対する姿勢の違い。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	3	2	-1	東京はましだと思うが,それでも改善が必要。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1	現在のところ,全く考えられていない。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
29	2	1	-1	指導教官が生活環境を世話するのは大変である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1	公的研究機関の福利厚生および能力に見合った給与なども震災以降,かつ国民目線の厳しさからほとんど消滅した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	研究に関わる庶務に対するサポートが不十分で,グループ任せな部分が多い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
32	4	2	-2	留学生の受け入れは増えたが,密な教育を行うには数が多すぎる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	5	3	-2	当人にとっても,受け入れ側にとっても,支援制度が不備のままである(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	1	-2	制度はあるが研究支援を行う部署(事務方)の意識が不十分。研究側へ丸投げ状態。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	1	-3	科研費や学振研究員の採択率で外国人研究者が不利なのではないかと懸念あり(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	5	2	-3	給料が安いと思う。東京では生活が困難と考える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	1	-3	本調査を意識して外国の研究者に状況を聞いた結果,体制の問題に気付いた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年	
			1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	0	8	20	31	21	4	84	5.8	4.4	5.8	7.0	6.0	5.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	2	2	4	0	2	10	5.6	3.8	5.4	6.5	5.1	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	42	85	152	145	148	145	26	701	4.6	2.7	4.6	6.6	4.7	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	37	77	142	148	168	151	30	716	4.7	2.9	4.9	6.7	4.9	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	女性	6	8	20	19	15	15	2	79	4.4	2.6	4.3	6.4	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	25	29	42	44	52	41	11	219	4.6	2.7	4.8	6.6	4.8	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	40～49歳	13	34	73	58	51	47	10	273	4.2	2.4	4.2	6.3	4.4	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	50～59歳	4	22	38	43	49	51	7	210	4.9	3.0	5.1	6.8	5.0	4.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	60歳以上	1	0	9	22	31	27	4	93	5.9	4.4	5.8	7.1	6.0	5.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	42	77	142	147	154	131	28	679	4.6	2.8	4.7	6.6	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	1	8	20	20	29	35	4	116	5.3	3.4	5.6	7.1	5.5	5.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	35	61	113	106	111	94	18	503	4.5	2.6	4.6	6.5	4.6	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	主にマネジメント	2	2	9	18	25	30	4	88	5.9	4.4	6.0	7.3	6.1	5.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	5	21	38	42	47	40	10	198	4.8	2.9	4.9	6.7	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	その他	1	1	2	1	0	2	0	6	4.0	2.1	3.3	7.1	3.4	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	1	0	8	19	30	22	4	83	5.9	4.5	5.8	7.1	6.0	5.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	4	18	49	57	61	67	11	263	5.1	3.3	5.2	7.0	5.1	5.1	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	13	40	62	55	54	48	10	269	4.3	2.4	4.3	6.4	4.5	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	研究員、助教クラス	25	27	43	35	37	29	7	178	4.2	2.3	4.2	6.3	4.4	4.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	その他	0	0	0	1	1	0	0	2	5.0	4.2	5.0	5.8	5.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	17	35	43	66	72	43	13	272	4.6	2.9	4.8	6.4	4.8	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	任期なし	26	50	119	101	111	123	19	523	4.7	2.8	4.9	6.8	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	30	53	95	104	108	94	20	474	4.7	2.8	4.8	6.6	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	公立大学	4	8	13	7	12	14	3	57	4.7	2.5	5.1	7.0	5.0	4.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
	私立大学	8	16	34	36	34	23	5	148	4.4	2.7	4.4	6.2	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
大学グループ	第1グループ	11	12	27	34	21	24	5	123	4.5	2.8	4.4	6.5	4.7	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	第2グループ	16	23	49	46	50	45	6	219	4.6	2.7	4.7	6.5	4.7	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	第3グループ	8	19	26	20	43	31	7	146	4.8	2.8	5.3	6.7	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	第4グループ	7	23	40	47	40	31	10	191	4.5	2.7	4.5	6.4	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	12	8	17	22	21	22	3	93	4.9	3.2	5.0	6.8	4.9	4.9	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	工学	14	19	47	49	53	46	12	226	4.8	3.0	4.9	6.7	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	農学	3	12	16	10	17	18	2	75	4.5	2.4	4.9	6.8	4.4	4.5	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1
	保健	12	38	52	47	37	32	7	213	3.9	2.2	3.9	6.0	4.3	3.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4
全回答者(属性無回答を含む)		43	85	162	167	183	166	32	795	4.7	2.8	4.8	6.7	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	5	3	評価法は確立していないが、再任、新規採用時に研究業績のみならず、教育的観点などからも評価している。現在の方法を変更して、評価システムの構築が本当に必要であるかという意見に疑問を感じている。(大学、第4G、保健、社長・学長等クラス、男性)
2	2	4	2	昇進制度で論文以外の評価項目が明確にされた。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
3	3	5	2	業績評価基準が改善されたため。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
4	1	3	2	評価制度はかなり多様になっていると理解するようになったため。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、女性)
5	3	4	1	自己点検評価作業に於いて、新たな評価軸が加わった(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
6	3	4	1	最近は論文以外にも評価できるように大学も努力をしているため。ただ、雑用などは基本的に評価するのが難しく、仕事の半分以上をしめる雑用をどう評価するかが課題となる。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
7	2	3	1	組織運営への貢献などを若干ではあるが考慮している。(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
8	4	5	1	運営、教育、研究、社会貢献などで評価。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
9	3	4	1	講義、社会貢献などについても評価され、それが徐々に定着してきていると感じる。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
10	1	2	1	論文以外の業績を評価する方向にある。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
11	4	5	1	研究ばかりで無く教育面、役職、社会貢献を含めた広い範囲での評価が定着してきた。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
12	4	5	1	業績評価システムの導入により、公平な評価が可能になった。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
13	4	5	1	具体的な評価基準が示された。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
14	2	3	1	本学部・部門では自己申告による評価項目も考慮されることがわかった。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
15	2	3	1	社会貢献、学内活動、学部資金などでの評価制度が定着してきたから。ただし昇進ほかに関しての比重は不明(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
16	2	3	1	研究業績のデータ入力に義務化されている(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
17	3	4	1	本年度より本格的な教員評価制度が確立したため(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
18	1	2	1	マネージメントや社会還元、アウトリーチ活動への貢献についても評価されつつある雰囲気を感じるようにはなってきた。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
19	5	4	-1	評価は行われているが、インセンティブに繋がらない評価のための評価となっている(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
20	3	2	-1	まず論文の評価じたいがインパクトファクターに影響されすぎている。研究者としての能力を測る別の尺度をもっと取り入れる必要がある。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
21	4	3	-1	人事の場に出る事が多くなると、人間関係(研究室のPI)などでポストが決まっている例が目につくようになりました。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
22	3	2	-1	指導教員でなくても学生の研究指導を行うことがあるが、それが評価されることはほとんどない。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
23	2	1	-1	論文中心の研究評価だけで、大学では特に教育評価が必要であり、必要であることは説かれているが実際には実施されてはいない(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
24	3	2	-1	教育や社会貢献の視点での評価が難しい状況にあると考える。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
25	5	4	-1	ある程度の評価システムが動いている(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
26	4	3	-1	最近はまた論文中心に戻っているように感じる(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
27	3	2	-1	様々な評価項目はあるが、研究業績偏重であることを否めない(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
28	2	1	-1	昇格のためには論文数が前提となっているのは、もう少し改善すべきである。多様な人材が集まらない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
29	5	4	-1	多様な評価項目があるが、何を評価しているのかは逆にわかりにくい。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
30	2	1	-1	若手研究者の指導などの評価が不十分(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
31	4	3	-1	教育を頑張っている教員の評価が低い(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
32	2	1	-1	対外活動についてはまったく評価されない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
33	4	3	-1	評価が一括で何が評価されているか解りづらいため。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
34	4	3	-1	研究業績評価が論文のみに拠っているということはないが、研究業績の評価が十分には行われていない。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
35	2	1	-1	恣意的な人事が行われる(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
36	5	4	-1	制度は作ったが実質的な運用に問題がある。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
37	6	5	-1	論文評価に偏り過ぎている。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
38	4	3	-1	業績評価が十分とはいえない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)

39	5	4	-1	イノベーションにかかる業務は論文以外の評価軸が必要.現在検討中.(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
40	5	4	-1	開発者ではなく研究者としての評価を行うときには,論文数など専門性の評価に偏っている.大学教員を見るまでも無く,研究者には管理能力,交渉力なども必要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	評価上は論文がありきで,加えて他の観点から評価を行うことになっているため変更.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	上司の一言で,決まるため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	3	-1	評価に時間と手間をかける余裕がなくなっている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	5	4	-1	リーダーの評価があるが,主観が入ってしまう恐れがある.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
45	5	3	-2	多様な観点からの評価は絶対に必要であるが評価方法が明確でない場合が多く,結局論文業績評価に偏重しがちである.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	5	3	-2	研究室内の学生指導に対する評価基準がないため.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
47	5	3	-2	自己中心的に研究に力を振り向けている人の姿が目につくようになったため(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	6	4	-2	評価は十分に行われているが,評価者の利益誘導が働く傾向が増している.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
49	5	3	-2	論文のみで評価が行われることが多くなった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	論文以外の評価を行っていない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	1	-3	評価は行なっても,評価するだけでそのアウトプットがまるでない.(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
52	5	2	-3	大学の場合,研究以外の仕事が多すぎる.この点に関して考慮されていない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	5	2	-3	地方大学に異動したため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	5	2	-3	経営者(理事)が変わると評価方法も変わってしまう.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	6	1	-5	研究成果が数値化基準が曖昧.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査										各年の指数					指数の変化						
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	5	23	21	25	10	0	84	4.3	2.8	4.4	5.9	4.3	4.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	4	3	1	1	1	0	10	2.4	1.0	2.2	4.2	2.6	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	39	229	215	109	102	42	7	704	2.7	1.3	2.6	4.6	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	34	205	224	122	116	46	6	719	2.9	1.5	2.8	4.8	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	6	33	17	9	12	7	1	79	2.6	1.0	2.3	5.0	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
年齢	39歳未満	20	83	53	35	34	16	3	224	2.7	1.1	2.6	4.9	3.0	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	40～49歳	15	90	91	39	40	10	1	271	2.5	1.3	2.5	4.3	2.7	2.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	50～59歳	4	54	67	39	31	16	3	210	3.0	1.6	2.9	4.9	2.9	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	1	11	30	18	23	11	0	93	3.8	2.3	3.8	5.8	3.8	3.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
所属機関区分	大学	39	217	211	107	100	41	6	682	2.7	1.3	2.6	4.6	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	1	21	30	24	28	12	1	116	3.7	2.1	3.8	5.7	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	30	170	149	76	72	34	7	508	2.7	1.2	2.6	4.7	2.9	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	2	10	20	20	27	11	0	88	4.2	2.7	4.5	6.0	4.5	4.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	7	55	71	34	28	8	0	196	2.6	1.5	2.7	4.4	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	1	3	1	1	1	0	0	6	2.0	0.8	1.7	4.2	2.0	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	1	7	22	20	24	10	0	83	4.2	2.7	4.4	5.9	4.2	4.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	2	73	91	45	36	18	2	265	2.8	1.5	2.8	4.6	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	16	81	87	39	41	16	2	266	2.7	1.4	2.7	4.7	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	21	77	41	26	26	9	3	182	2.4	1.0	2.2	4.5	2.7	2.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	その他	0	0	0	1	1	0	0	2	5.0	4.2	5.0	5.8	4.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	15	88	83	41	47	14	1	274	2.7	1.3	2.7	4.7	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	25	150	158	90	81	39	6	524	2.9	1.5	2.8	4.9	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	30	131	154	76	75	34	4	474	2.9	1.5	2.8	4.9	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	4	24	11	9	11	2	0	57	2.5	1.0	2.3	4.8	2.4	2.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	私立大学	5	62	46	22	14	5	2	151	2.1	1.0	2.2	3.7	2.2	2.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	9	41	41	17	16	9	1	125	2.6	1.3	2.5	4.5	2.8	2.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第2グループ	16	64	72	39	30	12	2	219	2.7	1.4	2.7	4.5	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第3グループ	7	34	48	18	35	10	2	147	3.3	1.8	3.0	5.5	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	7	78	50	33	19	10	1	191	2.3	1.0	2.3	4.1	2.2	2.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	10	25	27	24	14	3	2	95	2.9	1.6	3.1	4.7	3.1	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学	13	64	68	40	39	14	2	227	2.9	1.5	2.9	4.9	3.0	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	2	29	22	8	9	7	1	76	2.6	1.1	2.3	4.6	2.8	2.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	保健	13	91	72	18	20	10	1	212	2.0	1.0	2.0	3.2	2.2	2.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
全回答者(属性無回答を含む)		40	238	241	131	128	53	7	798	2.8	1.4	2.8	4.9	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	昇進や昇給などのインセンティブプランが明示される等、顕著な改善が見られたため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	2	1	インセンティブ付与が若干行われるようになった。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	サバティカルが開始された(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	間接経費などの還元などが行われた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	5	1	金銭的インセンティブ付与の検討が進んでいるため反映した。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	インセンティブ付与の仕組みが改善されている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	サバティカルによる海外派遣の事例があった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
8	2	3	1	部局長の姿勢で若干改善されている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	現在学内でインセンティブの付与が検討されている(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	新しい制度が作られ,若干改善された(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1	評価が適正化されたことから改善したため。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	23年度に決定していた研究者へのインセンティブの付与制度を24年度から実施する体制が整った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	かなり改善されつつある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	業績評価を昇給に反映させる対応をとったため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	業績評価結果を勤勉手当の参考資料とする方針が立てられているが,その実態は把握できない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	ボーナス等への反映が少しだけ行われているが,まだ不十分である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	業績評価を重視しすぎるのは問題である。研究も大事であるが,社会で働く人材を育てるのがまず第一である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	まだ実施されていないので,充分かどうかは分からないが,行なう予定となったため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	3	4	1	サバティカル休暇の付与を実施している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1	評価に基づく勤勉手当や研究費の上積みなどを行っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	今年より,サバティカル制度を適用できるように,その期間の非常勤講師および特任教員の採用ができるように制度改革を行った(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	インセンティブ付与に向けての準備段階に入った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	サバティカル制度を導入した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	業績評価が給与に反映されている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	業績評価を踏まえた研究費の配分になった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
26	3	4	1	業績評価結果を処遇に反映させるシステムが機能した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	給与への反映が始まったが,その他はまだ改善されていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	サバティカル制度が作られた。ただし十分活用されるか不明,また,業績とは関連づけられていないようである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1	研究所にとって重要な研究成果を挙げたが,明確なインセンティブがなかった。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	1	-1	議論は行われているが実現が見通せない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	1	-1	サバティカルは全く機能していない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	3	2	-1	研究成果と待遇はあまり相関がありません。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	3	-1	給与への反映はあるものの,意欲を高めるには不十分,他の例示されたインセンティブなどはない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	震災の影響もあってか,高評価される研究者へのインセンティブ付与が減じられておりモチベーションへの影響が懸念される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	業績評価と無関係に,まずは待遇の悪化が激しい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	現実的に,取得は難しい状況であると考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
37	5	4	-1	評価システムは立派だが,それがインセンティブとなり研究意欲向上に結びついているかどうかが明確でない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	理事の交代で見えなくなった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	3	-1	業績評価を行う担当者が,大学組織の場合は,殆どが教授である。しかし,評価者が,適正な評価方法等の知識や能力を十分に身につける機会を持っていない者が多い。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
40	2	1	-1	よりインセンティブを付与すべきだと感じるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

41	2	1	-1	研究者として国際的な業績が重要だと思うが、それが給与にあまり反映されていない。国内学会と著名国際学会を同等に扱っている。サバティカル制度がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	多忙さが増しており,業績評価がインセンティブ付加に反映されにくくなっている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	5	4	-1	給与への反映は,人件費の制約から抜本的な改革は困難(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	不十分との認識に変化したため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
45	4	3	-1	研究者へのインセンティブ付与は十分とは言い難い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	業績が付与への反映は不十分である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	経済状況から,給与に反映することがきわめて困難になってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	公務員給与の引き下げに伴い減給され,福島関連の除染,帰宅支援,電話相談など業績評価と無関係な仕事に使われ,研究員のモチベーションは下がる一方である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	5	4	-1	もっと反映してよいのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	業績は上げているのに,テニユアの間は給料据え置きで,さらに公務員給料の2年間の7%削減措置は適応されたため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
51	4	2	-2	定員削減,給与減などのため,業績評価に全く関係なく,何らインセンティブが与えられない環境になりつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
52	5	3	-2	教員数の不足からかなり厳しい状況になりつつある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	4	2	-2	多少給与へ反映されていたが,環境の改善やサバティカル,校務の負担減などにはつながっていないため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	2	-2	仕事を代わってくれる人がいないので,実際に休暇をとることは困難。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	1	-2	業績を評価した,個人に対する具体的な何かを付与するシステムはない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
56	4	2	-2	ベースの給与が減っており,インセンティブは見えてこない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	4	2	-2	業績も増え,仕事量も増えているが,国家公務員でもないにもかかわらず,それに準じて毎年給料が下がっているため.任期制が導入されている大学教官の給料を業績・仕事量に関係なく下げるのはおかしいと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
58	4	2	-2	業績にかかわらず研究等の環境が全体に悪化しており,業績評価の結果に対するインセンティブ付与も役に立たない状況にある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	1	-2	業績リストは毎年提出する.昇進などに反映されている可能性はあるが,給与,研究環境の改善などへの反映はなされていない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
60	4	2	-2	努力は認められるが,反映は不十分である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	3	1	-2	公務員に準ずる者の10%の給与削減でますます環境は悪化した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	5	2	-3	研究費獲得,論文成果をだしても,収入は減る一方で,それらに対するインセンティブ付与が不十分である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)



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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	16	28	17	14	7	3	85	3.5	2.0	3.2	5.3	3.4	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	4	0	2	1	0	10	2.8	1.4	2.5	5.4	2.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	8	265	210	106	73	63	18	735	2.7	1.2	2.5	4.5	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	7	254	221	111	81	63	16	746	2.7	1.2	2.6	4.6	2.9	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	1	30	21	12	8	8	5	84	3.0	1.2	2.6	5.0	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
年齢	39歳未満	5	75	64	35	30	28	7	239	3.1	1.3	2.8	5.3	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	40～49歳	2	102	86	41	24	24	7	284	2.6	1.2	2.4	4.3	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	1	87	57	32	20	13	4	213	2.4	1.0	2.2	4.2	2.4	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	0	20	35	15	15	6	3	94	3.2	1.8	3.0	5.1	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	8	264	207	99	70	57	16	713	2.6	1.1	2.4	4.4	2.7	2.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公的研究機関	0	20	35	24	19	14	5	117	3.8	2.1	3.6	5.8	4.0	3.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	5	188	153	77	50	51	14	533	2.7	1.2	2.5	4.6	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主にマネジメント	0	24	31	13	13	8	1	90	3.0	1.6	2.8	4.9	2.9	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	3	71	56	32	24	11	6	200	2.7	1.2	2.5	4.5	2.8	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	0	1	2	1	2	1	0	7	4.0	2.3	4.2	6.0	4.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	16	29	17	14	6	2	84	3.3	2.0	3.2	5.1	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	1	104	74	36	26	20	6	266	2.5	1.1	2.3	4.3	2.6	2.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	1	100	81	34	34	26	6	281	2.7	1.2	2.5	4.8	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	6	64	58	36	14	18	7	197	2.8	1.3	2.7	4.5	3.2	2.8	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	その他	0	0	0	0	1	1	0	2	7.0	5.8	6.7	7.5	5.0	7.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	4	91	84	50	32	22	6	285	2.8	1.3	2.7	4.6	3.2	2.8	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	任期なし	4	193	158	73	57	49	15	545	2.7	1.2	2.5	4.7	2.8	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	6	220	154	59	32	25	8	498	2.0	0.9	2.0	3.3	2.2	2.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	1	16	18	11	5	8	2	60	3.2	1.6	3.0	5.0	3.5	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	私立大学	1	28	35	29	33	24	6	155	4.1	2.2	4.2	6.2	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	0	46	42	24	9	9	4	134	2.6	1.2	2.5	4.2	2.9	2.6	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	第2グループ	5	99	71	27	15	15	3	230	2.1	1.0	2.0	3.5	2.2	2.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	1	62	51	19	13	7	1	153	2.1	1.0	2.1	3.5	2.2	2.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	2	57	43	29	33	26	8	196	3.5	1.4	3.3	5.9	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学部局分野	理学	0	35	30	14	12	10	4	105	2.9	1.3	2.6	5.0	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学	4	79	66	35	27	23	6	236	2.9	1.2	2.7	4.9	3.1	2.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	農学	0	44	20	9	2	2	1	78	1.5	0.7	1.5	2.9	1.7	1.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	保健	4	90	66	28	19	15	3	221	2.3	1.0	2.2	3.9	2.5	2.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
全回答者(属性無回答を含む)		8	284	242	123	89	71	21	830	2.8	1.2	2.6	4.6	2.9	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2

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。

Q1-18 (意見の変更理由)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)は充分だと思いますか。

	2011	2012	差	
1	1	4	3	個人的には十分現状で研究費を賄えている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	大学の規模から考えて,ふさわしい額を支給している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2	学長裁量経費等の配分により研究経費が充実しつつあるため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	職位が上がったことによる配分額の増加(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	3	1	充分とはいえないが,経常的に配分していると考え(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	社会全体の経済状況を考えると研究者も低予算で工夫する必要を感じたため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	5	6	1	安全研究は焼け太りの感がある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
8	4	5	1	社会情勢を考えると十分と言わざるを得ない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
9	1	1	0	研究機材を必要としない,例えば一般教養の教員と,大型研究機材を必要とする研究専門の教員の基盤経費が同一なのはおかしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	1	0	教育費は配布されるが研究費は年間15万円.これでは学会出席費用にも事欠く。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	1	-1	基盤的経費はさらに削減が進められている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	2	-1	運営交付金の削減により徐々に基盤的経費が減っている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	2	-1	出張等の費用の捻出が難しい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
14	4	3	-1	運営費交付金の引き下げ(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	1	-1	運営交付金の削減と間接経費が措置されない経費が増えたため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	1	-1	基盤経費だけでは,研究室の研究活動は不可能なうえ,さらに減額されている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	5	4	-1	基盤的経費の実質的配分が減少しているため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	1	-1	現状の研究を維持するには,外部資金が不可欠であり,減少し続けている基盤的経費だけでは不可能である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	1	-1	運営費交付金がカットされているため。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	景気の問題もあり,年々減っている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	1	-1	外部資金がないと研究が全く進まない.また,研究機器の老朽化が甚だしい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	1	-1	国からの補助金が年々減額されていることが関係している。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	2	1	-1	基盤的研究費は減少の一途をたどっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	1	-1	今年度から独立し,特に不十分と思うようになったため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
25	2	1	-1	基盤経費の大幅減額が予定されている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	国から大学に配分される経費が減っているため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	年々,配分額が少なくなってきたものと思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	3	-1	教員の分野によって評価は異なる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	2	1	-1	交付金削減が継続されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	6	5	-1	新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金が少ない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1	基盤研究費は年々減少しており研究業績をあげていくことは不可能である。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	3	2	-1	内部の研究費は講座管理で,個人の活動には使用できないから(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	1	-1	基盤的経費は,光熱費などを支払うために使用するため,研究開発稼働にかかる経費に充てることがほとんどできない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
34	2	1	-1	運営費交付金が大幅にカットされている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	4	3	-1	福島関連以外の研究施設に予算が投入されにくい状況である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	5	4	-1	研究費の削減が進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1	予算的に厳しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1	個別事案に対する追加配分はあるものの,当初配分額は不十分であるため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	予算が減っており,基盤経費が削られているため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	3	-1	年々,減少傾向にあり,それだけでは不十分である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
41	5	3	-2	研究の発展に見合った人件費が不足している。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
42	3	1	-2	前年度は他の大学等と比較して3としたが,経費自体の額は不十分である(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	2	-2	外部資金に頼らなければならないのは明らかなので。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
44	4	2	-2	大型の機器の購入が不可能(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

45	4	2	-2	具体的に研究を進める場合には、個人による外部資金がなければ実施できる研究費の額ではない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
46	6	4	-2	人件費の占める割合が高すぎる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	4	2	-2	経費の削減が続いている。基盤的装置の維持がぎりぎりの状態。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	5	3	-2	人件費削減のあおりで,研究費から人件費を捻出する必要が生じている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	5	2	-3	安定的に配布される基盤的経費は少ない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	6	3	-3	今年度は政治の混乱でまだ経費が下りてこないため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	5	2	-3	運営交付金の削減を受け,非常に厳しい状況となっている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	1	-3	削減される方向なので。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
53	6	3	-3	去年度から自身の研究活動の方策を変更すると研究費が不足するようになった。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
54	6	3	-3	自分が行ったある研究の内容のレベルであれば十分だと感じたが,もし,さらに洗練した研究を実施する際,現在の金額が妥当かどうかは不明であるから。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)

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？

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	3	11	18	29	22	2	85	5.5	4.0	5.6	6.9	5.2	5.5	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	2	3	2	2	1	10	5.4	3.6	5.0	7.1	4.3	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	38	70	136	147	168	148	36	705	4.8	3.0	5.0	6.8	4.5	4.8	-	-	-	0.3**	-	-	-	0.3
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	30	66	134	156	173	157	37	723	4.9	3.1	5.1	6.8	4.6	4.9	-	-	-	0.3**	-	-	-	0.3
	女性	8	7	15	12	26	15	2	77	4.9	3.0	5.3	6.5	4.2	4.9	-	-	-	0.6	-	-	-	0.6
年齢	39歳未満	19	23	43	41	52	49	17	225	5.0	3.0	5.2	7.0	4.5	5.0	-	-	-	0.5*	-	-	-	0.5
	40～49歳	10	26	54	57	72	56	11	276	4.8	3.0	5.0	6.6	4.7	4.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	50～59歳	9	21	40	45	42	48	9	205	4.8	2.9	4.9	6.9	4.3	4.8	-	-	-	0.5*	-	-	-	0.5
	60歳以上	0	3	12	25	33	19	2	94	5.3	3.9	5.4	6.5	5.0	5.3	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
所属機関区分	大学	22	62	128	154	171	148	36	699	4.9	3.1	5.1	6.8	4.5	4.9	-	-	-	0.4**	-	-	-	0.4
	公的研究機関	16	11	21	14	28	24	3	101	4.8	2.8	5.3	6.8	4.7	4.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	28	47	96	103	126	109	29	510	4.9	3.1	5.1	6.8	4.5	4.9	-	-	-	0.4**	-	-	-	0.4
	主にマネージメント	3	7	15	16	30	17	2	87	4.9	3.3	5.3	6.5	4.6	4.9	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	7	18	36	48	42	44	8	196	4.8	3.1	4.9	6.8	4.5	4.8	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	その他	0	1	2	1	1	2	0	7	4.3	2.3	4.2	6.9	5.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	4	11	17	29	21	2	84	5.4	3.9	5.6	6.8	5.2	5.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	部・室・グループ長、教授クラス	9	18	49	69	57	55	10	258	4.9	3.2	4.8	6.7	4.6	4.9	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	主任研究員、准教授クラス	13	34	45	45	72	58	15	269	4.9	2.9	5.2	6.8	4.5	4.9	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	研究員、助教クラス	15	17	44	37	40	38	12	188	4.8	2.8	4.8	6.8	4.3	4.8	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
	その他	1	0	0	0	1	0	0	1	6.0	5.4	5.8	6.3	4.0	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	10	30	54	71	61	51	12	279	4.6	2.9	4.6	6.5	4.2	4.6	-	-	-	0.4*	-	-	-	0.4
	任期なし	28	43	95	97	138	121	27	521	5.1	3.2	5.3	6.9	4.7	5.1	-	-	-	0.3*	-	-	-	0.3
大学種別	国立大学	6	37	86	106	122	117	30	498	5.1	3.4	5.3	7.0	4.7	5.1	-	-	-	0.4**	-	-	-	0.4
	公立大学	3	4	12	9	14	15	4	58	5.2	3.1	5.5	7.2	5.0	5.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	私立大学	13	21	30	39	35	16	2	143	4.0	2.5	4.2	5.8	3.8	4.0	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学グループ	第1グループ	1	10	19	28	35	32	9	133	5.3	3.6	5.5	7.1	4.7	5.3	-	-	-	0.6*	-	-	-	0.6
	第2グループ	7	20	53	50	47	48	10	228	4.7	2.8	4.7	6.7	4.3	4.7	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	第3グループ	5	13	20	35	40	34	7	149	5.1	3.5	5.3	6.9	4.8	5.1	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	第4グループ	9	19	36	41	49	34	10	189	4.8	3.0	4.9	6.6	4.5	4.8	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
大学部局分野	理学	2	6	14	18	28	27	10	103	5.7	3.9	5.8	7.4	5.0	5.7	-	-	-	0.7*	-	-	-	0.7
	工学	12	13	37	49	60	50	19	228	5.4	3.6	5.4	7.1	5.1	5.4	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	農学	2	7	18	14	21	15	1	76	4.6	2.8	4.9	6.4	4.1	4.6	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
	保健	6	34	51	53	41	37	3	219	4.0	2.3	4.1	6.1	3.8	4.0	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
全回答者(属性無回答を含む)		38	73	149	168	199	172	39	800	4.9	3.1	5.1	6.8	4.6	4.9	-	-	-	0.4**	-	-	-	0.4

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(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。

Q1-19 (意見の変更理由)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?

	2011	2012	差	
1	2	6	4	基金制度が導入され、顕著に改善されたため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	基金化によって、非常に使いやすくなった。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	5	3	基金化による科研費が増加したことにより、研究期間全体で弾力性を持った計画実施が可能になった。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	4	3	科研費を得ることができ、研究を進めることができるようになった。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	5	3	越年度手続が容易になった(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	5	3	旧制度に比べ大変良くなった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	研究費の使用の融通性が向上しており使いやすくなってきていると思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
8	3	5	2	基金制度の導入など、改善努力があった。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	4	2	基金ができ、次年度繰越が可能になり、使いやすさが向上した。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	4	2	基金化されたものは使いやすくなった。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
11	3	5	2	明確なので使いやすい。自由度は少ないと感じているから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
12	4	6	2	科研費の基金化は、経費が有効的に使いやすくなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	5	2	部分的にはあるが基金化が導入されて、だいぶ改善されてきている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	5	2	年度間繰り越しなどに配慮が見られるようになってきたと感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	5	2	他の基金と比べると使いやすい(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	1	3	2	基金化が導入されたため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
17	2	4	2	科研費の年度間繰り越しが可能となり改善された。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	4	2	入金の時期、繰越し等緩和され使いやすくなった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	3	2	基金分が自由に繰り越しできて、使いやすい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,女性)
20	3	5	2	基金化が行われたことは、大変評価できる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	3	2	基金化が進み、随分改善されたところを感じられる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	4	2	2011年度は震災の影響で科研費が分割支給されたが2012年度は適切に支給されたため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	3	2	来年度から、予算の年度繰り越し使用が、認められるようになったことは、意義が大きい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	4	2	基金化によりある程度使い易くやってきたと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
25	3	5	2	繰り越しなどが改善された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	1	3	2	学内制度が変わったため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	5	2	科研費の基金化により、かなり改善が進んだ。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	2	4	2	科研費の基金分を実際に活用した結果(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	さらに全種目の基金化の拡大を希望する(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1	基金化され、自由度が上がったことを実感したため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1	研究費の年度間繰越ができない研究費が多い中で、科研費は比較的使いやすい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1	年度間繰越ができるようになり、継続課題であれば4月から3月下旬ごろまで使用可能であるため(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	2	3	1	科研費の基金化が進んだため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	5	1	トータルとしては、まだまだ不十分だが、基金化の拡大によって使いにくさが緩和される方向が見えてきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	3	1	繰り越しの申請が簡略化されてきていると思うから。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	2	1	年度間繰越が可能になり、かなり使いやすくなったが、相変わらず1月,2月,3月,4月という一年の1/4に相当する期間で物品購入や委託解析の発注がしにくく、研究計画にも影響することがある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	4	5	1	基金化や費用間流用の緩和により使いやすくなってきた。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	2	3	1	部分的に基金化が進み改善しつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
39	3	4	1	基金化が進んでいるため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	1	2	1	基金型の科研費種目が増えたことで、繰越が少し容易になった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	4	1	随分改善されつつあります。年度を跨って使えるのは嬉しい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	5	1	基金化によって改善している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

43	2	3	1	科研費の基金化が拡張され、年度繰り越しが容易になり、研究の進捗に応じた運用の柔軟性が増したため。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
44	2	3	1	基金制度の導入で改善されつつある。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
45	1	2	1	基金化により、若干ではあるが改善された(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
46	3	4	1	研究費の年度間繰越制度によって使いやすくなっている。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
47	4	5	1	基金化が拡大しているため(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
48	3	4	1	基金化が広がり繰り越しなど使いやすくなってきていると考える。合算使用については使いやすくない。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
49	5	6	1	繰り越し制度や基金化が進み、使用しやすくなった。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
50	2	3	1	基金化の導入によって、使いやすさが向上した。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
51	3	4	1	様々な工夫が加えられつつある(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
52	4	5	1	基金化の効果を認識したため。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
53	2	3	1	基金化により、年度末に必要なものを減らすことが減少した。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
54	4	5	1	不具合をあまり感じない。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
55	1	2	1	基金化に伴い、幾分使い易くなった。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
56	1	2	1	年度繰り越しが可能になっている。しかし繰り越しが大変。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
57	1	2	1	一部基金化により自由度が増したが、研究推進に必須の備品購入になぜ制限が多いのか。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
58	3	4	1	科研費の基金化が萌芽・基盤Bなどにも進んだため。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
59	4	5	1	最近の制度の変更を実感し、随分改善されたと感じられるため。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
60	3	4	1	年度繰越の導入は研究者側にとって極めて有効。やむを得ない事情(震災、円高等)が考慮可能。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
61	1	2	1	繰り越しが可能になったため(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
62	2	3	1	一部の科研費が基金化され、以前よりは使いやすくなったため。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
63	2	3	1	年度間繰り越しの認知度があがり、使いやすくなったから。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
64	1	2	1	入金時期や採択の有無が国会運営に振り回されるのは問題だが、繰り越しがしやすくなったのはよい。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
65	4	5	1	研究費の年度間繰越等は研究費の使いやすさに役立っている(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
66	2	3	1	使いやすくなるような運営を心がけてきた(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
67	3	4	1	本年度開始の科研費から繰り越し制度の便利さを体験した。入金の時期は遅い。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
68	2	3	1	年々制度が改善されているため。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
69	3	4	1	年度間繰越が一部可能となった。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
70	2	3	1	年度間繰り越しが、反映されて改善傾向へ。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
71	4	5	1	基金化で繰り越し等が容易になり、使い易くなったから(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
72	2	3	1	科研費が一部基金化されたことによって、いくらかは改善したと思う。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
73	2	3	1	基金になって状況は少し良くなった。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
74	1	2	1	基金化により、研究費が使いやすくなったように思う。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
75	1	2	1	研究費の年度間繰越は文科省が研究者の声を拾って頂き制度化してくださったにも関わらず、未だ多くの大学事務が年度間繰越に対応していない部分が多い。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、女性)
76	4	5	1	基盤研究などでの基金化がされ、年度をまたいだ運用が可能になり利便性が大幅に向上した。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
77	3	4	1	年度間繰り越しができるようになってきたので。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
78	2	3	1	JSPS の努力により、ずいぶん、改善されたように思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
79	1	2	1	繰り越しが部分的に可能になった(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
80	1	2	1	他の変な予算よりも使いやすいことを実感した。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
81	2	2	0	基盤SやAも、ある程度の割合を繰り越せるようにするべきだ。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
82	4	3	-1	さほどメリットを感じない(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
83	5	4	-1	大枠でいえば以前よりかなり使いやすくなった。しかし、細かいことでの制約はかえって細かく説明が求められ使いにくい一面も目立つ(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
84	3	2	-1	基金化されている研究費とそうでない物が両方存在するなど分かりづらい。全て基金化されるべきと思う(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
85	3	2	-1	繰越手続きが若干厳しくなっている。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
86	3	2	-1	年度間繰越も、結局は煩雑な書類の準備が必要で、積極的に利用しようという気にはあまりならない。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
87	4	3	-1	すべての科研費が簡単な手続きで次年度へ繰り越せるようにすべき。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)

88	5	4	-1	交付時期が過去と比較すると早くなり、基金化も可能となったが、若手研究者に年度初めに交付できればさらによい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
89	4	3	-1	学内の事務処理に時間がかかっている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	6	5	-1	年度繰り越しが殆ど行われていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
91	2	1	-1	無いよりはもちろん良いが、使いにくい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	5	3	-2	複数の研究費をまとめて高額機器を買うことが、まだ難しい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
93	5	3	-2	研究者が発注できないので、緊急に必要な場合に困る。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	5	3	-2	年度の初めから、年度末まで途切れなく使えるようにしてほしい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
95	6	4	-2	年度途中の公募が多く、4月から時間的余裕をもって使用可能な研究費であることが望ましい(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	4	2	-2	必ずしも将来に役立つテーマが選定されているとは言えない、仕方ないことかもしれないが、選定・評価者の専門能力の範囲に限界があるように見える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
97	5	2	-3	以前の大学に比べると使用時の提出書類が多く、また使用に対する制約が異常に厳しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	6	2	-4	支払いの開始が遅いと感じた。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)

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。

		2012年度調査										各年の指数					指数の変化						
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	3	0	1	5	21	40	15	82	7.5	6.2	7.3	8.1	7.3	7.5	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	0	2	0	3	5	10	8.2	6.9	8.3	9.2	8.1	8.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	142	14	32	59	147	200	149	601	7.1	5.5	7.1	8.3	7.0	7.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	127	12	32	61	156	221	144	626	7.1	5.6	7.1	8.2	7.0	7.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	女性	18	2	1	5	12	22	25	67	7.8	6.2	7.7	8.9	7.4	7.8	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
年齢	39歳未満	47	9	11	11	55	53	58	197	7.1	5.6	7.1	8.6	7.0	7.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	40～49歳	58	4	13	27	48	77	59	228	7.1	5.5	7.1	8.4	7.2	7.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	35	1	6	22	41	71	38	179	7.2	5.6	7.1	8.2	7.1	7.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	60歳以上	5	0	3	6	24	42	14	89	7.3	5.9	7.1	8.0	7.0	7.3	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
所属機関区分	大学	107	12	31	55	147	212	157	614	7.2	5.6	7.2	8.4	7.1	7.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公的研究機関	38	2	2	11	21	31	12	79	6.9	5.4	6.9	7.9	6.7	6.9	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	113	11	20	37	106	138	113	425	7.2	5.6	7.1	8.4	7.2	7.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネージメント	14	0	1	4	20	35	16	76	7.6	6.2	7.3	8.2	7.4	7.6	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	17	3	12	25	40	69	37	186	6.9	5.3	7.0	8.1	6.8	6.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	1	0	0	0	2	1	3	6	8.3	6.3	8.3	9.2	7.4	8.3	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	3	0	2	4	20	39	16	81	7.6	6.2	7.3	8.2	7.3	7.6	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	部・室・グループ長、教授クラス	40	3	9	32	44	87	52	227	7.2	5.5	7.2	8.2	7.2	7.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	56	3	14	21	57	68	63	226	7.2	5.5	7.1	8.5	7.0	7.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	研究員、助教クラス	45	8	8	9	46	49	38	158	7.0	5.5	6.9	8.3	6.9	7.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	1	0	0	0	1	0	0	1	6.0	5.4	5.8	6.3	4.7	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	32	8	11	19	67	89	63	257	7.2	5.7	7.1	8.3	6.9	7.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	任期なし	113	6	22	47	101	154	106	436	7.2	5.6	7.1	8.3	7.2	7.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	69	6	18	34	107	149	121	435	7.4	5.8	7.3	8.5	7.3	7.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公立大学	14	2	3	6	6	19	11	47	7.0	5.2	7.2	8.3	7.1	7.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	私立大学	24	4	10	15	34	44	25	132	6.7	5.2	6.8	8.0	6.6	6.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	8	2	4	8	25	40	47	126	7.8	6.2	7.7	8.9	7.8	7.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第2グループ	43	4	16	18	44	68	42	192	6.9	5.4	7.0	8.2	6.8	6.9	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	第3グループ	26	1	6	10	38	45	28	128	7.2	5.7	7.0	8.2	7.0	7.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	第4グループ	30	5	5	19	40	59	40	168	7.1	5.5	7.1	8.3	7.1	7.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	18	0	4	5	15	30	33	87	7.9	6.4	7.8	8.9	8.0	7.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学	44	6	12	18	52	60	48	196	7.0	5.4	6.9	8.3	7.0	7.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	18	1	4	7	16	19	13	60	6.9	5.3	6.8	8.2	6.7	6.9	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	保健	26	5	10	19	52	70	43	199	7.0	5.5	7.0	8.2	6.9	7.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
全回答者(属性無回答を含む)		145	14	33	66	168	243	169	693	7.2	5.6	7.1	8.3	7.1	7.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1

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(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。



Q1-20 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	3	6	3	とても重宝している。年度末に会計合わせを合わせる必要が無くなったのでありがたく感じている。スタートしてから予測とは違った結果となった場合に変更出来るところは大きいから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
2	2	5	3	繰り越しが出来るようになって,計画的出費が可能となった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	役立つ方法が整備されたため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	6	2	当然役に立っています.どんどん対象予算を増やしてください。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	大きな研究費区分については基金化されていないが,少額については改善。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2	越年度手続が容易になった(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	学内制度が変わったため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	5	2	研究機関も,基金化への対応が行われ,使いやすくなっていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	5	6	1	基金化された資金を実際に幾つか獲得して,その使い勝手の良さを痛切に実感した。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	まだ利用していないが,精神的に楽になった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	最近の制度の変更を実感し,基金化は役立つと感じられるため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	事務も含め,制度が浸透してきたことにより,適切な実施ができるようにはなってきた。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	4	5	1	基金化の枠が広がったため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	非常に役に立っている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
15	3	4	1	基金化で越年で使いやすくなった。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	4	5	1	基金化は研究の効果的実施に役立っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	基金化が浸透してきている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
18	5	6	1	複数年度にわたって利用できるようになり,年度末の使い切りが無くなり,運用し易くなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	今年度初めて基金化を体験した(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	5	1	研究費の効率的な執行が可能になった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	科研費の基金分を実際に活用した結果(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	1	0	研究費の年度間繰越は文科省が研究者の声を拾って頂き制度化して下さったにも関わらず,未だ多くの大学事務が年度間繰越に対応していない部分が多い。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
23	5	4	-1	同時に資金の大型化が進んでいる気がする.これは弊害となっている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	5	4	-1	思ったほどは使い勝手が好くなったようではない(悪くはないが)。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	5	4	-1	期待をしたが,まだその効果は不十分である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	6	5	-1	リスクを取りたくない事務側は原則使い切りを明確に要望.年度繰越を明らかに嫌がっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	6	5	-1	期間を越えても使えるようにできればよい.無駄な税金使用を省くのにも貢献すると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	4	-1	まだ所属組織では複数年度研究費制度は行われていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	5	3	-2	結局,あまり役に立ってないことがわかってきた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	1	-2	基金化したものの,何がどう変わったのかさっぱりわからないのが現状です.余計なペーパーワークが増えただけのような気がします(2部同じような資料を作らなくてはいけないなど)(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	3	22	35	20	5	0	85	4.0	3.0	4.2	5.3	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	3	2	1	1	0	10	2.8	1.4	2.8	4.6	4.1	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	14	245	291	115	48	25	5	729	2.2	1.2	2.4	3.5	2.3	2.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	10	215	295	138	61	30	4	743	2.4	1.4	2.6	3.9	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	4	36	21	14	8	1	1	81	2.0	0.9	2.0	3.8	1.9	2.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
年齢	39歳未満	9	83	79	32	22	16	3	235	2.5	1.2	2.4	4.1	2.6	2.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	2	102	110	49	15	7	1	284	2.0	1.2	2.3	3.4	2.2	2.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	2	62	94	39	14	2	1	212	2.1	1.4	2.4	3.5	2.2	2.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	1	4	33	32	18	6	0	93	3.8	2.6	3.8	5.1	3.7	3.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
所属機関区分	大学	14	226	275	124	54	23	5	707	2.3	1.3	2.4	3.7	2.3	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	0	25	41	28	15	8	0	117	3.0	1.8	3.0	4.6	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	11	184	203	80	36	20	4	527	2.2	1.2	2.3	3.5	2.3	2.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主にマネジメント	0	6	32	28	18	6	0	90	3.7	2.5	3.8	5.1	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	3	60	76	43	15	5	1	200	2.3	1.4	2.5	3.9	2.3	2.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	0	1	5	1	0	0	0	7	2.0	1.9	2.5	3.1	2.4	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	1	3	22	33	19	6	0	83	4.1	3.0	4.2	5.4	4.0	4.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	2	77	117	52	15	3	1	265	2.1	1.4	2.5	3.5	2.3	2.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主任研究員、准教授クラス	3	96	114	40	20	7	2	279	2.1	1.2	2.3	3.3	2.1	2.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	8	75	63	27	14	14	2	195	2.3	1.1	2.3	3.8	2.5	2.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	0	0	0	0	1	1	0	2	7.0	5.8	6.7	7.5	5.5	7.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	7	78	92	57	37	17	1	282	2.8	1.5	2.8	4.5	2.7	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期なし	7	173	224	95	32	14	4	542	2.2	1.3	2.4	3.5	2.3	2.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学種別	国立大学	9	156	199	78	41	17	4	495	2.3	1.3	2.4	3.7	2.4	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	2	16	24	12	5	1	1	59	2.4	1.5	2.6	3.9	2.5	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	私立大学	3	54	52	34	8	5	0	153	2.1	1.2	2.4	3.8	2.2	2.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	1	50	50	16	8	7	2	133	2.2	1.1	2.2	3.3	2.4	2.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第2グループ	2	72	93	41	19	7	1	233	2.3	1.3	2.5	3.7	2.4	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	7	45	63	25	8	4	2	147	2.2	1.4	2.4	3.5	2.2	2.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	4	59	69	42	19	5	0	194	2.4	1.4	2.6	4.0	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	4	34	44	13	3	5	2	101	2.2	1.2	2.3	3.2	2.4	2.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	工学	5	75	98	33	19	9	1	235	2.2	1.3	2.4	3.5	2.4	2.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	農学	0	37	28	9	4	0	0	78	1.5	0.9	1.8	2.9	1.5	1.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	保健	5	74	83	41	14	6	2	220	2.2	1.2	2.4	3.7	2.2	2.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		14	251	316	152	69	31	5	824	2.4	1.4	2.5	3.9	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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。

Q1-21 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	5	3	異動により、研究に集中できる環境になったため。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	1	4	3	今年度,研究支援者が多数採用(雇用)された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
3	3	5	2	組織マネジメントの工夫等により顕著な改善が見られたため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	会議の時間,回数は減少傾向にある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	最近研究以外の業務が減ってうれしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	5	6	1	本年度に入り,administration業務の整理がなされ,研究教育環境が整備されたため(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	4	1	URA事業の採択を受け,研究支援体制の拡充を進めているため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	URAの導入により,少し改善した(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	負荷の均等化を考慮しつつある(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	3	1	24年度よりURA制度を導入し,文科省の補助事業の支援もあり,研究支援体制が充実して来た。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	講義科目の削減が学部で行われている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	平成21年度教育研究高度化のための支援体制整備事業に採択されている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	事務による研究支援の充実をはかっている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	大学としてそのような方向にある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	学内で文科省の関連事業が稼働しているためやや向上。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	十分では無いものの,リーダーの裁量経費が研究支援者の確保などに当てられているため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	1	1	0	書類の増加など悪化している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	全てを教員自身が処理するため時間がない。事務処理に丸1日忙殺される事も少なくない。過去1年半,休日出勤は数多くあるが,夏休み期間中ですら1日も休んでいない。この状況で研究と大学業務をこなしている状態。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1	研究の発展に見合った人件費が不足している。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
20	4	3	-1	工夫はされているが,大学運営等に関する業務が年々増加し,研究時間の確保が難しくなっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	2	-1	研究支援者の減員で益々悪化(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	2	-1	若手研究者の数が減り,研究以外に時間を割くことが多くなったが,研究時間の確保については何の取り組みもなされていない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
23	3	2	-1	成果があり,活躍する研究者ほど,マネジメントの支援が相対的に手薄になる傾向が助長されていると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	2	-1	設備に関する安全管理関係で提出しなければならない書類が多すぎる。機関として専門の事務職員を雇えるようなシステムが必要。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
25	2	1	-1	ますます厳しくなってきた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	かかわるプロジェクトの増加。また,支援は研究科でなく全学組織。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1	新たな大学院プログラムなどが急増し,研究時間が確保しにくくなった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
28	3	2	-1	教育,診療のウエイトが大きくなっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	個人の裁量に委ねられており,組織としての工夫や具体的な提案,試みがない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	研究,教育の質を向上させるという,PDCAが回っていないように思われる。簡単ではないが,努力すべきと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	マンパワーが不足している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1	実感としてますます研究時間の確保が難しくなってきた(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	優秀な人材の確保と彼らによるサポートが足りていないため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
34	2	1	-1	学部の仕事を多く割り与えられるものと,免除されるものが2分化しており,仕事量の多い教員は研究時間が十分には取れないため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	5	4	-1	取り組みをしているが,教育にかかわる時間が多くなってきており,厳しい状況と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	2	-1	教育にかかる時間,入試対策にかかる時間が増加傾向にある(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	講師から准教授になったことで,様々な仕事が増え,研究時間が減少した。設問のような取り組みは不十分とさらに感じるようになった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1	雑務が増えて研究の時間が確保できない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	2	1	-1	さまざまな理由により、教育にかかる時間、マネジメントにかかる時間が増える一方である。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
40	2	1	-1	学事や大学運営などで教員にかなりの負担がかかっていると思います。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
41	2	1	-1	必要性の感じられない会議、終了時刻のわからないダラダラとした会議などがあり、研究時間がしっかりと確保できていない。また、講義、委員会活動などの校務も各教員にバランス良く割り当てられているとは考えにくい。そのため、組織マネジメントなどにおいてさらなる工夫の余地があると思われる。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
42	4	3	-1	様々な業務が増える中、支援体制は不十分。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
43	4	3	-1	有期雇用職員総数を制限されるなど、研究支援者の確保が困難になって来ている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
44	3	2	-1	規制庁発足でますます研究業務以外が増えると思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
45	3	2	-1	研究予算の削減により研究支援者の確保等が難しくなってきた。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
46	4	3	-1	要員、支援者が削減されている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
47	3	2	-1	研究以外の雑用が多く、研究するための時間を十分に確保できない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
48	3	2	-1	事務書類や会議運営などに改善の余地がある(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
49	2	1	-1	評価が多すぎる。もっと簡便にすべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
50	3	2	-1	定員枠、予算枠等の縛りがあり、実働スタッフが増やせない(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
51	2	1	-1	センシウム研究など対外的・社会的な要求から来る仕事が増えたため(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
52	5	3	-2	それなりに改善されてきているが、まだまだ、工夫の余地がある。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
53	4	2	-2	研究時間が不足しているから、相変わらず形式的な会議が多い。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
54	4	2	-2	政策誘導型の予算は、研究時間の確保にたいして大きな障害になることがわかった。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
55	4	2	-2	自由なお金が少ないためスタッフが不足している。すべて(事務業務も)教員が引き受けている。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、女性)
56	4	2	-2	研究以外の様々な用務が増え続けている(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
57	4	2	-2	組織の人員削減等や頻繁な入れ替わりが見受けられるため。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	4	1	-3	大学に正規職員が少なく広い視野にたつて組織運営をサポートできる人が少ない。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
59	5	2	-3	プロジェクトの乱立によって、参加義務のあるシンポジウムなどが増え、研究時間の確保に支障をきたしている。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
60	4	1	-3	病院併設型の研究所では、臨床業務がほとんどの時間を占めるため、研究を行う時間がない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	14	33	21	9	7	0	84	3.1	2.0	3.1	4.6	2.7	3.1	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	3	2	1	0	1	10	3.0	1.4	2.8	4.6	3.9	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	45	291	252	78	43	27	7	698	1.9	1.0	2.1	3.2	1.9	1.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	39	267	268	91	50	30	8	714	2.1	1.1	2.2	3.3	2.1	2.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	女性	7	41	20	10	3	4	0	78	1.7	0.8	1.6	3.1	1.5	1.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
年齢	39歳未満	26	93	63	23	23	13	3	218	2.2	1.0	2.1	3.9	2.1	2.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	40～49歳	12	122	102	24	13	10	3	274	1.8	0.9	1.9	3.0	1.9	1.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	6	76	88	32	6	4	2	208	1.9	1.1	2.2	3.2	1.8	1.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	2	17	35	22	11	7	0	92	3.0	2.0	3.0	4.6	2.6	3.0	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
所属機関区分	大学	42	267	252	83	44	25	8	679	2.0	1.1	2.1	3.3	1.9	2.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公的研究機関	4	41	36	18	9	9	0	113	2.4	1.1	2.4	4.1	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	37	212	168	63	31	22	5	501	2.0	1.0	2.0	3.3	2.0	2.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	1	17	37	21	9	5	0	89	2.8	1.9	2.9	4.3	2.6	2.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	6	78	79	17	13	7	3	197	2.0	1.1	2.1	3.1	1.8	2.0	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	その他	2	1	4	0	0	0	0	5	1.6	1.8	2.3	2.8	2.0	1.6	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	2	12	31	22	10	7	0	82	3.2	2.1	3.2	4.7	2.6	3.2	-	-	-	0.6*	-	-	-	0.6
	部・室・グループ長、教授クラス	5	102	107	33	13	5	2	262	1.8	1.1	2.1	3.1	1.8	1.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	17	117	97	23	14	11	3	265	1.8	0.9	1.9	3.1	1.9	1.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	22	75	53	23	16	11	3	181	2.3	1.0	2.2	3.9	2.2	2.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	0	2	0	0	0	0	0	2	0.0	0.4	0.8	1.3	1.0	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	18	93	92	45	22	15	4	271	2.4	1.2	2.4	4.0	2.2	2.4	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	任期なし	28	215	196	56	31	19	4	521	1.9	1.0	2.1	3.2	1.9	1.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	30	189	171	54	36	18	6	474	2.1	1.0	2.1	3.3	1.9	2.1	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	公立大学	3	22	24	9	2	1	0	58	1.8	1.1	2.2	3.2	1.7	1.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	私立大学	9	56	57	20	6	6	2	147	2.0	1.1	2.2	3.3	2.2	2.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	5	49	42	18	9	6	5	129	2.4	1.1	2.3	3.9	2.1	2.4	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	第2グループ	12	101	71	25	17	8	1	223	1.9	0.9	1.9	3.2	1.8	1.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第3グループ	13	50	54	19	13	5	0	141	2.1	1.2	2.3	3.5	1.9	2.1	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	第4グループ	12	67	85	21	5	6	2	186	1.9	1.2	2.2	3.1	2.0	1.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	9	50	25	9	6	4	2	96	1.8	0.8	1.6	3.1	1.6	1.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	工学	20	77	87	28	18	6	4	220	2.2	1.2	2.3	3.4	2.1	2.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	農学	2	37	24	9	4	2	0	76	1.6	0.9	1.7	3.1	1.7	1.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	保健	11	89	86	20	10	8	1	214	1.8	1.0	2.0	3.1	1.7	1.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
全回答者(属性無回答を含む)		46	308	288	101	53	34	8	792	2.1	1.1	2.2	3.3	2.0	2.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1

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。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。



39	1	2	1	事務室にて若干の関連業務を実施しており、昨年、今年については機能した。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
40	2	3	1	所轄官庁で検討が始まったが、実態はまだほとんど変わっていない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
41	3	4	1	情報提供が的確に行われてきている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
42	2	3	1	若手を中心に専門人材が育ちつつあるため(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
43	2	2	0	議論が始まったところで、実現に向けた今後の検討に注目している。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
44	2	1	-1	重要性が増しているにもかかわらず、組織的な人材育成、制度設計は全く進捗していない(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
45	2	1	-1	教授の管理業務を低減する対策を、部局レベルで行う必要性は増している。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
46	3	2	-1	成果があり、活躍する研究者ほど、マネジメントの支援が相対的に手薄になる傾向が助長されていると思う。現時点では、支援人材は、主として、大学事務・執行部の支援に全力が注がれているように見受けられる。個別研究者まで恩恵が行き渡っていない。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
47	3	2	-1	かかわるプロジェクトの増加。また、支援は研究科でなく全学組織。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
48	2	1	-1	リサーチアドミニストレータの配置や業務分担の設計が不十分である(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
49	3	2	-1	当該大学においては若干その機運が薄まってきている。補助金による再活性化が必要である。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
50	4	3	-1	十分に整備されていないので、今後の課題と思っている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
51	3	2	-1	ごく一部の意欲ある方を除き、支援業務が形式化してきており、実質的な補助になっていないことが多い。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
52	2	1	-1	人員が少なくなり手がまわらない(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
53	2	1	-1	そういった専門人材はいない(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
54	2	1	-1	人件費の枠から確保が困難(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
55	2	1	-1	予算の福島シフトでほとんど困難。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
56	4	3	-1	組織の合理化が進むのに伴って、事務方に余裕がなくなってきており、このような取り組みが後退している印象。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
57	3	2	-1	人件費縮減のため、当該人材確保のための条件が悪化しつつある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	4	3	-1	組織的な育成がなされていない。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
59	4	2	-2	前回の評価基準を思い出せないが、業務のほとんどが教員の個人負担になっており、リサーチアドミニストレータが十分であるとは思えない。経費削減が続いていることから、今後も促進していくとは考えにくい。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
60	3	1	-2	ほとんどいないようだ。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、女性)
61	5	3	-2	地方大学ではきわめて不足(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
62	4	2	-2	よくやっておられた方が退職したが、その補充がない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
63	4	2	-2	自分で一から調べて実行まで求められることが多いと感じたから(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
64	4	1	-3	期間雇用で本当に優秀な人を採用するのが困難となっている。ノウハウの蓄積もできていない。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	4	18	28	17	15	3	85	4.7	3.3	4.6	6.3	4.7	4.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	3	1	1	3	2	10	6.0	3.1	6.7	8.1	6.4	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	10	78	158	153	143	149	52	733	4.8	2.8	4.8	6.9	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	8	70	159	167	149	152	48	745	4.8	2.9	4.8	6.8	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	女性	2	12	20	15	12	15	9	83	4.6	2.4	4.4	7.0	4.5	4.6	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
年齢	39歳未満	5	26	50	41	50	45	27	239	5.0	2.8	5.1	7.1	5.2	5.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	40～49歳	4	28	54	62	51	68	19	282	5.0	3.0	4.9	7.1	5.0	5.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	1	24	55	50	42	34	8	213	4.3	2.6	4.3	6.2	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	0	4	20	29	18	20	3	94	4.8	3.3	4.7	6.6	5.1	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
所属機関区分	大学	8	75	156	161	133	138	50	713	4.7	2.8	4.6	6.8	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	2	7	23	21	28	29	7	115	5.2	3.2	5.4	7.1	5.5	5.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	8	61	109	101	102	116	41	530	4.9	2.8	4.9	7.0	5.0	4.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	1	6	19	24	18	18	4	89	4.8	3.1	4.7	6.6	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	1	15	50	55	39	32	11	202	4.6	2.9	4.4	6.3	4.6	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	0	0	1	2	2	1	1	7	5.7	4.0	5.4	7.1	5.8	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	0	4	19	28	15	15	3	84	4.6	3.2	4.5	6.3	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	0	30	60	61	50	55	11	267	4.5	2.7	4.5	6.6	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	6	28	62	53	57	57	19	276	4.8	2.8	4.8	6.9	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	4	20	38	40	37	40	24	199	5.1	3.0	5.1	7.3	5.3	5.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	0	0	0	0	2	0	0	2	6.0	5.4	5.8	6.3	6.5	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	2	27	52	63	56	61	28	287	5.1	3.1	5.0	7.1	5.2	5.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	8	55	127	119	105	106	29	541	4.6	2.7	4.6	6.7	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	3	53	109	112	89	97	41	501	4.8	2.8	4.7	6.9	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	3	9	13	7	14	10	5	58	4.6	2.4	5.0	6.8	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	私立大学	2	13	34	42	30	31	4	154	4.6	2.9	4.5	6.5	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	0	7	18	17	28	45	19	134	6.1	4.2	6.5	7.8	6.0	6.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第2グループ	1	25	56	62	35	41	15	234	4.5	2.7	4.3	6.5	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	4	21	37	39	34	16	3	150	3.9	2.4	4.1	5.8	4.1	3.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第4グループ	3	22	45	43	36	36	13	195	4.6	2.7	4.5	6.7	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	2	7	14	23	25	24	10	103	5.5	3.7	5.5	7.2	5.4	5.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	3	24	50	46	46	53	18	237	4.9	2.8	4.9	7.0	5.0	4.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	農学	1	13	24	17	7	13	3	77	3.8	2.1	3.5	5.9	4.0	3.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	保健	2	28	50	50	43	36	16	223	4.5	2.6	4.5	6.5	4.8	4.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
全回答者(属性無回答を含む)		10	82	179	182	161	167	57	828	4.8	2.8	4.7	6.8	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	4	3	競争的資金によって改善されている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	研究設備等の導入が進み研究人材育成への環境が整ってきたため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	本人のやる気さえあれば,創造的研究をおこなうための設備は整ってきている。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	少なくとも自身が関与する設備についてはある程度満足している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	エネルギー環境棟の新規設立(建設中)により研究の発展と人材影響に良い影響をもたらすと思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	創造的・先端的な研究ができないのは,施設や設備が主要な要因ではないと考えるようになったため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	人材の育成に設備も必要であるが,施設や設備だけの問題ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
8	5	6	1	研究科内での交流が盛んで,生命科学という土台を共有する異分野の研究室間で共同研究が出来る基盤が整いつつある(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
9	1	2	1	現状は不十分であることに変わりがないが,施設・設備整備や改善は我々自らの自浄努力で可能な部分が大きい。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	TIA(つくばイノベーションアリーナ)施策の一環で,リソグラフィ装置,蒸着装置など,ナノ試料製作用共用設備の充実が最近なされたため。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	若干ではあるが整備が進んできた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	科研費獲得の甲斐あり整備が整ってきた(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	2	3	1	若干ずつではあるがよくなりつつあるように思える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	共同利用機器が増えつつある(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	十分とは言えないが,長期的に施設設備の更新は行われつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	分野により重点的に充実に努めてきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	サーバシステムや無線LANのシステムが導入されたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
18	3	4	1	充足される方向にあると考えている。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	古くなった解析機器を新規購入できたため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
20	3	4	1	新たな施設・設備が増えた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1	「優れた人材」は,研究施設の程度とそれほど大きく関連しないように思われたため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
22	3	4	1	新たな研究施設・設備の整備が進んでいるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	1	0	大型機器の更新・アップデートがほとんど不可能な実態があり,危機的状況を迎えている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	2	0	スペース,資金,人材面全てに関して不十分.能力ある若手に気の毒。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	5	4	-1	新キャンパスへの移転が,震災の影響等によって遅れている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	2	-1	施設・設備は整っているが,研究者の時間的なゆとりが減少して人材育成に支障を来している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	6	5	-1	大型機器の維持費や更新が進まなくなった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	3	-1	時代の流れで,現状の装置は老朽化するし,新採用の研究者は,進化した装置が必要であり,現状が十分であることは重要でない場合がでてくる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1	設備の老朽化が目立ってきたが,再整備等に関する長期的視点を得られない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	大学の予算がますます厳しくなっており,特に先端的な研究を推進するための新規研究設備が導入できなくなっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	研究設備の老朽化に伴う故障。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
32	5	4	-1	装置の維持,陳腐化への対応が不十分(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	2	-1	大型装置を保守点検,利用講習等を行える専任スタッフ数が少ない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	3	2	-1	校費がより削減されているため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1	必要な設備に対する実質的な議論をしている余裕がなくなっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	他機関はもっと積極的なことが分かったから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	予算不足のため,更新や新規導入が遅れているように感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	3	-1	現在の規模の倍くらいないと,創造的なやりとりをするには物足りない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
39	4	3	-1	研究施設設備は地方大学に行くに従って悪くなる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
40	6	5	-1	設備は十分だが,近年の進化する機器に完全に対応しているわけではないため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

41	3	2	-1	今年度は特に基本的研究環境悪化が著しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	研究内容の変化により,不足を感じるようになった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	5	4	-1	研究費が減ってきている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
44	2	1	-1	ハードもソフトも欠けている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	研究予算の縮減のため,設備の老朽化が進んだ。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	国立,公立は運営費交付金削減,給与削減で環境は悪化の一途。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	基盤的経費の削減で厳しい状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	老朽化が激しいのと,電気代値上げの影響が大である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	6	5	-1	設備は充実しているが,これらを運用するテクニカルスタッフが足りていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	4	-1	研究者間で研究施設・設備の充実程度に差があると思われるため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	4	-1	他の一部の機関よりは十分でないと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
52	6	4	-2	研究を行っていて,装置に依存すると思われる他機関との差を見いだしたことから(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	2	-2	研究対象や研究手法の変更の際に必要な大型機器の取得・利用には現在のところ所属大学だけでは対応できておらず,さらに若手研究者には大型予算の取得が困難である為。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
54	4	2	-2	異動先の設備が不十分。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
55	3	1	-2	独立したことで,不備が目立つようになった。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
56	5	3	-2	教授たちは,大学の運営費を稼ぐために競争的外部資金獲得に時間を取られ,気の毒。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	2	-3	地方大学ではきわめて不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	6	3	-3	機器設備が急速に老朽化しているにもかかわらず,大型機器の導入が最近困難になっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	5	2	-3	本来は充分なのだが,震災後いまだに再稼動が認められず役に立っていない施設が多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	6	3	-3	基礎研究のための大型実験施設は減少傾向にある,あるいは廃止の圧力を受けていると感じるため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	1	-4	建物の老朽化が激しく,研究開発に支障をきたしている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

Q1-26 Part I. 全体について、ご意見等をご自由にお書きください。

- ①研究・教育に携わる部門と事務部門との協力体制が不十分。規則や制度の変更だけでなく、抜本的な意識改革が必要。②定数削減の影響で急速にサポートスタッフが不足している。大学を一律に定数削減するのではなく、大学同士を自由競争させて自動努力で生き残る力のための大学のみを残すべき。③基盤的研究費や研究支援者の人件費を手厚くし、全学で共同利用できるコアファシリティの一層の充実を実現するためのサポートを望む。④若手研究者の研究環境における問題は、非常勤職員としてのポスト研究員が同一の研究環境で研究を継続できないことである。リサーチアドミニストレーターの育成等は徐々に進められてきているが、ほぼ非常勤職員で構成されているため、人材確保を含め今後の支援体制を維持するうえでも大きな問題。労働契約の面で特例措置を講ずるなど、省庁の枠にとられない方策を取るべき。非常勤職員の常勤化を進めるのであれば、総定員枠の撤廃が必要。⑤若手研究者のアカデミアポストや企業への道筋が不足で未整備の状態。業績が給与・研究スタッフ環境に反映されず、トップダウンの施策が必要。(大学、第1G,社長・学長等クラス,男性)
1. 給与の削減,退職金の削減等,大学教員になろうとする大学院生の動機を大きく損なっている。2. 運営費交付金の想定外の削減による大学運営の困難化。3. 大学自体の魅力の大幅な減少4. 労働契約法の改訂による若手研究者の意欲減退。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 20年前に比べると若手の研究環境は大きく改善されている。科研費で海外で発表出来るようになっており、やる気があれば、存分に国際レベルでの研究が可能な環境になっていると言える。むしろ、基礎となるスキルに関する教育が不十分になってきていると感ずる(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 女性研究者の数を増やすためにはまず工学部や理学部などで女性の学生が少ない学科の女子学生数を増加する必要がある。女性,男性に能力の差はなく平等である場合,卒業する女子学生の比率以上に女性研究者を雇用しようとする,逆差別などおかしなことが生じ,男性より実力のない女性研究者が登場することになる。これは,長期的にはかえって女性研究者の地位を下げる恐れがある。女性研究者の増加が叫ばれているが,これを達成するには,とにかく理科系に来る女子学生数を増やすことが急務であると思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究施設の課題は、建物ではなく立地にある。交通が不便なため、移動に多大の時間と労力を要し、教育研究に支障をきたしている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 運営費交付金の1~2%カットを、直ちに中止すべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究補助者,事務担当者の確保が,人員削減の為に確保できず,通常研究経費は建物維持管理費,光熱水料費に消えてしまっているのが,現状である。加えて,自己評価点検資料の作成や各種アンケート調査,制度改革に係わる会議などが頻繁にあり,研究に割ける時間が不足,一日12時間以上の勤務を継続せざるを得ない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 大学教員が若者の憧れる職業になっていない。その原因の大部分は、研究と教育以外の業務の多さである。特に、学内の管理業務や学会活動に伴う業務などは人的支援によって軽減しなければ解決しないと考える。現状では、大学における人材活用という点でも大きな損失になっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 様々な歴史的経緯の所為だと思うが,大学の活力が失われている。日本社会全体にも言えることである。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 全般的に概ね良好である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 将来大学等で研究をすることに魅力を感じるような状況(地位,金銭面を含めて)をつくらない限り,本当に優秀な若手研究者は研究に携わらないようになる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 本専攻のアプレントイスプログラムで,二名のテニュアトラックの准教授がテニュアに採用されたが,独立が保証されるのは3年間だけとの決定がなされてしまった。最初の募集要項の内容とは違う決定で驚いている。この専攻では,若い人が独立のポジションを得ることに対する抵抗があるようだ。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 優秀な若手研究者の確保,とくに日本人の博士後期課程への進学者の激減は,日本の科学技術の発展を妨げる要素になっており,経済的支援の飛躍的向上など思い切った施策が必要と考える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- Nature誌に記事(<http://www.nature.com/news/numbers-of-young-scientists-declining-in-japan-1.10254>)が掲載されているが,私も日本の大学の活力が下がっているのを日々実感している。若手教員が任期付きで雇用される一方,教授は定年を延期するという事態は,日本の大学の国際競争力を間違い無く削ぐ結果になるであろう。本当に強い憤りと危機感を感じており,この場を借りて行政に改善を強く訴えかけたい。また基盤研究費がへり,少額の研究資金にも複数応募して研究資金を確保するようになった結果,評価・報告書作成の数が増えている。もっと,若手が研究に集中出来る環境をしっかりと構築して頂きたい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 日常の多種雑多な業務が多いため,まともに対応すれば本務としての研究活動に集中することが困難となると述べる同僚教員が少なからずいる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- リサーチアドミニストレーターが本当に欲しいです。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 業績評価に膨大な時間を要する雑務(交流事業,学生さんとの親睦会,不登校学生の対応,外国人受け入れのための入管手続き等)を取り入れるためにはどうしたらいいのかを上立場の人達は考えてほしい。ともすれば,研究室の教授すら把握できていない場合がある。博士課程の学生の充足率を増やすために能力の無い学生,素性のよくわからない留学生を受け入れない,もし受け入れたとしても学位取得に満たない場合は卒業を延期してきちんと科学を身に付けてもらうようにする。留年率を減らすために職員が実験を代替しなくてはならないような現状は誰の得にもならない。充足率,留年率の中身について議論すべきではないでしょうか?(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 成果を出し続ける人とそうでない人の待遇に違いがないのはおかしいと思う。成果を出した人には,給与の面や,大学の事務的な仕事の軽減等について配慮があるべき。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 全体に若手研究者,女性研究者にとって難しい状況が継続している。大学等でもそれに対する取り組みが行われているが,必ずしも実施されている対策と求められているニーズが一致していない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 博士課程後期の進学者率低下は非常に深刻な問題である。この問題の本質は,大学側の経済支援やキャリア支援強化で解決されるべき問題ではないことを理解しなくてはならない。やはり,採用側の民間企業等が積極的に後期修士を採用していくことがもっとも重要あり,例えば,私たちの研究機関ではそのニーズにかなう潜在的な能力を有する人材育成(即戦力となる研究開発技術者ではない)は十分なされる体制は出来上がっている。と自負している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 大学等で若手研究者のポストが減少し,安定したポストに就くことの困難な状況が続いており,根本的な改善が必要である。大学院博士課程への進学者が減少しているのも,学生たちがポストの状況を見ているからである。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 若手研究者の安定した雇用の機会拡大が重要。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- ここ3年ほどで随分と改革が進んでいることを実感しますが,現状はかなり厳しいところがあります。所属機関としての課題もありますし,研究室レベルでの課題もあります。研究施設,スペース,予算,人材などについて,もう少し円滑に仕事を展開できる体制に変わっていくことを期待します。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 雇用法の改定により,今後,若手研究者の雇用が逆に難しくなると感じている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 25 残念ながら、前回の調査から本日までの期間に、研究環境は良くなっていない。国立大学法人で働く常勤研究者の給料が一律に下がったことは、マイナス要因であった。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 26 制度上の努力はいろいろなされており、多とするが、それ以上に現場の疲弊ならびに研究者志望者の減少による弊害の拡大が大きい印象を持っている。ただその一方で、海外(アジア内外)から日本を留学先として選択する動きが徐々に拡大しており、希望も見える。ただし、実際に受け入れてみて分かったことだが、日本では受入教室等に、一時的にせよ、もの凄い事務的負担増・しわ寄せが起こるシステムとなっており、周囲の理解を得ることが難しい場合がある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 種々の書類作成に時間が取られる事が多く、研究時間を十分に確保することが難しくなっている。周りの多くの研究者がなんとかならないのかと問題になっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 文部科学省の科研費の額の少なさと重複規定の厳しさに問題があることはほとんどすべての研究者が感じていることと考える。生命科学系であるが、現在の基盤研究の予算では十分な研究がおこなえるとは思えない。重複規定を厳しくするならそれなりの予算をつけるべき。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 予算・人材ともに不足による状況悪化の一途をたどっている。人材がなければ継承されるべき過去の研究資産も灰燼に帰す回復不能の分岐点が目前に迫りつつある。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 30 少なくとも本学においては、施設・設備は充分だと思ふ。研究者の多様性・流動性の確保については、形式的にシステムを作っただけでは改善されない。文科省側が主導して何らかのインセンティブを持たせることが必要と考える。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 31 事務的な仕事の数が多すぎる。研究支援・事務支援に従事する構成員を研究機関全体として雇用できるようなシステム・財源の整備が必要と感じる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 32 外国人研究者について、特に中国、韓国から来る人は、英語もしゃべれるが、日本語も堪能な人が多い。研究所内の公用語を英語にしても、相手が日本語が使えると、留学経験がない日本人の多くにとっては、研究内容の話し合いで誤解が生じないように、つい日本語で会話してしまう。我々が、日本にいながら、英語を中心とした、他言語を不自由なく使えるようになるためにも、日本語よりも英語の方が得意な外国人が増えればよいと思う。これは、完全に個人の願望です。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 33 研究職や研究者をある程度理解した人がアドミニストレーター職に就いてくれることによって、必要な費用・設備や人材など研究者の目線で見ることができ、よりサポート力が増すと思う。現在のままでは研究者は研究以外のことに費やす時間が多すぎる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 34 研究推進のための研究者、研究支援者の雇用条件を整える必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 人件費削減に伴い、若手助教のポストが減少していることは、キャリアパスの問題からも大問題である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 特に若手研究者、女性研究者については、積極的に研究の場を提供している。特に、複数領域での連携研究の実現の為、連携研究を模索するための学内ポスターセッション等各種の施策を行っている。併しながら、特に若手の研究者については、委員会などの校務の負担も少なくなく、研究に専念できる環境づくりがより一層求められる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 若手研究者の割合が比較的小さいので、質の向上に努めつつ増加させて必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 iPS 研究等、今後の国家基盤となる研究に重点的に予算を配分して頂くと同時に、それ以外の一般の基礎研究にも裾野を広く研究資金を充てて頂く事によって、中長期的に研究業界全体の底上げと人材確保に繋がると考えられます。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 法人化後、研究環境と人材育成の現場に時間的・財政的なゆとりが減少して、ボディーブローの様に厳しさを増している。特に、若手人材の確保では将来の人材難が懸念される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 博士号取得者の進路を開拓する必要がある。特に企業や官庁で博士号取得者をもっと受け入れるべき。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 業績評価しても個人に対する返答が無い。充分なのか、もっと頑張らなければならないのか、所詮自己評価するしかない。また業績が全く無い者、学会発表を論文に装う者(抄録をさも論文のように審査付きと称して記入する等)に対してペナルティも全く無い。そういう点検評価は時間の浪費というより、業績を書かされる側も全く無駄な時間である。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 42 予算が減っている状況下は、改善の余地は無いように思われる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 43 研究施設の改修が進んではいないが、耐震性能が基準より上のため改修が見送られるケースがあり、昨今の電力不足のため先端研究の遂行に支障が生じつつある。自前のスペースチャージなどでLED化を進めるなど対応しているが、抜本的な設備の省エネ化を進めるために、改修あるいは取り壊して新設すべき施設が多く、環境面からの施設の見直しが必要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 今年度、国家公務員の給与削減に準じて国立大学の教員給与も大幅に引き下げられた。これは優秀な人材確保という面では明らかにマイナスであり、少なくとも、同じ業界である私立大学や民間企業の研究所との給与水準と比較すべきであるように思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 日本の大学教員には、教育研究だけでなく、組織の運営の仕事も多くあります。したがって、日本語能力が不十分であると、通常の教員には採用しにくいと思います。特任教員の枠がないと、なかなか外国人教授を採用できない大きな理由だと思います。組織運営の部分を教員が負担しなくてもいいシステムにすると、外国人教員だけでなく、日本人の教員にも教育研究に集中できると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 インセンティブについては取組が始まっており評価できるが、若手に対するインセンティブは高くない。若手が将来、所属の組織で任用される事が強いインセンティブになるはずであるが、そのようなインセンティブ高揚策を検討する必要があるのではないか。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 前回の印象とほとんど変わるところがないのが実感ですが、資金充当して「若手を支援した」というのではなく、きちんと育てるといふ環境があつてこそ若手が伸びるのだと思います。資金よりもむしろそちらが現状問題に思います(逆に言えば資金は十分に整備されていてこれ以上は不要だと思います)。気になるのが、若手の方々に「勢い」がないことで、これは上の方が「削いでいる」ことに起因すると思います。人材育成が大学の使命ですが、それは学生に限ったことではなく、次世代を担う若手教員・研究者を育てる意味も含まれているので、どんどん経験を積ませて実力を向上させるよう、中堅以上の教員がしっかりとしなければならぬと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 私学は教員単独での研究室運営が多く、研究推進、学会や論文発表、研究費獲得、学生指導などでマンパワーで劣る面が多い。個人プレイには限界がある。計画的なスタッフ採用、人材の育成、研究教育体制の構築が必要不可欠であるが、教授会に絶大な権限があり、その時々専攻主任など一部教員による場当たり的な対応になりがち。また、一度パーマネント職に就いた教員の研究や教育に対するモチベーションの維持も重要であるが、チェック機能も働かず、各個人の裁量に任されている。そんなスタッフが学内に多く、体制に不備が多いため、若手教員のモチベーションもあがってこないように見受けられる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 我が国における研究者確保という観点から、女性研究者および外国人研究者の比率を上げる必要がある。研究活動を更に円滑に実施するためには、専門人材の育成も急務である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 若手研究者のパーマネントポストに関する状況は変わっていないと感じます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 51 若手研究者の自立支援が推進される一方で、研究以外のマネジメントで苦慮される若手研究者や研究体制の閉塞化(例えば、ハラスメント)に悩む学生なども最近よく見られるようになった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 52 若手研究者のポストが非常に少なく、キャリア形成がとて不安定なため、優秀な学生が博士課程に進学しない傾向がある。さらに、女性研究者や外国人研究者を支援する仕組みにより、さらに若手のポストが少なくなっている現状がある。まずは、現時点若手研究者の職を確保すべきであると考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 全般的に、支援体制が弱い事を問題に思う。様々な支援や対策を行う場合に現状のスタッフ数でやりくりする事に問題を感じる。役割を増やす場合には、スタッフの人数も増やすのか、止めてしまう役割が無ければいけないと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 54 大型予算を限られた研究者に分配しすぎであるとのおもう。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 55 就職斡旋などの表面的なキャリア形成支援では、優れた能力を持つ研究者を増やすことには繋がらない。自らが切り開くものだと教えるべきである。それ以前に、真に望ましい能力と研究者を目指す強い心を持つ人材を数多く生み出すことが必要であり、そのための環境は学生を甘やかして受動的にさせている現在の風潮では生まれないと思われる。(教授がアカハラに怯えて適切な教育できていないという不慣れた現場にある。もちろん教授の研究推進の速度は以前より落ちている。)また、大型予算を特定の研究だけにつぎ込む政策は止め、独創的かつ創造的な研究を行おうとする若手研究者の育成のために若手のみが申請できる基盤設備経費などを設けると如何だろうか？(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 56 女性や外国人を雇用するために、同程度の能力を持つ日本人男性研究員が雇用されない場合も見受けられるように思われるので、慎重に対応すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 若手研究者やそれを目指す大学院生やポストドクにとってのポジションが少なすぎる状況はまったく改善されていない。この状況をシニアな研究者が理解していないために、大学でのポジションの空席の選考を迅速に行わないなどの個別の事象が状況悪化に拍車をかけている。女性研究者に関して、女性の方が自分の研究を主導するという気概が男性よりも少ない傾向を感じた。このような個性の違いを考慮した上で女性研究者のエンカレッジを行うべきである。問17での研究者へのインセンティブ付与について、特に大学においてインセンティブを給与に反映させる動きには強い違和感を感じる。目的とその達成のための手段を取り違えられているように思える。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 若手研究者を雇用することもままならない状況であり、さらにこの若手研究者を教育するシステムも十分整っているとは言えない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 自助努力にも限界があります。過去を継承することで、academismとauthorityは作り上げられます。古い大学が今でも学生の就職に強いのはこの部分と考えます。若手にはこの部分の継承が大事です。研究は自由にしても問題はないのですが、教育のskillの伝達はこの伝統に支えられていることが多いです。研究だけではなく、教育部分の強化の難しさにかこつけて、全く評価しないので、アカハラなどのマナーの問題が出てくるのだと思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 より多くの企業が博士課程修了者を採用することで、博士課程へ進学する優秀な学生が増えることが期待される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 61 前回調査時と比べ、1~6で表す回答に特に変化はないが、国家予算の逼迫に伴い、国立大学法人に対する「選択と集中」のプレッシャーが増強し、大学間の研究環境、教育環境の差が拡大していることを、如実に感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62 女性教員/研究者は欧米に比べて圧倒的に少ないと感じる。しかしながら、「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・・・」という質問は極めてナンセンスである。昇進などで男女間の差をなぜ設けるのか？ 実力主義を無くすと、研究体制や質が崩壊する。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 63 運営費交付金の削減の影響が大きく出ているところに加えて、大学内資金の配分についても競争的な仕組みを奨励しているために、研究室あたりの研究資金の格差がさらに広がり続けている。高等教育としての基盤が脅かされつつあり、研究基盤の整備された人気研究室と、成績不良の学生がやむなく配属される貧乏研究室との違いが目に見えるようになってきている。産学連携や特許ビジネス等、資金獲得のための予算は配分されるが、人材育成という大学の機能の根幹を見直すべきと考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 64 国家経済が厳しい状況の中では仕方ないかも知れませんが、やはり研究者の待遇は厳しいと思います。特に国際的な比較では我が国の環境は悪いと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 65 国の施策は進みつつあることを実感しているが、その運用について研究実施機関側の対応が不十分であるように実感している。effort率に関することや業務管理に関するなどがその一例である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 66 地方大学にもポストドクなどが雇用されやすいようなシステム作りをしないと、中央大学にポストドクが集中し、その結果、中央大学が成果が出やすい状態になる。地方大学卒のポストドクポジションを助成金などで募り、科研費や省庁研究費をとった研究者に優先的に配置できる仕組みがほしい。科研費のみでは、実質的にポストドクの雇用は多くの場合厳しい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 67 少しずつ改善されているのかもしれないが、実感としてはまだない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 就職難への懸念から優秀な学生が、大学院博士課程への進学を躊躇する風潮となっています。また博士号取得後の研究者が、地位を失うことを恐れて、海外でポストドクを経験することを忌避するようになっていきます。国家の科学レベルを維持するためには、これらの対策が必要だと考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 ○大や○大のような大きな組織に属さない研究者の質の向上は、日本の研究力向上に必須である。また、研究者が活躍できるような基盤づくりを主導する組織を立ち上げ、戦略的に若手研究者を育てるプログラムを全国規模で構築し、研究者の流動性を高めることは急務である(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 70 特に博士後期課程の学生に関して、教育の必要性を強く感じる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 71 女性研究者の数が充分か不十分かというのが問題なのではなく、女性が研究職を続けていく体制整備が日本社会全体で遅れており、その結果、出産や育児により続けていくことが困難になり、数が増えないのだと思う。また、困難であることが予想できるので、研究職に興味は持っていないも実際には選ばない女子学生が多いのだと思う。育児と研究職の両立は周りの理解と協力なしにはなしえない。それはおそらく、研究職だけでなく、働く女性の一番の悩みであると思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 72 本学では24年4月より、従来の産学公連携・イノベーション推進機構を再編し、大学研究推進機構として新たに発足させた。従来の機構では、工学部・医学部を中心とする支援の感が強かったが、原点に立ち返り、大学全体の研究力強化を前面に押し進める為に改組し、新機構の中に産学公連携センター、知的財産センター、総合科学実験センターの3センターを配した。また、新機構内にURAが所属する研究推進戦略部を発足させ、URA室を設置した。大学全体の研究力強化を推進する体制が整備され、現在活発な活動を展開しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 運営費交付金の前年の削減が大きな影響をあたえている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 研究者の競争的環境とともに、基盤的な環境、特に、雇用状況の改善が必要。短期的な研究しかできない傾向が強くなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 国立大学、私立大学に対しては、一定の支援が考えられているのに対し、公立大学に対する配慮は、大学施策の中で欠けていると思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 76 大学の教育の質保証が強く求められる時代となり、大学教員の教育と研究にかける比率のうち、教育への比重がかつてないほど高くなりつつある。研究をさらに活性化するための仕組みについて、改めて検討する時期ではないか。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 テンユアトラック事業やリサーチアドミニストレーター雇用の開始等,研究開発力アップに向けた本学の人材の確保と育成に関する方針に関しては評価されるべき一面がある。しかしながら,本学に在籍する教員や大学院学生から発する独創的な研究を支援し,研究者を育成する体制はいまだに不十分であり,改善する必要があると思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 私は公立大学に所属しているが,大学からの基礎的な研究資金が50万円程度しか支給されていない。研究に当てられる時間のうち,大半が研究費の申請と,報告書の作成などに取られてしまい,実質的な研究や創造に当てられる時間が足りない。一定基準以上の研究業績がコンスタントに出ている(一定の基準を満たしている)研究者に対しては,国から基礎的な研究費を直接支給する制度を新たに創出してほしい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 基本的に1年前とそれほど異なった状況になったとは見えない。女性研究者の数は増えたが,新しく採用された人達のバックアップが充分になされているかには疑問がある。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 80 問18(基盤的経費)に関しては,光熱水料の値上げなどにより,さらに圧迫が進み極めて憂慮すべき状況となっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 国の施策としては多くの点で改善がなされているが,多くの大学で大学側が本来の趣旨を反映せずに都合の良いように使ったり,ローカルミニマムにとらわれて,それらを越えた改善ができていないように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 全体的に昨年に比べ状況は好転しているとは思わない。若手の任期制などが思い切った研究をできない足枷になっているようにも思われる。テナートラックなどは,きちんとすればよい制度であるが,大学によってまちまちで,助教のみにしか適用していない大学が多いため優秀な人材が応募しにくい状況もある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 大学は,研究,教育以外に,社会で活躍できる人材育成になっている。そのなかで,研究というのが位置付けられていると思う。大学でなぜ研究をするかを定義づけを直してもいいと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 教育運営の業務にかり出され「若手」として優遇されるような実状がほとんどない。地位を向上したポストドク,助教へのテナートラックが可能なポジションなどがあつたらいい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 年度繰越の導入は研究者側にとって極めて有効。やむを得ない事情(震災,円高等)も考慮可能。ただし会計検査リスクを取りたくない事務側は原則使い切りを明確に要望。年度繰越を明らかに嫌がっている。(変更理由より一部再掲)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 女性として働く環境,特に結婚や出産をする場合・した場合の環境や理解は少ないように思います。産休や育休をする先生の非常勤での補充などが行える仕組みがあることを望みます。現在の先生への負担が増える状況は良くないかと思えます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 87 長期的に見た大学・学部運営において,若手および女性研究者の育成は必須事項であると思います。テナートラック制度により優秀な若手研究者の確保は極めて重要だと考えますが,業績が重視されすぎており,本当に大学・学部にとって必要な人材であるかどうか吟味されていないように感じます。女性研究者については,実際にはなかなかいないというのが現状のように思われ,少なくとも私の周りにはあまりいません。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 88 女性教員や助教等の雇用の充実が試みられてきた。今後一層の充実が期待される。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 大学教員は,教育やその他雑務に時間がとられ,研究をする時間がとれない。アメリカ留学時には,各ラボに一人ラボマネージャーがいて,研究室の会計や事務処理をやってくれた。日本もラボマネージャー制度がほしい。リサーチアドミニストレーターは大学所属で,大学全体で研究費獲得のための活動はしているが,研究室にある膨大な事務処理はやってくれない。また教育業務も多く,特に〇〇大は教養学部がないので,1~4年生の全ての指導をしなければならない。教育に携わる教員を多く配置し,研究室の教員が,研究に専念できる環境を整えてほしい。また,テナートラック制度が充実したのは良いが,テナートラックで採用された教員は,大学の委員などの運営は行わないので,その他の教員の負担が非常に大きくなっている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 90 大学だけの問題ではありませんが,雇用の流動化が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 国から大学に配分される予算が削減されていることは,若手研究者,女性研究者の活躍のために望ましくない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 92 (仕方のない部分もあるが)質問が一方向過ぎる。例えば,女性研究者の数は十分かといった質問の仕方では「十分でない」と答える方が圧倒的だろう。しかしながら,実際に(男性と比して)どのくらいの割合が研究者をもともと目指しているのか,おそらく日本は諸外国より低いのではないだろうか。各機関に対し一定割合以上の基準を課し,より先に,意識改革を含めた十分な環境整備を速やかに進めていかなければならない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 本年度より,リーディング大学院プログラムに採択されたことから,大学院教育活動,研究活動において,さまざまな改善が期待できる。本年度は運用開始したばかりであり,来年度以降にどれだけの成果が出るかという点に注目していきたい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 若い研究者の環境は私自身の若い時に比べてかなり恵まれていると感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 大学院(博士課程)に興味を持っている学生は意外と多いが,実際に将来のこと(就職)を考えると,進学を諦めるようである。優秀な研究者を少しでも確保するには,若手が働けるポストの枠を増やすことが大切であると考えます。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 96 若手研修者が持続して研究を継続するための経済的対策(研究費,生活費),人的資源(指導者)の確保が不十分である。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 97 山中先生のノーベル賞受賞など学生に興味を持たせる話題はあるが,博士課程を卒業しても仕方がないと考えている学生が多い。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 98 研究開発や優れた人材の育成を行うためのハード面は充実しつつあるが,それに携わる人材等のソフト面の充実の問題を感じる。特に,若手の人材育成については多くの労力を必要とするが,その現場では,教授ではなく,先輩の若手研究者が後輩を指導することが多い。そのような中間管理職的な人材の確保が難しく,また,そのような人材は,教授から評価されることは,非常に少ない。ピラミッド型の育成モデルを目指すのであれば,底辺を広げるばかりではなく,それぞれの階層の育成を視野に入れることが重要と考える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 99 比較的高水準を保っているが,組織として合理性に欠け,利益が先行する決定がしばしばみられる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 100 自立性のある優秀な若手研究者の増加が望まれるが,博士後期課程学生の就職に関して産業界は受入に否定的な考えから脱していないため,研究指導教員も博士後期課程学生の引き受けに消極的である。また,教員の定員削減や給与削減が続いていることも若手研究者の増加への障害となっている。優秀な若手研究者の育成や優秀な外国人研究者の採用さらには研究設備の維持には,社会全体の理解を得て基盤的研究経費を増額することが不可欠である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 101 URA,教育研究高度化支援事業,テニュアトラック,女性テニュアトラック,女性研究者支援等の事業採択を受けて種々の改善がみられたが,一方で外国人研究者の確保,若手研究者,特に博士後期課程に十分な人材確保ができていない,更に古くなった実験機器の更新等に苦慮している.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 研究開発は大学における最も重要なものであり,近年の高度化した複雑な技法や高額な研究機器の獲得,維持は困難を伴う,多くの研究者が能率よく高度の研究課題がこなせるように,研究資金の獲得,研究組織の確立に努力しなければならない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 研究教育に使える運営費交付金が少ない,科研費をとらなければ自由な研究はできない.地方大では教育負担が大きく,研究時間が限られる.若手の活躍が期待されるが,本人にとっては研究環境として望ましいものとは言えないと思われる.研究手法をサポートする技官がいるだけで,かなりよくなるのではないか.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 若手研究者,女性研究者ともに,数が問題なのではなく質が問題.若手の場合,本来研究者としての素養のない人間を大量に博士としたため,若手全体のレベルが下がり,本当に優秀な若手への資源集中投資ができなくなっている.人口全体に対して優秀な研究者の割合というのは決まっていると考え.その少数だが優秀な人間を集中的に支援し,国際的に活躍させるという考え方が必要である.女性研究者に関しては,男女平等という考え方は重要であるが,もともと研究者予備軍のバイが少ないにもかかわらず,急に比率を50:50にすると,能力のない人間を大量に雇用することになりかねない.重要なのは,博士取得以前,つまり高等学校,大学学部において女性の教育を充実させ,優秀な女性に研究者を志させることである.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 本質を改善できない形式的な制度改革や調査等がますます増える傾向にあり,基盤的経常的研究費が大幅に減るなどの現状もあり,創造的な活動にあてる時間が著しく減少する傾向にある.若手研究者に対する競争的資金においても,業績や成果の追求に重点が置かれ,ますます現状の研究課題を継続するような状況を助長し,真の意味での若手研究者の実力育成につながっていないように思われる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 女性研究者の人数は十分である.逆に女性研究者の教ばかり指摘されるので,能力のある男性研究者に相応の待遇が与えられず,研究はおろか講義,事務処理に関する義務さえ果たさない女性研究者を優遇する状況になっている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 現在,教員評価などについて将来構想を含めた議論を行っている.今後の改善が期待できる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 科学研究費助成事業(科研費)に応募申請した際の,採録,不採録理由に対して,審査委員のコメントが,不適格な場合も散見されるようです.これらに関わる質問事項の充実を期待します.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 毎年予算が減らされているので仕方ないのですが,公務員バッシングはやめてほしいと思っています.若手の育成以前に,大学教員を目指す人間がいなくなり,現教員のモチベーションも著しく低下しました.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 リーディング大学院に採択され,その関係者については環境が改善されつつあるが,それ以外の者やプログラム終了後の支援体制が不明瞭であるため,十分とは考えない.例えば,現在の学部3年生についてはD3までの支援が保障されない状況にある.偶然採択と自分の学年がマッチした学生のみ恩恵を受けている印象がぬぐえない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 この1年で予算や教職員定員削減の影響が大きくなったように感じる.余裕がなくなったため,人事における柔軟性や流動性は排除し,学生に対するサービスを維持するために極度に最適化した体制を構築する必要ではないかと感じるようになった.これは,決して,教育研究環境としては適してはいないが,組織を維持するためには必要ではないかと思う.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 女性研究者だけでなく,男性研究者にも育児支援を設けてほしい.また,支援をしてくれる教職員にとってもためになるよう,インセンティブを与えて欲しい.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 若手研究者を雇用できる経済的な基盤がないことから,研究者の高齢化が進んでいると考えている.女性研究者の問題もあるが,まずは,若手研究者を多く採用することからスタートしたい.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 114 不十分なシステム等を立ち上げることも必要ではあるが,教員個々の意識の改革も必要と思う.システムに頼ることの弊害も多いものである.(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 115 私立学校施設設備補助金・研究設備整備補助金を得る事が当大学で平成22年度より突如困難となり,研究活動に大きな影を落としている.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 116 大学の1講座あたりの人数が,昔に比べて減っているため(以前は5人体制が多かったが,現在は2~3人体制が多い.特に助教枠が減っている.),大学院に進んでも,大学教員として残れない状況である.優秀な若手研究者を育成するためにも,助教枠を増やすようにしていただきたい.文部科学省から,薬系(理系)の全大学に教員数の増大を通達していただきたい(たとえば,学生10~15人に対して1人の教員になるようにしていただきたい).(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 117 研究者を育てる環境整備が更に必要であると考えられる.ただし,不用意に研究費を乱発するのではなく優れた研究に対して助成金等の支援が望まれる.薬学部だけではなくと思いますが,全国的に物理系の研究者が減少傾向にあるため,物理系の研究者が育つような環境整備が必要であると思う.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 118 海外機関との連携においてのみ努力が認められる.人的交流も図られた.しかし,同人材の活用の方向性が伴っていない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 医学部の場合,臨床業務に対する医師以外のサポートが研究時間を確保するのに必要であるが,臨床現場のリストラから困難になっている.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 研究活動支援事業へ申請し獲得したので部分的に整備はされた.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 121 人件費削減が非常に重要な課題であるなか,女性研究者の研究環境を改善することは全く期待できない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 122 海外留学の助成システムが充分でないと思う.募集時期が年1回であったり,年齢制限など改善して欲しい(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 123 社会全体として,高学歴者を優遇するような雰囲気がないと,若手研究者の数が増えないと思います.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 124 中レベルの私立大学の宿命として,学生の学力低下に伴う教育業務の増大が問題となっております.国家試験の合格率が下がると,定員割れを招き,教員削減や予算削減など,深刻な事態を招くこととなります.研究のための時間をもっと確保したいのに,思うように確保できないジレンマに陥っております.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 125 自分の知る限りにおいて,欧米と比較して博士後期課程学生に対する待遇およびポストの門の狭さの二つの理由から,優秀な学生が進学しない,あるいは研究職として残らないことに繋がっていると切に感じる.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 今の大学は看護と管理栄養士の養成校のため,国家試験合格が重要である.そのため研究を行うよりも合格率を高める教育を求められる.そのような大学に若手研究者が応募するのだろうか.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 個別の項目についてはそれほど劣悪環境とは思えないが,全般的に研究者の置かれている環境が厳しいものになっていると感じる.任期付き研究員制度が典型で任期満了後には失業者となるリスクを抱えているにもかかわらず特に高給でもない職業に今後も優秀な人材が集まってくるとは考えられない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 128 基盤的研究費の確保やリサーチレジデント、連携大学院の設置、24時間対応の保育所など、わが国の研究環境の中では比較的恵まれた条件にあるとはいえるが、国際的な研究の競争中でみると研究予算やインフラは不十分と言わざるを得ない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 129 現在の大学組織では、特に准教授の位置づけが曖昧であり、改善すべきと考えられます。今や日本の大学の研究レベルは昔よりも格段に向上しており、准教授レベル(30歳代後半～40歳代前半)は、独立した研究をおこなうべきであり、そのような能力を准教授レベルに要求すべきです。今後、大学では大幅な組織改編が不可避だと思われませんが、その際、准教授は、所属する研究室の教授の手伝いではなく「独自の研究で」実績を挙げることが昇進に有利であると考えられる方向に仕向ける仕組みや枠組みを作ることが必要であり、これにより、日本から新しい研究がもっと多く芽生え、ひいては日本が世界にリスペクトされることにつながると思います。また、全ての大学教授が、「所属大学や所属学科に最も研究能力に優れた人材を入れることが自分の利益につながる」と考えるように仕向ける仕組みを作ることができれば、日本の研究のクオリティを高め、高度に維持することにつながっていくと思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 130 人件費が毎年5%の削減をうたわれている中で、全く新人を取ることが出来ない現状はどうにかして撤廃してほしい。当方の所属する部署では、10年以上も新人をパーマニント職員として採用できず、有期として採用するしかなく、40歳以下の将来組織を支えていく研究者としてのパーマニント職員の人材がいない。将来へ向けての投資として、研究機関における人材については人件費枠を撤廃してほしい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 131 公的研究機関においては、公務員数の削減圧力の中で、十分な研究者数を確保することが年々困難になって来ており、そのため現場での活力が削がれている。長期的展望に立ち、十分な研究者数を確保できる方策を早めに講じるべきである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 132 若手の採用は難しい。研究責任者に実際の人事権がない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 133 各事業所、研究機関ごとの若手、女性、外国人などの研究環境について問われるが、人事の流動性の視点が伴わないと十分に議論できない。独法の場合、任期制であるために、任期が切れた後に移動することが求められるが、他の研究機関が流動的でないと一方的に解雇する結果となり、職場研究環境が一方的に悪化してしまう。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 134 予算の削減のほか、政策の不確実性が、研究環境の悪化に結びついているところがある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 135 大学院拡充の影響で博士課程進学者が増えたが、多くの場合、教育方法が、士官教育というよりは兵隊教育の域を出ず、社会が学位保有者に本来期待している、クリティカルシンキングの能力の高い者が大きく不足している。そのため、期待している若手のパフォーマンスがあまりよくない。ただし、年長者に比べ、プレゼンテーション能力及び英会話能力は明らかに改善されている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 136 組織の合理化の動きに伴って、研究者の研究開発支援業務(事務方、圃場管理)の余裕がなくなってきており、環境としてはやや後退しているように感じています。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 137 研究分野にも依るとは思いますが、当方が所属する原子力研究機関では様々な面で福島原発事故の影響を受けています。このような特殊な状況下での回答であることを考慮いただきたく。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 138 若手研究者の確保は、原子力の研究機関ということで、今後より深刻化すると予想している。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 139 若手研究者を育てるためには任期制でない職員のポスト増が重要と考えます。将来のポストに不安がある状況では、優れた人材が集まらないことと、長期ビジョンをもって育てることができないことが懸念されます。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 140 現状の基礎知識を活用した将来予測等コストパフォーマンスが良い研究に、研究が偏りはじめていると感じます。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 141 人件費削減から優秀な人材の確保が困難になりつつある。そのような状況で、外部資金などの導入が推奨され、行うべきミッションは増加している。公的研究機関としての責任のある研究活動を行うには、着実な人材確保への注力が望まれる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 142 若手研究者は、結婚、出産、子育てにあたる年齢であるにも関わらず、社会的にも経済的にも安定がない。また労働法改訂で、5年契約未満で一度辞職せざるを得ない状況になるのではないかと恐れもあります。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 143 問22について、公的研究機関であるが、市場競争にさらされていないため、研究以外の雑務に非常に多くの時間を割くような無駄なマネジメントがまかり通っている。これは現場の担当者ではなく、組織のマネジメントの問題であり、トップダウンによる改革が必要。このような組織の官僚化が進んだことが福島事故を引き起こしたと言っても過言ではなく感じるが、その反省はわが社には見られない。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 144 研究成果の実務への反映が強く求められているが、実際はそう簡単にはいかない。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 145 若手研究者について、パーマニント(に繋がるデニュア)ポストに付けるか、による格差が大きすぎる。いったん採用されれば様々な支援制度が充実している一方、紙一重の差で努力しているポストは冷遇されている。よりいっそう、ポストの流動化を図れないか。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)



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。

		2012年度調査									各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	0	6	21	34	22	2	85	5.8	4.5	5.8	6.9	5.9	5.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	3	0	3	4	0	10	5.6	3.1	6.1	7.3	6.1	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	63	42	141	183	168	127	20	681	4.8	3.2	4.8	6.4	4.8	4.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	13	19	108	109	98	76	5	415	4.6	3.0	4.6	6.3	4.5	4.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
性別	男性	58	50	237	288	289	210	26	1100	4.8	3.2	4.9	6.4	4.8	4.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	18	11	21	25	14	19	1	91	4.3	2.6	4.2	6.3	3.8	4.3	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
年齢	39歳未満	25	17	54	61	69	44	5	250	4.7	3.1	4.8	6.3	4.7	4.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	40～49歳	30	19	78	80	84	62	7	330	4.7	3.0	4.8	6.4	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	14	18	80	109	85	66	13	371	4.8	3.2	4.7	6.4	4.7	4.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	7	7	46	63	65	57	2	240	5.0	3.5	5.1	6.6	5.0	5.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
所属機関区分	大学	57	38	155	204	207	148	22	774	4.9	3.3	4.9	6.5	4.9	4.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	8	4	19	27	36	32	2	120	5.3	3.8	5.5	6.9	5.4	5.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	民間企業等	11	19	84	82	60	49	3	297	4.3	2.8	4.3	6.0	4.2	4.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	52	33	96	138	144	100	12	523	4.8	3.4	4.9	6.4	4.8	4.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	主にマネージメント	7	10	59	93	86	50	6	304	4.8	3.5	4.8	6.3	4.9	4.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	14	15	80	69	66	70	8	308	4.8	3.0	4.8	6.7	4.8	4.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	3	3	23	13	7	9	1	56	4.0	2.5	3.6	5.7	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
職位	社長・役員、学長等クラス	6	13	59	67	61	52	2	254	4.7	3.1	4.7	6.4	4.6	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	14	18	88	119	113	85	12	435	4.9	3.4	4.9	6.5	5.0	4.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	29	15	65	71	78	52	10	291	4.8	3.1	4.9	6.4	4.7	4.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究員、助教クラス	26	14	39	46	46	35	2	182	4.6	3.0	4.7	6.4	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	1	1	7	10	5	5	1	29	4.6	3.2	4.4	6.3	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
雇用形態	任期あり	21	21	81	120	99	82	12	415	4.8	3.4	4.8	6.5	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	55	40	177	193	204	147	15	776	4.7	3.1	4.8	6.4	4.7	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学種別	国立大学	43	27	86	132	114	87	15	461	4.8	3.4	4.8	6.5	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	6	4	12	15	15	8	1	55	4.5	3.0	4.6	6.1	4.5	4.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	私立大学	7	7	37	31	45	26	4	150	4.8	3.0	5.0	6.4	4.6	4.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	10	9	25	38	24	24	4	124	4.7	3.1	4.6	6.5	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第2グループ	21	15	49	59	54	31	6	214	4.5	3.0	4.5	6.2	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	11	5	23	39	43	33	0	143	5.1	3.7	5.2	6.6	5.2	5.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	14	9	38	42	53	33	10	185	5.0	3.3	5.1	6.6	4.9	5.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	19	12	22	23	17	9	3	86	4.0	2.4	4.0	5.7	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	工学	7	6	44	49	73	53	8	233	5.3	3.6	5.4	6.8	5.2	5.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	7	3	5	28	17	16	2	71	5.2	3.9	5.0	6.7	5.1	5.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	23	17	55	65	38	22	6	203	4.1	2.7	4.1	5.7	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		76	61	258	313	303	229	27	1191	4.8	3.2	4.8	6.4	4.8	4.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q2-1 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	4	3	組織に頼らず、研究室のHPやFacebookでの情報発信、個人レベルでのマスコミとの繋がりを活かして情報発信に努めている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	直接民間に発信はしていないが、学会・論文等で努力していた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	BioJapanやJSTの新技术説明会等,情報発信スキームが多様化し,各アカデミアが利用しやすくなった。(大学,その他,女性)
4	1	3	2	自らの研究室や産学プラザ等のホームページで技術シーズの発信を始めた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	2012年7月に『〇〇大学研究シーズ集 〇〇〇編』を発行.Webでも公開を始めたところである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
6	1	3	2	シーズ集を作成し,HPで公開を始めた(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	研究室のシーズを大学として集めるようになり,公開作業をすすめているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	5	2	インターネット,メール等により活動しているようである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	4	2	各機関の情報発信力の格差有(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	4	2	JST等を通じ情報発信力が向上してきている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	社会風潮,公的機関の働きかけ,ある程度の効果を示している。意義ある発信のためにさらに努力が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	発信する努力をしている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	前回以降,シーズ発表会などに積極的に参加したので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	近年,とみに旧国立系大学・研究機関の技術シーズ情報発信が進んでいるように見受けられます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	リサーチアドミニストレータを確保してこれから発信する準備を始めている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	企業との連携が活発化してきていると感じる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	4	5	1	ウェブを活用した情報発信を現在,準備中(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	財団の取り計らいにより民間企業を相手に口頭発表する機会を得た為。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	4	5	1	民間企業へ情報発信を行うためのイベントが色々と行われていることがわかり,参加もしたため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
20	2	3	1	全学レベルと部局レベル双方において改善の兆しがみられる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	情報発信の量が増えつつある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	本学の連携創造本部からの連絡が多くなり意識の向上がみられる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	4	5	1	産学官連携センターの充実化がすすんでいる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	4	5	1	技術シーズ集の作成,成果報告会の開催に加え,サポインキャンペーンなど積極的にアプローチしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	外部発信のための様々な取り組みが行われるようになりつつある(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	TLOががんばっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	医学系基礎研究でのシーズ集が刊行されている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	3	1	近年,研究所において,民間企業の研究者を呼んで発表してもらい,また,討論できる機会が増えてきているため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
29	4	5	1	シーズ集の発行,コーディネーターの活動を活発化し情報発信に力を入れている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1	今年度から産学連携のセミナーを定期的に行っている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	5	1	ホームページから研究者の研究概要一覧が見られるようにした。地域企業とのコンソーシアムが軌道に乗ってきた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1	活発化していると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	2	3	1	産学官の連携シンポジウムに参加するようになったため(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	1	2	1	少しづつではあるが,改善されてきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	3	1	情報発信に努力が認められる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	3	4	1	研究成果発表のためのシンポジウム開催など積極的に行っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	様々なプロジェクトを通し,情報発信の場が増えた。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
38	2	3	1	情報発信のニーズに対する意識が高まっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	産業技術総合研究所,大学とも発信量は増えてきていると感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	3	4	1	シンポジウム等を開催し,情報発信の機会が増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	2	3	1	一方的と感じる部分もあるが,確かにシーズ公開は行っていると感じるため。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	2	3	1	HP,展示会等での発信(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

43	2	3	1	・技術開発の公募に際し、民間企業を早い段階からメンバーに加える指導が以前よりされているように感じることもある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	4	5	1	展示会等で研究室紹介を見る機会が増えた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	2	3	1	成果発表会やバイオジャパンなどやNewsletterなどで情報発信は進んでいるように感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	3	1	iPS細胞で大学研究機関の存在価値が話題として大きく上がり、シーズの発信が大きくなったように感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	3	1	提供を行い事業が策定されだした。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	4	5	1	情報発信の場の数が増加し、また参画機関の数も増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	3	4	1	産総研等の研究機関による情報発信の回数が増加していると認識している。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
50	5	5	0	行ってはいるが、企業が欲しいのはシーズではなく、ポテンシャルである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	1	1	0	最近では大学発の情報よりも民間企業技術の方が進んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	そのための予算が不足しているのではないかと(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	大学が出すシーズが企業の求めている情報に直結していない。大学の目線と企業の目線の違いがある。大学だけのせいではないが、目線の違いのある発信は結果として不十分な発信ということになる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	情報発信を行っているものの、全体としては、成果があまり見えてこないのも、変更した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
55	6	5	-1	情報発信の頻度、内容について充分とは言えないケースもある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	以前に比べて、情報発信をしているかどうか、良く分からない(見えない)感じがする。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
57	3	2	-1	大学に機関はあるのを知っているが、認知度は低く、周知できていないと感じるから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
58	4	3	-1	一時期に比べて、この面でのサポートが少ないようである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	過去1年、まったく積極的な活動をしなかった(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	大学ではシーズの情報発信をおこなっているが、今の広報のやり方では不十分と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	若干、活性度が落ちている感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	研究概要の報告書作成が行われなかった(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	4	-1	十分に行っている研究室もあるが、ほとんど行っていない研究室もある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
64	5	4	-1	それなりの情報発信を行ってはいるが、充分とは言えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
65	2	1	-1	技術シーズを持っていないから。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	3	-1	大学や研究機関の成果が、思っていた燃り多い事に気付いた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	4	3	-1	大学の経営姿勢が守り(学内調整)に偏ってきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	5	4	-1	感覚的なもの一時的熱意が少し冷めたのか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
69	5	3	-2	地域の中・小・零細企業に対する情報発信が極めて不足していることを強く認識するようになったため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
70	6	4	-2	産学連携コーディネータや産学連携支援事業に対する国等の支援は減る傾向にあり、それに応じて情報発信力も低下する傾向にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
71	5	3	-2	情報発信が成果に結びついていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	5	3	-2	組織としての取り組みがやや鈍くなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	1	-2	大学が内向きになっていて、単に教育時間等制度面に力を注いでいるためか、民間企業との窓口の不十分さが目立つ。これは逆に一部企業との癒着を招く恐れもある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	5	2	-3	機関としては行っているが(産学連携本部設置)、部局としては行っていない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	5	2	-3	地方大学に異動したため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
76	5	2	-3	もっとできることはあるように感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
77	4	1	-3	当社は被災企業である。そのような情報や支援は全くない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	0	9	11	32	28	5	85	6.2	5.1	6.2	7.4	6.3	6.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	3	2	2	2	1	10	5.2	3.1	5.0	7.1	6.3	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	51	31	118	177	180	148	39	693	5.2	3.6	5.2	6.8	5.2	5.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	8	41	131	135	78	30	5	420	3.7	2.5	3.8	5.2	3.6	3.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
性別	男性	48	62	238	305	263	195	47	1110	4.8	3.2	4.7	6.4	4.7	4.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	11	10	23	20	29	13	3	98	4.4	2.7	4.7	6.2	4.1	4.4	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
年齢	39歳未満	20	20	32	70	70	52	11	255	5.1	3.6	5.1	6.6	5.2	5.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	19	20	82	87	80	57	15	341	4.7	3.0	4.6	6.4	4.6	4.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	16	20	85	102	81	63	18	369	4.7	3.1	4.6	6.4	4.6	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	4	12	62	66	61	36	6	243	4.5	3.0	4.5	6.2	4.4	4.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
所属機関区分	大学	49	32	150	207	209	153	31	782	5.0	3.4	5.0	6.6	5.0	5.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	4	4	17	21	33	33	16	124	6.0	4.1	6.0	7.6	6.0	6.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	6	36	94	97	50	22	3	302	3.6	2.4	3.7	5.0	3.4	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	37	26	89	145	147	110	21	538	5.1	3.6	5.1	6.6	5.1	5.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネージメント	5	19	80	85	72	45	5	306	4.4	2.9	4.4	6.1	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	14	20	73	78	66	49	22	308	4.8	3.0	4.6	6.5	4.7	4.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	3	7	19	17	7	4	2	56	3.6	2.3	3.5	4.9	3.3	3.6	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
職位	社長・役員、学長等クラス	4	28	62	59	62	40	5	256	4.3	2.6	4.4	6.2	4.1	4.3	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	部・室・グループ長、教授クラス	14	14	97	127	100	77	20	435	4.9	3.3	4.7	6.5	4.8	4.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	主任研究員、准教授クラス	21	17	69	75	75	49	14	299	4.7	3.1	4.7	6.4	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	20	12	21	58	48	40	9	188	5.2	3.7	5.1	6.8	5.2	5.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	0	1	12	6	7	2	2	30	4.2	2.6	3.9	5.8	4.1	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
雇用形態	任期あり	13	24	78	112	116	74	19	423	4.9	3.4	5.0	6.5	4.8	4.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期なし	46	48	183	213	176	134	31	785	4.7	3.0	4.6	6.4	4.6	4.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	36	19	76	128	125	98	22	468	5.2	3.6	5.1	6.7	5.2	5.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	6	4	13	10	15	13	0	55	4.7	2.9	5.1	6.6	4.6	4.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	私立大学	6	4	27	36	42	35	7	151	5.3	3.6	5.3	6.9	5.2	5.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	9	3	20	32	38	24	8	125	5.3	3.8	5.3	6.7	5.4	5.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第2グループ	16	10	37	65	55	43	9	219	5.0	3.5	4.9	6.6	5.1	5.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	9	8	22	37	42	33	3	145	5.1	3.6	5.2	6.7	5.1	5.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	14	6	37	40	47	46	9	185	5.3	3.5	5.3	7.0	5.1	5.3	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学部局分野	理学	19	5	21	27	21	8	4	86	4.4	3.0	4.4	5.9	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	7	5	22	53	76	66	11	233	5.8	4.3	5.8	7.1	5.7	5.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	農学	4	3	15	25	11	17	3	74	4.9	3.4	4.6	6.8	4.8	4.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	18	14	48	58	51	30	7	208	4.5	3.0	4.5	6.2	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		59	72	261	325	292	208	50	1208	4.8	3.1	4.7	6.4	4.7	4.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	5	3	産学官の連携シンポジウムに参加するようになり、ニーズに興味を持つようになった(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2	民間企業のウィッシュリストの頒布を含めた活動を受け,関心が高まった。(大学,その他,女性)
3	2	4	2	技術の実用化に向け,民間のニーズ把握は重要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	企業からのオファーが増えた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	個々人は積極的に活動するようになっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	企業側のニーズと大学の研究のマッチングについて,情報収集を始めているところである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
7	3	5	2	学部・研究科の意義を考えることにより組織における関心が深まってきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	5	2	〇〇〇〇センター(仮称)設立への動きや,企業からの講師派遣を受け入れた講義科目を設置する等しているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	4	2	民間企業がもつ能力の方が高い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	1	3	2	行政法人化してから外部発信が多くなった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	競争的資金,科学研究費等,科学技術基本計画の主旨が理解された。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	メディカル産業振興会の活動が定着してきたこと,等による(大学,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	社会風潮,公的機関の働きかけ,ある程度の効果を示している。意義ある発信のためにさらに努力が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	大学内にも産学連携の意義が少しずつ浸透してきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	産学官連携という言葉も一般化しつつある。また,コーディネーター事業の取り組みも一定の成果をあげている。しかし,技術革新等日々の関心を持ち続ける必要性を感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	5	6	1	当該業務に従事する事務部門セクションやサテライトNPO法人の設立などにより一層の改善がみられたため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	寄付講座を増やしている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	徐々に産学連携の実例増えて,関心が強まっていると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	企業との連携が活発化してきていると感じる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	2	3	1	基礎研究と材料開発で共通点がある物性分野では関心が広がっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	企業からの相談件数が増えるとともに,学協会での産官学共同のWGへの参加が増えたため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	可能性のある材料が見つかった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	4	5	1	産学官連携センターの充実化がすすんでいる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	個人的に以前より民間企業のニーズに関心を持っているが,必ずしも情報は十分に届いていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	バイオメディカル分野で将来的に役立つ研究課題を研究しており,同分野のニーズに関心がある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
26	2	3	1	近年,研究所において,民間企業の研究者を呼んで発表してもらう機会が増えてきているため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	4	5	1	産学官連携本部協力会の下での研究会の活発化を計り,民間企業のニーズ把握に努めている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	4	5	1	本年度はより民間との接点を持ったため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	以前より民間企業との交流が増えているように感じる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	産学官連携の取組み強化により関心が高まった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	全体として関心を持ってきていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1	企業との共同研究など,連携が強化されています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1	地域の中小企業との接触を通じての実感(公的研究機関,その他,男性)
34	2	3	1	シンポジウムなどが多用されている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1	意識向上がさまざまな媒体を介して伝わっている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	3	1	独立行政法人化が数年経過し,自立機運が大学にも醸成され,外への関心が増加してきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	1	2	1	関心を持つ機関が増加傾向(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	3	4	1	財源確保のため,法人運営費以外の資金を必要としている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	オープンイノベーション推進が高まり,箱物は整備されつつある。今後,具体的なアクションを如何に進めていくかが課題と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1	公的機関が成果の社会への還元を考える中で,民間の課題を把握する必要性を理解し始めた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

41	2	3	1	民間の動きに少し敏感になってきたため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	2	3	1	民間企業のニーズ情報を求められることがやや増えている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	3	1	大学によっては,情報発信していこうとする取り組みが見える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	4	1	競争的研究資金確保,機関自体の社会的必要性等の理由から,ニーズ把握への関心が高まっていると考える(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	関心を持っていない訳ではないが,その対応の時間が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	外部資金の申請などが,概ねシーズ起源であり,ニーズ起源でない為。(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	団塊世代の教授陣が退職し,若手への世代交代が進んでいるが学術論文での評価を偏重する傾向にあり,民間との共同研究への関心が減少しつつある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	5	4	-1	ニーズ調査力が少々低下している感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	不況になり,会社のニーズが大学に来なくなった感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	ただし,自分のところで解決できると思わない。そういう意味では,あまり関心がない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	情報取得手段に乏しいように思われます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	2	1	-1	技術シーズを持っていないから。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	3	-1	大学の活動自体が若干萎縮していると感じているので,ダウンとした。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	民間企業が持つ具体的ニーズを大学に伝える機会がないように思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	現在の製造業の状況に鑑み,大学,公的研究機関が支援できることはないであろうか。今後,グローバルな視点で起こるコモディティ化に備えた対策を産学官連携で対策を練るべき。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
56	3	2	-1	関心を持っているのは間違いない。しかし,自らの関心と意図的に一致させようという印象を受けたため不十分方向に1ランク変更した(民間企業等,その他,男性)
57	4	3	-1	ニーズが公開されてなく,またニーズに対する民間企業の反応が不明。(民間企業等,その他,男性)
58	4	3	-1	この1年間の関心度はやや低下と感じた。(民間企業等,その他,男性)
59	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	3	-2	企業側の経済状況の変化により,余裕が無くなっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	4	2	-2	民間企業と大学の温度差が,ますます激しく関心を持ちにくい状況にある(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
62	6	4	-2	市場ニーズの不透明化が進んだため基礎分野へ回帰傾向(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	5	2	-3	機関としては行っているが(産学連携本部設置),部局としては行っていない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	5	2	-3	なかなかニーズについて議論をする機会がない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	5	2	-3	もっとできることはあるように感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
66	4	1	-3	当社は被災企業である。そのような情報や支援は全くない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	5	2	-3	産業技術の国際競争力が弱体化する領域において強化・改善する取り組みが少なく,新たなニーズの開拓のみに関心が集まる傾向にある。産業界との一体感が希薄になりつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	2	21	29	28	5	0	85	4.3	3.2	4.5	5.7	4.5	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	5	2	3	0	0	10	3.6	2.5	3.3	5.3	4.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	60	82	223	199	122	47	11	684	3.6	2.3	3.6	5.1	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	7	45	180	139	45	11	1	421	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
性別	男性	52	115	399	341	183	57	11	1106	3.5	2.3	3.5	4.9	3.5	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	15	14	30	28	15	6	1	94	3.4	2.2	3.5	4.9	3.2	3.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
年齢	39歳未満	23	40	77	70	44	18	3	252	3.5	2.2	3.5	5.1	3.6	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	40～49歳	24	41	115	110	49	18	3	336	3.4	2.3	3.5	4.8	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	17	34	132	112	64	21	5	368	3.6	2.4	3.6	5.0	3.5	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	3	14	105	77	41	6	1	244	3.4	2.4	3.4	4.7	3.4	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	54	92	278	223	134	40	10	777	3.4	2.3	3.5	4.9	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	8	6	30	40	30	13	1	120	4.3	3.0	4.3	5.8	4.5	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	5	31	121	106	34	10	1	303	3.2	2.3	3.3	4.5	3.1	3.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	46	64	176	153	95	33	8	529	3.6	2.3	3.6	5.1	3.6	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネージメント	3	21	114	107	55	11	0	308	3.5	2.5	3.6	4.8	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	16	36	118	88	44	17	3	306	3.3	2.2	3.3	4.8	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	2	8	21	21	4	2	1	57	3.1	2.2	3.3	4.4	2.8	3.1	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
職位	社長・役員、学長等クラス	0	21	96	85	49	8	1	260	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	18	39	164	135	66	21	6	431	3.5	2.4	3.5	4.8	3.5	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	24	36	96	92	51	16	5	296	3.5	2.3	3.6	5.0	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	25	31	58	48	31	15	0	183	3.4	2.1	3.4	5.0	3.5	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	0	2	15	9	1	3	0	30	3.2	2.3	3.1	4.4	2.9	3.2	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
雇用形態	任期あり	16	47	153	123	72	22	3	420	3.4	2.3	3.5	4.9	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	51	82	276	246	126	41	9	780	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	39	54	159	127	85	31	9	465	3.6	2.3	3.6	5.2	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公立大学	8	10	18	14	7	3	1	53	3.2	2.0	3.2	4.7	3.2	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	私立大学	6	14	48	52	32	5	0	151	3.5	2.5	3.8	5.0	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	10	16	42	30	19	12	5	124	3.7	2.3	3.6	5.4	4.0	3.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	第2グループ	16	22	84	63	38	8	4	219	3.4	2.3	3.4	4.9	3.6	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第3グループ	10	20	40	45	26	12	1	144	3.6	2.3	3.8	5.2	3.7	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	17	20	59	55	41	7	0	182	3.5	2.4	3.7	5.1	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	20	16	32	24	9	1	3	85	3.0	1.9	3.0	4.4	2.9	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	9	20	63	70	55	20	3	231	4.0	2.7	4.1	5.6	4.2	4.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	農学	5	7	26	22	13	2	3	73	3.6	2.4	3.6	5.0	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	保健	19	33	82	58	22	11	1	207	3.0	2.0	3.1	4.5	3.1	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		67	129	429	369	198	63	12	1200	3.5	2.3	3.5	4.9	3.5	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	3	2	オープンイノベーションを受け状況が改善している(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	十分とは言えないが,多少は情報を得る機会が増えた(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	よくなっていると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	機関レベルではなく,個人レベルで積極的に情報収集をしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2	オープンイノベーションが広がり,かなりしっかり発信していると思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	1	3	2	病院建築について民間企業はある程度大学に情報発信をしていることを知った。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	不十分ではあるが改善されている。ただし政府資金に後押しされている感がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	大学・公的機関からのアプローチではあるが,ニーズ説明の機会を意識して設け始めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	オープンイノベーションの意識がやや高まっている(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	オープンイノベーション型公募やウィッシュリストの頒布等,活発化している。(大学,その他,女性)
11	5	6	1	当該業務に従事する事務部門セクションやサテライトNPO法人の設立などにより一層の改善がみられたため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	4	5	1	企業も積極的に大学との交流を行う動きが出ている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	北海道という限られた地域ながら,民間企業側が少しニーズを発信している事例が見られたため。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
14	3	4	1	企業からの相談件数が増えるとともに,学協会での産官学共同のWGへの参加が増えたため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	連携創造本部からの情報が増えた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	教員個人レベルではあるが,共同研究の依頼が頻繁にあるため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	4	5	1	産学官連携センターの充実化がすすんでいる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	企業との研究会等を通じて得られる機会が増した。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	近年,研究所において,民間企業の研究者を呼んで発表してもらい,また,討論できる機会が増えてきているため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
20	2	3	1	地域連携などの企業との連携推進,情報収集力が向上。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	情報収集を始めたところであるが,まだ十分に情報を集められていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
22	1	2	1	事務の部門に,対象の情報を収集する部門が設置された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	関心はあるが,どのようなニーズがあるかまでは,まだ情報が十分ではないため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	研究推進課という部署より随時各研究者宛あるいは医局宛に情報がメールで流されています。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
25	1	2	1	学会・シンポジウム等で情報交換ができることを加味し,1を2に変更した。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
26	3	4	1	大学等への協業期待度が高まった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	まだまだ一部の企業の感が強いものの,オープンイノベーション推進の動きが活発化してきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	企業が成長のために,大学などとの連携に必要性をより強く感じ始めた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	公募型オープンイノベーションを進めている。ただし一部の企業のみ。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	この1年間で,発信を頂く機会が意外にも多かった(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	2	1	企業ニーズをオープンに公開するサイトが,わずかではあるが,立ち上がった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	競争的研究資金確保,機関自体の社会的必要性等の理由から,ニーズ把握への関心が高まっていると考える(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	共同研究等を通じて個人的な努力で情報を引き出すしかなく,組織としての取り組みは非常に難しい(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0	大企業は別として,中小企業ベースでみると,ニーズ自体を表現できていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	1	-1	当然のことであるかもしれませんが,情報の縛りが大学等に比べると厳しいように思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	産学がもう少し密に連絡すべきと再認識したため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1	民間企業の経営状況が年々悪化しているせいも,ニーズの情報が一層得られにくくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	企業側の情報管理がさらに厳しくなり,ニーズも見えにくくなっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	企業とのやりとりを経験する中で,表層的な情報のやり取りまでしか出来ない事を感じる場面があった(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)



41	4	3	-1	少し足りなくなりつつある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	2	-1	研究ベンチャー系の情報が少なくなっているように感じたため(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	2	-1	民間企業もニーズの情報把握は困難(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	2	-1	不況になり,会社のニーズが大学に来なくなった感がある.都市部の大学に集中しているのではないか?(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	大まかなニーズは得られるが,よく聞くと具体的な情報は多くない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	3	2	-1	組織としての取り組みが少なくなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	民間企業が権利や秘密保持,データの独占化を固守しすぎている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	企業との情報交換が減っていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	3	-1	必ずしも充分とまでは言えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	3	-1	民間企業と対等な関係が築けていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
51	2	1	-1	ますます期待していなくなっているから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	科学者と技術者との視点の違いが大きく,情報の行き来がうまく行われていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	4	3	-1	大学の方が忙しいようなので控える傾向がでて。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	大学側にゆとりがなくなっていて,広い意味での産業貢献意識が欠如していることが,民間からのアプローチも困難にしているのではなかろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	大学への関心が薄れてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	民間企業の情報発信も不足していると感じるため。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
57	4	3	-1	最近,経済状況が良くないため企業の外部発表の機会が抑えられている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	企業の学会発表が減っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	特定分野に偏っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	3	1	-2	民間企業に十分なニーズ発信を求めることは,その立場上難しい。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	6	4	-2	ニーズというのはあらわでないことが多いので,そこをどのようにするかが重要(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	2	-2	企業のニーズは短期的である場合が多く,大学基礎研究とのマッチングがあわないことも多い(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	5	3	-2	毎日の仕事があまりにも忙しく,情報収集を怠りがちである。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
64	6	4	-2	震災復興対策のため,民間からの技術的な要望がまったく聞こえなくなりました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	5	3	-2	昨今行政ニーズへの対応に比重が移っているため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
66	5	3	-2	予算は多くつくものの,安全性研究に対するニーズが見えにくく,有効な研究に資金が投入されるか疑問。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
67	6	4	-2	情報の発信をしても反応に乏しいので,発信をしなくなっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	4	2	-2	経済状況が好転せず,アカデミックとの協業推進に企業が前向きになれない状況である。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
69	5	2	-3	機関としては行っているが(産学連携本部設置),部局としては行っていない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	5	2	-3	もつとできることはあるように感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)



Q2-4 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	大学としては十分なので感じる。しかしながら、研究室毎に差があると感じるから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
2	2	4	2	文科省のグラントの支援で,客員教授となって頂いている企業の方々の連続講義が始まった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	さまざまなシンポジウムに参加したいが,通常の教育業務でまだ手が出ていない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	機関レベルではなく,個人レベルで積極的に情報収集をしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	病院建築については情報交換がある程度行われている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	ものづくり振興会やメディカル産業振興会など,情報交換の場は増えた(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	・当大学に来てみて,思ったより産学連携の活動が活発だと感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	不十分ではあるが改善されている。ただし政府資金に後押しされている感がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	産官学連携会議が増えたため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	産学官連携推進研究協力を設立し,共同研究の件数が増加しているため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1	共同研究部門制度の導入により活性化が進んだ(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	少しずつ,情報交換の場が増えてき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)
13	3	4	1	恐らく口頭発表の機会を得たことで交流が生まれると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	1	2	1	民間企業との交流に関しては他学部(工学部)での実施を耳にしている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	色々な機会を設けて情報交換していることがわかったため(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	3	4	1	徐々に徐々に改善されている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	以前より行っている企業との共同研究が長期にわたり継続してきたため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1	新任教員の加入で良くなっている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	企業とのコンソーシアムへの理解が深まってきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	まだ顔見せ程度ではあるが,産学懇話会・朝食会などの意見交換会が増えているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	よくなっていると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	3	4	1	昨年度に比べ,共同研究等の件数が増加しているため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	産学官連携の取組み強化により刺激が高まった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	少しずつ努力がされてきている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1	違う立場の発表は極めて大事である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	個人的は情報交換量は増えている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	情報交換の場や量は増えているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	産学連携をさらに進めている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	5	6	1	公開シンポジウムやパネルディスカッション,委員会の場が一層増えたので。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	iPSの分野に始まる細胞医療の分野では活発になりはじめているのではないかと。(民間企業等,その他,女性)
31	2	2	0	産学では,問2と問3で記した如く相互の知的刺激の機会を増す努力が見えてきている。一方,官については不透明な感を否めないため,前回と同評価とした。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	地域の中・小・零細企業に対する情報発信が極めて不足していることを強く認識するようになったため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	産学官の討論の場に出てくるのは,学と官のみである。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	5	4	-1	やや減少してきているように見受けられる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	産学がもう少し密に連絡すべきと再認識したため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1	包括提携企業との研究情報交換や交流が減少傾向にある。産業界の不況が原因。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	-1	問3と同じ理由で民間企業の研究情報の交換の程度も低下している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	最近の日本の電機・電子産業の総崩れともいえる状況を鑑み,産学間の情報交換や,お互いの状況や実状に関する理解を深められるよう,テコ入れする必要性が増したと思われるため。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	製薬という観点からは保守的な企業が多く,大学のシーズ技術への興味が感じられない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	企業が経費削減で,学会での交流が減ってきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	地域連携に関するプロジェクトが学内で始まり,それに参加するようになって不十分だと感じた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	5	4	-1	次第に専門業界だけの情報では新しい研究ができにくく,異分野の企業との情報交換が必要になってきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	情報交換等はずっと多くあるべき(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

44	4	3	-1	民間企業が自社に直結するような研究にしか目を向けなくなっている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	研究をしていない教職員が多いので,何も行っていない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	増加傾向にはあるが,更なる強化が望まれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	一般企業人と研究者の交流の機会が少な過ぎる.また交流の場がシンポジウム等形式化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	定式化していて実効に不安. iPS細胞の”輝き”に他の事案が霞んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	5	4	-1	最近,経済状況が良くないため企業の外部発表の機会が抑えられている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	5	4	-1	活発な機関と不活発な機関との差異が目立つと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	産の意欲が低下傾向にある(民間企業等,その他,男性)
52	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	1	-2	民間からの情報発信は極めて乏しい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	2	-2	諸外国と比べて足りないと思うようになった(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	6	4	-2	震災復興対策のため,民間からの技術的な要望がまったく聞こえてこなくなりました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	1	-2	企業は研究開発にさらに力を入れなくなっている印象.学会にも来ないですし,余裕がさらになくなっていると思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
57	5	3	-2	産業界との交流を深めることに苦慮している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
58	4	2	-2	もっとオープンにやっていきたい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
59	5	3	-2	特に民間から吸い上げる情報において,マイナスの事象はフィルタリングもしくは元々上げられていないと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	5	2	-3	機関としては行っているが(産学連携本部設置),部局としては行っていない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	2	-3	もっとできることはあるように感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)



Q2-5 (意見の変更理由)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いますか。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	十分であると思うが、これも研究室毎に差がありその差は大きい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
2	2	4	2	文科省のグラントの支援で,客員教授となって頂いている企業の方々の連続講義が始まった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	必要を感じなくなりつつある(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	民間からの採用実績があった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	民間企業からの任期付研究員が増えてきた。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
6	1	2	1	民間から大学等への流れは,民間のポスト不足等から少しみられるが,到底充分とはいえない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	いろいろな面で交流は難しいが,少しずつ実現している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	あまり活発なのは,教育へ支障をきたす。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	5	6	1	当該業務に従事する事務部門セクションやサテライトNPO法人の設立などにより一層の改善がみられたため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	不況の影響もあり,企業の方が大学に籍を置く割合が増加しているため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1	寄付講座を増やしている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	民間企業との人的交流に関しては他学部(工学部)での実施を耳にしている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	徐々に徐々に改善されている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	産学官連携本部コーディネーター,URA,○○○○○○○○○○○○○○○特命教授等交流に注力している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	産学連携を意識して民間企業出身の教員採用が行われたため,転出はまだない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	新たに研究生の受け入れを行った(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	人材交流は多くなっています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	産学連携によるライフイノベーションプロジェクトの進展状況などから判断(公的研究機関,その他,男性)
19	2	3	1	協働研究所・共同研究講座等の取組みが活発になってきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	少数例ながら具現化してきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	やや進んだように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	大学教員の公募枠に企業出身者が増えてきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	不十分ながら,若干の流動性の向上がみられる気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	若干の改善が見られるため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	箱物の整備の進捗が見られたため。しかし,本質的な交流は実務をつかさどる人材間の交流が出来るか否かが重要となる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	多少積極的な対応が増加したと感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	やや改善。研究機関が民間から受け入れている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	3	1	自発的か否かは別として,人材流動せざるを得ない場合が増えていると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	再任人材交流が低下している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	ポストの減少や企業の業績の悪化により人材流動や交流が減っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	さらに拡大が必要と考えた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	以前より直接的なメリットを互いに求めているように思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	基礎研究重視で,民間企業との連携は重視されていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	3	-1	やや減少してきているように見受けられる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1	○○○○○○○○○大学院で学生や非常勤で民間研究者との交流があるが,人材流動までではない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	産学がもう少し密に連絡すべきと再認識したため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	5	4	-1	特任教員の任期制に限界がある(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	もう少し活発に交流があっても良い。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
39	3	2	-1	人材交流などの場でこれまでの職場との「文化のちがひ」を受け入れようとする方々も散見されるため,それが難しい状況があって流動が不十分なのかなという印象を持つに至りました(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	5	4	-1	博士課程後期の学生が民間企業に就職するための人材交流が必要になってきた。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	教員削減があるので,むしろ交流が減りつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

42	4	3	-1	あまり実施されていない。民間企業から教授などで入った場合、機能できてないケースも顕在化している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	ここ一年間で転出・転入や受入はなかった。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	2	-1	思ったほどできていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	民間企業としては、日本よりもポストドク等プレーヤが多く、民間ニーズがよくわかっている欧米大学・研究機関に人員を派遣する傾向があると感じる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	3	2	-1	人事交流は十分とは言えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	精査した結果,評価を下方修正(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	情報交換等の交流はあるが転出転入はあまりない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
49	3	2	-1	公的機関の予算削減で,交流度合い減。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	民間から大学・公的研究機関への転出はより困難になった印象をもちます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	民間企業に研究担当者を研究機関に派遣する余裕がなくなっているように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	経済不況に伴い,民間企業にそれを行える余裕がなくなった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	近年,交流の機会が減ってきているように感じる。企業の景気とも連動しているのかも。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	2	-2	もっと交流があるべき。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	1	-2	学生は就職するが研究者レベルでは非常に乏しい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	6	4	-2	震災復興対策のため,民間からの技術的な要望がまったく聞こえてこなくなりました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	4	2	-2	研究独法として基礎研究に重点を置いてきたため,十分ではなかった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
58	4	2	-2	それぞれの組織の活性化のためにも,もっと流動的な人の動きが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	4	2	-2	実態としては少ないと思う(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)





Q2-6 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	3	2	人材が増えている印象がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	〇〇大学での当該システムの構築が進んだ。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	最近,コーディネータにより民間企業との橋渡ししてもらう機会があったため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	近年,大学の方からサポートが得られるようになりました。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	専門の機関が存在するので。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
6	2	4	2	プロジェクト予算から民間企業との橋渡しをする人材を確保することができた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	産学連携の充実を試みている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	5	2	支援のためのURAが採用された。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	人材が新たに確保された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	1	3	2	民間企業からの任期付研究員が増えてきた。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
11	1	3	2	産業プロモーターの創出(期待も込めて)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	4	2	人数は多いが,役に立たない人も多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	4	6	2	最近,これらコーディネーターに携わる人が増えたと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	1	3	2	最近橋渡しをする方々と交流ができたため(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	競争的資金,科学研究費等,科学技術基本計画の主旨が理解されだした。(大学,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	適切な人材をまだ充足には至っていないが,ある程度確保できたため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	知財関係で民間出身の方を採用する例が見られるようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	少しずつではあるが拡充している(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	リサーチアドミニストレータを確保してこれから発信する準備を始めている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	産学連携センターの充実により改善された(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1	コーディネーター等を採用して改善を図りつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	社会連携ではコーディネータの人材が充実してきた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	知財部の活発な活動のため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	連携センターなど,徐々に整備されていると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1	学内で組織的な取り組みが増えてきた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	5	6	1	学内に「研究推進・社会連携機構」という組織が新たに設立され,人材が補充された。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	5	1	コーディネーター,URA,特命教授を介して橋渡し人材の確保に注力している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	新任教員の加入で良くなっている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	インターンシップの学生が介在してすこしできるようになった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	5	6	1	専門の部署がよく機能していると考え(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	2	1	人材として,1名,特命教授を置いている。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	事務局に連携センターが組織された。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	2	1	少しずつではあるが増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	企業との協力関係の構築が具体的に実施された為(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	大学へのRAの配置やRA人材との接触などから判断(公的研究機関,その他,男性)
36	1	2	1	企業から定年退職等で移っている人数は増えているが果たして実効があがっているのかは不明(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1	少しずつ増えてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	3	1	JST補助事業,サポイン事業等で,徐々に良くなっていると思われませんが,やや限定的と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	1	2	1	大学の同窓会の有志でそのような活動をしていることを知り,利用させてもらっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	マッチングのための人はTLO等を含めて量的にはいるが,質の面で足りてないと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	6	6	0	過剰です。また,適材適所の人材が多いとは思えません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	2	2	0	橋渡しにはパートナーング或いは渉外と言った人材が必要です。学官での能力のある人材不足は否めない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

43	2	1	-1	コーディネータの減少(事業最終年度)(大学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	量は4でも質が2であった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	これまでノウハウを持っていた方々が退職される中で,若手が十分に育成されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	5	4	-1	斬新で意欲的人材が少ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	人材の雇用形態が非常に不安定で研究者としては気の毒に思うこともあります。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	募集を行ったが,思うように集まらない。(大学,部長・教授等クラス,女性)
49	3	2	-1	JSTプラザ/サテライトの閉館により,全体的に減少した(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	3	-1	RA的な役割をコーディネーターに求めることにしたため,人員が不足してきている。(大学,その他,男性)
51	4	3	-1	十分に機能してはいないところがある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	産学がもう少し密に連絡すべきと再認識したため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	具体的な活動が反映されていない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	以前は産学連携本部がなんとか橋渡しをしようとしていたように感じますが,どこかに利益がないと動かないという実情を知るに至り,評価を下げました(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	やや不足気味.民間企業の体力の低下もあるだろう。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	4	3	-1	橋渡しへのデマンドが非常に増加する一方,人材の強化が図られていないので,相対的により不十分となっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	5	4	-1	シーズ発掘事業の世話役の活動はあるが,ニーズとシーズのマッチングをアドバイスできるほどの人材は少ない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	もともと困難な課題であるが,適切な人材がそろっていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	専門分野によって異なる感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	頭数は揃えているようであるが,十分な能力を有していないので,全く機能していない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	適任者が不足状態にあるため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	TLOや特許アドバイザーなどの活動が減少した(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	前ははやや過大評価したように考えたから.また,橋渡しの重要性は理解しているが人材は配置されていないから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
64	3	2	-1	産学官コミュニケーションの人材は十分でない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	深く関わるようになり,質的にはまだ不十分との感を深めた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	もっと専門知識を持ち,また,研究に関連する企業とのコネクションを持っている人材を確保すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	組織的に対応できていないため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	5	4	-1	もっとできることはあるように感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
69	2	1	-1	民間企業と対等な関係が築けていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
70	3	2	-1	公的研究機関の偉い方(の一部)は,一部の企業の人からの偏った話しを信じ,企業の多くの方から幅広く聞く柔軟性が無いように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	数は充分と考えるが質に問題があるケース有。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	最近の報道により,そのような人材の必要性を再認識した。(民間企業等,その他,男性)
73	3	2	-1	JSTプラザ・サテライトの閉館により,全国レベルでの橋渡し役がいなくなった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
74	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	1	-2	多くの人材は任期制で,民間企業退職者であり,シルバー人材の雇用創出の場となっている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	6	4	-2	競争的資金の終了により担当の人員を削減した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
77	3	1	-2	学内体制が変わったためか,サポートが不安定になったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	4	2	-2	企業は研究開発にさらに力を入れなくなっている印象.学会にも来ないですし,余裕がさらになくなっていると思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
79	4	2	-2	交流が十分ではなかったため,それを橋渡しする人材の育成が遅れている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
80	5	3	-2	いわゆるコーディネータと呼ばれる人間の数は多いが,しっかり機能しているかどうか疑問。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
81	5	3	-2	双方向の必要性が高まった一方,適任者は不足している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
82	6	4	-2	現状では,雑務に忙殺されている面も見られるので。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
83	5	2	-3	機関としては行っているが(産学連携本部設置),部局としては行っていない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	1	-3	ここ一年活用していない.大学としての窓口が不明。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,女性)
85	4	1	-3	優秀な人材がいらないことに気づいた(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			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	35	22	3	84	5.9	4.7	5.9	7.0	6.1	5.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	3	2	1	4	0	10	5.2	3.1	5.0	7.3	4.8	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	183	58	118	125	132	99	29	561	4.7	2.8	4.7	6.5	4.7	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	43	43	127	126	66	20	3	385	3.5	2.4	3.6	4.9	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	189	89	244	250	218	136	32	969	4.3	2.7	4.3	6.1	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	38	12	13	18	16	9	3	71	4.2	2.4	4.3	6.1	4.2	4.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
年齢	39歳未満	77	25	39	48	39	34	13	198	4.6	2.7	4.5	6.6	4.9	4.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	40～49歳	86	29	65	62	67	41	10	274	4.4	2.7	4.5	6.2	4.4	4.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	49	27	103	91	68	41	6	336	4.1	2.6	4.0	5.8	4.0	4.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	15	20	50	67	60	29	6	232	4.4	2.9	4.5	6.0	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
所属機関区分	大学	172	54	143	165	157	111	29	659	4.7	3.0	4.7	6.4	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	16	13	15	22	33	24	5	112	5.0	3.3	5.3	6.7	5.0	5.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	39	34	99	81	44	10	1	269	3.3	2.2	3.4	4.7	3.3	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	149	44	89	99	96	77	21	426	4.6	2.8	4.7	6.5	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	26	19	85	71	70	33	7	285	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	4.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	44	27	70	83	57	34	7	278	4.2	2.7	4.2	5.8	4.4	4.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	8	11	13	15	11	1	0	51	3.1	1.9	3.5	4.9	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
職位	社長・役員、学長等クラス	21	23	62	64	58	27	5	239	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	51	35	108	104	87	57	7	398	4.2	2.7	4.2	6.0	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	81	21	47	62	53	41	15	239	4.8	3.0	4.7	6.5	4.8	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	72	20	31	28	31	18	8	136	4.3	2.4	4.3	6.2	4.6	4.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	その他	2	2	9	10	5	2	0	28	3.7	2.6	3.8	5.0	3.6	3.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
雇用形態	任期あり	79	36	86	91	80	48	16	357	4.4	2.7	4.4	6.1	4.4	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	148	65	171	177	154	97	19	683	4.3	2.7	4.3	6.1	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	124	32	86	83	94	64	21	380	4.7	2.9	4.8	6.5	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	16	5	6	9	9	13	3	45	5.2	3.4	5.5	7.3	5.7	5.2	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	私立大学	28	10	26	33	32	25	3	129	4.7	3.1	4.8	6.4	4.6	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	40	10	18	18	25	17	6	94	4.8	2.9	5.1	6.6	4.8	4.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第2グループ	55	13	49	38	40	34	6	180	4.6	2.8	4.6	6.5	4.7	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第3グループ	35	10	17	31	36	20	5	119	4.9	3.5	5.1	6.4	5.0	4.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	38	14	34	38	34	31	10	161	4.8	3.0	4.8	6.7	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	42	4	14	17	15	7	6	63	4.8	3.1	4.7	6.4	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学	38	15	45	31	51	48	12	202	5.1	3.0	5.3	7.0	5.2	5.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	農学	23	5	10	20	11	7	2	55	4.4	3.1	4.4	5.9	4.7	4.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	保健	64	23	39	44	32	19	5	162	4.0	2.4	4.1	5.8	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		227	101	257	268	234	145	35	1040	4.3	2.7	4.3	6.1	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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(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の。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。

Q2-7 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	4	6	2	当該業務に従事する事務部門セクションやサテライトNPO法人の設立などにより一層の改善がみられたため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	学内知的財産本部,及びプロジェクト予算で確保した知財専門家の円滑な連携体制が構築できつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	iPS細胞がきっかけで少し関心が高まっている。(大学,その他,男性)
4	4	5	1	知財本部の充実と,国際法務室の設置により改善(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	4	5	1	特許申請に関わって,知財関係者の活動についてある程度認識したため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	担当者の配置など,配慮されてきている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	2	1	実際に特許や共同研究に携わったところ,民間は好意的であった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	この1年で事例が増えたことで,組織としての体制がやや向上したように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	共同研究で得られた共有の知財等の扱いについて再整理し,さらに民間企業等が活用しやすい制度に改めたため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	産学官連携の取組み強化により知財の運用が進んだ。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	そのようになるように努力したから。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	より円滑になっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	4	5	1	TLOの内部化によりかなり改善された。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	大学側での緩和が進んでいると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	大学・公的機関のサービスが向上しつつある。共同研究や公募の条件に知財対応が手厚くなりつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	大学における知的資産センター等の機能が若干進んだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	学側の対応がしっかりしてきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	不実施補償など共同出願時の契約条件がより妥当なものになってきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	以前よりは,対応が円滑になってきたと聞いています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0	実施されているが実効は薄い(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	知財権に関わる産官学の意識が同床異夢でこの改善がない限り,円滑化は望めない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	2	-1	知的財産・成果の配分の難しさあり(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	特許の所有者(企業)が発明者(大学教授)の意図と逆の行動をとる事例に遭遇した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	1	-1	円滑という意味合いでは,ある程度動いているが,成果を考えると不十分と感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	5	4	-1	知財権の条件が企業に厳しいため,共同研究はできても,事業化へのハードルは高い。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
26	4	3	-1	問3と同じ理由で民間企業が特許の管理を手放すケースが多くなってきている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1	企業は研究開発にさらに力を入れなくなっている印象。学会にも来ないですし,余裕がさらになくなっていてと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
28	3	2	-1	知財の運用は円滑とは言えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	3	2	-1	知財について,官公庁と民間企業との認識の差は大きすぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	知財にかかる予算が削減され,特許が維持できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	深く関わるようになってみて,不十分な点が目に付いた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	5	4	-1	知財に関する業務が増加傾向にある中で,担当者の人数,パフォーマンスは変化がなく,結果として,やや後退している印象。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	5	4	-1	民間よりも契約のスピードが遅い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	TLOの衰退もありむしろ後退している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	契約にいたるまでの調整に労力と時間がかかる例が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	-1	お互いに権利化のための費用は惜しんで権利は主張したい,と考えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	大学は知財に関わると閉鎖的になる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	学官の知財成果を求めるあまり,本来あるべき産での活用が上手くいかないケースがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	大学に知財部門が出来たので4としたが,実効が上がらないので3に降格(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	5	3	-2	大学側が知財に関する知識が少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
41	5	3	-2	知的財産保護及び活用が十分でない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

42	4	2	-2	十分にサポートできていない事例が重なった(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	6	4	-2	共有知財は多々あるが,活用例が少ない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	5	3	-2	大学によっては権利者が県であったりして意思決定に時間がかかったり,出願費用を捻出しないで権利だけを主張することがあり,契約の締結等に時間がかかることがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	5	2	-3	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	1	-3	内容が明らかになって根本的に間違っていると感じている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	5	1	-4	有能なスタッフが任期を迎えて転出し,後任に有用な人材が採用できていない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	5	1	-4	TLOのレベルは下がって来ていると実感しています.やる気の有無の差かも知れません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	3	26	30	16	5	1	81	3.9	2.8	4.0	5.2	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	1	2	3	2	0	10	4.4	2.5	5.0	6.4	4.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	218	60	178	138	93	49	8	526	3.7	2.3	3.6	5.3	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	36	48	196	104	36	8	0	392	2.8	2.1	2.9	4.1	2.8	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	216	102	379	256	140	57	8	942	3.4	2.3	3.3	4.8	3.4	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	42	11	22	18	8	7	1	67	3.4	2.1	3.4	4.9	3.6	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
年齢	39歳未満	91	22	60	54	26	19	3	184	3.7	2.3	3.6	5.1	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	83	34	93	71	57	19	3	277	3.6	2.3	3.6	5.3	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	64	34	144	89	38	14	2	321	3.1	2.2	3.1	4.5	3.2	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	20	23	104	60	27	12	1	227	3.2	2.2	3.1	4.5	3.2	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	211	64	231	171	100	47	7	620	3.5	2.3	3.5	5.0	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	13	12	36	30	24	11	2	115	3.9	2.4	3.9	5.6	4.0	3.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	34	37	134	73	24	6	0	274	2.7	2.1	2.9	4.1	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	173	44	136	109	75	34	4	402	3.7	2.4	3.7	5.3	3.7	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネージメント	26	29	124	80	39	11	2	285	3.2	2.2	3.2	4.6	3.2	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	53	33	117	72	28	16	3	269	3.2	2.2	3.1	4.5	3.3	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	6	7	24	13	6	3	0	53	3.0	2.1	3.0	4.5	2.7	3.0	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
職位	社長・役員、学長等クラス	19	26	102	73	30	9	1	241	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	3.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	63	41	167	97	54	24	3	386	3.3	2.2	3.2	4.7	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	92	26	75	60	47	16	4	228	3.7	2.4	3.7	5.4	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	80	19	40	39	16	13	1	128	3.5	2.2	3.5	4.9	3.8	3.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	その他	4	1	17	5	1	2	0	26	2.9	2.2	2.8	3.8	3.2	2.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
雇用形態	任期あり	81	45	140	99	40	28	3	355	3.3	2.2	3.2	4.7	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	任期なし	177	68	261	175	108	36	6	654	3.4	2.3	3.3	4.9	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	152	38	123	96	60	30	5	352	3.6	2.3	3.6	5.2	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	20	7	8	14	8	4	0	41	3.7	2.3	4.0	5.4	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	私立大学	37	10	42	34	21	11	2	120	3.8	2.5	3.7	5.3	3.8	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	43	10	23	24	19	14	1	91	4.2	2.6	4.2	6.0	4.1	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第2グループ	76	21	62	37	26	10	3	159	3.4	2.2	3.2	5.0	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	44	7	38	38	18	8	1	110	3.7	2.6	3.8	5.0	3.6	3.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第4グループ	46	17	50	45	26	13	2	153	3.7	2.4	3.7	5.2	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	44	8	21	17	8	6	1	61	3.5	2.2	3.5	5.0	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学	68	16	52	42	39	21	2	172	4.0	2.5	4.0	5.8	4.1	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	32	4	16	14	10	1	1	46	3.6	2.4	3.7	5.1	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	保健	61	23	65	46	18	11	2	165	3.2	2.1	3.2	4.6	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		258	113	401	274	148	64	9	1009	3.4	2.2	3.3	4.8	3.4	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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。

Q2-8 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	5	3	研究室によっては細かい技術面をシェアしているように企業との繋がりがとつても強いという事を感じることがあったから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
2	1	3	2	不況の影響もあり,企業の方が大学に話を聞きに来る割合が増加しているため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	3	5	2	各種のプログラム等により改善された(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	新任教員の加入で良くなっている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	ニーズとシーズのマッチングが最初からぴったり合うプロジェクトであれば十分活用可.ミスマッチがあると当然ながら活用出来ていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	1	3	2	大型国PJによる大学成果が事業に繋がりがつある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	再生医療領域などで活用されつつあると感じている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	Gイノベーション,Lイノベーションの理解が進み民間とのマッチングがうまくいきました。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	各大学に知財センターなどが整備され,活用できる環境は整ってきたものと思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	製品化された商品が昨年よりも売れているので(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	放射線除去関係の研究成果が活用されつつあるため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	3	4	1	この1年で活用事例が増えました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	昨年度に比べ,技術移転等の件数が増加しているため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	活用の見込みがない知財を整理することも含め,活用率の向上が図られた。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
15	1	2	1	大学教員の特許に対する関心が高まった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	JST等を通じた活用が萌芽しつつあると感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	3	0	活用成功はそもそも大きくない.交流が大切(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	巨大国プロでPIが「大きな成果」とPRしても,単にNEDOやJSTなどを誤魔化しているだけに過ぎない例は非常に多い.プロジェクトに関係したメーカーの方々からも同じ話を聞きます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1	ライフサイエンスの分野では,大学発ベンチャーの成功例がきわめて少ない.その理由の第一は真の独創的研究が少ないか.そうした研究者が実用化研究に興味を示さないかのいずれであろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	大学での研究と新規性をもって商品化する主目的の相違は,その性格から課題解決は難しいと捉えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1	大学での知財管理強化とオープンイノベーションは相反するかもしれない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	3	-1	研究の成果は,都市工学の場合民間よりも国や公共団体等で活用されている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	3	-1	民間企業の活力が弱くなり,現状維持の思考が強くなってきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	民間とのネットワークはまだ不十分であった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	1	-1	少なくとも,そのような例が,あまりあるように思えない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
26	3	2	-1	知財の活用は十分とは言えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	5	4	-1	良い成果も情報発信が充分でない活用されにくいと感じているため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	3	-1	知りたいが使いたくない企業とどう付き合うかが課題。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1	知財が民間企業で使えるレベルのものとなっていないことが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1	金融庁の指導で金融機関の企業評価が英米的経営評価を重視するようになり,長期的な展望に企業が立てない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1	特定分野に偏っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	日本の民間企業が,海外の大学への委託研究を行う例が依然多く,日本の大学・公的研究機関の知的財産が充分活用されていない。(民間企業等,その他,男性)
33	3	2	-1	分野によって産の人材が十分でない(民間企業等,その他,男性)
34	4	2	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	1	-2	我々の領域では大学発の情報が多く活用されているとは思えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	5	3	-2	活用の期待値があがったため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	5	2	-3	大学知財が企業活動の弊害になっている例が多々ある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	5	2	-3	民間企業から「公的研究機関の特許やノウハウは役に立たないことが多い」という声をよく聞くため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
39	4	1	-3	民主党の政策により,民間企業は完全に疲弊している.回復には相当の時間がかかる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	5	1	-4	実際に企業のコア技術と融合できて,使用される例はとて少ない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査									各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	0	1	13	26	25	20	0	85	5.2	3.8	5.2	6.6	5.3	5.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	4	3	2	0	0	10	3.2	2.3	3.3	4.7	3.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	141	102	173	152	107	59	10	603	3.6	2.1	3.6	5.4	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	83	53	130	85	55	21	1	345	3.2	2.1	3.2	4.8	3.2	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
性別	男性	192	150	294	249	170	94	9	966	3.6	2.2	3.6	5.3	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	32	7	26	17	19	6	2	77	3.9	2.5	3.9	5.7	3.7	3.9	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
年齢	39歳未満	66	44	53	42	42	22	6	209	3.6	1.9	3.6	5.7	3.5	3.6	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	40～49歳	75	50	85	75	50	22	3	285	3.4	2.1	3.5	5.1	3.6	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	62	41	107	86	57	31	1	323	3.6	2.3	3.6	5.2	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	21	22	75	63	40	25	1	226	3.8	2.4	3.8	5.4	3.8	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
所属機関区分	大学	127	113	195	191	128	69	8	704	3.6	2.2	3.7	5.4	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	14	13	34	27	21	17	2	114	4.0	2.4	4.0	5.9	4.2	4.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	83	31	91	48	40	14	1	225	3.3	2.1	3.2	5.0	3.2	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	113	86	120	116	83	48	9	462	3.6	2.1	3.7	5.5	3.7	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	57	22	84	69	50	28	1	254	3.9	2.5	3.8	5.5	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	42	40	99	71	47	22	1	280	3.4	2.2	3.4	5.0	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	12	9	17	10	9	2	0	47	3.1	1.9	3.1	4.9	2.5	3.1	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
職位	社長・役員、学長等クラス	39	21	72	56	49	23	0	221	3.8	2.5	3.9	5.6	3.7	3.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	46	54	128	114	63	40	4	403	3.6	2.3	3.6	5.2	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	64	48	70	61	54	21	2	256	3.5	2.0	3.6	5.4	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	70	31	36	31	19	16	5	138	3.5	1.8	3.4	5.5	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	5	3	14	4	4	0	0	25	2.7	2.1	2.8	4.1	2.8	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
雇用形態	任期あり	65	57	109	93	65	41	6	371	3.7	2.2	3.7	5.5	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	159	100	211	173	124	59	5	672	3.5	2.2	3.6	5.3	3.6	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	95	61	116	106	78	42	6	409	3.7	2.3	3.8	5.5	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	12	5	14	9	9	11	1	49	4.4	2.5	4.4	6.6	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	私立大学	20	26	28	45	27	10	1	137	3.6	2.2	3.9	5.2	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	28	13	30	32	15	13	3	106	3.9	2.4	3.9	5.5	3.8	3.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第2グループ	43	33	61	49	34	12	3	192	3.4	2.1	3.4	5.0	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	24	19	29	37	25	20	0	130	4.0	2.4	4.1	5.8	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	32	27	38	42	40	18	2	167	3.9	2.3	4.1	5.8	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	32	10	21	25	11	3	3	73	3.6	2.3	3.7	4.9	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	工学	29	35	56	47	40	29	4	211	3.8	2.2	3.8	5.8	3.9	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	16	10	15	12	16	8	1	62	4.0	2.3	4.2	6.0	3.7	4.0	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	保健	50	35	51	53	26	11	0	176	3.2	2.0	3.4	4.8	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		224	157	320	266	189	100	11	1043	3.6	2.2	3.6	5.3	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。



Q2-9 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	6	4	研究費受入額が高ければ良いという風潮がある。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2	評価制度に産学連携活動の実績が加味される傾向に向かっていること。(大学,その他,女性)
3	3	5	2	教員の評価項目に加わり,評価対象となった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	この1年で事例が増えたことで,業績として認められているという実感が得られるようになりました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	3	1	教員評価において,点数化されるようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	評価が高まりつつあるような感じはする。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	少しは評価の対象になってきていると感じたから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	2	3	1	本学の評価項目に産学連携活動も加わっている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	本年度より教員評価制度が確立したため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	広報などにも活用され,評価方法が多様になっているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
11	2	3	1	評価をかなりしっかり行うようにした(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	世の中の情勢の変化と気運の向上(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	ある大学の外部評価をさせていただいたが,産学官連携活動をかなり評価されていた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	幾分,意識が変化してきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	起業など,社会に直接貢献する動きを評価するケースが増えてきたように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	大学全体の特許に対する関心が高まった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	・予算が厳しく,公的機関においても外部資金の獲得による技術開発の推進が以前より促進されているように感じる時がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	4	4	0	少し行き過ぎでないかと思うことがある位。応用研究に対して,基礎研究が冷遇されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	1	1	0	相変わらず,象牙の塔であるべきと考えている人が多い。また,民間と交流のある先生は多忙でもあり,大学の執行部には入っていないため評価できないのかも知れない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	2	-1	研究業績書などの記入例に上がっているところが少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	2	-1	部局間に価値観の違いがある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	1	-1	基礎系の教授はほとんど興味なし。意識改革が必要。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
24	3	2	-1	該当する評価システムが体系づけられていない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	3	-1	地域と積極的に活動しても評価されない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	3	-1	論文偏重すぎる人が多くなっているように感じるようになった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1	産学官連携活動の評価が十分に評価されているとは言えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	5	4	-1	産学官連携活動が,製品化などに生かされている場合は評価されるが,地道な活動の評価は未だ難しいところがあると感じた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	これまで,右肩上がりの日本においては,国民に夢を与えるサイエンスが重要であったが,右肩上がりでなくなった現状においては,研究者は産学官連携活動を積極的に行うべきで有り,そうするためには,産学官連携活動の業績をもっと評価するべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	5	4	-1	連携活動の成果は,研究者としての評価とは別次元で配慮されているように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	2	-1	大学は,学外への活動にもっとかかわる必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	3	2	-1	産学官連携がまずありきで,本当に必要な連携すべき内容が伴っていない事例が散見される(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	この半年間そのような例は見えていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	4	2	-2	実際に評価されている例をあまり見ないことに気付きました。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	5	3	-2	あまり評価されていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	1	-2	独立したことで,不十分と感じる機会が増えたため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
37	3	1	-2	当方は原子力安全研究を行う公的機関だが,国の安全基準検討にも関与する立場であるため,最近,民間企業との共同研究等について世間から批判されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	1	-3	研究者としての業績はほとんど評価されてない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	5	2	-3	もっとできることはあるように感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
40	5	2	-3	評価基準に格差を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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。

	分からない	2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	4	9	20	26	22	2	83	5.4	4.0	5.5	6.9	5.5	5.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	1	1	6	2	0	0	0	9	2.2	2.0	2.6	3.3	2.5	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	74	78	151	140	138	116	47	670	4.6	2.7	4.6	6.6	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	55	22	118	119	88	24	2	373	3.9	2.7	4.0	5.4	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
性別	男性	119	94	264	259	234	144	44	1039	4.4	2.7	4.4	6.2	4.4	4.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	13	11	20	22	18	18	7	96	4.7	2.8	4.6	6.8	4.6	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
年齢	39歳未満	39	38	52	50	48	34	14	236	4.3	2.3	4.3	6.3	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	41	31	76	67	76	52	17	319	4.6	2.7	4.6	6.4	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	37	24	95	95	72	45	17	348	4.4	2.8	4.3	6.1	4.2	4.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	60歳以上	15	12	61	69	56	31	3	232	4.4	2.9	4.4	6.0	4.3	4.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
所属機関区分	大学	70	79	183	175	161	130	33	761	4.5	2.7	4.5	6.4	4.4	4.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	8	13	17	25	34	15	16	120	5.2	3.3	5.2	6.8	5.1	5.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	民間企業等	54	13	84	81	57	17	2	254	3.9	2.7	4.0	5.4	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	62	63	115	108	109	84	34	513	4.5	2.6	4.5	6.5	4.6	4.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	34	15	71	91	64	30	6	277	4.3	2.9	4.3	5.8	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	29	21	81	70	67	43	11	293	4.4	2.7	4.4	6.2	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	7	6	17	12	12	5	0	52	3.7	2.4	3.8	5.6	3.4	3.7	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
職位	社長・役員、学長等クラス	26	17	69	60	54	32	2	234	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	4.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	29	26	108	114	99	52	21	420	4.5	2.9	4.4	6.1	4.4	4.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	主任研究員、准教授クラス	42	30	62	66	56	48	16	278	4.6	2.7	4.5	6.5	4.6	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	32	31	35	31	39	29	11	176	4.4	2.3	4.5	6.5	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	3	1	10	10	4	1	1	27	3.8	2.6	3.8	4.9	3.6	3.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
雇用形態	任期あり	38	40	102	89	91	60	16	398	4.4	2.6	4.4	6.2	4.4	4.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	94	65	182	192	161	102	35	737	4.4	2.8	4.4	6.2	4.4	4.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	51	55	110	95	93	76	24	453	4.4	2.5	4.4	6.4	4.4	4.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	7	1	9	11	12	20	1	54	5.6	3.9	5.8	7.3	5.5	5.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	私立大学	12	15	32	36	27	27	8	145	4.6	2.8	4.5	6.6	4.5	4.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	18	28	28	24	20	9	7	116	3.6	1.7	3.5	5.6	3.4	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第2グループ	21	26	59	46	39	35	9	214	4.2	2.4	4.1	6.3	4.4	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	15	7	22	33	34	34	9	139	5.3	3.6	5.4	7.1	5.2	5.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第4グループ	16	10	42	39	39	45	8	183	5.0	3.1	5.0	6.9	4.9	5.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	12	16	22	25	20	6	4	93	3.8	2.2	3.9	5.6	3.5	3.8	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	工学	23	21	42	50	43	47	14	217	4.9	3.0	4.9	6.9	4.9	4.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	4	4	14	12	16	20	8	74	5.6	3.4	5.7	7.5	5.4	5.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	29	28	61	38	33	30	7	197	4.0	2.2	3.8	6.0	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		132	105	284	281	252	162	51	1135	4.4	2.7	4.4	6.2	4.4	4.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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(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。

Q2-10 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	4	3	現在,プロジェクトを立ち上げ,取り組もうとしている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	私は,大学のOBが行おうとしている新製品(医療検査器具)開発に必要な知識の提供を開始した。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	震災復興プロジェクト等が行われている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	そういった機会を得られたから(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	地元との連携組織が立ち上がった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	4	6	2	経産省ファンドを得てプロジェクトを実施中。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	佐渡や刈羽村との地域共生事業等に参加している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	5	2	事務分門が積極的に外部情報を学内で周知する努力をはじめた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	5	2	地域のニーズに対する積極的取り組みは増大した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	4	2	共同研究先の○○○○大においては,この一年間で地域ニーズの掘り起こしを積極的に行っていた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	3	5	2	環境,エネルギー関連のPjが急増している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	地域の活性化,特に地方での産業育成に大学がその役割を果たし出している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	年々,積極的な取り組みとなってきた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	その方向が認識されてきているが真の成功は多くない(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	取り組み例は若干ながら増えていると思われるので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	最近,自治体が積極的に大学にアプローチするようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	地域での生活に直接また密着した研究課題と地域を研究フィールドとする研究課題とは,異なる.地域住民のニーズと地域社会という視点の違いでその評価は異なってくる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	キャンパス移転に伴い,地元足立区からの起業支援型委託事業及び共同事業のインキュベーションオフィスの運用が開始されたため。(大学,その他,男性)
19	3	4	1	大学がハブとなり,地方自治体及び当該地域の企業とが連携し,課題解決に取り組む体制が定着しつつある。(大学,その他,女性)
20	3	4	1	震災以降,地域との密着性は増したように感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	新たな取り組みを開始した(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	一部は応えているが充分でないと感じる. またお金にならないのでやりたい気持ちはあるが,組織から嫌厭されるように感じるから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
23	3	4	1	周辺自治体との連携事業がいくつか実施されている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
24	2	3	1	以前よりは改善している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	自然災害などへ関与している(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	県,市などとの連携が強化されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	5	6	1	学内で新たに地域連携プロジェクトが始まったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	5	1	地域との研究交流に関する研究会等が発足した。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	地域と連携した学生教育を行い,○○○○は第2段階に発展することが決定(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1	学部・研究科の意義を考えることにより地域ニーズへの対応が強くなってきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	5	1	行政からの依頼があり地域に関する研究活動が増えたため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	地域との情報交換会(産学官連携情報交換会)は増えたように思う.しかし,まだ活かしきれてはいない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	5	6	1	TIA-nanoやナノプラットフォーム事業を2012年度から開始したことによる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	積極的な取り組みは出ていると思う.大学,公的機関のトップの意識は高い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	5	6	1	福島原発事故対応に全社的に取り組んでいる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	4	1	大震災後,おもに東北地方を中心に増加した(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1	東北地域の特殊性もあり,変化してきていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	3	1	やや進展していると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	大震災をきっかけに取り組み始めた機関が出てきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1	エネルギー関連などを中心に,地域のニーズを考慮した研究は広がっているとみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	3	4	1	国立大学が地域との連携を積極的に図るようになってきたところが多く見受けられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

42	3	4	1	震災復興もあって意識の高まりが見られる(民間企業等,その他,男性)
43	5	5	0	独立行政法人になってから,地域性への関与が増えつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	地方自治体・公的研究機関は不十分ながら努力しているが,大学では,それらとの連携以外に独自の取り組みが無い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	2	2	0	取り組んでいる様であるが,目標とその成果が分かりにくい。また,時間軸が遅い。(民間企業等,その他,男性)
46	4	3	-1	地域ニーズが表面的なものと解釈した場合こうなる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	産学官連携業務に携わって2年半が経ち,大学の状況が少しずつ分かってきたため(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	橋渡しの人材が確保できない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	一時期よりも成果が出にくいことが分かったのか,相互の歩み寄りが少ないように思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	5	4	-1	法人化以降取り組みは増えていると思われるが,まだまだ積極性は高くない(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	3	-1	昨年は震災関連が多かったが,少し落ち着いたように思える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	3	-1	理学分野では具体的な連携が拡大しているとは言えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	単発的なものはあるが,継続性に乏しい感じがある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
54	2	1	-1	地元ベンチャーでの技術顧問の職を辞することになり,自己評価を下げました(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	5	4	-1	地域格差があるように感じたため(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	5	4	-1	地域ニーズに即した研究に取り組んでいる表題を掲げていても,現状はそうではない(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	4	3	-1	世界的な研究への興味が肥大し,足元への関心が薄くなってきた(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	地域が抱えている問題と自分の研究が関わっているのか不明。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
59	5	4	-1	見える化の努力が十分ではない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
60	5	4	-1	地域ニーズに即した研究に取り組んでいるが,5よりは4か?(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	2	1	-1	特定地域をターゲットにした活動は基本的に無いと考える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	経済基盤の独立化機運で進んだ地域での存在感獲得のための取り組みが硬直化している。地域ニーズの汲み上げ方法にその後の改善改革姿勢が感じられない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	5	4	-1	昨年は東北災害の案件が地域復興で大きく取り上げられたが,その観点で最近では落ち着いたため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	積極的に取り組んでいるので4としたが,実効が上がらず工夫不足なので3に降格(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	4	2	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	1	-2	地域ニーズを捉えることが難しく,医療という特殊な事情もあるため,連携しにくい。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	5	3	-2	研究課題自体を地域や目先の成果にこだわることなく,一般的な形で考えることに変更したため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	6	4	-2	取り組んではいるが,積極的に関われるだけの時間と予算が不足しているため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	2	-2	大学研究者の専門領域の押し売りになっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	6	4	-2	具体的な事例が必ずしも多くない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	2	-3	本学として成果を出して来た(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	5	2	-3	あまりできていないように思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
73	5	1	-4	地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

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。

		2012年度調査									各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	8	2	12	17	25	14	2	72	5.2	3.7	5.3	6.5	5.2	5.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	3	0	3	4	0	10	5.6	3.1	6.1	7.3	5.8	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	69	35	150	162	149	113	17	626	4.7	3.0	4.7	6.4	4.6	4.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	11	34	147	125	77	32	2	417	3.7	2.5	3.7	5.1	3.7	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	75	64	282	288	236	152	16	1038	4.3	2.8	4.3	6.0	4.4	4.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	13	7	30	16	18	11	5	87	4.3	2.5	4.0	6.1	4.0	4.3	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
年齢	39歳未満	26	17	56	65	60	30	7	235	4.4	2.9	4.5	6.1	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	37	16	84	68	70	55	5	298	4.5	2.8	4.5	6.3	4.5	4.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	16	19	102	105	76	53	5	360	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	9	19	70	66	48	25	4	232	4.0	2.6	4.0	5.7	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
所属機関区分	大学	58	35	180	202	185	136	19	757	4.7	3.1	4.7	6.4	4.7	4.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	21	6	21	16	19	6	1	69	4.0	2.6	4.1	5.8	4.1	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	9	30	111	86	50	21	1	299	3.5	2.3	3.5	4.9	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	51	28	120	132	110	94	10	494	4.6	3.0	4.6	6.4	4.7	4.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネージメント	16	18	86	91	61	24	4	284	4.0	2.7	4.0	5.5	4.1	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	20	21	82	64	75	41	7	290	4.4	2.7	4.4	6.1	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	1	4	24	17	8	4	0	57	3.4	2.4	3.4	4.8	3.3	3.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	13	23	76	69	47	24	3	242	3.9	2.5	3.9	5.5	3.8	3.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	16	22	112	113	102	66	5	420	4.4	2.9	4.5	6.1	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	31	13	68	71	59	46	10	267	4.7	3.0	4.6	6.4	4.6	4.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	26	12	43	46	42	22	3	168	4.3	2.8	4.4	6.0	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	2	1	13	5	4	5	0	28	3.9	2.4	3.3	5.8	4.2	3.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
雇用形態	任期あり	32	32	121	101	83	44	8	389	4.1	2.6	4.0	5.8	4.1	4.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	56	39	191	203	171	119	13	736	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	4.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	43	18	91	119	110	98	14	450	5.0	3.4	5.0	6.7	5.0	5.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	5	5	12	11	11	10	3	52	4.7	2.8	4.7	6.7	4.6	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	私立大学	9	9	45	37	38	17	1	147	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	12	3	23	23	34	30	5	118	5.4	3.6	5.5	7.0	5.1	5.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	第2グループ	15	12	44	57	51	46	6	216	4.9	3.3	4.9	6.6	4.9	4.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第3グループ	12	4	34	41	33	24	3	139	4.7	3.2	4.6	6.3	4.8	4.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	18	13	47	46	41	25	4	176	4.3	2.8	4.3	6.1	4.3	4.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	12	2	14	30	25	16	3	90	5.1	3.7	4.9	6.4	5.0	5.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	15	7	35	54	56	59	9	220	5.4	3.7	5.4	7.0	5.3	5.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	農学	5	1	18	21	18	14	1	73	4.8	3.3	4.7	6.4	4.8	4.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	保健	23	21	68	48	35	20	3	195	3.7	2.3	3.6	5.4	3.8	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		88	71	312	304	254	163	21	1125	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q2-13 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	5	3	卒業生アンケートの集計から、適切な人材を提供できているという結果を知った(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2	大学院の組織改革等が進み出している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	大学の教員の意識もだいぶ変わってきたと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	共同研究等を契機に人材の流動が活発化していると考える。(大学,その他,女性)
5	2	4	2	円卓会議や産学官の対話の場が増え,情報が増えた(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2	現在の産業界が求める人材が今後の社会の発展につながるわけではないことがわかったから。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	研究科は,これまでよりも積極的に取り組み始めた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	5	2	このような観点での育成を開始した(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	産業界の意向を聞くと,研究能力の高さは二の次である方が多い。大学が育成しようとする研究能力とのかい離を感じる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	4	2	社会のニーズに応えられる人材に育成するための教育プログラムへの大学院改組計画が構築されつつある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	地元への就職率が若干ではあるが向上した。博士取得者の就職もある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	一部の学部や,キャリア教育科目等の取組の成果が出始めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	教育面での企業との連携の推進により改善した(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	各種外部資金の調達ならびに博士教育プログラムの進行にともなって,人材育成が進んでいると判断。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	文科省のグラントの支援で,客員教授となって頂いている企業の方々との連続講義などによる接点が増えた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1	アジア重視が進んでいるのでアジア諸国とも比較した。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	社会的に活躍できる医師・看護師を育成している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	研究科として努力している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	5	1	この一年間で学生の人数も増えるとともにレベルもあがっている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	1	2	1	若干改善されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	年々,卒論や修論のレベルが低下しているような感がある。専門性も必要だが,最も必要なのは,課題解決のための研究姿勢である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	自分の研究成果を世に問うような動きが出てきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	大学が社会ニーズに対応する努力を多少するようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	1	2	1	企業の希望する要件を意識するようになった(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
25	4	5	1	最近入社した新人を見ていると,より産業界や社会が求める人材に配慮した教育が行われているように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	秋季の始業(〇大など),民間で活躍できるドクターの養成(〇〇大など)などの試行が始まっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	大手の大学は,社会ニーズに敏感に反応している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	努力しているが社会の変化についていけない(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	4	0	小職の関係する高等教育機関でも,企業人として必要な実践教育が盛んであるが,評価を変えるにはあと,一段の努力が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	2	0	企業側から見ると,提供される研究開発人材のレベルは低下していると思われ,危機感を持っている。企業側から人材育成を目的に問14で記した創薬人育成事業などの動きが出てきているのは,産側の学側への不安とも考えられる。産と学間に認識のギャップは依然として存在している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	4	4	0	有能な人材は輩出されていると思うが,生かしきれないように思える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	大学の養成する人材と産業界の求める人材との間にミスマッチがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	大学の努力に反し,学生の「働くこと」への意識が低下気味である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	状況は傾向としてはあるが,悪くなっているのではないかと,思われるので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	若手研究者の能力が落ちてきているように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	3	-1	博士前期・後期ともに学生の就職は厳しい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	3	-1	博士課程に進む学生が減少していることもあり,以前よりも状況は悪くなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	学生の勉強不足を反映し,評価を下げた。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
40	5	4	-1	情報提供をしているが,あまり効果が上がっていない気がする。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

41	5	4	-1	研究者のレベルの低下傾向も見られる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
42	4	3	-1	博士課程の産業界への輩出が弱い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	大学の環境悪化のせいか,研究職を希望する若手が減少しているように感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	3	-1	ニーズに完全には応えられていないと思う(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	薬学部所属であるが,6年制教育の実施により,研究開発より薬剤師指向が多くなってきたように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	望まれる方向には遠い.意識が希薄,行動力が弱いことが原因では.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	修士卒でもレベルが下がっていると思われる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	学生・院生の知的能力が低下しているのに品質を保証せず学位を出している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	学生が受験勉強の影響で入学時から視野が狭くなっている.詰め込み教育的な大学の教育では,これを助長し,しっかり「ものを考える」学生が育たない.産業界が求める技術者育成を目指したコースでも,学生のニーズとのミスマッチが大きく,やたら教員の負担を増しているのみである.教育制度全般にわたっての真摯な再検討の必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	医学系では厚労省が決めた卒後研修制度のために臨床家を目指すようになり研究希望者が激減している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	4	3	-1	優秀な学生は大学に残り,優秀でない学生が民間に来る傾向にある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	グローバルに活躍できる人材は提供できていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	技術知識はあっても,コミュニケーション能力が低下している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	大学卒業者の基礎学力の低下を感じる.就職に有利なテーマと形を整えるに終始し,基礎固めが軽視されていることが危惧される。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
55	3	2	-1	新入社員の質が落ちてきた(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	大学によってばらつきが大きく,また専門性には疑問がある。(民間企業等,その他,男性)
57	3	2	-1	身の回りで起きている人事異動が少ない傾向にあるので(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	産業界や社会のニーズの変化に大学が追いつけず,乖離がより広がってきたと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	4	2	-2	産学官連携業務に携わって2年半が経ち,大学の状況が少しずつ分かって,ミスマッチが気になるようになったため(大学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	2	-2	産業界や社会がどのような人材を求めているかが,だんだん,分からなくなっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	5	3	-2	企業側が,自分たち(の研究室だけかもしれませんが)の教育した学生を,なかなか採用してくれない現状をみると,こちらの教育が企業側にマッチしていないのかも考えてしまいます.単に,不景気なためだけなら仕方がないのですが。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
62	3	1	-2	指導教員が民間出身でない場合は特に顕著(思想的に人材に関する社会とのミスマッチがあると感じる)(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	3	1	-2	最近の新入社員のスキルは専門分野に偏っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	6	3	-3	積極的に提供しているとは思えなくなった.大学は受け身の姿勢に偏っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
65	4	1	-3	博士課程修了者の産業界での雇用の低さからミスマッチがあると考えられる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

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。

		2012年度調査										各年の指数					指数の変化						
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	7	3	19	23	24	4	0	73	4.2	3.0	4.4	5.7	4.0	4.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	2	4	3	1	0	10	4.6	3.5	4.6	5.8	4.9	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	95	79	192	177	103	43	8	602	3.5	2.3	3.6	5.1	3.6	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	10	51	180	117	53	16	0	417	3.1	2.2	3.1	4.5	3.1	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
性別	男性	96	124	359	299	170	60	6	1018	3.4	2.3	3.5	4.9	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	16	9	34	22	13	4	2	84	3.4	2.3	3.3	4.8	3.2	3.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
年齢	39歳未満	33	31	70	77	35	13	2	228	3.4	2.3	3.6	4.8	3.6	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	49	45	93	83	46	18	2	287	3.3	2.1	3.4	4.9	3.4	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	20	29	137	103	58	25	4	356	3.6	2.4	3.5	5.0	3.5	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	10	28	93	58	44	8	0	231	3.2	2.2	3.2	4.8	3.2	3.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
所属機関区分	大学	85	83	240	215	137	48	7	730	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	19	9	23	24	9	6	1	72	3.5	2.3	3.6	4.9	3.4	3.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	民間企業等	8	41	130	82	37	10	0	300	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	71	64	160	137	72	35	6	474	3.5	2.2	3.5	4.9	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	17	27	109	85	49	13	0	283	3.4	2.3	3.4	4.8	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	22	36	97	83	56	15	2	289	3.5	2.3	3.6	5.0	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	2	6	27	16	6	1	0	56	2.9	2.2	3.0	4.3	2.7	2.9	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	11	35	91	66	42	10	0	244	3.2	2.1	3.3	4.8	3.1	3.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	21	37	153	121	69	32	4	416	3.6	2.4	3.6	5.0	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	48	35	84	72	46	10	3	250	3.4	2.2	3.5	4.9	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	31	26	51	53	22	10	1	163	3.3	2.1	3.5	4.8	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	1	0	14	9	4	2	0	29	3.6	2.5	3.4	4.8	3.5	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
雇用形態	任期あり	34	51	144	113	58	18	3	387	3.3	2.2	3.3	4.7	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	78	82	249	208	125	46	5	715	3.5	2.3	3.5	5.0	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	62	49	137	122	82	35	7	432	3.7	2.4	3.7	5.3	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	9	9	10	17	9	3	0	48	3.5	2.2	3.8	5.0	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	私立大学	13	16	47	46	30	4	0	143	3.4	2.4	3.6	4.9	3.3	3.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	19	15	39	21	24	10	2	111	3.7	2.2	3.5	5.6	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第2グループ	19	22	70	56	42	18	4	212	3.8	2.4	3.8	5.4	3.9	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	18	13	36	54	20	10	0	133	3.7	2.6	3.9	4.9	3.6	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	28	24	49	54	35	4	1	167	3.4	2.3	3.7	4.9	3.3	3.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	17	15	29	25	12	1	3	85	3.2	2.0	3.2	4.7	3.1	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	工学	26	15	56	61	52	25	0	209	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	農学	6	9	20	27	11	2	3	72	3.6	2.4	3.8	4.9	3.5	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	33	34	72	47	22	10	1	186	3.0	2.0	3.0	4.5	3.0	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		112	133	393	321	183	64	8	1102	3.4	2.3	3.5	4.9	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。



Q2-14 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	インターンシップ制度などを通じて相互人材を育成する体制整備が進んでいる。(大学,その他,女性)
2	3	5	2	企業との組織対応型連携の充実による(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	文科省のグラントの支援で,客員教授となって頂いている企業の方々との連続講義などによる接点が増えた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	以前と比較し,産学地域連携推進機構の活動がより活発になっている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	新任教員の加入で良くなっている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	FIRSTやイノベーション拠点形成事業で進展している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	長期の研究インターンシップなどにより理解と協力体制が強化されてきているから。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	産学連携において人材育成に貢献できている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	自身が関与している共同研究関係者については,積極的に人材育成に取り組みされていることから(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	実際に協同研究を行っているから(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	1	2	1	直接的な交流はほぼない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	地域との研究交流に関する研究会等が発足し,協力体制が進んだ。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	当該の協力関係がある程度強まりつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	よくなっていると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	2	3	1	最近意図的に取り組みを強めている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	企業との連携が具体的に実施された為(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	若干改善されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	産学間の会話は増加している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	大学・公的機関の実用化への意識・取り込みおよび実用化補助事業等により,徐々に進んでいるように思われます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	たとえば○○大学は博士人材の育成と活用について企業対話会を積極的に行っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	○○協における奨学金給付の仕組みやインターンシップ運営を通じて,理解・協力は高まっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	インターン制度を強化している(期間の短さなどまだ不十分ではあるが)産部門もある。双方にメリットのある,より突っ込んだ制度は構築できるのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	企業側からのアプローチがあれば前向きに協力は成立。産学での信用関係を持った窓口機能があればより積極的に進歩すると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1	企業の連携講座,インターンシップほか,垣根が一層下がってきて,協力が活発化してきました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	3	3	0	部分的,双方が枠にとどまっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	企業側のアプローチは○○○学会・○○○○部会の創業人育成事業(学生,大学院生に創業研究の醍醐味や大切さを知っていただく試み)に見られるような動きがある。一方,学側は受け身の感が強い。学側の研究開発人材の育成に向けた一層の努力を期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	2	1	-1	真のコーディネーターが独創的研究のなんたるを知らないし本当の研究経験がないことが最大の理由だと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1	企業側が求める人材が,相変わらず問題解決能力とコミュニケーション力に重点が置かれている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	経済状況が悪化しているせいで,民間企業の協力が以前より得られにくくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	大学の研究室を信用していただけていない印象を持つに至りました。自助努力が足りないことも反省事項ですが,相互の歩み寄りも必要だろうと感じています(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1	大学での人材育成と,民間企業でのそれが一致しているとは言い難い。それらを摺り合わせる場もほとんどない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	3	-1	具体的な研究人材ニーズが必ずしも良く見えない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	4	3	-1	不況のため減少している感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	まだまだ足りないと思う(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1	具体的な育成プログラムを合意しているわけではなく恣意的。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	-1	大学／企業間の権利化,秘密保持などの点で,意識の隔たがりがあると感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	2	-1	認識,理解度を図るための会話をもっと積極的に展開すべき。(民間企業等,その他,男性)
39	3	2	-1	ほとんど協力体制がないので(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	少しギャップが見られてきている(民間企業等,その他,男性)

41	4	2	-2	民間からの情報発信は乏しい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	2	-2	人材育成に関する具体的な協力はない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	1	-2	博士課程修了者側も,基礎研究以外で,キャリアを形成する努力とキャリアパスに対するリサーチが足りない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	5	2	-3	より活性化できると考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

Q2-16. 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と思いますか。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	15	37	21	8	2	0	83	2.7	1.9	2.9	4.1	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	4	4	1	0	0	0	10	1.8	1.0	2.1	3.1	2.0	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	37	207	237	139	58	44	22	707	2.8	1.4	2.7	4.4	2.9	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	イノベーション俯瞰グループ	28	96	144	87	41	24	8	400	2.9	1.7	2.9	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
性別	男性	60	290	390	226	96	66	30	1098	2.8	1.6	2.8	4.4	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	女性	7	32	32	22	12	4	0	102	2.5	1.3	2.7	4.3	2.6	2.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	21	67	83	54	21	20	9	254	3.0	1.6	2.9	4.6	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	40～49歳	20	96	111	65	35	20	13	340	2.9	1.5	2.8	4.6	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	16	101	139	74	29	22	4	369	2.6	1.5	2.7	4.2	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	10	58	89	55	23	8	4	237	2.7	1.7	2.8	4.3	3.0	2.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
所属機関区分	大学	32	224	283	158	69	41	24	799	2.7	1.5	2.7	4.3	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公的研究機関	10	26	43	27	11	9	2	118	3.0	1.8	2.9	4.5	3.0	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	25	72	96	63	28	20	4	283	2.9	1.6	2.9	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	31	151	190	111	43	32	17	544	2.8	1.5	2.7	4.3	3.0	2.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	主にマネジメント	14	80	111	57	28	15	6	297	2.7	1.5	2.7	4.3	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	17	78	106	60	35	20	6	305	2.9	1.6	2.8	4.6	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	5	13	15	20	2	3	1	54	2.9	1.7	3.2	4.4	2.8	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	16	58	99	54	19	11	3	244	2.6	1.7	2.7	4.1	2.8	2.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	部・室・グループ長、教授クラス	13	116	155	97	39	24	5	436	2.7	1.6	2.8	4.3	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主任研究員、准教授クラス	18	85	93	52	35	22	15	302	3.1	1.5	2.8	4.9	3.1	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	18	57	65	36	12	13	7	190	2.7	1.4	2.6	4.3	3.2	2.7	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	その他	2	6	10	9	3	0	0	28	2.6	1.8	3.0	4.3	2.6	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
雇用形態	任期あり	24	96	155	85	40	22	14	412	2.9	1.7	2.8	4.5	3.1	2.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	任期なし	43	226	267	163	68	48	16	788	2.7	1.5	2.7	4.3	2.9	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	16	153	165	93	32	28	17	488	2.6	1.3	2.6	4.2	2.8	2.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公立大学	6	11	19	9	10	5	1	55	3.3	1.9	3.1	5.4	3.6	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	私立大学	7	37	54	36	17	4	2	150	2.7	1.7	2.8	4.3	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学グループ	第1グループ	5	42	40	22	12	6	7	129	2.8	1.3	2.6	4.5	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第2グループ	11	71	82	42	12	14	3	224	2.4	1.3	2.5	3.9	2.6	2.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第3グループ	5	42	57	25	15	8	2	149	2.6	1.5	2.6	4.2	2.8	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	8	46	59	49	20	9	8	191	3.1	1.7	3.1	4.6	3.3	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
大学部局分野	理学	3	26	32	20	13	7	4	102	3.1	1.6	3.0	4.9	3.5	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	工学	13	66	83	46	10	12	10	227	2.7	1.4	2.6	4.1	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	農学	2	25	25	13	9	2	2	76	2.5	1.3	2.5	4.2	2.7	2.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	保健	10	69	68	40	20	15	4	216	2.7	1.3	2.6	4.4	2.8	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
全回答者(属性無回答を含む)		67	322	422	248	108	70	30	1200	2.8	1.6	2.8	4.4	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2

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。

Q2-16 (意見の変更理由)科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況を鑑みて充分と思いますか。

	2011	2012	差	
1	4	6	2	赤字予算が継続している中、科学技術予算は逆に増加している。総額は十分量(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	一部のところには十分に配分されているのでは無いと思われる(推認です)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	額よりも効率的な使い方を考えるべき(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	3	1	充分とは言えないが,必要な額は計上されていると思ったから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	3	4	1	震災の影響や産業界の不景気にも関わらず科学技術予算が伸びている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	歳入が苦しい割には努力している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	多いとは思わないが,この程度でしかたないかという程度。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	GDP比率をもう少し高められればより良いとは思いますが,昨今の日本の様々な分野での窮状を考えれば,これでも良い方なのかも知れない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	かなりの額が出されていますが,不公平感がある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	日本が抱えている現状(社会保障費の増大など)を考えると,ある程度充分と考えざるえない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	国家が窮していると考えられるから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	5	6	1	科研費がなくても,一般企業との連携で研究費は稼げます。科研費は浅く広くすべきですが,最近では選択と集中が目立つようです。復興のため,一時的に減額してもらっても,我々にはなんの影響もありません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	4	5	1	予算規模の問題でなく,適所へ配分できるかが問題(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	今年度は科研費の恩恵にあずかったので実感が湧いたため(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
15	2	3	1	予算をつけた研究に対して,資金提供後5年程度はフォローして,成果の確認をすべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	経済状況が悪化する中で,政府は努力している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	3.7兆の数字は大きいですが,技術立国として決して十分とは言えない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	増額はされたものの,科学技術立国ニッポンを目指すうえでは,まだ充分とはいえない(民間企業等,その他,男性)
19	5	6	1	ノーベル物理学賞を受賞したことで,予算の大幅増が見込まれる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	4	4	0	特に変化はなしただし重点化と称する集中化が成功しているとは思えない(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	3	0	(変更はしていませんが,)支出額にみあった効果的な支出になっていないのではないだろうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	3	0	税収が伸び悩む中で,頑張っている方だと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	iPSの様に成果が見えてくると政府は動くが,現実にはより基礎の研究にも十分な予算をつけるべきである。しかし,そのためには将来を見据えたポートフォリオマネージメントが必要であり,これに向けた予算配分が必要と考える。現在の予算額の充足性の議論の前に,国は,研究開発者を含む国民に,日本の科学技術に関するポートフォリオマネージメント明示すべきと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	5	5	0	予算額は,ほぼ十分と思えるが,メリハリがなく,科学技術戦略の実現に結びついていないように思える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	単なる競争的資金ではなく,より政策的な資金配分も底上げのためには必要(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	3	2	-1	大学の運営交付金,人件費の年率1%削減が依然続いていて,運営基盤の脆弱が科学技術の継続に問題を生じている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1	国際化に向け,充分でないため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1	国立大学の交付金は年々減少している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	予算削減にビジョンがないように思われる。日本再生は人的財産の育成と活用しかないと考えるが,(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	もう少し増やすべきと考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1	テーマで偏りがある。十分な議論のもとでの選択と集中になっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	年々,予算が減額される傾向が感じられるとともに,産学官連携の文科省の今後の大型予算が不透明すぎる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	欧米に比べて国家予算に対する比率が非常に少ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	研究代表者に賃金を支払わない現行制度は変と思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	基盤的研究費にお金が回ってこない資金構造が問題。使い勝手が悪い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	-1	震災復興のために研究費が減額されたが,これは短期間で元に戻すべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	運営費の削減により研究に使用できる予算が削減されてきているため(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	4	3	-1	基盤的経費が圧迫されている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1	現在の日本の研究レベルをさらに引き上げるべきなので。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

40	2	1	-1	去年の1番で無くて2番でいいでしょうというような仕切りが行なわれる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
41	3	2	-1	日本の研究者の先進的研究への予算が少ないと感じるようになったため(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
42	3	2	-1	大学の運営交付金の削減などにより大学の財務状況がますます厳しくなっている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
43	3	2	-1	もうちょっと新規探索にお金を費やしてもらいたいと思うから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
44	4	3	-1	選択と集中,限られた分野に研究テーマも集中,安全・防災・減災など,広い分野の中からテーマ選択できる人(組織)が必要(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	3	-1	国立大学の給与が8%近くカットされた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	米国に比べ,日本が投資している予算が非常に少ない。世界で生き残るにはさらなる投資が必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)
47	2	1	-1	他のOECD諸国よりも予算配分比率が低下している。特に,他のアジア諸国との落差が著しい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	統計上は科学技術予算であるが,実際はそうでないものが多いことを認識したため。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	科学技術開発の重要性が高まっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	さらに大学の運営が厳しくなるというのに予算は削られる。教育に注力せずに今後なにに注力するとか。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	3	2	-1	全体額もさることながら,選択と集中が進んだ結果,分野によっては不十分であると感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	人件費等の削減も続いており,ポストクや技術補佐員の雇用が,維持できない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
53	4	3	-1	財政困難の状況での予算措置は高く評価するが,地方の小規模大学に対する予算は減少し,科学技術の裾野が狭くなっていることに危機感を持っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	交付金は削られ,赤字公債法案は通らない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	現在の困難な状況を改善するためにもより多くの予算の投入が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	日本は技術大国であることを維持するべきであり,MGT向上と予算増強が必要(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	3	2	-1	必要など十分に予算が割り当てられていないように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
58	4	3	-1	偏りがあるのではないかと考えているため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	iPS研究に対しては結果が出ている以上,多額の研究助成を行うのは当然だと思われるが,結果のまだ出ていない領域に対してももう少し予算を組んで欲しい。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
60	4	3	-1	配分が偏りすぎている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	科学技術予算の減少が近年大きくなった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	絶対額はやはり不足と判断する。社会が期待する科学技術の発展に対して相対的に低いと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	若手を採用するために十分な人件費が確保されていないのが,若手育成に対する障害だと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
64	2	1	-1	交付金が削減されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	3	2	-1	震災関係に予算増加でなく集中によって投入しているため,他の部分が不足しているように見える(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
66	3	2	-1	次世代のための基礎研究がないがしろにされる恐れがある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
67	4	3	-1	諸外国と比較して差が大きくなりつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	大学は50万,百万の捻出に苦勞しているのが実態。民間は大企業への傾斜配分が大きすぎる。本来はベンチャー要素を持ち,意思決定が早い中堅・中企業に手厚くあるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	世界の状況を考慮した場合,日本は技術立国で世界貢献すべきであると考えているが,その投資予算は十分とは言えないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	ライフサイエンス系に関して選択と集中をすべき。今後は,抗体技術,iPS技術が伸びていく。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	外国と比較して十分ではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
72	2	1	-1	日本の現状からすれば全く不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	3	2	-1	・一律にアップするのではなく,メリハリが重要(最先端の分野ではより重点配分すべき)(逆に見込みのない技術開発への生活費的な配分は削減すべき)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	他国に比べて不十分。特に重要課題への重点配分が不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	総額的にもう少し欲しいところだが,重点配分化をより進めて欲しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
76	4	3	-1	民間の経営環境が厳しく,民間での研究投資が不十分であるため,政府による科学技術関係予算を拡充し,経済の活性化を目指すべき。(民間企業等,その他,男性)
77	4	3	-1	新興国の追い上げが厳しく基礎科学の分野でも日本が遅れてきている。(民間企業等,その他,男性)
78	3	2	-1	ノーベル賞クラスの研究でも継続的な予算獲得が困難であった状況に鑑み。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
79	5	4	-1	民間の研究費が減少し,本来なら多少なりとも公的資金の追加があってもよいが,一般会計からの経費は多少ではあるが減少している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

80	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	3	1	-2	諸外国と比較しても不十分と考える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	1	-2	交付金をストップされたりしている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
83	4	2	-2	外国と比較すると不十分である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	4	2	-2	選択と集中の前に経常費の充実が望まれる。全体額の引き上げは、もちろんのこと。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	3	1	-2	不況により,研究は不要という雰囲気が政府にあるが,ノーベル賞受賞が今後どう影響するか注視する。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
86	3	1	-2	独立したことで, そう感じる機会が増えたため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
87	3	1	-2	世界の科学技術に負けないためにも,もう少しお金を研究者に分けてもらいたい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
88	3	1	-2	もはや科学による立国しか残されていないと感じるようになったから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
89	5	3	-2	国際競争力の状況を考えると,もう一段の充実が望ましい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
90	5	3	-2	予算ありきではなく,予算投入の効果が出ているかが大切。(民間企業等,その他,男性)
91	5	2	-3	大学院生への支援が仕分けに合うとは,情けない政府です。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
92	5	2	-3	科学技術立国のためには,増額が必要と思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
93	4	1	-3	山中教授のノーベル賞受賞が契機になって増加することを期待したい。とくに民主党政権以後劣悪になっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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。

		2012年度調査									各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	1	11	31	22	12	8	0	84	3.4	2.2	3.3	4.9	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	7	1	0	0	1	10	2.8	2.0	2.6	3.2	2.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	87	83	131	150	134	106	53	657	4.6	2.7	4.6	6.6	4.9	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	イノベーション俯瞰グループ	69	53	120	76	57	41	12	359	3.7	2.2	3.5	5.6	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	143	134	271	228	181	138	63	1015	4.2	2.4	4.1	6.2	4.4	4.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	女性	14	14	18	21	22	17	3	95	4.4	2.6	4.6	6.4	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	48	32	38	51	47	37	22	227	4.7	2.8	4.8	6.8	5.0	4.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	40～49歳	48	34	68	58	68	53	31	312	4.8	2.7	4.9	6.9	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	42	56	106	79	48	45	9	343	3.7	2.1	3.5	5.6	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	19	26	77	61	40	20	4	228	3.7	2.3	3.6	5.3	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	80	102	182	171	135	109	52	751	4.3	2.5	4.2	6.3	4.5	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公的研究機関	14	8	26	28	31	17	4	114	4.6	3.0	4.7	6.3	4.9	4.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	民間企業等	63	38	81	50	37	29	10	245	3.7	2.1	3.5	5.7	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	71	63	103	94	109	88	47	504	4.8	2.7	4.9	6.8	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主にマネジメント	40	38	104	53	36	36	4	271	3.6	2.1	3.2	5.4	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	35	38	69	87	55	26	12	287	4.0	2.5	4.0	5.6	4.2	4.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	その他	11	9	13	15	3	5	3	48	3.6	2.1	3.6	4.9	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
職位	社長・役員、学長等クラス	28	39	90	50	31	18	4	232	3.2	2.0	3.1	4.8	3.4	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	41	52	111	103	71	56	15	408	4.1	2.4	4.0	5.9	4.2	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主任研究員、准教授クラス	43	32	62	49	63	43	28	277	4.8	2.7	4.8	6.7	5.0	4.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	研究員、助教クラス	39	22	19	41	34	34	19	169	5.1	3.4	5.1	7.2	5.2	5.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	6	3	7	6	4	4	0	24	3.9	2.4	3.9	5.8	3.6	3.9	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
雇用形態	任期あり	41	43	104	98	76	45	29	395	4.3	2.6	4.2	6.1	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	116	105	185	151	127	110	37	715	4.2	2.3	4.1	6.3	4.4	4.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学種別	国立大学	50	63	103	102	80	70	36	454	4.4	2.5	4.3	6.5	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公立大学	10	5	9	10	10	13	4	51	5.1	3.1	5.3	7.2	5.2	5.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	私立大学	14	19	33	37	29	15	10	143	4.3	2.5	4.2	6.0	4.5	4.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
大学グループ	第1グループ	13	14	26	24	23	19	15	121	4.9	2.7	4.8	7.0	5.0	4.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第2グループ	23	35	52	47	35	29	14	212	4.1	2.2	4.0	6.2	4.4	4.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	第3グループ	18	17	32	31	19	30	7	136	4.5	2.6	4.4	6.8	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	20	21	35	47	42	20	14	179	4.5	2.8	4.5	6.2	4.7	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学部局分野	理学	12	11	16	20	22	15	9	93	4.9	2.9	5.0	6.8	5.3	4.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	工学	33	22	38	52	41	33	21	207	4.9	3.0	4.7	6.8	5.0	4.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	農学	6	12	18	9	14	13	6	72	4.4	2.2	4.4	6.8	4.9	4.4	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	保健	22	30	45	51	33	32	13	204	4.3	2.4	4.2	6.4	4.5	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		157	148	289	249	203	155	66	1110	4.2	2.4	4.1	6.2	4.4	4.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2

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。

Q2-17 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	間接経費のある研究費が増加してきています(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	間接経費は,大学等の組織が受領して,研究者からの使途が見えにくい.直接経費を増額し,直接経費の使途を柔軟にしたい.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	特に震災後の一層厳しい国家財政に鑑みれば,25%前後の間接経費比率を維持していることは評価できると判断したため.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	充実する方向に推移していると思う.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	間接経費は,使途を精査して減額してもよいのではないかと.本資金の割合を充実すべき.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	改善の傾向はあるが,まだまだ不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	充分とはいえないがかなり充実してきつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	成果を出すには,研究対象の吟味が重要で,予算はあると感じている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	間接経費は以前と比べて計上されるようになった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1	決して十分とは言えない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	無駄が多いことが次第に明らかになってきている.足りないのではなく,非効率.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	1	0	ますます減ってきている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	3	0	光熱水量費の値上がりが大きく,間接研究費が目減りした.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
14	2	2	0	間接経費の定義と使われ方や結果が不明瞭.(民間企業等,その他,男性)
15	3	2	-1	あるプログラムでは,予算の縮小のため途中年度から間接経費が全額カットされた例がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	3	-1	間接経費がよく理解され始めているが資金提供側,受入れ側ともに依然考えが定まっていない.受入れ側が全体として基盤整備がされていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	1	-1	間接経費の割合は増えているものの,その使われ方が不透明な部分があり,研究者にとって真に役立つかが疑問.そのくらいなら,研究費として充填し,使用範囲の許容度を高めるべき.(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	1	-1	昨年からはまった文科省のプロジェクトでは,間接経費のないものがある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	5	4	-1	使う用途が不自由であり実額より少なく思える(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	2	-1	間接経費の額が変化なくても運営費交付金が減少している状況ではだんだん間接経費が不十分になっていく.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	GCOEや卓越拠点形成など措置されていないものが増えてきている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	5	4	-1	企業でいう一般管理費にあたる間接費が24%というのは十分だと思うが,大学の運営費は別に配分されており,間接費の使途は研究者には全くわからない.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	5	4	-1	間接経費の付かないものも出てきた.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	間接経費はこのところ年々削減されている様になっている.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1	運営費交付金が減額されている以上,間接経費の充実が喫緊の課題となる.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1	間接経費が措置されない経費が増えている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	大学が独自の判断で事業を進めるためには,間接経費(あるいは間接経費が措置される研究費)がもっと多い必要がある.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1	間接経費は減らされる傾向にあると聞いている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	研究環境の整備のため間接経費の拡充も必要である(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1	間接経費がたとえば大学でどの程度活用されているのか知る機会がほとんどない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	3	-1	制度によっては,間接経費を削減・廃止する流れがあり,相対的により不十分となっている.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	研究をサポートする体制は非常に脆弱である.間接経費はより確保されるべきである(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
34	6	5	-1	米国の間接経費額と比較すると少ない.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	競争力がある分野にはもっと投資をしてもよいと思う.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	苦労して獲得した資金の30%の金額が事務側の研究支援に関するものに利用されているか見えない.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	6	5	-1	通常の研究においては問題ないが,世界を相手に戦うためにはまだ不十分である.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	4	3	-1	教育GPなどの競争的資金が減少した(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	電気料値上げの影響が大(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)



40	2	1	-1	産学官連携活動に対する支援のためにも間接経費はより増加すべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	3	-1	成果が出ている人はごく一握りだが,それはリーダーの頑張りで間接費は不足しているとわかるが,成果の出ている分野は経費が不足かどうかわからない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	3	2	-1	実際に行った補助金での間接費はもっと少ないため。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	1	-1	応募できる競争的資金の間接経費はすべて10%であり,低い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	一部賞金で補助金などで,間接費が低減される傾向にあり,機関の意欲経過につながっている(民間企業等,その他,男性)
45	4	2	-2	競争的研究資金の枠外で行われる事業が増えている(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	6	4	-2	間接経費が確保されていない事業がある(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	6	4	-2	間接経費の割合を下げ,研究費本体へ回したい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	2	-2	大学の経営も苦しさを増している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	5	3	-2	数字の上では十分のようだが実質は対象課題の推進に有効に活用されていないように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	1	-2	もはや科学による立国しか残されていないと感じるようになったから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
51	4	2	-2	不十分であるとの声が意外に多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	3	1	-2	間接経費が大きすぎる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	5	3	-2	間接経費が,研究機関そのものの経費になりつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	5	2	-3	学生支援には事務経費が必要です.G-COEへの支援が無くなったのは馬鹿げています。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	6	3	-3	WPI,リーディングには間接経費なし.厳密には「競争的資金」ではないが,学内に軋轢が生まれる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	6	3	-3	事業仕分けで間接経費が減っているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	5	1	-4	大学の運営費が減少したため。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	3	2	27	23	21	9	0	82	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	2	0	5	1	1	1	0	8	3.5	2.3	3.0	5.0	4.2	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	61	57	169	172	146	117	22	683	4.5	2.8	4.5	6.3	4.7	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	イノベーション俯瞰グループ	53	27	95	116	80	51	6	375	4.3	2.8	4.3	5.9	4.4	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
性別	男性	106	75	274	285	233	158	27	1052	4.4	2.8	4.4	6.1	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	女性	13	11	22	27	15	20	1	96	4.3	2.7	4.3	6.3	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	28	14	51	54	64	51	13	247	5.0	3.2	5.1	6.7	5.1	5.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	37	31	72	89	65	57	9	323	4.4	2.8	4.4	6.3	4.7	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	27	30	104	105	69	45	5	358	4.1	2.6	4.0	5.7	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	27	11	69	64	50	25	1	220	4.1	2.7	4.1	5.7	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	70	54	203	192	171	118	23	761	4.4	2.8	4.4	6.2	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公的研究機関	6	9	30	36	24	21	2	122	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	43	23	63	84	53	39	3	265	4.2	2.8	4.3	5.9	4.4	4.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
業務内容	主に研究(教育研究)	43	40	124	138	122	93	15	532	4.6	2.9	4.6	6.3	4.8	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主にマネジメント	34	18	76	83	55	41	4	277	4.3	2.8	4.2	5.9	4.4	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	31	22	88	71	62	39	9	291	4.2	2.6	4.2	6.0	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	11	6	8	20	9	5	0	48	4.0	2.9	4.2	5.4	4.1	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	30	21	61	71	45	32	0	230	4.1	2.7	4.1	5.7	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	31	30	120	116	91	54	7	418	4.2	2.7	4.2	5.9	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	27	18	74	75	66	50	10	293	4.6	2.9	4.5	6.3	4.8	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	研究員、助教クラス	25	16	33	43	41	39	11	183	5.0	3.2	5.0	6.8	5.0	5.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	6	1	8	7	5	3	0	24	4.1	2.7	4.0	5.7	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
雇用形態	任期あり	40	24	97	112	92	59	12	396	4.5	3.0	4.5	6.2	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	79	62	199	200	156	119	16	752	4.3	2.7	4.3	6.1	4.5	4.3	-	-	-	-0.2*	-	-	-	-0.2
大学種別	国立大学	36	37	122	110	103	79	17	468	4.5	2.8	4.5	6.3	4.7	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公立大学	10	5	11	13	13	8	1	51	4.4	2.8	4.6	6.2	4.7	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	私立大学	14	8	41	42	31	19	2	143	4.3	2.8	4.2	5.9	4.3	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	8	11	28	29	28	25	5	126	4.7	2.9	4.7	6.6	4.9	4.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第2グループ	19	13	57	49	52	36	9	216	4.6	2.9	4.6	6.4	4.8	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第3グループ	18	10	42	36	26	22	0	136	4.1	2.6	4.1	5.9	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第4グループ	15	16	47	51	41	23	6	184	4.3	2.7	4.3	6.0	4.5	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学部局分野	理学	7	7	18	23	27	19	4	98	4.9	3.3	5.1	6.6	5.2	4.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	工学	22	19	51	52	54	34	8	218	4.5	2.8	4.6	6.3	4.7	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	農学	2	7	24	17	11	14	3	76	4.3	2.5	4.0	6.4	4.7	4.3	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
	保健	24	16	57	53	38	33	5	202	4.3	2.7	4.2	6.1	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		119	86	296	312	248	178	28	1148	4.4	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2

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。

Q2-19 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	4	3	SACRA,京など最先端共用装置が稼働開始している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	各種データベースなど,よくよく調べるとそれなりに提供されていることが分かった。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	5	2	取り組みは良いと感じるから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
4	3	5	2	知的基盤,研究情報基盤のデータベース等はそろっている(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
5	2	4	2	整備,淘汰されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	仕分けでもっと厳しい状況になると思っていたが,大型コンピュータなどの研究基盤は十分とは言えないものの,ある程度のレベルは維持されている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	スーパーコンピュータ京を中心にしたHPCIの導入等により改善(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	文献や特許の検索システムなどは,徐々に改善していると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	基盤整備は着実に実施されてきていると考える。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	スーパーコンピュータなどは使うことが可能になってきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	何処に何があるかをもっとPRすることで,活用が広がると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	大学等の学位論文も閲覧できるようになりつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	京の産業利用など情報基盤の活用は進みつつある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	ICTによるところが大きい,必要な技術情報が容易に取り出せるようになっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	データ共有の意識やデータベースの構築は広がりつつあるとみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	スパコン「京」の完成など(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
17	2	3	1	年々改善されていると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0	知的基盤の充実を図るべし,これからのグローバル化に対応するには,知的財産権の確保が死活問題になると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0	京の利用化で3にあげたいところではあるが,学術雑誌の購入費の高騰に対応困難な状況は悪化している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	5	4	-1	状況,十分であるが,世界と競合できる程度ではない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
21	5	4	-1	投資が不足気味で陳腐化が進んでいる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	5	4	-1	海外の方が,より充実しているように感じる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	5	4	-1	拡充してきた実感が無い。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	大型コンピュータはパワー不足.京のような大型機に集中するだけでは,他国に対抗できない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
25	3	2	-1	海外依存度が増している.一方で,ソフト,ハードの両面にわたり,グローバル化やクラウド化が進む中で,「我が国における」と言えるような仕組み自体が議論されていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	6	5	-1	ネットワーク社会の進化に対し,図書館の手続き等の煩わしさが相対的に目立つように思える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	3	2	-1	日本の科学技術が,特にアジアの中で斜陽化しているように感じる.基盤整備が望まれる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	研究費削減により,機能を果たせなくなっていると思われるため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1	経済状況の低迷が長く続いているため,徐々に基盤が劣化しているように感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	2	-1	研究機関によって,知的基盤となる学術データベース(Springerなど)へのアクセス権が異なっている現状があり,この知的基盤のバラつきは何とかできないでしょうか。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
31	5	4	-1	国際競争の激化により,一層の充実が必要と考えるに至った。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	基盤の経費の削減で厳しい状況(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	日本語での発信はあっても,英語等外国語での発信が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	1	-1	馬鹿な○○○○のような代議士が仕分けしたのをみても十分とは言えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	ビジョンに基づいた戦略的な活用方法がなされているか,見えにくい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	情報に関わる技術基盤の飛躍的發展により,体制の統合的なシステム化は全般的に追いついていないのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
37	3	2	-1	予算が漸減傾向にあり,知的基盤や研究情報基盤の維持,整備が充分であるとは言えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	5	3	-2	機器類の価格が海外に比べてあまりにも高いから。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	5	3	-2	情報を広く共有するという点に関しては不十分であると思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
40	5	3	-2	海外のデータベースが充実するなか,我が国のそれは取り残される傾向にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

41	4	2	-2	昨年は比較的整備されていると思っていたが、直接それらの事業に携わる人と知己を得ない限り、本当の意味の情報獲得が難しいと感じ、変更した。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
42	5	3	-2	ハード面では十分だと思うが、ソフト面・運用面では不十分な面が目立つ。福島原発事故でのSPEEDYの例もあるが、結局のデータは無駄になっている。山中博士のiPS細胞に関しても、投資はアメリカに比べると不十分だが、それ以上に問題なのは、例の〇〇(?)博士関連でのニセiPS手術にも十分な経費が支出されていたことで、こういう無駄も大きい。世界一の高速加速器は不必要だと思う。また大学の計算機基盤は早急にクラウド化すべきだろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	4	2	-2	新興国に基礎技術で遅れてきている。(民間企業等,その他,男性)
44	5	3	-2	地方の大学、公設試では十分とは言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	5	2	-3	大学予算の制約から論文誌が閲覧できない状況が著しく加速しており、何らかの対策を国全体として講じていただきたい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	6	3	-3	これらの基盤がどの程度活用されているのか成果で説明すべき、また民間が利用しているのか不明。(民間企業等,その他,男性)

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。

		2012年度調査									各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年	
			1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・機関長グループ	12	2	20	31	15	4	1	73	4.1	3.0	4.1	5.2	4.1	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	3	0	3	1	1	2	0	7	4.6	2.6	4.2	6.9	4.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	153	58	164	163	117	77	12	591	4.1	2.6	4.1	5.8	4.1	4.1	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	91	48	106	97	61	20	5	337	3.5	2.2	3.6	5.0	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
性別	男性	236	93	270	270	182	91	16	922	3.9	2.5	3.9	5.5	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	女性	23	15	23	22	12	12	2	86	3.7	2.1	3.7	5.6	3.9	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	58	26	57	55	43	32	4	217	4.1	2.5	4.1	6.0	4.1	4.1	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	40～49歳	76	32	81	85	52	30	4	284	3.9	2.5	3.9	5.5	4.0	3.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	50～59歳	76	32	93	86	59	31	8	309	3.9	2.5	3.9	5.6	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	60歳以上	49	18	62	66	40	10	2	198	3.7	2.5	3.8	5.1	3.7	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	165	60	195	204	122	72	13	666	4.0	2.6	4.0	5.6	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	公的研究機関	20	9	26	26	28	18	1	108	4.4	2.8	4.6	6.2	4.6	4.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	民間企業等	74	39	72	62	44	13	4	234	3.4	2.1	3.5	5.1	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	119	47	121	122	98	58	10	456	4.1	2.6	4.2	5.9	4.2	4.1	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	69	24	76	79	39	20	4	242	3.7	2.5	3.8	5.1	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	54	31	81	78	50	24	4	268	3.8	2.4	3.8	5.4	3.8	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	その他	17	6	15	13	7	1	0	42	3.1	2.2	3.3	4.7	3.0	3.1	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	50	25	59	77	38	9	2	210	3.6	2.4	3.8	4.9	3.5	3.6	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	83	34	112	105	73	34	8	366	3.9	2.5	3.9	5.5	4.0	3.9	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	69	26	72	68	42	39	4	251	4.1	2.5	4.0	5.9	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	50	21	43	34	36	20	4	158	4.0	2.4	4.1	5.9	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	その他	7	2	7	8	5	1	0	23	3.7	2.6	3.9	5.1	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
雇用形態	任期あり	84	41	101	100	70	31	9	352	3.9	2.4	3.9	5.5	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	任期なし	175	67	192	192	124	72	9	656	3.9	2.5	3.9	5.6	4.0	3.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	84	34	122	127	75	51	11	420	4.1	2.6	4.0	5.7	4.1	4.1	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	公立大学	15	5	8	17	8	7	1	46	4.3	3.0	4.3	5.9	4.7	4.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4
	私立大学	49	13	35	28	25	7	0	108	3.6	2.3	3.7	5.3	3.5	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	22	7	26	33	23	19	4	112	4.6	3.0	4.5	6.3	4.4	4.6	-	-	-	0.2	-	-	-	-	0.2
	第2グループ	47	18	52	55	40	20	3	188	4.0	2.6	4.1	5.7	4.1	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
	第3グループ	30	8	47	39	17	12	1	124	3.7	2.5	3.6	5.0	3.6	3.7	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1
	第4グループ	49	19	40	45	28	14	4	150	3.9	2.4	3.9	5.5	4.0	3.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	18	2	20	24	24	14	3	87	4.9	3.3	4.8	6.3	4.9	4.9	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	工学	56	26	50	51	33	20	4	184	3.8	2.3	3.9	5.6	3.8	3.8	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0
	農学	13	5	21	18	11	10	0	65	4.0	2.6	3.9	5.7	3.9	4.0	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1
	保健	49	17	57	53	29	17	4	177	3.8	2.5	3.8	5.3	4.0	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		259	108	293	292	194	103	18	1008	3.9	2.5	3.9	5.5	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	-	0.0

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(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。

Q2-20 (意見の変更理由)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)はどうですか。

	2011	2012	差	
1	1	4	3	大学における大型設備共用利用促進事業により、○○○○○大学に限っては極めて利用しやすく、安価である(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	共同利用の研究施設については,基本的に公募を行っており,公平さが保たれている。ただし,個々の機関のサポート体制は資金・人員の面で不十分であり,当該機関の職員の負担の上に成り立っているようです。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	異動により状況が変わった。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	実際に使わせてもらうとほどほど利用しやすかったので(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
5	1	3	2	一部自治体の取り組みを取材して変更した。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	共用イノベ,ナノテクプラットフォーム等,良い方向に向かっている(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	最近では随分改善されてきた(大学,その他,男性)
8	2	3	1	改善しつつあると感じている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	資金不足を感じているから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
10	3	4	1	使いやすさの改善努力がなされている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	サポート体制については,徐々によくなっていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	少しは改善されつつあるようである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	先端機器の公募共同利用などが拡充しつつある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	ホームページやメーリングリストを通して宣伝がなされている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	徐々に利用しやすくなっているように感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	5	6	1	ナノプラットフォーム事業の開始により最先端計測機器の利用がしやすくなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	プロジェクトを通し,ユーザーが利用しやすいように努めている(サポートする立場として)。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
18	2	3	1	公的研究機関側の意識が改善している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	取り組みが見られます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	私の公的機関に関する知識が増えた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	SPring-8を利用するようになり,少し評価を上方修正しました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	場所は整備されつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1	最近,設備の利用の機会があり,以前よりも手続き,サポート体制が改善されたと感じました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	公的研究機関の有する最先端の共有研究施設・設備は使いたい時に利用できない,何のための共用研究施設・設備かわからないので改善を要求する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	一部の利用料金が高すぎると思われる。全国の共用施設・料金をまとめたWebを作るなどして,競争原理を働かせるべき。他県の共用施設を使用したほうが,出張費含めても安い場合もあるのでは。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
26	2	2	0	県の分析装置は貸してもらいことがあるが,支払の仕方で後払いvokになっていないケースがあり,そのような場合は利用できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	料金より,サービスの問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	専門家に限定され異分野協力の場が用意されていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1	定年退職者の利用には不便である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1	施設,設備の広報自体が少ない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	5	4	-1	課金と貧困なサポート体制によって共同利用を実施し難い状況になりつつある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	老朽化や維持費の負担すべきところが不明確(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	5	4	-1	NIMSのナノ集積ラインを使用しているが,残念なことに使用料が今年かなりの値上げとなったため。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	5	4	-1	共同利用研究施設の申請などで,書類の手間等が増えて来た(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	6	5	-1	書類手続きが煩雑なケースがある(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
36	3	2	-1	使用料,契約など以前より利用しにくくなった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1	施設の共用に関する情報が不十分。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
38	4	3	-1	サポート体制が十分ではないと感じている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
39	2	1	-1	外部課金制度が適用されると広い共用は難しくなる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	利用するための審査制度がある基盤もあり,より簡素な体制が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	利用のための旅費等のサポートが手薄になっているようである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

42	3	2	-1	現実に利用効率が低い施設がみうけられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	非公開を前提とした大型設備の利用料は高い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	1	-1	多くの機関が在り過ぎる.また複雑すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	3	2	-1	手続きが煩雑であったり,融通が効かないことが多くあったりする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	4	3	-1	設備利用の手続き,サポート,料金は良いが,共同研究として行なう場合に知財権について融通が効かないためやりにくいとの声が社内に多いことを最近知った(民間企業等,その他,男性)
47	2	1	-1	抱え込むのではなく,共有化を進めるべき状況が拡大している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	5	3	-2	設備の利用しやすさ,サポート体制は不十分。(大学,社長・学長等クラス,男性)
49	5	2	-3	利用しやすくないのではと思うようになった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	2	-3	ある大学のレンタルサーバーを利用しているが対応が官僚的で使いづらかった(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	3	36	28	10	5	1	83	3.5	2.5	3.5	4.7	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	5	4	0	1	0	10	3.4	2.5	3.3	4.4	3.5	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	36	131	261	160	103	47	6	708	3.1	2.0	3.1	4.8	3.3	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	30	51	138	106	65	32	5	397	3.5	2.2	3.5	5.1	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
性別	男性	59	172	396	272	167	80	11	1098	3.3	2.1	3.3	4.9	3.5	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	9	13	44	26	11	5	1	100	3.1	2.1	3.1	4.5	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	20	42	81	54	50	27	1	255	3.5	2.1	3.5	5.5	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	40～49歳	21	54	137	80	44	20	4	339	3.1	2.0	3.1	4.7	3.4	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	19	60	138	93	53	17	5	366	3.1	2.0	3.2	4.7	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	8	29	84	71	31	21	2	238	3.5	2.3	3.5	4.9	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	35	131	300	189	121	48	7	796	3.2	2.0	3.2	4.8	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公的研究機関	5	15	46	34	14	13	1	123	3.5	2.2	3.4	4.9	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	28	39	94	75	43	24	4	279	3.5	2.2	3.5	5.0	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	26	97	203	123	83	37	6	549	3.2	2.0	3.1	4.8	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネージメント	20	28	110	78	50	20	4	290	3.6	2.3	3.5	5.1	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	14	48	117	75	44	22	2	308	3.2	2.1	3.2	4.8	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	8	12	10	22	1	6	0	51	3.2	1.8	3.6	4.6	3.2	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	17	27	93	69	31	19	3	242	3.4	2.3	3.4	4.8	3.6	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	14	76	159	109	62	26	3	435	3.1	2.0	3.1	4.7	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主任研究員、准教授クラス	15	48	107	71	55	19	5	305	3.4	2.1	3.3	5.1	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	19	32	71	40	26	19	1	189	3.3	2.0	3.1	4.9	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	3	2	10	9	4	2	0	27	3.6	2.5	3.6	4.9	3.4	3.6	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
雇用形態	任期あり	18	57	148	105	68	35	4	417	3.5	2.2	3.4	5.1	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	50	128	292	193	110	50	8	781	3.2	2.1	3.2	4.8	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学種別	国立大学	18	89	173	119	70	30	5	486	3.2	2.0	3.2	4.8	3.3	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公立大学	5	11	24	10	5	6	0	56	3.0	1.9	2.8	4.5	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	私立大学	10	20	63	32	25	6	1	147	3.1	2.1	3.1	4.8	3.2	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	2	22	45	32	21	9	3	132	3.4	2.1	3.3	5.0	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第2グループ	12	38	79	54	35	15	2	223	3.2	2.0	3.2	4.9	3.4	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	10	27	54	37	18	8	0	144	3.0	1.9	3.1	4.5	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第4グループ	9	33	82	38	26	10	1	190	3.0	2.0	2.9	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学部局分野	理学	4	20	35	21	16	7	2	101	3.2	1.9	3.1	5.0	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	工学	11	42	71	56	46	13	1	229	3.3	2.0	3.4	5.1	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	農学	3	17	29	15	8	6	0	75	2.9	1.8	2.8	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	保健	14	38	89	47	24	12	2	212	3.0	1.9	2.9	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
全回答者(属性無回答を含む)		68	185	440	298	178	85	12	1198	3.3	2.1	3.2	4.9	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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。



Q2-22 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	ノーベル賞の影響もあり変化が期待できるため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2	イノベーションを原点にした場合を考えた(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	新規の研究にも目を通してあげていると感じるから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
4	2	4	2	国際的に比較すると良い方。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	現状が理解できたため。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	困難な時代における基礎研究の重要性が認識されてきたと思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	研究の自由度ある程度保障されているので。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	3	2	大学ではなく,旧国研において,その兆候が大いに見られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	資金の戦略的活用の兆しが見える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	京大の山中教授のノーベル医学生理学賞受賞を受けて。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	この10年で10人程度のノーベル科学者が出ていることに鑑みて1ランクアップ(今年も出た)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	多様性はあるが,本質は産で使われるかとの視点で+1(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	基礎研究の重要性が認知されつつある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	1	0	独創的研究の推進にその実績のある定年研究者を活用すべきである.NIH研究者に定年はなく,研究費が取得出来なくなったらやめるのが常識。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	多様性と適切な評価,刺激が充分でない(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	多くの研究者が今までの研究領域にとどまっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	1	0	基礎研究費の低下により以前より悪化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	5	4	-1	競争的資金のみでは多様性を担保出来ないのでは(大学,社長・学長等クラス,男性)
19	3	2	-1	選択と集中が進んでいるため(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	3	2	-1	国民生活へ反映する基礎研究に重点化(大学,社長・学長等クラス,男性)
21	3	2	-1	一部大学への集中が政策的に誘導されている(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	1	-1	競争的資金偏重がすすんでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	選択と集中が進む中で,基礎研究の多様性を保つことが困難になりつつあると感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	政府の問題でもあるが,単年度契約や,単年度予算で継続性が見られない状況。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	基礎研究に対する評価への理解は,十分とはいえない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1	基礎研究がますます振り向かれなくなって来ているように思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	1	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	2	-1	公的研究員の公募テーマなどが実用化に向いている傾向が強いため,基礎研究を推進する体制としては不十分と考える。(大学,その他,女性)
29	3	2	-1	流行の分野に予算が行く傾向が強くなり,イノベーションの源泉の多様な小さな研究が縮小していると感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1	経済状況の悪化にともない短期的・開発的な研究に益々目が向く様になっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	超大型プロジェクトに多くの資金が投入されており,その結果,多様性の維持が難しくなって来ている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	5	4	-1	多様な研究・技術を重要課題の解決にうまく取り入れられるような仕組みが必要である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	自分が関係する分野では震災以降,開発予算ばかりが予算化されている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	大型予算,性急な成果の期待による,研究分野の偏りが見られる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	広く浅くから狭く深くというふうに移ってきていると感じるから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	2	1	-1	一段と集中が進んでおり,多様性の維持が困難になりつつあるため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	-1	有能な研究者ほど流行のテーマをとりあげて上手に研究を進める状況が顕在化してきたため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1	応用に傾斜して,基礎研究の多様性が損なわれる傾向を感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	相互理解が不十分である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	経常経費の減額は,影響する。成果がでるのに時間がかかる分野は,評価で不利。基礎研究の多様性は,激減していくだろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	研究費の減少及び成果重視の風潮が加速されている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

42	3	2	-1	校費に相当する研究費が不十分であり、競争的資金を得るために短期的な研究をせざるを得ない状況が多くなってきている(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	3	-1	資金の援助が科学研究費のみで、その他の研究補助金の支援が少ない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	5	4	-1	大型研究予算による一極集中型の研究が目立ってきた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	出口を求められ、現状で真に役に立たない研究に予算がつかない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	印象として、理学部などでも”すぐに役に立つ研究”が求められる圧力がさらに高まっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	もっと多様化できるように土壌を整えるべきである。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
48	3	2	-1	特定の分野の大型予算が多くなり、多様性という点では問題がある気がする。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	5	4	-1	やや一部の研究に予算がかたよりつつある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	多様性確保がおろそかになっているという機運を感じる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	iPS細胞に集中し、多様性が損なわれるのではないかと不安(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	3	-1	基礎研究は次第に軽視されるようになっていと感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	多様性よりも、流行にある研究により研究費がつく(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
54	3	2	-1	地方国立大学には、地域課題解決型の研究が、より求められる傾向にある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	医学領域においては絶対的なマンパワー不足が進行し、基礎研究だけではなく、医学研究全体の衰退が目立っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	2	1	-1	大学の基盤経費が減って競争性がますますつれて、既存分野あるいは流行分野に偏向する傾向がますます強くなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	応用研究に重点がおかれているように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	短期的成果が出る研究にお金が集まっている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	基礎研究とイノベーションの連結が不足で、結果として確保されていない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	日本としてのプレゼンスを示せる分野が十分に確保されていないと感じるようになったから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
61	3	2	-1	全体の趨勢として、応用研究よりに推移しているように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	一部のプロジェクトへの一極集中が始まっている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	iPS細胞等への偏りが、ますます進んでいる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
64	5	4	-1	年々応用研究にシフトしている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
65	4	3	-1	環境エネルギー、ライフサイエンスへの資源配分の偏りが広がっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	利他的な評価が多すぎ、すぐにでも結果に結びつけるという風潮が横行している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	中期目標を決め、その達成度で評価する方式からは多様性も、革新性も生まれては来ません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	細かな研究の多様性は担保されてはいるのだろうが、イノベーションに繋がる視野に立ったものは増えているように思えない。学際的分野では特にその傾向があるのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	5	4	-1	国、企業共に現在の経済状況の影響を受け、”蛇口”を絞っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	4	3	-1	経済状況が悪くなっているため、基礎研究は削減傾向にあるため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	財政の仕分け政策により、多様性は大きい崩れつつあると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	基礎研究が多様性というよりも、今すぐ役に立つ方向に偏ってきているように思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	成果主義が強まっている印象。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
74	4	3	-1	企業の研究費が急速に落ち込んでいるため、多様性が減少する傾向が顕著になってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	選択と集中が進んでいるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
76	3	2	-1	学際的新規分野への投資をはるかに増やすべき状況にある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
77	5	3	-2	原子力に偏りすぎていたことが明らかになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	4	2	-2	競争的資金が多くなり、多様性が失われつつあるのではないかとという危機感をこめて。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
79	6	4	-2	資金面を理由に基礎から応用研究へ移行する方が増えている印象(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	4	2	-2	ボトムアップ型の基礎研究をもっと増やすべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
81	4	2	-2	目新しい分野だけに資金が投じられ、継続しているものは不利のように見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
82	5	2	-3	まだまだ目が行き届いていないと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	3	34	35	6	4	1	83	3.4	2.5	3.5	4.5	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	5	3	1	1	0	10	3.6	2.5	3.3	4.7	3.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	42	110	260	175	106	47	4	702	3.2	2.1	3.2	4.8	3.4	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	34	52	153	100	69	17	3	394	3.3	2.2	3.2	4.8	3.4	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
性別	男性	68	153	408	289	170	63	7	1090	3.3	2.2	3.3	4.8	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	10	12	44	24	12	6	1	99	3.2	2.1	3.1	4.6	3.2	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
年齢	39歳未満	18	33	90	65	42	26	1	257	3.5	2.2	3.5	5.2	3.8	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	40～49歳	26	50	129	87	50	16	2	334	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	22	55	143	90	56	16	3	363	3.1	2.1	3.1	4.7	3.1	3.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	12	27	90	71	34	11	2	235	3.3	2.3	3.3	4.7	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	40	111	288	216	123	46	7	791	3.3	2.2	3.3	4.8	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	6	14	53	29	17	9	0	122	3.2	2.2	3.1	4.7	3.5	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	32	40	111	68	42	14	1	276	3.1	2.1	3.1	4.7	3.3	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	28	83	202	143	80	36	3	547	3.2	2.1	3.2	4.8	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主にマネジメント	23	23	125	78	43	15	4	288	3.4	2.3	3.3	4.8	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	19	49	108	75	55	15	1	303	3.2	2.1	3.2	4.9	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	8	10	17	17	4	3	0	51	2.9	1.9	3.2	4.4	2.9	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	21	27	106	62	29	12	3	239	3.2	2.2	3.1	4.6	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	17	70	153	114	75	17	3	432	3.2	2.1	3.3	4.8	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	20	41	107	83	47	21	1	300	3.4	2.2	3.4	4.9	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	17	26	76	45	25	18	1	191	3.3	2.1	3.2	4.9	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	3	1	10	9	6	1	0	27	3.7	2.6	3.8	5.1	3.4	3.7	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
雇用形態	任期あり	21	48	159	115	63	28	2	415	3.4	2.3	3.3	4.8	3.5	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	任期なし	57	117	293	198	119	41	6	774	3.2	2.1	3.2	4.8	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	19	64	182	126	73	36	4	485	3.4	2.2	3.3	4.9	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	6	11	17	8	2	0	0	55	3.0	1.9	3.3	4.6	3.4	3.0	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	私立大学	13	25	49	43	21	5	1	144	3.1	2.0	3.3	4.7	3.1	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	3	16	48	35	13	16	3	131	3.6	2.2	3.4	5.0	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	第2グループ	12	29	82	52	42	16	2	223	3.5	2.2	3.3	5.2	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	11	21	48	45	24	5	0	143	3.2	2.2	3.4	4.8	3.2	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	12	34	70	54	23	6	0	187	2.9	2.0	3.1	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	4	10	31	29	17	12	2	101	3.9	2.5	3.9	5.6	4.0	3.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学	12	40	75	59	41	12	1	228	3.2	2.0	3.3	4.9	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	農学	3	15	28	16	11	5	0	75	3.0	1.9	3.0	4.7	2.9	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	18	32	81	55	27	12	1	208	3.1	2.1	3.1	4.6	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
全回答者(属性無回答を含む)		78	165	452	313	182	69	8	1189	3.3	2.2	3.3	4.8	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	5	3	新規の研究にも目を通してきていると感じるから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
2	2	4	2	イノベーションを原点にした場合を考えた(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	京大の山中教授のノーベル医学生理学賞受賞を受けて。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	橋渡し研究へ進めるための基礎研究シーズに対して公的支援をするプロジェクトが立ち上がった。公募すると予想以上に多くの応募がありその内容も期待されるものが多いことを実感した。課題がそれらに光を当てる方策であると感じている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	現状が理解できたため。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
6	2	4	2	困難な時代における基礎研究の重要性が認識されてきたと思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	iPS細胞に関する研究にはインパクトがあった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	大学ではなく,旧国研において,その兆候が大いに見られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	資金の戦略的活用の兆しが見える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	iPS細胞やグリーンテクノロジーの領域で独創的な基礎研究の広がりを感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	iPS細胞のように,独創的な研究も中にはある。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1	国のサポートがなければ独創的な研究には辿り着けないため,しかし,このような研究でもアイデアが全てというところもあり,当初予算は小額で良いので,過度の予算を廃止し,基盤(B),(C)を拡充した方が良いとは思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	2	3	1	スーパーコンピュータやiPS細胞等の大きな成果が生まれている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	突出したものではないが,近年の諸外国よりは基礎研究が多様で独創的(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	iPS細胞の開発とノーベル賞の受賞(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	iPSやiGZOなど先端成果が認知され始めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	iPS細胞の活況を見るとある程度実施されている分野もあると見直した。他分野でも独創的な基礎研究が実施されることを望む。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	iPS細胞の研究に対する支援(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	iPSの投資などは評価できるが,ボリュームとしてはまだ不足。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	iPS細胞など基礎研究はされているが,産との連携・事業化に課題があるとして本質的には+1(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	iPS細胞に注力する姿勢が明確になりました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	山中教授のノーベル賞受賞により印象が変わった感あり(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	1	0	現在の受験戦争で独創性を捨てて,学習能力だけを鍛える教育制度では独創的な基礎研究が実施されることは期待できないし,独創性を理解できる知識人が非常に少なくなったと感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	これこそが基本,独創的な研究者の育成は,やはりそれを実践している人の背中と哲学しかないと考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	選択と集中が進んでいるため(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	4	3	-1	独創性の社会コンセンサスが薄い(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1	成果主義,それも比較的短期間の成果を求める風潮が強くなる傾向にあり,「将来的なイノベーション」,つまり今は役に立たない研究はやりにくい状況がより強まっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	3	-1	上記理由と同じで,基礎学術研究を重視する気風が薄れていると感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	独創的な研究を開拓してきた世代が引退しようとしているから。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1	大型予算,性急な成果の期待による,研究分野の偏りが見られる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	5	4	-1	独創性よりも研究費獲得を指向するケースが増している様に感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	流行分野だけでなく独創的な基礎研究は続けられるが,広範な分野を考えると困難。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	直接応用につながる研究が重要視される傾向が,極端に強まっている。独創的な基礎研究を行うのは困難である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	3	-1	資金援助が偏っているために,その他の独創的で萌芽的研究が育ちにくい(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	多様化が不足している。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
37	5	4	-1	萌芽的な研究ももう少し光りをあててほしい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	上記の状況からも,独創性を発揮することが困難になりつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	2	1	-1	業績追求の期間がますます短くなり,独創的な研究は生き残れないように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	刹那的な評価が多すぎ,すぐにでも結果に結びつけるという風潮が横行している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

41	3	2	-1	1件あたりの研究費が高額な予算が目立ち、幅広ではない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	ただ目新しいというものが多。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	応用重視の研究予算が増えたと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	5	4	-1	特定の基礎研究を除いて,基礎研究全般のアクティビティが低下して苦しいように見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	3	2	-1	日本では独創性を評価しないのが国民性であるため,イノベーションと奇をてらうとが混同されているように感じられる。奇をてらう研究が多いような気がする。少し違うのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	独創的な基礎研究が減少している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	企業からの期待値が高まっているため相対的に低下(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	基礎研究をやるべき研究機関で産業応用寄りの研究が多く見受けられる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	独法化になって資金確保へ動く事例が増え,独創的な研究が進みにくい環境となってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	震災の影響もあり目的を決めた研究が増えた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	選択と集中が進んでいるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	独創性を求めるプログラム構成や事前評価体制が脆弱(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	5	4	-1	基盤研究への配慮が低下する傾向(民間企業等,その他,男性)
54	4	2	-2	再生可能エネルギーに協力的でなかった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	基礎研究の評価が必ずしも高くないため,研究者のモチベーションが上がっていません。(大学,部長・教授等クラス,男性)
56	5	3	-2	独創的な研究や技術がイノベーションに必ずしも結びついていないところがある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	4	2	-2	同上,3~5年のスケールで評価されるので,若い人が本当に新しい研究をするのは困難。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
58	4	2	-2	流行を追いかける研究が増え,真のイノベーションになりうる基礎研究は確実に減っている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
59	6	4	-2	成果の予想がつきやすいものに移行している方が増えている印象がある(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
60	5	3	-2	若手の評価が現状の業績の量に対してなされておらず,業績主義に陥っている。独創的な仕事は現状で評価されない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	1	-2	科学技術予算の多くが,政治的,財政的な根拠から,特定分野にトップダウンで振り向けられているのは憂慮すべきである。真のイノベーションはボトムアップ型の基礎研究から生じると考える。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	2	-2	一部の研究課題への集中が目立ち,独創的な基礎研究は実施しにくいのではないか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
63	3	1	-2	国策としてイノベーションをどのような分野に期待しているのか,不明。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
64	5	2	-3	まだまだ目が行き届いていないと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

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ますか。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	7	4	22	27	20	5	0	78	4.0	2.8	4.1	5.5	4.1	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	3	2	3	0	1	10	4.2	2.5	4.2	5.8	2.5	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	163	90	196	147	105	37	6	581	3.4	2.1	3.4	5.0	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	イノベーション俯瞰グループ	69	44	133	96	68	17	1	359	3.4	2.2	3.4	4.9	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	209	125	328	255	181	54	6	949	3.4	2.2	3.5	5.0	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	30	14	26	17	15	5	2	79	3.4	2.0	3.3	5.3	3.2	3.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
年齢	39歳未満	65	26	70	51	40	18	5	210	3.7	2.3	3.6	5.4	3.9	3.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	40～49歳	87	42	87	75	50	18	1	273	3.4	2.2	3.5	5.0	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	56	47	129	83	59	9	2	329	3.1	2.1	3.2	4.8	3.2	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	31	24	68	63	47	14	0	216	3.6	2.4	3.8	5.2	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	154	88	226	178	134	46	5	677	3.5	2.3	3.6	5.2	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公的研究機関	27	17	35	29	15	3	2	101	3.2	2.1	3.3	4.7	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	58	34	93	65	47	10	1	250	3.3	2.2	3.3	4.9	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	17	4	18	14	4	2	0	42	3.1	2.3	3.2	4.5	3.4	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
業務内容	主に研究(教育研究)	122	69	154	109	85	29	7	453	3.4	2.1	3.4	5.2	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネージメント	51	26	89	72	61	12	0	260	3.6	2.4	3.7	5.2	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	49	40	93	77	46	16	1	273	3.3	2.2	3.4	4.9	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	17	4	18	14	4	2	0	42	3.1	2.3	3.2	4.5	3.4	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	41	31	67	66	46	9	0	219	3.4	2.3	3.6	5.0	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	56	55	141	107	72	17	1	393	3.3	2.2	3.3	4.9	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	75	34	83	60	45	21	2	245	3.5	2.2	3.5	5.3	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	63	18	50	32	30	11	4	145	3.7	2.3	3.6	5.5	4.0	3.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	その他	4	1	13	7	3	1	1	26	3.5	2.4	3.2	4.6	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
雇用形態	任期あり	68	53	113	96	80	23	3	368	3.5	2.2	3.6	5.3	3.7	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	171	86	241	176	116	36	5	660	3.4	2.2	3.4	4.9	3.4	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	94	56	135	109	76	30	4	410	3.5	2.2	3.5	5.2	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	16	8	14	9	9	4	1	45	3.6	2.1	3.4	5.5	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	私立大学	34	15	40	33	30	5	0	123	3.5	2.3	3.7	5.2	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	19	12	40	34	20	8	1	115	3.6	2.4	3.6	5.0	3.6	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第2グループ	56	27	60	38	37	14	3	179	3.6	2.2	3.4	5.4	3.6	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	第3グループ	27	16	41	39	24	7	0	127	3.4	2.3	3.6	5.0	3.5	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	42	24	48	40	34	10	1	157	3.5	2.2	3.6	5.3	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	28	7	27	17	18	8	0	77	3.8	2.4	3.8	5.6	3.9	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学	48	24	68	42	40	16	2	192	3.6	2.3	3.5	5.4	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	農学	15	11	22	18	7	3	2	63	3.2	2.0	3.2	4.7	3.4	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	保健	47	34	53	53	30	9	0	179	3.2	2.0	3.4	4.8	3.2	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
全回答者(属性無回答を含む)		239	139	354	272	196	59	8	1028	3.4	2.2	3.5	5.1	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。

Q2-24 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	成果・影響の限定された研究への資金配分などの問題もありながら、過去に資金配分したいくつかの研究には飛躍的な発展が見られるため。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	3	5	2	しばらく働いていくつも情報が入ってきたから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
3	1	3	2	現状が理解できたため。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	今年度の山中教授のノーベル賞につながる援助を行ったことは高く評価できる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	戦略的な資金配分が見られるようになってきたと思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	JSTの復興支援PJT応募時の支援が素晴らしかった(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	メディアへの発表が増加したため,JSTからのオファーがあった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	少しは改善されているが,人間関係ではなく,公正に各課題を評価する評価系を確立すべし。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	成功例も出始めているが全体として広がり小さい(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	JSTやNEDOなどから新しい助成制度が現れてきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	十分とは言えませんが,良くなりつつあると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	有能な人材が育ちつつある(大学,その他,男性)
13	1	2	1	属人に依るところが大きいが,POによっては研究戦略的な観点から有益なコメントを下さるかたもいる。(大学,その他,女性)
14	2	3	1	現状を考えると,戦略的な資金配分がなされてるようになってきていると思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	追加配分機関による配分が行われる事例に接することが多くなったため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	以前に比べて,日本の強みは何か,今後の日本を支えるのは何かという視点でのテーマ選択が成される様になっていると感じる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	JST,NEDOの多様なプログラムによる研究開発テーマは科研費の機能のある方向性で補完する役割を担っていると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	機能向上については,年々,進歩があることを実感している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	目先の注目分野を見すぎている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	地方大学にも視察に入り発掘努力は向上(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	JSTの仕事を手伝っているが,改善が明らかである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	以前よりも知的財産の申請などに関して外部資金が取りやすい環境になりつつある(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1	情報が入るようになりました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1	一部のbig nameに予算を集中しすぎ,公正な評価と配分を期待できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	献身的な努力をされている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	1	2	1	体制は整備されてきたが,予算規模が小さく戦略性が不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	国の目利きとしての職責を明確にすべき(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	NEDOなどは,企業化や産業化にあまりに偏りすぎているような気がします。迅速な産業化ならば,大学がやる必要性はない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	1	1	0	資源配分が偏りすぎである。欧米や中国,韓国,ロシアの資源配分と比較して特定分野に傾斜しすぎている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	政治力の強い先生方に翻弄され,技術の本質を理解できていないケースも散見される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0	プログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターが個人の研究に固守しすぎる傾向は否めない。種々多様な技術や知識を融合できる人材(高いマネジメント能力)が望まれる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	受け身でしか無く,能動的に探索しているとは思えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	資金が全体で減少傾向にあると感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	社会貢献への戦略ビジョン不足(大学,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	日本全体の中で各地域を捉える見方から得られる将来的な地域の方向に沿う戦略の視点が薄れていると感じるため(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	人選段階で取り扱いテーマなどに偏りがあるように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	JSTの公募審査結果を見ると,審査基準が曖昧で,結果として必ずしも公正な配分とはなっていないと感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

38	3	2	-1	資金配分機関の戦略が分からない(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	5	4	-1	目利きの出来るPD,POが少ない,マイクロマネージメントになりがち,もっと長期的視野が必要.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	資金配分計画を見ると,世論や経済界に従いその時の流行に合わせる傾向が強い.独自の視点で機能しているかどうかは少し疑問(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	5	4	-1	さきかけ,新学術など,仲間内で採択者が決まっていると聞いたことがある.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
42	4	3	-1	資金配分を決定する人の判断が一部間違っていると思うため,POなどが関連研究機関に資金を入れるために意図的に分配している可能性がある.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	3	2	-1	積み上げ型研究タイプのオフィサーが,次世代の革新的な研究を発掘できない.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
44	4	3	-1	採択の基準がはっきりせず,審査過程が不明瞭な印象があります.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	最近の採択課題・業績をみると決して充分とはいえない.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	プログラムオフィサーなどの意見がよくみえない,どんなテーマを探しているかが明確にみえるコメントを発信するといいたいと思う.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	5	4	-1	他の大型研究プロジェクトの終了に伴い競争が激化しているように思える.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
48	3	2	-1	採択期間が短く,成果をだすにくい(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	2	1	-1	プログラムに流行があり,偏りがあるように思われる.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	4	-1	少し「すぐに役立つ成果」に偏っているようである.将来,をもう少し長い目で見てほしい.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	基盤的研究費の低下を背景に,内向き縁故型のプログラムが増えている.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	よくわからないが,結果的に成果が見えてない.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	多様化によって戦略がたてにくくなっている.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	2	-1	採択テーマに,明らかにコネクションによるものと思われるものがある.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	5	4	-1	あまりにも,重点化と集中が進みすぎているように感じる.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
56	2	1	-1	マイルストーンや当初計画など制度上の制約についてますます厳密な対応をとるようになっており,将来を見ていられないように感じる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	研究の内容を正確に把握して評価しているのか疑問はある(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	元々大型グラントを持っている領域への配分が大きすぎる(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
59	2	1	-1	資金が大きくなればなるほど,仲間内で回しているという現状が否めない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	4	-1	大企業中心,理由は判るがもう少し市場創造の点で,中堅・中企業に焦点を当てるべき.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	4	3	-1	努力している点では機能を果たしている.ただ,結果としてはそう見えない.仕組に問題があるのかも知れない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	研究の目的をはっきりさせることで,結果を求めべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	イノベーションの大半はベンチャー企業のため,ベンチャー企業向けの資金配分が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	やや問題があると思う. 独創性の評価が曖昧.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	資金配分に問題があると思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	4	3	-1	米国のSBIR制度のように,民間からプロジェクトを提案するための,資金を確保すべき.(民間企業等,その他,男性)
67	4	3	-1	努力は理解できるが,もう少し出口まで支援する体制を構築しなくてはならない.TRと商業化支援の枠組みが求められてきた.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	2	1	-1	JSTの領域総括は頑張っていると思うが,非常勤で派遣されているPD,POの機能は益々低下してきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	JSTやNEDOは採用するテーマについての検証が不十分であると感じている.(民間企業等,その他,男性)
70	4	2	-2	仕分け以降予算が削減され,十分な機能が発揮されていない(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	3	-2	NEDOなどは大学向けプログラムを廃止し,企業向けを厚くするなど,実践的支援に切り替えているが,その意図等が十分に現場まで伝わっていない.(大学,その他,男性)
72	3	1	-2	結局,著名な先生を選んでいだけで,未知の人材やテーマを「発掘」する努力を感じない.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	2	-2	最近,短期的な評価をするのが良いという風潮に毒されつつあります.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
74	5	3	-2	JSTサテライトの廃止など,人の配置そのものがままならない状況が出ている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	5	3	-2	震災により資金配分が変わった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
76	5	2	-3	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	6	3	-3	面白い分野に助成していると思うが,使用区分などお役所仕事すぎ.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)



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。

		2012年度調査										各年の指数					指数の変化						
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	6	0	31	30	13	5	0	79	3.8	2.7	3.8	4.9	3.8	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	3	1	2	0	10	10	3.2	1.4	2.8	5.8	3.4	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	60	66	218	203	129	56	12	684	3.8	2.5	3.8	5.3	3.7	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	56	54	139	110	53	13	3	372	3.1	2.1	3.2	4.6	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	108	108	367	312	179	70	14	1050	3.6	2.4	3.6	5.0	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	14	15	24	32	17	6	1	95	3.5	2.3	3.8	5.0	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
年齢	39歳未満	35	14	70	74	55	21	6	240	4.1	2.8	4.1	5.7	4.0	4.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	40～49歳	32	37	100	101	61	25	4	328	3.7	2.4	3.8	5.2	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	37	45	131	98	52	19	3	348	3.3	2.2	3.3	4.8	3.2	3.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	18	27	90	71	28	11	2	229	3.2	2.2	3.3	4.6	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	64	75	259	230	138	54	11	767	3.7	2.4	3.7	5.1	3.6	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	7	10	39	39	18	14	1	121	3.8	2.5	3.8	5.3	4.0	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	51	38	93	75	40	8	3	257	3.2	2.1	3.3	4.7	3.2	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	43	55	160	156	108	44	9	532	3.8	2.5	3.9	5.4	3.8	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	40	23	103	87	44	13	1	271	3.4	2.4	3.5	4.8	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	27	38	110	86	38	19	4	295	3.3	2.2	3.3	4.8	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	12	7	18	15	6	0	1	47	3.0	2.1	3.2	4.5	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	25	27	97	66	33	9	3	235	3.2	2.2	3.2	4.7	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	31	53	149	129	61	23	3	418	3.3	2.2	3.4	4.8	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	36	29	85	82	61	24	3	284	3.8	2.5	3.9	5.5	3.8	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	24	12	54	59	36	17	6	184	4.1	2.7	4.1	5.6	4.0	4.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	6	2	6	8	5	3	0	24	4.1	2.8	4.2	5.7	3.7	4.1	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
雇用形態	任期あり	36	37	132	121	79	26	5	400	3.7	2.5	3.8	5.2	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	86	86	259	223	117	50	10	745	3.5	2.3	3.5	4.9	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	34	40	151	142	93	34	10	470	3.8	2.5	3.8	5.3	3.7	3.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公立大学	10	7	17	15	6	5	1	51	3.5	2.2	3.5	4.9	3.8	3.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	私立大学	15	14	49	41	27	11	0	142	3.6	2.4	3.7	5.2	3.5	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	7	8	36	41	30	7	5	127	4.1	2.8	4.1	5.6	4.0	4.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第2グループ	14	18	82	52	47	19	3	221	3.8	2.4	3.7	5.5	3.8	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第3グループ	19	15	45	44	19	11	1	135	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	第4グループ	19	20	54	61	30	13	2	180	3.6	2.4	3.8	5.0	3.7	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	10	6	18	28	23	12	8	95	4.9	3.3	4.7	6.4	4.8	4.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	15	17	70	67	53	15	3	225	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	6	11	27	19	11	4	0	72	3.2	2.1	3.2	4.7	3.2	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	保健	23	24	77	59	28	15	0	203	3.3	2.2	3.3	4.8	3.3	3.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
全回答者(属性無回答を含む)		122	123	391	344	196	76	15	1145	3.6	2.4	3.6	5.0	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q2-25 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	3	2	アメリカには及ばないものの、多くの成果を出していると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	4	1	iPS細胞研究など国際的に突出した成果が出つつあるが、未だ十分ではない(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	資金の縮小とともに国際共同も縮小している。主導権をとる訓練が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	5	6	1	中国や韓国との間でも研究者交流は全く衰えておらず、健全な国際交流が展開されている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	山中教授のiPS細胞研究など日本の基礎研究の成果が国際的に認められるようになったため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	未だ言語的な壁はあるが、改善されてきていると思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
7	3	4	1	徐々に改善してきていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	全体としては参画できているか疑問だが、重点領域では参画できているように思われるため(例えば医学や生命科学などの先端分野)。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	1	2	1	参加はしているが、主導的役割を担っていないという印象が変わった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	3	1	ヒッグス粒子発見への貢献や国際宇宙ステーションでの活躍が見られる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1	国際共同研究等の機会は増えていると感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	山中教授のノーベル生理学・医学賞受賞(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	中心ではないが、参画できているようだ(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	領域によっては達成できていると思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	4	5	1	昨年度と比べ、参画できているように思えた。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	3	4	1	この分野は確実に進歩している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	EU-JAPANプロジェクト等により、国際プロジェクトへの参加大学が増加(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	やや改善傾向にあると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	iPS細胞に関する研究にはインパクトがあった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	2	0	数的には参加はできていても、相応のリーダーシップが発揮できていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	3	0	システムの構築には取り組みがあると感じるから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
22	2	2	0	英語によるコミュニケーションが問題。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	企業の国際化に比べると各段に劣っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	アジアの中でも知のネットワークに参画しきれていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
25	2	1	-1	国際学会への参加状況は甚だ不十分(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1	世界における大学のランキングを見ても、日本の大学の位置づけがひくくなっていることなどを考慮すると、この評価は下げざるを得ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	何年間も国際会議に参加しない研究者は多いのではないだろうか。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	4	-1	最近、中国人のネットワークに押されている。中国は中・小の国際会議でも公的補助が出るため豪華にできるので、内外から人が集まってくる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	2	1	-1	世界的な知のネットワークの中でも、日本の存在感が低下してきているように感じる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	5	4	-1	プレゼンスを下げないような努力が必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1	充分とは言えないと感じた(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	4	3	-1	研究者の留学などを含めた国際経験が不足していると思う。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	2	1	-1	雑務が増え、基盤経費等も減る一方で、特定のプロジェクトに絡まない国際交流等は著しく減少している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	東日本大震災後は、より世界が遠くなった感触を持っているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	若手研究者のこの面での消極性が目につく傾向にある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	3	2	-1	知のグローバル化が進む中で対応が遅れている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	4	3	-1	文化と言語に障壁がある点が不利に働いている。国際会議の誘致支援が必要かも知れない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	あまり諸外国との共同研究は少なくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	4	3	-1	参画できるようになっているものの、国益につながるまで成果を持ち帰れていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	若手の海外経験が減ってきている。(民間企業等,その他,男性)
41	2	1	-1	先進国間で拡大している国際共同研究に乗り遅れている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)

43	4	2	-2	国際会議の主権力が急激に低下している.研究者層が薄いのが問題.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	2	-2	統括者の研究能力ではない偏りが有る(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
45	5	3	-2	個人ベース.できている人とできていない人がいる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
46	4	2	-2	中堅どころの研究者がベテランの研究者の後を追っていて,新しいネットワークが少ないように思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	4	1	-3	より実用化にかかわるところで産学官で取り組むべきと考える.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	3	0	20	35	17	7	3	82	4.5	3.4	4.3	5.6	4.2	4.5	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	3	2	2	2	0	10	4.2	2.5	4.2	6.3	4.7	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	29	33	149	189	213	113	18	715	4.8	3.3	4.9	6.3	4.6	4.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	イノベーション俯瞰グループ	27	25	117	119	96	40	4	401	4.1	2.7	4.2	5.7	3.9	4.1	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
性別	男性	49	52	273	313	300	151	20	1109	4.5	3.0	4.6	6.1	4.3	4.5	-	-	-	0.2*	-	-	-	0.2
	女性	10	7	16	32	28	11	5	99	4.7	3.4	4.7	6.1	4.5	4.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
年齢	39歳未満	22	9	54	68	67	47	8	253	4.9	3.3	4.9	6.5	4.7	4.9	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	40～49歳	14	20	75	88	105	54	4	346	4.6	3.1	4.8	6.2	4.6	4.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	50～59歳	16	20	92	110	100	38	9	369	4.4	3.0	4.4	5.9	4.2	4.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	60歳以上	7	10	68	79	56	23	4	240	4.2	2.9	4.2	5.7	4.0	4.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
所属機関区分	大学	30	34	178	227	223	118	21	801	4.7	3.2	4.7	6.2	4.5	4.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	公的研究機関	6	7	26	41	30	16	2	122	4.5	3.2	4.5	6.0	4.5	4.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	民間企業等	23	18	85	77	75	28	2	285	4.1	2.7	4.2	5.8	3.9	4.1	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
業務内容	主に研究(教育研究)	20	24	119	147	158	94	13	555	4.8	3.3	4.9	6.3	4.7	4.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	主にマネージメント	19	13	73	101	70	30	5	292	4.3	3.0	4.3	5.8	4.0	4.3	-	-	-	0.3*	-	-	-	0.3
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	13	17	82	77	91	35	7	309	4.4	2.9	4.5	6.0	4.3	4.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	その他	7	5	15	20	9	3	0	52	3.6	2.6	3.8	4.9	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
職位	社長・役員、学長等クラス	16	10	72	80	58	20	4	244	4.1	2.8	4.2	5.6	3.9	4.1	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	部・室・グループ長、教授クラス	8	27	106	125	125	54	4	441	4.4	3.0	4.5	6.0	4.2	4.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	主任研究員、准教授クラス	15	13	56	81	98	50	7	305	4.9	3.5	5.0	6.3	4.8	4.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究員、助教クラス	15	9	48	49	43	35	9	193	4.8	3.0	4.7	6.5	4.6	4.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	その他	5	0	7	10	4	3	1	25	4.5	3.2	4.3	5.7	4.2	4.5	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
雇用形態	任期あり	17	22	99	118	110	58	12	419	4.6	3.1	4.6	6.1	4.3	4.6	-	-	-	0.3*	-	-	-	0.3
	任期なし	42	37	190	227	218	104	13	789	4.5	3.1	4.6	6.1	4.4	4.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学種別	国立大学	15	17	106	125	145	79	17	489	4.9	3.3	5.0	6.4	4.7	4.9	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	公立大学	5	3	13	17	15	8	0	56	4.4	3.1	4.5	6.0	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	私立大学	6	8	30	45	43	23	2	151	4.6	3.3	4.7	6.2	4.4	4.6	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学グループ	第1グループ	3	2	29	29	43	23	5	131	5.1	3.4	5.2	6.5	5.0	5.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第2グループ	7	10	56	46	72	38	6	228	4.8	3.1	5.0	6.4	4.6	4.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	第3グループ	8	8	28	49	34	25	2	146	4.6	3.4	4.6	6.2	4.3	4.6	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	第4グループ	8	8	36	63	54	24	6	191	4.7	3.4	4.7	6.1	4.5	4.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学部局分野	理学	2	0	14	24	32	27	6	103	5.7	4.1	5.7	7.1	5.7	5.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	10	12	46	67	65	34	6	230	4.7	3.3	4.8	6.2	4.5	4.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	農学	4	5	18	18	22	11	0	74	4.4	2.9	4.6	6.1	4.1	4.4	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	保健	8	10	53	50	69	31	5	218	4.7	3.1	4.9	6.2	4.5	4.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
全回答者(属性無回答を含む)		59	59	289	345	328	162	25	1208	4.5	3.1	4.6	6.1	4.4	4.5	-	-	-	0.2*	-	-	-	0.2

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。

Q2-26 (意見の変更理由)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。

2011	2012	差	
1	2	5	3 今年もノーベル賞受賞者が誕生した。基礎研究も大切にしている証拠であると考えから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
2	2	5	3 iPS細胞のノーベル賞(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
3	4	6	2 山中教授がノーベル賞を授与された。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2 iPS細胞研究の例もあり,認識を改めた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2 山中教授のiPS細胞研究など日本の基礎研究の成果が国際的に認められるようになったため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	4	6	2 山中先生のiPSが思いのほか早く評価され,専門家の間だけではなく,世界中の一般人のなかでも,日本の突出した成果として認知されたのではないかと思います。もちろん,世界的に優れた成果を上げている人は,我が国にもっといると思うのですが,手前味噌でしょうか。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	2	4	2 京大の山中教授のノーベル医学生理学賞受賞を受けて。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2 山中教授のノーベル生理学・医学賞受賞(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	5	2 山中先生のノーベル賞をはじめ,日本の研究技術は高いため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
10	2	4	2 iPS細胞の研究で国際的に高く評価された(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
11	2	4	2 i-PS細胞研究等において突出した成果が生み出されている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	5	2 iPS細胞の作製法の発見とその応用の研究において目覚ましい成果が上がっている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
13	2	4	2 iPS細胞がノーベル賞をとったことや,日本オリジナルの製剤がある(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	4	2 iPSとノーベル賞で日本のプレゼンスは高まった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	4	2 iPSの評価はインパクトを与えた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	4	2 ノーベル賞受賞,しかも熾烈な争いのある医学・生化学分野での受賞は大きい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 iPS細胞をはじめ,いくつか成果が出てきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1 出つつある。分野の拡大を目指す必要あり(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 ノーベル賞受賞の実例もあるのでポイントを上げた(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 工学でも衛生工学や耐震構造など分野により基礎研究で国際的成果が出ている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1 ノーベル賞の獲得は,日本の基礎研究の水準の高さを示した。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1 費用対効果で考えれば十分に生み出されている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1 鈴木カップリングやiPS細胞などの国際的にトップの研究が長期間にわたって生み出されている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1 山中氏のノーベル賞の受賞は日本の科学の地位を高めた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1 iPS細胞など一部の分野に限られるが,突出した成果が見られるようになった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1 iPS細胞に関する研究は国際的に突出していると考えため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	3	4	1 山中先生がノーベル賞を受賞したことで,国際的に突出した成果が認知されたように思える。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1 ノーベル賞などの効果でその効果も期待できるのではないかと思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	2	1 医学生物学の分野でも,初めて国産の業績でノーベル賞が獲得できた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1 スーパーコンピュータやiPS細胞等の大きな成果が生まれている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
31	4	5	1 ノーベル賞を初めとする国際的に権威ある賞を日本人が受賞しているため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	5	1 分野によっては成果が生み出されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1 幹細胞研究でのノーベル賞受賞等,国際的成果も獲得されつつある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	5	1 山中教授のノーベル賞受賞などを例に,よい研究成果が表れている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	5	1 幹細胞の分野は特に強い(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
36	5	6	1 iPS細胞に対してノーベル賞が与えられたことで基礎研究の重要性とその水準の高さが認知されつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	4	1 iPS研究の成果を加点。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	3	1 iPS細胞などノーベル賞受賞にみられるような研究成果が出てきている。1段階アップした。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	4	5	1 山中氏のような研究のシーズは多いと思う(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

40	2	3	1	生み出されつつあると思う(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	4	1	iPS細胞の開発とノーベル賞の受賞.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	1	2	1	研究施設により大きな差はあるが,再生医学に関する進歩は著しい.(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
43	3	4	1	再生医学研究の成果を評価した.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	3	1	ノーベル賞が今年出たから(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	3	1	山中先生の成果を踏まえると,改善されているように感じたため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	4	5	1	ノーベル賞受賞を我が国から出せた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	2	3	1	分野によってはあると思うが.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	1	2	1	十分ではないが生み出されている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	3	4	1	ノーベル賞受賞が増えた.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	5	1	ノーベル医学生理学賞受賞を加味(公的研究機関,その他,男性)
51	3	4	1	山中教授などの貢献があり,状況改善.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	3	4	1	iPS細胞の研究をはじめ,成果が出ていると思われる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	2	3	1	iPSの山中氏のように認められるケースもあるが,研究は日本だけではなく海外の資金,施設も使っている.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
54	2	3	1	・ノーベル賞の数からすると相対的にはそこそこの位置か?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
55	2	3	1	山中教授ノーベル賞受賞(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
56	2	3	1	iPS細胞などノーベル賞なども受賞しており+1(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	2	3	1	少しずつ成果は出てきていると思われる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	1	2	1	iPS細胞だけでは,十分とは言えない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	3	4	1	iPS細胞をはじめ大きな成果が以前に比べて出てきている.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	5	1	山中教授のノーベル賞受賞により印象が変わった感あり(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	4	1	iPS細胞の研究では,優れた成果が出ている.(民間企業等,その他,男性)
62	3	4	1	iPS細胞研究は大きな成果と考える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	2	3	1	iPS細胞に関する研究にはインパクトがあった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	2	3	1	iPS細胞が認められた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	3	4	1	山中教授のiPS細胞研究など成果が生み出されていることが表れたから.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	3	4	1	iPS細胞の研究といった世界に冠たる研究成果の創出(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	2	2	0	サイエンスを取り組むべきで,特に独創性のある基礎研究成果が挙げられなければ,イノベーションにはつながらない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	3	0	iPS細胞,ダークマター等.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	2	2	0	応用研究も大事だが,基礎研究に予算配分が低いのではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	2	2	0	世界のシェアで計るのではなく,打率で考えるべき.その場合,そこそこ頑張っている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	国際市場では十分なイノベーションにつながらない(大学,社長・学長等クラス,男性)
72	4	3	-1	予算配分が下がっていると思う(大学,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	十分ではないと考える.(大学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	特定の分野に偏りがある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
75	4	3	-1	研究成果をお持ちであっても,国際的な成果とする上で,国策としてのバックアップの強化を期待する.(大学,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	3	2	-1	大型予算,性急な成果の期待による,研究分野の偏りが見られる.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
78	4	3	-1	融通の効く予算の使い方ができにくくなり,計画書以外のことがしにくくなってきている.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	5	4	-1	先進国に較べて重要な研究論文数が減少している.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	さらにポテンシャルを引き出せる.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
81	5	4	-1	先行きに対する不安から.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
82	3	2	-1	日本には優秀な方がたくさんいらっしゃると思いますが,研究の機会に恵まれないなどで,埋もれてもったいないケースも多々あると思います.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
83	3	2	-1	社会を引っ張っていただけの成果が十分に生み出されているとは言えない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
84	2	1	-1	国策型の研究,それも「国民向け」の省庁縦割り型の研究をしていては,国際的な突出した研究は出難い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	5	4	-1	ある程度は出ていると思いますが,もっとできると思います.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
86	4	3	-1	成果が生み出されている分野に限られてきているのが気になる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

87	4	3	-1	日本の大学の研究レベルも高まっているが、それ以上に、世界的な競争レベルが高まっており、相対的な低下に懸念。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
88	4	3	-1	一部での成果が極端にもてはやされる一方,全体的には成果が減っている印象。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	3	2	-1	機会の喪失と開発環境・能力低下(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
90	3	2	-1	基礎科学が新興国に追い上げられている。(民間企業等,その他,男性)
91	4	2	-2	相対的に質・量ともに低下している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
92	5	3	-2	厚労省の許認可問題で医療関係は壊滅的では?化学などの積み上げ型は常にトップだが,発想が重要なナノテク関係は弱い。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	3	32	32	14	2	0	83	3.5	2.6	3.7	4.8	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	3	5	0	1	1	0	10	2.4	1.4	2.3	3.2	2.6	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	73	50	186	214	151	62	8	671	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	イノベーション俯瞰グループ	26	55	166	121	49	9	2	402	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
性別	男性	88	102	367	336	194	63	8	1070	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	13	9	22	31	21	11	2	96	4.2	2.8	4.2	5.8	4.1	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
年齢	39歳未満	28	14	65	77	53	30	8	247	4.4	2.9	4.3	5.9	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	40～49歳	30	28	98	103	76	24	1	330	3.8	2.6	4.0	5.4	3.9	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	34	39	126	113	56	16	1	351	3.4	2.3	3.5	4.8	3.3	3.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	9	30	100	74	30	4	0	238	3.0	2.2	3.2	4.4	2.9	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
所属機関区分	大学	66	62	245	241	152	57	8	765	3.8	2.5	3.9	5.3	3.7	3.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公的研究機関	13	6	32	43	24	10	0	115	4.0	2.9	4.1	5.4	4.2	4.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	22	43	112	83	39	7	2	286	3.0	2.1	3.2	4.5	3.0	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	56	39	149	165	114	45	7	519	4.0	2.7	4.1	5.5	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネージメント	19	28	115	96	42	10	1	292	3.3	2.3	3.4	4.7	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	19	35	107	85	56	18	2	303	3.5	2.3	3.5	5.0	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	7	9	18	21	3	1	0	52	2.8	2.0	3.2	4.3	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
職位	社長・役員、学長等クラス	13	32	103	76	28	7	1	247	3.0	2.1	3.1	4.4	2.9	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	26	46	140	134	79	23	1	423	3.5	2.4	3.7	5.0	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	30	19	87	89	72	21	2	290	4.0	2.7	4.1	5.5	4.1	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	28	10	51	59	31	23	6	180	4.3	2.8	4.2	5.8	4.1	4.3	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	その他	4	4	8	9	5	0	0	26	3.2	2.2	3.5	4.7	3.2	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
雇用形態	任期あり	26	42	148	125	66	23	6	410	3.5	2.3	3.5	4.9	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期なし	75	69	241	242	149	51	4	756	3.7	2.5	3.8	5.2	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	40	39	136	146	99	38	6	464	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公立大学	10	4	19	15	10	3	0	51	3.6	2.4	3.6	5.0	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	私立大学	12	8	40	47	34	14	2	145	4.2	2.8	4.2	5.7	4.1	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	14	9	34	36	25	14	2	120	4.1	2.7	4.1	5.7	4.0	4.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第2グループ	20	17	68	55	55	17	3	215	4.0	2.6	4.0	5.6	3.9	4.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第3グループ	12	10	44	51	26	10	1	142	3.8	2.6	3.9	5.1	3.6	3.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	第4グループ	16	15	49	66	37	14	2	183	3.9	2.7	4.0	5.3	3.9	3.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	13	5	18	33	25	9	2	92	4.5	3.3	4.5	5.9	4.5	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	工学	20	16	59	65	56	19	5	220	4.2	2.8	4.2	5.7	4.1	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	農学	8	8	22	23	13	4	0	70	3.5	2.4	3.7	5.0	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	保健	20	18	65	66	36	20	1	206	3.8	2.5	3.8	5.3	3.6	3.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
全回答者(属性無回答を含む)		101	111	389	367	215	74	10	1166	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。



Q2-27 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	5	3	間近で触れてそう感じてきた。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
2	2	5	3	iPS細胞のノーベル賞(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2	山中教授のiPS細胞など日本の研究成果はイノベーションに十分繋がっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	5	2	iPS細胞の作製法の発見とその応用の研究において目覚ましい成果が上がっている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	1	2	1	いくつかの成果が出始めてきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	山中先生のノーベル賞受賞を機に,基礎研究をイノベーションにつなぐ重要性が広く理解され始めた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	IGZOを始めとして,成果が出始めてきたため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	産学連携が必要であるという意識が少しずつ浸透してきており,その成果が随所で見られるようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	ノーベル賞の獲得は,イノベーションにつながるはずである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	再生医療関係など,期待が持てるものもある。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
11	4	5	1	費用対効果で考えれば繋がっている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	4	5	1	京大の山中教授のノーベル医学生理学賞受賞を受けて。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	iPS細胞に関する研究成果は今後イノベーションにつながっていくと考えるため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	4	5	1	京大・山中先生のノーベル賞受賞を通して,強くそう思ったため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
15	2	3	1	ノーベル賞などの効果がその効果も期待できるのではないかと思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	徐々に繋がりは始めていると思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	少なくともイノベーションに繋げる努力は進んでいる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	橋渡し役が身近に居れば,さらに発展すると思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	そもそも基礎研究が簡単に発展につながる物ではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	山中教授のノーベル生理学・医学賞受賞(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	山中教授のノーベル賞受賞などを例に,よい研究成果が表れている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	分野によってはイノベーションにつながっていると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	基礎研究の幅も広がり,イノベーション指向は育ちつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	iPS細胞の開発とノーベル賞の受賞(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	ノーベル賞が今年出たから(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	iPS細胞を基盤とする成果が,これから数多く生み出されていくように感じているため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	医学分野で研究開発の成果がイノベーションにつながっているケースをいくつか知る機会があった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	3	1	改善されてはいるが,まだまだ不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	4	5	1	基礎研究は,イノベーションの一つの必要条件(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1	山中博士のiPS細胞の件が大きく影響して評価を変えたが,その他にも多くの眠っている基礎研究はあると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	1	2	1	分野によってはイノベーションに繋がるケースも増えている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	つながりつつある研究が見え始めてきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	独創性のある研究成果が少な過ぎる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	3	0	基礎・応用の連携は弱い(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	研究テーマの審査にもっと民間研究者を含めるべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	実用化に産官学がもっと連携を取るべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	不十分さを感じる.この原因はとして以下の2点を挙げます.1.ポートフォリオマネジメント(国の方向性)が不明確.2.マネジメントするプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターの能力不足。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	山中先生のような,応用に価値をおく基礎科学の研究者は依然として少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	より一層の努力が必要,大学の制度改革が必要。(大学,社長・学長等クラス,男性)
40	3	2	-1	成果を世界に発信する戦略が不十分なため,イノベーションにつながっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)

41	2	1	-1	iPS研究の実用化を外野からからみている限り,コスト・パーフォーマンスに哲学がみられない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	技術の標準化や可視化などの強化を図り,まさにわが国の研究としての後押しが必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
43	5	4	-1	過去においてはそうであったが,上述のように将来が懸念される。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	現下の経済に流されている印象を持つ。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	-1	研究の成果を生かすには,産業界と政府のより密接な協力が必要だから.例えばiPS細胞などでも,世界に遅れをとっている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
46	4	3	-1	もっと多くの研究が,実用化に結びつくような成果をあげているべき.その活用に至っていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	2	-1	基礎の面での充実の割には現場でのイノベーションとの乖離が感じられる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	実用化にもっと力を注ぐべし(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	基礎研究とイノベーションの連結が不足で,結果として確保されていない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	特に生命科学領域で遅れが目立つ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	成果が十分に活かされているとは言えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	実用を視野に入れていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	産業界の低迷が,イノベーションにブレーキをかけていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	従来と比較すると不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	4	3	-1	iPS細胞の研究など特別な例はともかく,平均的に見て,費用対効果の面でレベルが下がった印象あり。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	まずは国家としてのビジョンが必要,研究者,産業界からのボトムアップだけでは,イノベーションが多く生まれる,大きな方向転換は生まれにくいと思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	何一つイノベーションに結びついていないように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	革新を感じるような研究開発成果が少ない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	基礎研究から製品開発にはつながっても,ビジネスでの刈り取りに失敗するケースが多く,真のイノベーションとはいえない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	基礎科学が新興国に追い上げられている。(民間企業等,その他,男性)
61	5	4	-1	少し目先の成果にこだわる傾向が懸念される(民間企業等,その他,男性)
62	4	2	-2	イノベーションといえる実績が少ない(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	2	-2	特許は大企業の防衛に使われ,一方,ベンチャーが育たない背景も加わり,新たな事業が興りにくくなっている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
64	3	1	-2	オリジナリティの高い技術でもビジネスにはまだ十分につなげられていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	1	-2	イノベーションにつなげる仕組みを工夫すべき(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	2	-2	分野にもよと思うが,大学よりも民間の方が成果が多いと感じる.イノベーションの定義は?(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
67	3	1	-2	イノベーションを目指すこと自体が沈滞(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	4	2	-2	イノベーションにつながっているとは言えない現状あり(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
69	3	1	-2	最近,韓国や台湾に比べて日本の電機業界の不振が目立っており基礎研究の強さが事業成果につながっていないことを感じるため(民間企業等,その他,男性)
70	3	1	-2	イノベーションにつながっていれば,現在の産業の停滞は考え難い.イノベーションも大切であるが,それを如何に活用しているかアプリケーションも同等に考えるべき。(民間企業等,その他,男性)
71	5	2	-3	最近是不明確になりつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	5	2	-3	製薬という観点からはつながりが薄い(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	5	1	-4	特にエレクトロニクスに係る基礎研究の成果・人材が「海外企業の」イノベーション創出のために使われるようになってきている.国内でイノベーションが創出できるように官主導で取り組みが必要と考える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

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。

		2012年度調査										各年の指数					指数の変化						
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	6	12	42	16	8	1	0	79	2.6	2.0	2.8	3.9	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	5	4	0	1	0	10	3.4	2.5	3.3	4.4	3.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	43	165	307	150	61	15	3	701	2.5	1.7	2.7	3.9	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	10	118	196	80	15	8	1	418	2.1	1.5	2.4	3.3	2.2	2.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	53	263	515	223	78	23	3	1105	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	6	32	35	27	6	2	1	103	2.3	1.3	2.6	4.0	2.3	2.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
年齢	39歳未満	25	63	102	59	19	6	1	250	2.4	1.7	2.7	4.0	2.4	2.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	40～49歳	14	82	154	73	30	7	0	346	2.4	1.7	2.7	3.9	2.5	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	12	90	187	67	20	7	2	373	2.2	1.7	2.5	3.4	2.3	2.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	8	60	107	51	15	5	1	239	2.3	1.7	2.6	3.7	2.4	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	48	174	351	174	63	18	3	783	2.5	1.8	2.7	3.9	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	5	23	61	27	11	1	0	123	2.5	1.9	2.7	3.8	2.7	2.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	6	98	138	49	10	6	1	302	2.0	1.3	2.3	3.2	2.0	2.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	35	131	233	115	45	14	2	540	2.5	1.7	2.7	3.9	2.4	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	8	76	144	59	14	9	1	303	2.3	1.7	2.5	3.5	2.3	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	14	70	145	66	24	2	1	308	2.4	1.7	2.6	3.7	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	2	18	28	10	1	0	0	57	1.8	1.3	2.3	3.1	1.9	1.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	9	73	113	45	13	6	1	251	2.2	1.4	2.4	3.4	2.2	2.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	12	103	205	91	28	9	1	437	2.3	1.7	2.6	3.7	2.5	2.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主任研究員、准教授クラス	17	55	142	70	30	5	1	303	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究員、助教クラス	20	60	72	39	11	5	1	188	2.2	1.3	2.5	3.7	2.2	2.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	1	4	18	5	2	0	0	29	2.3	2.0	2.6	3.3	2.1	2.3	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
雇用形態	任期あり	20	103	189	87	24	12	1	416	2.3	1.7	2.6	3.7	2.4	2.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	39	192	361	163	60	13	3	792	2.4	1.7	2.6	3.8	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	24	101	211	105	47	14	2	480	2.6	1.8	2.8	4.1	2.6	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公立大学	6	13	27	9	4	1	1	55	2.4	1.7	2.6	3.6	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	私立大学	14	42	62	31	7	1	0	143	2.1	1.4	2.5	3.5	2.1	2.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	5	33	47	28	16	4	1	129	2.7	1.6	2.8	4.3	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第2グループ	12	50	102	47	17	6	1	223	2.5	1.8	2.7	3.9	2.4	2.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第3グループ	12	28	69	29	13	3	0	142	2.5	1.8	2.7	3.9	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	15	45	82	41	12	3	1	184	2.4	1.7	2.6	3.8	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	5	23	39	24	12	1	1	100	2.6	1.8	2.8	4.2	2.6	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	15	57	99	44	18	6	1	225	2.4	1.6	2.6	3.8	2.3	2.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	農学	5	14	33	18	6	2	0	73	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	保健	14	51	92	47	16	5	1	212	2.4	1.7	2.7	3.9	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		59	295	550	250	84	25	4	1208	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q2-29 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	5	4	オープンラボに参加して(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	5	3	山中先生のノーベル賞を大きく取り上げるなど,予算に応じて社会的にも説明を行っていると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	公募の説明会等に参加すれば政策の目的や効果などを把握出来る。しかしながらHPなどでも明快な情報発信を期待したい。(大学,その他,女性)
4	2	4	2	各種の国家施策の開示・解説やソーシャルメディア等の活用を通じ,急速に充実しつつあると判断するため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2	東日本震災により,丁寧に説明されるようになった(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2	重点配分が浸透しつつある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	ホームページにおける詳細な説明と講演会がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	WEBや施設一般公開などによって,情報公開が進められているため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	説明は十分行っているが,政策内容が不十分である(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1	国自身が行えることの限界を知り,研究者への委託が進んでいると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	国の政策として科学技術離れを抑えようとしていていると感じるから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	2	3	1	もっと色々と取り組めると思うから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
13	3	4	1	成長戦略に掲げられた分野では,ある程度のキーワードを使って説明されているとは思いますが,もっと広く科学技術を見る目は見られない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	ノーベル賞など,一般の人の認識度が高いと,国や民間がこぞって紹介したりすることから(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	学会等でも啓蒙活動が盛んだから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	1	2	1	公報に一定の前進がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	国の姿勢が従来の基礎学術領域の支援から,問題解決型に移行し,徹底されつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	情報公開は進んできていると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	国の説明というより社会の 山中先生のノーベル賞受賞が国民の関心を呼んだ。しかし国の関与もある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	ノーベル賞で若干変化したと思います(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	ウェブ上の発信が増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	iPSなど好例もあるが,「限界」については各論出るものの結論が出せないケースが多い。これがその後の誤った研究費投資につながっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	第4期の中で改善してきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	イノベーションが多用されすぎ,真のイノベーション・マインドがスポイルされてきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
25	4	4	0	無関心層への説明には限界,マスコミの教育が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	変更ではないが,核燃料サイクル,地震予知など,メディアに取り上げられることが多い政策に関しては「行動しないと座死」もあり得る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0	アピール方法や説明内容が硬く,解りにくい(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
28	3	2	-1	現政治・経済の混乱のため(大学,社長・学長等クラス,男性)
29	4	3	-1	さらに国民が説明を求める機会・範囲が増えたのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	エネルギー政策が明確になっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	例えば山中教授のiPS研究など受賞するまでの国が行っている支援などを始めて知った国民が多かった等,十分に理解されていないと考える。(大学,その他,男性)
32	3	2	-1	原発問題での説明は不十分で,理性に基づいた説明は無視されているので(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	1	-1	あらためて「2番で良いのでは？」に代表される仕分けの弊害が露呈している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	最近,国民への説明が不足していると思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	きちんとしたデータに基づいた説明等は不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	-1	政権が不安定で,政策が十分に練られていないため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	十分な理解,説明もなく国策を選定しているように見える場面もある。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	5	4	-1	国民に向けた発信をあまり自分自身聞いた記憶がないため,ただし,専門家でない「国」による発信に限界があると思っているので,そもそもあまり期待していない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
39	3	2	-1	もう少し詳細な説明を国民に向けて発信してもらいたい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

40	3	2	-1	国ではないが、国に大きな影響を与えている事業仕分けそれ自体の場がうまく機能しているように見えないため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	1	-1	政権があまりにも不安定であるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	3	-1	一年間聞くことが減った(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	マスメディアや産業界に比べ、国の情報発信力はあまりにも弱い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	一部のニュースなどにのるような注目を集める内容は十分だと思われるが、それ以外にも広く広報した方がよいと思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	全体に科学者の政策提言力が低下した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	4	3	-1	科学技術政策の説明が不十分。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	国の科学技術政策の説明は不十分である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	原子力政策など十分な説明がないまま、大衆迎合政治に走っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	あたかもリアモデルが成り立っているかのような説明が政治家を中心に目立つ(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	広報に接する機会は非常に少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	量的には十分かも知れないが、分かりやすい説明が必要だと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
52	2	1	-1	政府トップレベルでの戦略不在(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	民主党政権になってから、より一層、不透明感がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	スパコン問題を説明できないことが良い事例。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	科学者の意見を十分には聞いていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	3	1	-2	原発の事故に対する対応を見て意見を変えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	4	2	-2	震災と原発事故の対応により、専門家の意見が信用されなくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	1	-2	過去投入した資金はどのように役立ったのか説明不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	3	1	-2	エネルギー問題への国の方針が固まっていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査									各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	5	5	40	24	9	2	0	80	3.1	2.3	3.1	4.4	3.1	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	2	3	4	0	1	10	5.0	3.6	5.0	6.0	4.1	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	75	120	277	173	69	25	5	669	2.9	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	イノベーション俯瞰グループ	18	94	181	97	25	10	3	410	2.5	1.7	2.7	3.9	2.6	2.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	86	197	466	267	101	32	9	1072	2.8	1.9	2.9	4.2	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	12	22	34	30	6	5	0	97	2.7	1.8	3.0	4.3	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
年齢	39歳未満	36	39	94	73	21	10	2	239	3.0	2.0	3.1	4.4	2.7	3.0	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	40～49歳	29	74	130	79	35	9	4	331	2.7	1.8	2.8	4.3	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	22	64	172	82	31	13	1	363	2.7	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	11	42	104	63	20	5	2	236	2.7	1.9	2.9	4.2	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	78	132	310	199	81	26	5	753	2.9	2.0	3.0	4.4	2.8	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公的研究機関	6	16	59	31	10	5	1	122	2.9	2.1	2.9	4.2	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	14	71	131	67	16	6	3	294	2.4	1.7	2.6	3.8	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	63	100	196	138	56	19	3	512	2.9	1.9	3.0	4.4	2.8	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	13	51	137	77	23	9	1	298	2.7	2.0	2.9	4.1	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	17	55	143	68	27	8	4	305	2.7	1.9	2.8	4.1	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	5	13	24	14	1	1	1	54	2.4	1.7	2.6	3.8	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	13	54	106	61	17	6	3	247	2.6	1.8	2.8	4.0	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	19	75	191	106	45	12	1	430	2.7	2.0	2.9	4.2	2.9	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	33	49	123	68	31	12	4	287	2.9	2.0	2.9	4.4	2.8	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究員、助教クラス	31	38	67	53	12	6	1	177	2.7	1.8	2.9	4.2	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	2	3	13	9	2	1	0	28	2.9	2.2	3.1	4.3	2.5	2.9	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
雇用形態	任期あり	34	72	178	107	30	12	3	402	2.7	1.9	2.9	4.1	2.8	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	64	147	322	190	77	25	6	767	2.8	1.9	2.9	4.3	2.7	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	44	71	186	122	57	20	4	460	3.0	2.1	3.1	4.5	2.9	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公立大学	12	9	20	13	5	2	0	49	2.8	1.9	3.0	4.3	2.7	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	私立大学	18	30	62	35	11	0	1	139	2.4	1.8	2.7	3.9	2.3	2.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	11	16	43	35	17	10	2	123	3.5	2.2	3.5	4.9	3.2	3.5	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	第2グループ	25	38	85	53	29	4	1	210	2.8	2.0	3.0	4.4	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第3グループ	15	23	57	39	15	5	0	139	2.9	2.0	3.0	4.4	2.8	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第4グループ	23	33	83	43	12	3	2	176	2.6	1.9	2.8	4.0	2.5	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	14	17	33	26	12	3	0	91	2.9	2.0	3.1	4.5	2.8	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	22	42	82	64	21	7	2	218	2.9	1.9	3.0	4.4	2.7	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	農学	7	11	32	14	9	3	2	71	3.1	2.0	2.9	4.6	2.9	3.1	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	保健	27	35	87	49	20	8	0	199	2.8	1.9	2.9	4.3	2.7	2.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
全回答者(属性無回答を含む)		98	219	500	297	107	37	9	1169	2.8	1.9	2.9	4.2	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q2-30 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	5	4	選挙民で選ばれた行政が企画する段階で、事業仕分けのようなパフォーマンスで意見公募をする必要はなし。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	6	4	充分とは、やる意味がないから、いまの状態です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	講演活動が実施されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	幅広い国民の参画を得るのは不可能に近く、逆に利益誘導になる危険性がある。慎重に行うべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	様々な意見公募を行なっている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	3	4	1	パブリックコメントの場を設けており、かつそこでの意見はその後の意志決定に反映されるから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	3	4	1	パブリックコメントは良い取組だと思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	宣伝は不足していると感じているから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
9	3	4	1	改善してきていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	パブリックコメントは増えたように思われる(ただし、それが広く周知されているかは不明)。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1	以前より意見を聞く機会が増えている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	パブリックコメントの収集などが見られるようになってきたと思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	国民からのヒアリングの機会は増えている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	不十分と言いつつ不十分ではないと感じるようになったから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
15	2	3	1	パブリックコメントや専門者会議が増えたように感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	改善されてきていると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	シンポジウム開催などは聞くが、まだ不十分ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	ノーベル賞で若干変化したと思います(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	省庁によっては働きかけが見えるようになってきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	ある限られた人脈群の中ではよく議論がされているが、一歩その外にいる人脈ではどうかとも思うが、最近改善されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1	パブリックコメントを求めることが増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	4	4	0	形式は整備されているが効用は？(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	同じ学識経験ばかりで実際の意見となっていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	変更ではないが、核燃料サイクル,地震予知など,メディアに取り上げられることが多い政策に関しては”行動しないと座死”もあり得る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	2	0	国主催の産官学連携推進協議会などの全国的意見徴収会議の開催が縮小されたように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	4	4	0	しかし効果は十分ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1	本当の意味での参画になっていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	充分ではない分野が一部にみられる(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1	科学技術イノベーションに関しては、意見公募という形よりも、国側からの提案に対して賛否をどう形が良いのではないだろうか。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	原発問題などに比較すると、むしろ減ったような気がする。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	他の案件が多くこのようなことがあまり行われていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1	政権が不安定で、政策が十分に練られていないため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	国の科学技術イノベーション政策の説明は不十分である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	一部の有名な学者/派閥に頼りがちである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	形骸化しているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	その機会に接することは少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	パブリックコメントなどが十分に活用されているとは考えられないため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	3	-1	意見公募では、一部の人の意見しか分からない。こうしたアンケートなどで、より多くの人の意見を募るべし。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	民主党政権になってから、より一層、不透明感がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	パブリック・コメントなど,ダイレクトな国民の意見集約については、効果は疑問である。教育,企業,自治体,マスコミなど,それぞれの層で,草の根的な議論が行われ意見が集約されているシステムや文化の形成が必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	国民が納得いくようなテーマに配分が必要。(民間企業等,その他,男性)

42	3	2	-1	地域の現状を理解していない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	5	3	-2	多くの情報に淘汰され, 取り組みの状況が見えにくくなっている。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
45	5	3	-2	意見の公募を行っているという認識は昨年度と変わらないが, その実効性に疑問を感じる。何かもう一工夫必要である。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
46	4	2	-2	震災と原発事故の対応により, 専門家の意見が信用されなくなった。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
47	4	2	-2	方法に問題があるかもしれない(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	5	2	-3	一部の意見にとどまっている。学術会議が全く機能していないのが残念。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
49	4	1	-3	エネルギー問題へ国民に参画させる枠組みが混迷。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
50	6	1	-5	意見公募等を短期間に行うため, 意見を老人の有名な研究者に頼る傾向が強い。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)



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。

		2012年度調査										各年の指数					指数の変化						
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	3	23	29	21	7	0	83	4.1	3.0	4.2	5.6	4.3	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	1	4	3	2	0	10	5.2	4.0	5.0	6.4	4.3	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	39	59	159	231	171	73	12	705	4.2	2.9	4.3	5.8	4.2	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	イノベーション俯瞰グループ	32	51	120	129	68	25	3	396	3.5	2.3	3.7	5.0	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
性別	男性	61	105	285	353	242	97	15	1097	4.0	2.7	4.1	5.5	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	12	8	18	40	21	10	0	97	4.1	3.2	4.3	5.5	4.1	4.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
年齢	39歳未満	27	15	50	86	59	32	6	248	4.5	3.2	4.5	6.0	4.4	4.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	40～49歳	15	40	83	96	83	38	5	345	4.1	2.6	4.2	5.8	4.1	4.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	16	35	99	124	83	25	3	369	3.9	2.6	4.0	5.4	3.9	3.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	15	23	71	87	38	12	1	232	3.6	2.5	3.8	4.9	3.6	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	43	63	192	260	185	75	13	788	4.1	2.8	4.2	5.7	4.1	4.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	2	10	29	46	27	14	0	126	4.1	2.9	4.2	5.6	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	28	40	82	87	51	18	2	280	3.5	2.3	3.7	5.0	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
業務内容	主に研究(教育研究)	31	48	123	172	131	62	8	544	4.2	2.9	4.3	5.8	4.2	4.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	20	25	80	100	63	21	2	291	3.9	2.7	4.0	5.4	4.0	3.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	14	29	83	108	65	18	5	308	3.8	2.6	4.0	5.3	3.8	3.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	8	11	17	13	4	6	0	51	3.1	1.8	3.1	4.6	3.6	3.1	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6
職位	社長・役員、学長等クラス	18	31	70	75	51	14	1	242	3.6	2.4	3.8	5.2	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	16	41	115	156	84	33	4	433	3.8	2.6	4.0	5.3	3.9	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	16	26	62	96	84	32	4	304	4.3	3.0	4.4	5.9	4.2	4.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究員、助教クラス	20	14	47	55	39	27	6	188	4.4	2.8	4.3	6.1	4.2	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	3	1	9	11	5	1	0	27	3.7	2.7	3.9	4.9	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
雇用形態	任期あり	24	41	103	143	82	38	5	412	3.9	2.7	4.1	5.4	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	49	72	200	250	181	69	10	782	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	24	39	114	154	111	53	9	480	4.2	2.9	4.3	5.8	4.2	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公立大学	5	3	11	21	17	3	1	56	4.3	3.3	4.4	5.7	4.1	4.3	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	私立大学	10	12	31	48	42	12	2	147	4.2	3.0	4.4	5.8	4.1	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	5	7	29	46	28	16	3	129	4.4	3.1	4.4	5.9	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第2グループ	13	22	48	71	54	22	5	222	4.2	2.8	4.3	5.8	4.1	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第3グループ	11	10	42	44	32	14	1	143	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	10	15	37	62	56	16	3	189	4.3	3.1	4.5	5.8	4.2	4.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	9	5	23	30	28	8	2	96	4.4	3.0	4.4	5.8	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	9	20	54	74	54	25	4	231	4.2	2.8	4.3	5.8	4.1	4.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	農学	5	8	14	23	19	8	1	73	4.2	2.9	4.4	5.9	3.9	4.2	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	保健	14	18	44	73	51	21	5	212	4.3	3.0	4.3	5.8	4.2	4.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
全回答者(属性無回答を含む)		73	113	303	393	263	107	15	1194	4.0	2.7	4.1	5.5	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q2-31 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	学会はよく対応している(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	対応に尽力されている人や組織はそれなりにあると最近感じる(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	社会を意識し出している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	この面での社会的圧力の高まりへの対応が進んだ。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	学術会議の提言やシンポジウムなどから判断した。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	努力はされていると考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	震災以降,この部分の取り組みは反省もあり改善されていると感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	組換え植物のパブリックアクセプタンスの問題を学会として取り組み,市民参加型の公開セミナー等の開催も増えている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	震災以降,より社会的課題などへの対応が深まった(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	3	1	震災に関連する学会等でその努力が感じられるから。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	3	4	1	震災,原発事故以降は特に(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	東日本大震災を経験し,科学と社会の在り方を再検討する学会も多くなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	5	6	1	バイオセキュリティに関する事柄が分子生物学会で議論されることとなった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	学会の対応が進んできたと感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	着実に進歩しつつあると思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	大震災以降,研究と社会との関わりを重視している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	原発問題,エネルギー問題を機に努力を始めている(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	学会等でこの話題に関するセッションが増加している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	少なくとも学会の意識は変わりつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	震災のために関連分野の社会的な位置づけが変わり,模索が始まっている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	良くなっていると考え。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	動物実験,臨床試験などの倫理委員会が充実してきたから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	東日本大震災の復興に向けた取り組みは,自分が所属している研究機関や学会レベルでも取り組みが進んできている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	少しずつ改善していると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
25	1	2	1	東日本大震災後,使命感に目覚めたコミュニティーをいくつか見たため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
26	1	2	1	仕組みの上では委員会を作っているが,どうだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	出生前診断に対する対応などは迅速である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	3	1	学会などでは議論されているので+1,ただし,そのPRIは?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	iPS細胞,遺伝子研究など倫理面を考慮すべき研究が活発化しているので,昨年よりは改善している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	震災を契機に,学会で倫理的・社会的課題を議論し,対応しようとする気運が高まっています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	東日本大震災を契機として次第に対応ができてきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	4	4	0	概ね対応している,完全はどちらにしても不可能(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	うそつき研究者を排除できない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	国から学会への一般参加者が見受けられない,国が現場の状況をどの様に収集しているのか不明.例えば,米国ではFDAの方が,プライベートなConferenceにも参加している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	震災後に他人事体質が歴然としてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	充分に行っているとは言えない分野がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	iPS研究の実用化についての今回の倫理問題はその典型例.日本版CITI事業に期待する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	目を引くねつ造騒ぎがあったことは真摯に反省せねばならないと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	3	-1	最近話題の外国製胎児先天異常検査などに対して対応が遅れている(大学,その他,男性)
41	2	1	-1	震災以降問題が顕在化してきている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	捏造問題に関する対応が場当たりのである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

43	4	3	-1	最近の原子力関連の対応で科学技術に対する倫理観や信頼感が揺らぎ、情報の積極的な公開など見直しの必要があると考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	震災後の日本を見るに、そうでもないように見える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	iPS細胞の研究の進め方を見るとまだまだ不十分。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	震災後の諸問題に対する対応は、まだ不足している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	原発の問題により、倫理的問題等が明らかになり、これから構築していく段階となったため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	もう少し積極的に関わって責任を果たすべきだが、一方でその対価や国のバリアが必要である(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	3	-1	もっと説明責任があるのでは、(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	3	-1	課題が山積する中、十分に対応しているとはいえない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	2	1	-1	オーサーシップのあり方など、〇〇事件が氷山の一角の感もある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	社会的課題については不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	2	1	-1	核燃料サイクル,地震予知など,メディアに取り上げられることが多い政策に関しては”行動しないと座死”もあり得る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	遅々として感じられません(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	原発事故で不十分さが露呈した(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	知財など,認識不足が見受けられる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	4	-1	震災時の原発事故以来,科学に対する信頼の低下とその回復の難しさを感じるため(民間企業等,その他,男性)
58	2	1	-1	学術会議や学会がもっと国民と対話する必要性が増したが,具体的な行動は不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	原子核エネルギーの利用・取扱についての倫理的課題の取上げは全く不十分と感じる。(民間企業等,その他,男性)
60	4	2	-2	学会・研究者コミュニティがその役割を十分果たしていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
61	4	2	-2	低線量放射線影響に関わる市民との対話経験から。(大学,部長・教授等クラス,男性)
62	5	3	-2	福島第一原子力発電所の事故等で社会への対応が不十分であることが露呈した。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
63	5	3	-2	原発事故等の対応不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
64	4	2	-2	震災と原発事故の対応により,専門家の意見が信用されなくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	4	2	-2	科学者のミスコンダクトへの対応が,大学や学会において,欧米標準と比較して非常に異なっていることが事象としてより明らかになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	3	1	-2	特に原発に関する問題に関しては,国民による議論の醸成なしに,国が原発ゼロの指針を掲げた。=対応が不十分と感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	2	-2	原発0化への市民運動に対し,原発技術開発の必要性などのアピールが不十分.化学企業各社の安全確保への取組説明が未だ不十分で,住民に必要以上の心配を掛けている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	3	1	-2	最先端研究に対するガイドライン策定が追いついていないと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	4	1	-3	エネルギー問題での評価基準が混迷。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q2-32. 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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	2	5	30	32	14	2	0	83	3.5	2.5	3.7	4.8	3.5	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	3	4	2	1	0	10	4.2	3.1	4.2	5.4	3.7	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	19	65	233	241	122	56	8	725	3.7	2.5	3.8	5.1	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	12	71	176	117	42	8	2	416	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	28	129	417	352	164	59	9	1130	3.4	2.3	3.4	4.8	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	5	12	25	42	16	8	1	104	3.7	2.6	3.9	5.0	3.6	3.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
年齢	39歳未満	11	27	82	82	45	25	3	264	3.8	2.5	3.8	5.3	3.6	3.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	40～49歳	6	39	112	121	59	18	5	354	3.5	2.4	3.7	4.9	3.6	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	10	40	146	116	52	19	2	375	3.3	2.3	3.4	4.7	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	6	35	102	75	24	5	0	241	2.9	2.1	3.1	4.3	2.9	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	20	73	278	274	125	52	9	811	3.6	2.4	3.7	4.9	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	3	10	40	45	20	9	1	125	3.7	2.6	3.8	5.0	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	10	58	124	75	35	6	0	298	2.7	1.9	2.9	4.3	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	11	54	174	188	97	44	7	564	3.7	2.5	3.8	5.1	3.8	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネージメント	8	42	127	92	34	8	0	303	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	11	33	119	97	45	14	3	311	3.3	2.3	3.4	4.7	3.3	3.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	3	12	22	17	4	1	0	56	2.6	1.8	2.9	4.1	2.7	2.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	9	49	98	69	30	5	0	251	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	9	38	166	150	62	20	4	440	3.4	2.4	3.5	4.7	3.5	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	5	30	93	108	58	22	4	315	3.8	2.5	3.9	5.2	3.7	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	9	20	74	57	26	20	2	199	3.6	2.3	3.5	4.9	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	1	4	11	10	4	0	0	29	3.0	2.2	3.3	4.5	3.0	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
雇用形態	任期あり	12	54	147	140	58	22	3	424	3.3	2.3	3.5	4.7	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	21	87	295	254	122	45	7	810	3.4	2.3	3.5	4.8	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	11	44	152	168	86	39	4	493	3.7	2.5	3.8	5.1	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	2	5	22	20	10	1	1	59	3.4	2.4	3.5	4.8	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	私立大学	5	13	57	47	23	10	2	152	3.6	2.4	3.5	4.9	3.4	3.6	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学グループ	第1グループ	2	8	39	46	23	14	2	132	4.0	2.7	4.0	5.4	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第2グループ	8	24	67	74	46	14	2	227	3.7	2.5	3.8	5.2	3.6	3.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	第3グループ	4	12	53	50	23	11	1	150	3.6	2.5	3.7	4.9	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	第4グループ	4	18	72	65	27	11	2	195	3.5	2.4	3.5	4.8	3.3	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	3	8	26	34	24	8	2	102	4.1	2.8	4.2	5.6	4.0	4.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	工学	7	20	89	74	29	18	3	233	3.5	2.4	3.5	4.8	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	農学	0	10	22	19	19	7	1	78	3.8	2.4	3.9	5.7	3.7	3.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	保健	6	19	65	82	38	15	1	220	3.7	2.6	3.9	5.0	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		33	141	442	394	180	67	10	1234	3.4	2.3	3.5	4.8	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q2-32 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	3	2	学会は一般講演などでがんばっている。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2	人や組織によるが,素晴らしいアウトリーチへの対応もしばしば見られる(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	社会を意識し出している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	市民公開講座がかなり実施される傾向(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	3	5	2	山中教授の努力は評価できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	研究者の意識づけが進んでいるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	国民が理解できるようなコミュニケーションは図られていない(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	一般市民向けの公開講座等の開講の機会が増した(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	4	5	1	リーチアウト活動に対する取り組みが一般化してきており,改善されている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	国民全体に成果を伝えるのは国の役割ではあるが,学会等の役割かはやや疑問。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	努力が増してきているように感じる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	努力は認められるが,成果については不明。発信の仕方に課題があると思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	国民への発信をするようになりつつあると感じるため(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
14	1	2	1	東日本大震災の反省で成果の社会への伝達の必要性の認識が高まっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	比較的最近是一般に向けて発信しようとする動きが内部でも増えてきたように思います(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	社会への働きかけはこの1年間で,着実に進んでいると感じている。iPS細胞も大きな貢献をしている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	改善されつつある。ただし,専門領域と国民の皆様を繋ぐ人材の育成が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	学会年会等において一般向けや高校生・中高教員向け公開講演会を開催していることは良い方向性である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	説明・公報に努めるところが増えつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1	多くの学会等が市民講座やマスコミ発表を通して普及に努めつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	震災のために関連分野の社会的な位置づけが変わり,模索が始まっている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	この面での取り組み強化の成果がみられ出した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	ノーベル賞で一般国民も少しは理解していると思われます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	東日本大震災後,使命感に目覚めた学会をいくつか見たため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
25	2	3	1	HPで発信しているが,マスコミ記者の科学技術に対する能力が低いので,正確に伝わらない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	・国研の見学会や,学協会でのイベントが増えているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	研究者の意識が改良されていると感ずる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	アウトリーチ活動は年々,盛んになっています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	公益法人として学会の活動が本課題に対してアクティブに努力してきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1	東日本大震災を契機として次第に対応できつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0	学会発表は閉鎖的であり,広く国民にわかりやすく伝える役目を果たしているとは思えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	誰がどこで伝えているか不明のため(大学,社長・学長等クラス,男性)
33	3	2	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	3	-1	福島第一原子力発電所の事故検証で,不十分であることが露呈した。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
35	4	3	-1	原子力・放射線関係の情報は不足している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	やっちはいるが・・・民放TVの方が効率的かつ面白く伝えているようである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	3	-1	昨今の科学報道の不毛を見ると不十分かもしれない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1	テレビなどで不正確な提示が目立つ(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1	特に学会において,社会に発信する機会が失われているように思われます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	震災時により正確で多くの情報を発信する必要があると感じるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

41	2	1	-1	やっっているかどうかすらわからない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	会員に対しては努力しているが一般にはできてない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	1	-1	核燃料サイクル,地震予知など,メディアに取り上げられることが多い政策に関しては"行動しないと座死"もあり得る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	1	-1	利用者の立場での説明不足を感じます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	2	1	-1	研究者向けの情報発信にとどまるケースが多い,学会も,国民を意識した情報発信が必要で,国との連携が重要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	大型設備や大型競争的資金を使った基礎研究などは,将来の夢を語る事で意義を伝えようとしているのは理解.一方,基礎研究の多様性の必要性についてのアピールが少なく感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	国民が納得いくようなテーマに配分が必要。(民間企業等,その他,男性)
48	2	1	-1	問31とも関連するが,特に原発に関する科学技術の側からの発信が,あまりにも自信がなく,及び腰である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	記者発表が増えたが,その研究の成果を咀嚼するための市民やメディア教育の必要性が増大していることに,対応を怠っている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	4	2	-2	その役割を果たしていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
51	4	2	-2	上記のことから,先端研究の成果を伝えるよりも,遙かに大事なことを伝える必要が有ることに気がついた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	5	3	-2	もっともっと努力してよいと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	5	3	-2	研究活動成果について,国や学会は国民に積極的に発信するべきである。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
54	4	2	-2	震災と原発事故の対応により,専門家の意見が信用されなくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	2	-2	いわゆる専門家の信頼性劣化が目立つようになったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	1	-2	義務教育における基礎科学の知識が不足.特に原子力・放射線科学分野はなされているのか不明。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
57	4	2	-2	科学技術の成果を国民に分かりやすく伝えることが一層重要になった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	4	1	-3	期待に応え切れていない(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q2-35 Part II. 全体について、ご意見等をご自由にお書きください。

- 1 ニーズを踏まえた研究課題設定が十分でない。特に今後の国際社会でのイノベーションを実現するためには、各々の国の社会、経済、国民の嗜好等を十分に踏まえて必要とされる技術が何か十分吟味して臨む必要と考える。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 2 内外の時勢に応じて、科学技術イノベーションの役割とその効果が変わりますので、その見直し意見が必要な間(記述箇所)を残すか、新たに設けるべきと考える。特に、科学技術政策の見直しが求められる時期などの場合に限る。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 3 私はライフサイエンスの研究者ですが、この分野は基礎研究と応用展開が紙一重である。これを理解している研究者が極めて少ない。最後までやり抜き、素晴らしい基礎研究の成果は必ず応用展開に結びつくと、我が国はもっと基礎研究を充実させ、多様性を重んじるべきであろう。評価体制にも改善すべき所が多々ある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 4 近年、基礎研究においても選択と集中が進んでいます。予算配分機関としては短期的に成果が出そうな研究に予算を配分することにより、国民への説明責任を果たすことが容易になるので、それぞれの配分機関が同じようなプロジェクトに資源配分を行うため、極端な集中が生じる傾向もあります。この傾向は、文部科学省・経済産業省などの省庁直轄の研究から、大学独自の研究に至るまで見られます。選択と集中により秀でた研究成果が得られてはいるのは確かですが、一方で、10年後20年後のシーズとなる研究を育む施策をおろそかにしないことも重要であろうと感じています。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 5 産学連携が進まない理由の一つとして、「学」側の業績評価が論文中心で行われていることがある。また、問29から32の社会との関わりでは、長期的に見ると、科学教育による基盤作りが重要になると思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 6 国の予算の使い勝手が年々悪くなっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 7 今回文科省が進めているリサーチユニバーシティ大学選定の評価指標を見せたらうと、独創的研究はいかなる物かの本質議論がされたのか疑問を感じる。若手の研究者の科研費取得だけが強調しすぎると思われる。先にも述べたが独創的研究はそれを実感している研究者の背中と哲学がなければ、単なる思いつきなどではすぐにメッキがはがれるものである。こうした優れた研究者は、たとえば学会の理事長や国の評価機構の委員長などになっており、そうした真の研究者のいるところから、次の世代を担う研究者が生まれているのは歴史が証明している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 8 一国の優位性が低下している現在、過去の束縛を解いて科学技術事業に向かう国民的統合を目指す。技術統合会議等がその役割を十分に果たしているとは思えない(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 9 基礎研究の成果をイノベーションに繋げるには、応用研究も非常に重要と考えます。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 10 「橋渡し」を行う人材がまだまだ不足していると感じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 11 「研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況」ということだが、研究開発は必ずしも明日のイノベーションにはならない、もっと長い先につながっているかもしれない。そのあたりも認識したうえで状況の認識が必要。また、大学の研究シーズの目線と企業のニーズの目線は一致していない。それぞれの立場で勝手に発信を行ってもなかなか理解しあえていないのではないかと、通じ合う言葉を駆使できる人材、理工系のわかる文系人材、企業ニーズと研究シーズを結びつけることのできる自由な発想を持った人材の育成が必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 12 全体的には、改革が進み、ある程度の改善がみられるものの、研究者を取り巻く環境の激化(競争的資金の割合が増え、弱肉強食化がさらに進んでいる)ので、研究者の余裕から生まれる新技術や新発想が貧弱化あるいは、陳腐化しているように感じられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 13 大規模総合大学に対する補助・助成金の割合が徐々に高まりつつあり、その点では当方のような小規模単科大学にとっては不利なことではあるが、我が国全体の高等研究機関の国際競争力という観点からみると、妥当であると言わざるを得ない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 14 2012/11/22に開催された「大学発新産業創出拠点プロジェクトシンポジウム」を拝聴した印象では、これまでの国のベンチャー推進施策の問題点を認識して、本気で改善しようという動きがあると感じました。非常に喜ばしいことです。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 15 基礎研究支援、新技術開発支援、研究人材育成、産学交流人材育成、国レベルの知的財産戦略、のいずれもが、長期的な視点(10年程度)で計画的に進められず、予算の配分が時間的にも人や組織毎にも、偏ってなされるので上手く機能していない。一因は政治家のパフォーマンス重視の場当たりの政策であり(例:事業仕分けによる予算の大幅縮減)、他の一因は各制度の建前と実態の乖離による。(例:活動の自由度を建前上の目標としてた国公立大学や公的研究機関の法人化により、予算配分権を持つ官庁による管理が益々強まった事など)。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 16 まだまだ国の政策が見えないところで決まってしまう。研究者の意見も個別の研究者の意見が反映されることはあっても、必ずしも全体の課題が反映されていない。資金配分もJST等の外郭団体に頼るケースが多いが、それらは判断能力を有していないし、将来を俯瞰したポリシーも全くない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 17 全体として、大学等による研究からイノベーションへの橋渡しは少しずつ進んでいると感じている。現在民間企業は研究開発に十分な資源を投入できる状況にないという危機感を持っている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 18 基礎研究の支援が不十分と考えます。国際化に研究者の意識改革が必要です。研究評価の実施が必須となりつつある。エビデンス重視は当然であると考えます。私立大学の研究設備・装置整備だけではなく、工学系では技術に関連した実験実習設備の刷新が必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 19 予算配分は、できるだけ多数の研究者に少額の予算を配分すべきである。少額を大切に使用するからである。申請用紙の内容に審査委員やコーディネータが騙されているとしか言いようのない研究に多額の予算が配分されているのが残念であるし、税金の無駄でもあるし、また、地道な研究者の意欲をなくしている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 20 「シーズとニーズのマッチングも重要だが、大学における各学問分野の基礎研究はさらに重要であろう。それがわが国の科学技術の基礎体力となるからである。基礎研究を行う若手研究者の支援と基礎研究の成果に対する評価システムの整備が必要であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 21 産学連携やオープンイノベーションに向けた枠組み論はなされているが、既存の研究グループの再編であったり、予算執行や人事も含めてリーダーの権限や責任が曖昧であったりして、当初より結果が期待できない仕組みに陥っている。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 22 科学技術予算の規模は十分であるが、配分方法や事後評価に問題がある。国民との対話、説明は不十分。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 23 この単元での質問に対する状況は、研究分野によって大きく異なっている。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 24 ①欧米先進国と比較して基礎研究予算が著しく少なく、大学予算が先進国中で唯一減少している状況を早期に改善する必要がある。間接経費は事実上、個別研究に直結するサポートには使用されていない。大学予算の増加させ、同時に大学間の自由競争を行い実力のある大学のみを残すべき。②学会活動のうち、公的性格を持つものには国も積極的に支援をしてほしい(ガイドライン作り等)③基礎研究は科学技術の将来への先行投資であるが、日本は基礎研究に対する予算措置が諸外国に比べて非常に少ない。基礎研究の成果は目に見えにくい場合が多いが、例えばサイエンスコミュニケーターを充実させたり研究プロジェクトWEB構築を支援したりする等の研究基盤支援が整備されれば成果の情報発信が容易になり、国民の理解を得られやすくなると思われる。④大学等の基礎研究と企業の応用研究の橋渡しのためには、企業の秘密体制の打破と国営ベンチャーが必要。また研究者が国民に対して成果をわかりやすく伝える機会を国がトップダウンで作るべき。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)

1. PD,POには極めてすぐれた人もいるが、より大所高所から長期的に物事を見ることができる人が少ないように思える。2. また、あまりに短期的視野からマイクロマネージメントを行っているように見える人もいることは残念である。十分見識のある人を採用すべき。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 1)国立大学法人としての大学は基礎研究の遂行が国民から期待されており,短期の産学連携はほどほどであることが望ましく,産学連携だけをすべきではないであろう。この種のアンケートは,産学連携に当てるべきエフォートを議論したあとで,十分に行っているかどうかを議論しないと誤解を招く可能性がある。2)基礎研究に関しては,国際的プレイヤーでなる人材がそれほど多くなく,その根拠的理由を調査すべきかもしれない。国際的にそれほど強いと言えない論文生産指向の研究者に予算を配分しても大きなイノベーションは生まれないと感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 研究成果の評価が不十分である。イノベーションは論文数ではなく,経済効果で評価されるべきである。競争資金の審査では経済効果が評価されるが,研究後の検証ができていない。このため,実用性のない社会実験に国の資金が投入され,定年退職した大学教授や官僚の人件費に使われている。地域クラスターや高齢者対策にこの傾向が強い。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 日本の国際競争力の低下は,1.日本企業に,新しい技術に対する貪欲さが欠如していること(サムソンは極めて貪欲)2.運営費交付金のカットにより,大学の活力が低下していることが主たる要因で,学に活力が無く産にも貪欲さが無い状態で,イノベーションが起こるはずがない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 経済効果や役に立つという観点に偏った予算の立案が目立ち,学問の振興がおろそかにされる機運がますます増長されていることに危機感を覚える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 震災復興関連で,減額されている教員の給与や研究費などはいち早く正常化すべきである。現状は,予算執行の妥当性に大学研究者が疑いを懐く状況にあるので,一刻も早く解消すべきである。わずかな節約で不信感を増幅するのは得策ではない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 極めてレベルの高い独創的な研究を継続してきた世代が引退しようとしている。後続する世代は,機器の扱いは上手だが,地味な基礎研究や教育を進んでやろうとしない。研究成果のみで人事評価しているのが原因ではないだろうか?このままでは,レベルダウンが避けられないだろう。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 産学官連携研究の認識については部局間に大きな開きがある。たとえば純粋科学を追求する分野と工学的応用,社会還元を行うことを追求する分野がある。どの分野においても十把ひとからげに産学官連携研究を推進するのであれば,トップダウンでこのような構造的な問題をクリアする必要がある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 産学官連携活動は研究者の業務ではない。コーディネーターやリエゾンなどの専門家を育成すべき。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 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のは重要であるが,科学的リテラシーが低く人々が,科学的ではない観点や感情論から,科学技術イノベーション政策の企画立案,推進に影響を持ってきているように感じており,これは,大きな問題であると思う。国民の科学的思考・論理的思考をより高めるための教育が必要であると思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 全体像を見られているわけではないので断言はできないが,例えばiPS細胞についての研究が国際的に脚光を浴びると,途端に政府レベルでの強化が声高に叫ばれるなど,国家レベルでは,自前の評価機関ではなくよそからの評価が高まったものに便乗するような傾向が強みられるように思う。iPS細胞研究に資金を提供してきた評価者の慧眼を誇るべきではあると思うが,多くの評価機関では評価の基準が近視眼的であり,基礎研究への学術的に正当な評価がされているとは言い難いと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 研究成果の発信の多くは新聞やHPなどの無差別的なものや会場を設けて興味がある参加者に向けた対話型となっているが,国の科学力向上を目的とした場合あまり効果がない方法のように思います。提案としては,小,中,高の学校の先生を対象として,対話型の情報発信を行うことがいいのではないかと思います。なぜなら,これらの先生方は一般の人よりも専門知識があるため研究内容を深く理解することが出来,次世代を担う子供に一番近く,研究内容を説明するのが上手で生徒も質問しやすく,自分の教科が将来どのような研究に繋がり社会に還元されるのかに興味があると思うからです。できれば,研究科の方からは研究秘話のような裏話も付け加えておけば多くの生徒に興味を持ってもらえると思います。さらに,生徒さんが家で両親に話せば新聞等の発信とシナジーを発揮していくかもしれません。問題点としては,学校の先生は忙しすぎることでしょいか。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 大きな研究費が特定の研究者に集中しすぎだと思われる。小型で良いので,長期間サポートしてもらえる研究費を増やして欲しい。1000万円の研究費を一年間だけ得るよりは,年間100万円の研究費を10年間頂ける方が,研究費の確保に追われすぎることがなく,じっくりと研究開発ができると思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 競争的資金の拡充は望ましい流れであるが,その一方で,評価の基準が画一的で,基礎研究への支援が手薄になる傾向が認められる。基盤となる研究費を均等に配ることも必要であり,その上で,傾斜配分を施すなど,大学における基礎研究の素地が崩れないようにすることが重要と考えられる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 震災復興で大変な状況下,科学予算の確保に努力されていることは大変感謝しています。一方で,研究予算の配分に偏りが出てきており,同分野からみても過剰に評価され研究資金が集中している研究室があります。そのような研究室はいずれ淘汰されるのですが,予算配分のシステムにも修正の余地があると思います。また,産学連携重視に偏り過ぎていることに若干の危惧を覚えます。利益を追求する企業と学問を追求する大学では,本質的に役割が違うので,無理に連携を進めることは互いにとって幸せでは無いと思います。多くの産学連携活動は,はっきりと言えば互いのお付き合いであり,時間や資金の無駄と思えるものもあります。産学連携のパイプを持つことは重要ですが,産学連携の「教」を競い合ったりする風潮は改めるべきだと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- ノーベル賞などで一時的に科学に対する理解が広がっているが,一次的なもので,本質的には理解が広がっているとは必ずしも考えられない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 異分野融合の横の連携がとくに重要視されるが,同分野の基礎・応用・実用研究の縦の連携も重要であると考えられる。縦連携ではとくに具体的な出口成果が強調されがちであるが,有機的な連携が確立されているかどうかには評価の最大のポイントを置くべきであると考えられる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 東日本大震災以降,緊急に解決すべき課題の研究が重視される傾向が強まっているが,学問の多様性を維持することも大切である。基礎研究を通して将来へと投資することの重要性を社会に理解してほしい。また,企業の研究投資が減少するなかで,日本発の新産業を育成するには,シーズを持っている大学の研究者が,それを生かす方法を真剣に考えるべきである。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- プロジェクト経費より,大学の基盤経費の充実化が何よりも重要。基盤経費の縮減が,大学運営を疲弊させ,研究者の労務を増やし,研究成果をあげ外部資金を獲得する優秀な研究者の数を減らしている。プロジェクト経費や設備費のみを増額しても問題の解決にはつながらない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 国を挙げての対応は必要だと思います。挑戦的萌芽研究を含めた,チャレンジ性を評価する体制も必要だと思います。科学研究費などは,独創性は重視しているようですが,若手が出しやすいシーズ探索研究のようなものも設置していただくと,オリジナル性の高い仕事をしやすくなると思います。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 山中教授がノーベル賞を受賞されたように日本の科学技術のレベルは非常に高い。しかし,国としての支援があまりに貧弱である。国としての支援がもっと必要であるし,集中型の支援は一部の研究者が優遇されるだけであって望ましくなく,研究者全体への支援,底上げが必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)



- 46 ノーベル賞の獲得は、産官がより一層基礎研究を押し進めなければならないことを示している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 47 医学・生物科学分野では質の高い基礎研究は必ず産業応用される可能性を秘めている。現在産学連携が強調されすぎるあまり、再生医療やiPSなど安直な“産業応用もどき”がもたはやされすぎており、大きな問題である。常に産業応用を視野に入れつつも確実に正確な基礎研究をより推奨すべきと考える。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 中韓に対抗を挙げるレベルでは世界のサイエンスリーダーは到底おぼつかない。政策思想を根本的に改めねばだめだ。科学教育を統一化している現行の教育制度を抜本的に改革しなければ、高度に専門化する技術を獲得できる人材が極端に不足している状況は改善できない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 49 2012年はノーベル賞の受賞もあり、科学研究に対する国民の関心・支持が高まっていると思う(前年度の震災,原発の反動もあるか?)。ただ、医療や産業応用に直接繋がらない基礎研究の積み重ねがあって初めて社会にとって有用な研究が出てくるという部分はもっと強調されるべきと感じる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 50 今回の山中先生への受賞をはじめとして、一般人が、科学技術の成果を知るのには、多くは、テレビ・ラジオ・新聞とインターネットです。特にインターネットに関しては、いきなり、大学や学会、各省庁のホームページを見に行く人は少なく、Yahoo newsなどが大半だと思います。一般国民に知らしめるといふ目的でしたら、press releaseを、これまで以上に分かりやすい言葉で綴って発信していければよいと思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 51 成果の周知には教育の現場を通して、低学年から行われるべきだと思います。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 震災以降、実態はまだまだであるが、社会と科学技術の双方の意識に歩みよりがみられる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 53 現在の日本における経済状況から、研究に係る企業資金、競争的資金はどうしても実用化を前提とした領域に集中しており、所謂基礎研究に対する企業資金、競争的資金の採択などが不足しているように思われる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 54 短期的な成果を求める傾向が強くなり、自由な発想に基づく基礎研究がやや疎かにされる傾向があるように見える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 やはり現在の経済状況の悪化の煽りを受けた、民間企業の活気のなさが気にかかる。今年度に入り、共同研究の数を減らす、あるいは保有特許を放棄するなどの経費節減に関わる話をよく耳にする。民間企業の活気を取り戻す施策を政府が施さないと、大学の教育・研究にも少なからず支障が生じると思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 科学技術に関する政府予算は、相変わらず箱物への投資の状態だと思う。施設・設備を運用する人材の育成を伴わなければ、単なる箱物で終わってしまう。是非、人材育成を優先するべきだと考える。人材の育成には指導者と長い年月を要するから、公的支援無くしては実現は難しい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 問30は現状維持としたが、「国」を、「現政府」と置き換えれば、評価はもっと低い。理由は、原発・エネルギー政策の今後に関する国民へのヒヤリングのやり方が悪いと思うためである。自然エネルギー利用を推進するならば、必然的に科学技術イノベーションが付随しなければならぬ。現在の発電・送電技術のレベルがどこにあるのか、今後どれくらいの技術革新が望めるのか、についての説明や情報提供を、誠意をもって行っているとは思えない。単に、やり場のない怒りを抱えている国民に対し、アメ玉をやり、ガス抜きを施しているだけの様に思える。「国」の実態を何ととらえるかについては色々立場があると思うが、現状では、まずトップが国民の意見などというものを信用しておらず、まともな議論を興す気もなければ意見を聞く器量もない、というように思える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 モノ作りの産業が為替等の影響で壊滅的状況に置かれている昨今、国の日本をどうしようとしているのかの、道筋が見えない。科学技術立国を目指す話は聞こえるが、耳触りのいい障りの部分だけの話で具体的方針が全く無い。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 59 日本のGDPに対する科学技術予算は、先進国の中ではかなり低い方である。特に基礎科学分野では、低予算で成果を出すことが求められており、その歪みが、若手ポスドクなどの低待遇などへ繋がり、ひいては科学技術分野の人材レベル低下に結びついている感がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 60 iPS細胞等の成果が見込める研究に大きな資金を投入することも必要ですが、裾野の広い基礎研究がなければ新しい独創的な研究、イノベーションへつながる研究が出てくる確率は減少します。「選択と集中」よりも(薄くても良いので)幅広い研究テーマへの資金提供が日本の科学技術の進展には不可欠だと考えます。その役割を担うのは大学の基盤的研究費や科学研究費補助金であり、これらの充実が必要だと思います。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 61 イノベーションの起点となる基礎研究は、大勢の研究者が参加する大型プロジェクト研究以外に、個人あるいは少人数のグループが従来とまったく異なる観点からおこなう研究とがある。後者の研究を振興させるためには、萌芽的な研究への資金援助だけでなく、成果の客観的評価と期待される研究への継続的な支援が不可欠である。このような支援を行う実務的システムの構築と人材の確保が急務と考えられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 今年度の山中教授を含めて、2000年以降で11人のノーベル賞受賞者が出るなど、近年、日本の基礎科学の評価は非常に高い。しかし、研究教育の現場レベルでは人員削減が続いており、しかも、予算も目先5年にとらわれた重点化配分が進んでいるため、長期的には基礎科学研究が衰退する懸念も否定できないと感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 日本は産業立国であり、科学技術が基幹となっている。国の科学技術予算は将来への投資であり、科学技術、技術産業への国の支援が日本の将来を左右する重要な要素である。戦略的に、先端技術および先端産業への国の支援が必要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 産官学は相互に異なる「文化」の地盤があるので、それを越えた何か同一感を持つものを掲げて一緒になっていくのがベストだと思います。国策とかはそれに相当しますし、大震災対応などもそれになるかと存じます。皆が組織の殻を超えて、国として人としてやらねばならぬと思ったものでイノベーションが動くのが一番よいわけで、そういうところをリードして発信するのが科学技術政策の役目ではないかと存じますが、残念ながらそれが機能していないのが実情と理解しています。その場合、とり得る方法としては、イノベーションの「芽」を育てるため、皆に研究費を均等に与えて伸びてきたものを拾う方がベストだと思います。そのように科学技術政策がシフトしていただけることを望みます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 国は、民間で取り組みにくい基礎研究を積極的に支援すべきである。競争的資金は重要だが、2,3年で結果が出るようなものに取り組みざるえず、このままでは技術の伝承が廃れるだけでなく、海外へ流失する可能性が大いにある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 京大・山中先生の研究など大きな成功例と思いますが、これはあくまでもノーベル賞受賞という外的評価によるところが大きく、重要な基礎研究をイノベーション研究として評価・発掘していく自己評価能力がまだ不足しているように思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 国の資金を使って研究しているのですから、研究者コミュニティは研究活動から得られた成果を国民への分かりやすく説明する義務があると考えます。そうすることで、理科へ少しでも興味を持つ人が増え、科学の芽が育っていくという効果も期待されます。国民へ分かりやすい説明をすることにも少し力を入れるべきだと考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 68 ある分野ではイノベーションを生み出したし、それなりの予算が注ぎ込まれているのも事実である。その一方で、イノベーションを起こす種となっている領域を見逃していたという事実もあり、政策の半分は失敗と考えられる。恩恵がなく苦労してイノベーションを起こす人々を、我が国に留めておく必要が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)

- 前半の研究開発とイノベーションとの橋渡しに関して、本来、大学の研究と民間の研究は目的を異にしているものなので、産学官が必ず連関するべきであるとする質問設定に疑問を感じる。これが工学部を対象にした質問ならまだしも理解できるが、後半について、科学技術関係経費がGDP比で1%にも満たないのは、科学立国を標榜する国として恥ずかしい値である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 実用化に直結するような研究ばかりに研究費を配分するため基礎研究の多様性が縮小している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 国民のリテラシーの状況は教育にかかっています。義務教育レベルでも理解が大変な方がいらっしゃいます。しかし、識字率の高い我が国ではまだまだ可能性があります。企業側の努力は非常にされていますが、マーケットでの評価はそれに伴いません。相変わらず認知度や宣伝での売ろうとします。逆に怪しげな肩書きで、扇情的に危険性を煽ったりするマスメディアもあります。企業人を含めての各々人のリテラシーの向上必須です。生涯学習の充実や、企業からの大学への人材派遣はかなり行われています。もっと大規模に行える方法も大学も、企業も考えるべきです。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 投じられた研究費により、どの程度の成果が上がっているかのフォローアップは十分に行うべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 72 JSTやNEDOのトップダウンの大型プロジェクトは、生命科学の領域では些か害をもたらしている。即ち、実際に必要とされる研究規模より大きな予算が配分されるために一部のラボが肥大化し、これを維持するための捏造論文や業績の水増し、プレスリリースの乱発が増加している。また、研究課題が狭い範囲に誘導されるために、次世代の新たな課題に取り組む研究者も育成できていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 73 世界における先駆的研究動向をいち早く見つけるチームが必須である。アメリカでは、NIHの中にはそのようなグループが有り、ヒヤリングや学会での視察でいきなりグラントを作ることをおこなう。それにより、米国内でのその分野での研究は、急激に成長できる。国内でのトレンドにとらわれず、先を見越したグラントも必要。例えば、世界的に「エクソソーム」という細胞小胞顆粒のバイオロジーが世界的にホットになっているが、日本ではそれらに対するグラントは、ない。NIHは、昨年、グラントを作成して米国内での研究発展に貢献できており、日本の立ち後れが懸念される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 74 ノーベル賞受賞が後押しとなり、iPS研究に支援が集中している感があるが、それとて、ハーバード大学など、米国の1大学のiPS研究の予算にも満たず、国家レベルでの戦略がさらに必要である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 科学の研究成果を、すべて技術イノベーションにつなげようという考え方は、結局は、科学の裾野を自ら狭める結果となり、結果として革新的なイノベーションの阻害になるのではないだろうか。また、国は、国民の科学的リテラシーを向上させる政策を実施するべきである。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 京都大学・山中先生がノーベル賞を受賞され、日本の基礎研究のレベルの高さが世界に証明されたが、日本全体を見ると、科学技術予算状況、知的基盤や研究情報基盤の状況、基礎研究の状況あるいは社会と科学技術イノベーション政策との関係にこの1年で大きな変化はないと感じています。来年度以降の状況変化が期待されます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 国、民間企業、大学、研究所が団結して、国際的な研究競争に取り組まないと、アジア諸国と比較しても、大きく特許や知的財産を守ることができない。これは、日本にとっても大きな損失である。従って、我々も広く国民のみならず後押ししてもらえよう。宣伝活動を盛んにし、科学技術立国日本を広く国民に浸透させるべきである。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 78 目に見える成果がなかなか出ないような基礎研究も適切に評価すべきだと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 79 各省庁との横の連携による予算の有効的活用が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 科学技術政策は、長期的な展望に立った政策が必要。さらに、早急に対応すべき課題については、項目を明確にして、示していくことも重要である。中長期的な話と、喫緊の課題を分けて(両面必要)議論することが必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 81 iPS細胞、スーパーコンピュータ等の現在注目されている研究はこれまでの地道な研究に基づくものである。難しい課題ではあるが、将来のシーズを見出すための仕組み作りが重要だと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 私が所属する理学部では、研究とシーズ発掘とがかなり乖離していると感じる研究者が多いように思われる。真理探究の理学研究とシーズ発掘を繋ぐ専門家をさらに雇用し、身近な存在にする必要があると思われる。JSTのA-step事業は広い領域からのシーズ発掘をするためには重要な事業であり、さらなる継続を期待したい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 個人的な研究レベルでは、国際的に見ても高い水準にある研究者が存在することは、ノーベル医学・生理学賞の受賞で証明された。一方で、虚偽の成果を発表するような倫理的・能力的に問題のある研究者もおり、そこにも研究費が注ぎ込まれていたという事実は、国民の不信感を招き、真摯な研究者の気を殺ぐことになりかねない。科学技術予算の多寡よりも、いかに適切に配分されるかがむしろ重要な問題であり、それを実現できるシステムの構築が望まれる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 84 問題の本質に切り込んだ質問をしてほしい。例えば、研究費の総額でなく中身が問題なのだと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 今までの研究領域で活躍している教員が少なくないように思われる。今までの分野のほう業績も出やすいためであると思う。ただし、研究が終わっている領域もあると思う。既存教員の新しい分野への挑戦を促す施策も必要と考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 基礎研究は基礎であり次世代よりもさきものを支える物である。安易にイノベーションに結びつかかのような宣伝は控えてほしい。ノーベル賞を重視するが、それらの技術自体がやや枯れた時に賞されること、よく考えてほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 間接経費は、研究者の雇用などにも使えるようにすべきと思います。特に、30代の優れた若手研究者を対象に、その研究を支える研究者の雇用体制が必要だと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 国をはじめ研究者全員が、今後の大学の位置づけを国内の産官学連携、そして国際情勢を鑑みつつより熟慮すべき。その中で各人が最大のパフォーマンスを出すべく努力すべきである。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 89 民間企業との連携は大学にとって重要だと実感しています。ただ、民間企業がどのようなニーズを持っているのか、色々な取り組みが行われていますが、未だに良くわからない感じがします。大学側からは歩みよっているように思われるのですが、企業側から見れば大学に対する意識は低いのかもかもしれません。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 90 厳しい財政の中ではあるが、基盤研究設備の充実、公的研究資金の充実、若手・女性研究者雇用の充実が一層推進される事が重要であると思われる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 間接経費は自分で獲得した研究費であるのにもかかわらず、大学全体に還元され、間接経費を獲得した実感がわからない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 突出した分野に重点を置くことも重要だが、研究の裾のレベルを上げることも国の研究レベルを引き上げることになると思う。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 研究者が自由にテーマを選べるInvestigator-Solicited Researchを増やすべき。この部分に振り分けられる研究費の割合が、米国に比べて少ない。出口(応用)を絞りすぎるとイノベーションが生まれにくい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 94

- 95 国が積極的に関わって資金を投入するイノベーションや国際的プロジェクトと、大学の研究者が進める小さな基礎研究は別個のものとして捉えた方がよい。基礎研究は評価にも多様性をもたせ、将来のイノベーションやノーベル賞を期待してその裾野を広く確保すべき。ただしその研究資金は広く浅く構わない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 メディアを介した情報発信だけではなく、大学が積極的に情報成果を発信するシステムは必要だと思います。特に国立地方大学は地方への発信を積極的に進めて大学の意義も問うべきだと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 山中教授のノーベル賞受賞などを例に、日本の基礎研究力の素晴らしさには定評がある。今後も、各分野の基礎研究を発掘し、応用的研究を促進することで、多くの成果が生まれてくる可能性があることから、国家として、プロジェクトを推進して頂きたい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 知財国家としての日本において、研究・教育費はもう少し増やした方がよいと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 近年は科学技術予算がプロジェクト公募型になり巨額になっている傾向があるが、個々の研究者の自由で多様な考えをもとに行う研究にこそイノベーションがあると考える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 100 研究の多様性の維持と、重点化のバランスが重要と考える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 101 このままでもおおむね問題ないが、技術力が日本が世界に誇る武器と考えるのであれば、さらなる好環境が望まれる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 102 産学官連携活動によって研究成果の実用化の推進だけでなく、実用面での重要性を学生に伝えることにより視野の拡大につながる事が期待できる。しかし、産学の間で必ずしも考え方が一致していないため橋渡しを行う人材が必要である。基盤的経費の増加や基盤的研究への社会的理解の獲得には、個々の組織の努力だけでは限度がある。これらについて国から社会に必要性を発信すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 科学技術イノベーションにはリスクと責任が伴うことを国民がより認識する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 研究、イノベーション、インベンションなどは幅広い裾野と、国全体の人間力・教養が高くなければスピードは減衰する。現在のように、理系、自然科学に偏った社会的要望が継続されれば、我が国の科学力は偏倚が高度となり、さらに科学技術の発展力が低下するであろう。文系(今、優れた人文科学が推進されているとは言えない)、理系のバランスをとる政策・教育が求められる。その為には、多様な入試は必要であるが、そのベースとして、(少なくとも国立)大学入試の試験科目は5教科7科目は最低限必要である。家庭の教育力が喪失して現在、人間力の向上には幼児教育の充実(愛着形成の基本が成り立った5の2~3歳からの義務教育化が望ましい)、小学教育における基礎知識の徹底修得と日本語・歴史教育、生活感を伴う知識教授の徹底も必須である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 わが国の基礎研究は、1980年頃よりも若手研究者の熱意が落ちてきて、進展速度が下がっている印象であったが、少しずつ取り戻してきているように見える。国は、国民にもっとわかりやすい言葉で科学技術イノベーションの重要性を求めなければならない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 JSTや厚労省の研究費については、問題解決型の意向が明確である。再生医療研究という言葉は、誤解を招くので避けるべきである(細胞医療研究とすべき)。また再生医学研究以外の研究費配分をもっと重視する必要がある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 107 大学全体として社会との関わりには様々あると考える。産学連携は理想通りはいかないもので、十分満足する成果を得ることは大変難しいと考えている。一方で地域啓蒙や生涯学習といった、地域や社会への還元は、今後ますます重要になってくると考える。特に私は地震関係の研究をしているので、社会が求めるニーズを意識するようになった。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 独創的研究に必要なバックグラウンドを形成する時間が極めて少なくなっているのではないかと危惧される。独創的研究課題でも短期間で成果を問うというような矛盾した状況が多くみられ、さらに若手研究者の自立と確保と長期間に及ぶ研究課題の継続性のバランスに配慮しない政策が進めば、浅い研究しか残らなくなると思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 科学技術関連予算や私立大学助成金など、より適切で効果的な配分、増額が求められていると思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 大学等における研究開発の成果を用いて、開発支援を行う部署と共同で特許化した技術や、商品化されたプロダクト等が、学内外から、どのような評価を受けているか等に対する質問事項の充実化が望ましいと思われたい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 科学・技術が先鋭化しすぎて専門知識がない一般の人には理解しづらくなっている。このことから、科学者と一般の人との意思の疎通が十分に取れてない状況を生み出しており、社会全般に少なからず影響を及ぼし始めていると思う。最先端の科学・技術が一般社会へ及ぼす影響が大きくなりつつある現状においては、そのギャップを埋める役割を果たす人材等の育成や、一般の人が科学・技術の発展の方向付けに関わる制度設計が必要な時期に来ていると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 助教の立場から感じる所見を述べます。若手(30代とします)に対して、自らの意思と信念で研究に専念できる環境(予算やポジションも含めて)を整えて下さい。また2~3年の長期に渡る海外留学をぜひ支援して下さい。学科の教育・運営業務は、若手ではなく功を成し名をあげられた教授の先生の方が適任だと思います。独創的な研究を集中して行なう時間を与えてほしいというのが率直な意見です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 ノーベル賞受賞の報道や科学技術を扱ったバラエティTV番組など、国民が研究者の情報に接する機会が増えているように思う。これは良いことだと思ふ。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 経済が厳しいときほど、将来への投資としての教育や科学への投資が必要であると考え。ノーベル賞は大きな弾みになったが、それはすでに開花したものである。種子を育てることが大切であろう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 115 1.一部の著名研究者に資金が集中している。裾野を広げるために、金額は少なくとも多くの研究者のシーズを育てるための資金提供、機会が必要。2.資金提供側が出口、応用、すぐ目に見える成果のみを追いかける傾向が強くなり、出口のわかりにくい研究の資金サポートを得ることは困難になった。この点を改善しない限り、次の成果、応用はない。土台の無いところには何もできないであろう。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 研究助成金の配分に無駄が多い。1つの機関や研究者に対する額が大きすぎる。もっと無駄を削減できると思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 117 イノベーション=新産業創出あるいは新生活様式・価値観の創出であるならば、「論文読むより、特許を読め。論文書くなら、特許を書け。」という観点で大学の研究者には欠落している。論文を出すだけなら、それは、「文化活動」であって、イノベーションではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 118 研究活動をしていく上で、産・学・官連携も重要であるが、産・学・官それぞれの独自性をもって研究活動することも重要だと思われる。高額研究予算のあり方に疑問を感じる。また、低額研究予算の配分をもっと多くしていただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 119 研究、知的財産などに対するサポート環境は、以前に比べて改善されてきているように感じる。ただし、産の方のマインドが海外の状況などもあるのかも知れないが、それ以上に劇的に変化していて、その影響(マイナス面)が大きい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 基盤研究促進事業に対する助成に対する行政の根本的な理解が図られていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 産業のニーズの情報が大学に伝わるとよいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 122 グラント配分が、新規性よりも既存の実績に対する評価に偏っており、大型グラントが既得権益のある大型ラボに集中している印象を受ける(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 123 今の日本の科学技術に対する政策は、多様性を求めているようには思えない。自然と一緒に、あるものだけが繁栄するのは、全体にとってマイナスで共倒れに向かうだけだと思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 124 産学連携の中で、基礎研究というものに対する理解が不足しているように思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 125 日本の優秀な研究者や技術者のみえる中小企業が倒産に追い込まれている現状は、我が国にとって、大きな損失であると思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 126 大学側が技術シーズを有し、企業側が技術ニーズを有するという図式は、必ずしも当てはまらなさと感じています。特に医療系の大学の場合には、むしろ逆の関係になることが多いことから、このような固定観念は改める必要があると考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 ノーベル賞受賞の話題は目立つが、全体的には1年で変化したようには思えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 128 研究費の配分について各省縦割りの管理が続いているが、重複や偏りがある。科学研究を分野ごとに全体として俯瞰して進捗管理する調整機関が必要と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 129 科学技術予算の総額も大事ですが、それをどう使うかが重要です。また、研究費の競争的資金化による効果を十分に得るためには、競争的資金確保に腐心する大学教授の心理状況を的確に分析し、大学研究者が十分に基礎研究実績を挙げられるような仕組みを作る必要があると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 130 宇宙分野に関しては、年々予算が削減され、研究技術開発課題の集中と選択が宇宙開発戦略室で検討されています。現在は、利用の拡大ということで進められていますが、利用を民間や海外に打って出る前に、宇宙実証を官で予算を出して確実に行い、その土台の上に進める必要があります。例えば、米国ではこれまでに米軍で多くの投資をした上に利用が拡大している背景があります。日本ですぐに同じことが出来ると勘違いしないように、宇宙実証機会を官が確保した上で、利用の拡大をしていくようなシナリオを描いていく必要があります。そうしないと、宇宙でリスクあるイノベーション的な研究開発課題を行うことは難しくなると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 131 イノベーションを生み出すために果たす基礎研究の位置づけについて、さも、基礎研究を自由にさせると成り立つかのような風潮を政府やマスコミがばらまいているかのような印象を持っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 132 問30に関連して、国民の意見を取り入れるための取り組みは、公開シンポジウムなど、それなりに実施されているが、これらは個別的(ゲリラ的)に行われている印象である。具体的なアイデアはないが、もっと複数の道筋を作る必要があるのではないかと、国民のニーズに正確に答える研究・技術開発を行うことが、予算確保や人材確保、成果の円滑な普及につながるため、この問題は重要であるにも関わらず、我々は十分な手法を持っていないのではないかと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 133 イノベーションの政策はかなり積極的に我が国は取り組んでいる印象をもっている。民間のコスト意識を考えて研究運営についてのセミナーなどを聞く機会などあれば、活かせる場面が多い研究者もいると思うので、今後そのような経営戦略的な自己啓発セミナーを国が開催したりすればいいと思う(もうやっていいのかもしれない)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 科学技術予算に関しては、硬直化している部分があると思います。基礎・基盤的な部分は維持しつつも、大胆な予算配分の見直しを行うべきと考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 イノベーションを生み出すためには自由な発想に基づく研究が必要である。しかしそのような研究は、ぱっと見、遊んでいるようにしか見えないし、そのような研究の多くは特に何も生み出さずに終わる。そのため、そのような研究の存在は許されない。この矛盾をうまく解決することが必要だと思う。「多くが無駄に終わるとわかっていてもとにかく種をまくのだ」と国の方に聞き直してもらえるとありがたいが、研究者の側も、金をかけずに秘密裏に研究を進めたり、「役に立つ」成果を出すという看板を掲げながら同時並行で自由な発想に基づく研究をうまく進めるしかないだろう(後者の場合は、予算の流用と叩かれるリスクがある)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 日本の基礎研究がイノベーションへとつながるには、「イノベーション」にたずさわる研究者の評価がより高くなることが不可欠だと考えられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 137 研究資金について:大きな偏りが見られる。一般には研究資金不足が言われているが、私が携わっている原子力の安全研究の分野では、福島事故以降研究費が10倍以上に増額され、焼け太りの感すらある。事故を起こさないために必要なのは果たして研究なのか? 事故調査報告書を見ても、規制の問題点は数多くあげられているが、研究不足の分野への指摘はほとんどない。安全研究費のほとんどは税金で賄われていることを考えると、費用対効果を良く考えて頂きたい。資源の少ない日本は科学技術に裏付けされるモノづくりで今日までの繁栄を築いてきたことは疑いようもなく、これからの戦略も大きく変わるものではないと信じる。この牽引力は市場競争のさなかにいる民間企業(特に外需産業)であり、国の寄与は極めて少なかった。それどころか、国の規制が民間の足を引っ張って邪魔していたところもあると聞く。エネルギー分野は内需産業であるがゆえに競争原理が働きにくく、エネルギー関連研究分野、特に私が携わる原子力研究ではその要素が強い。競争要素を取り込んでいくことが、その分野の活性化に必要不可欠であるため、その方面に政策を切り替えることが必須。単にお金をつけるだけではダメで、お金の使い道よりも、成果を重視することが重要。そのための規制緩和を歓迎したい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 138 1年間で状況は大きく変わったと実感できない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 139 災害やノーベル賞等の報道が大きく影響する分野だと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 140 若干改善される傾向にあるが、いまだ極めて不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 141 政府の努力で前進中と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 142 イノベーションの起こりやすい「場」の設計が重要。多様性の確保と異分野・異業種・異職種間の連携ネットワーク構築、リスクを取るフアンドの増大、税制によるインセンティブ付与、産学官コンソーシアムをトリガーとした産学官の間の人材流動化等を政策的に実施する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 143 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ところが多い。一方で、政府の研究資金はGDP比1%以下に留まっており、早急に1%に引き上げることによる基礎研究の充実により、イノベーションが実現することを希望する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 144 ポスドクの処遇をしっかりと考えないといけないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 145 ○○大学○○特任教授を中心とするリチウムイオン電池の内部機構解明等の研究はSPRING-8(兵庫) J-PARK(茨城)を使い、世界最先端の研究成果を挙げている。又、iPS細胞に関する研究にも、かなりの予算をつけ、産官学の連携は2-3年前より、全体的に良い方向に向かっていると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 146 世界の企業600社以上が参画して研究を行っている研究機関IMEC(ベルギー)や、最先端技術トレンド/ビジネスの発信地となっているシリコンバレーの様な組織・地域を日本でも創出し、常に世界の最先端技術を生み、新たなビジネスを継続的に生み出すシステム・仕組み作りが必要。その中で大学の資金と大学・研究機関の知を有効活用して行くべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 147 前回と大きな変更はありません。ノーベル賞の受賞もあり、国民の意識が向上していると思います。一方で、日本企業の国際競争力の低下が問題となっています。産業界、あるいは大学・独法研究所が真摯に、産学連携の将来の有りべき姿について議論し、従来とは大きく異なる取り組みを追求する必要性が迫られてきているように思います。その意味で、JST産学共創型基礎基盤研究制度や経産省の未来開拓型研究開発制度は期待があります。基礎研究から応用研究へうまく繋がる仕組み作りが大切なように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 148 グリーンやライブといったある意味流行に乗るのは仕方ないが、形だけ、名前だけで、実施にグリーンなどの課題解決を主眼としていない大学研究者も多いのではないかと心配あり。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 149 特定分野においての世界的にも意義のある活動は見られるものの、それは当該領域での個別努力の成果であり、ここで議論される様な、「科学技術戦略の貢献」「科学技術レベル向上を生み出す土壌の充実」という事になっていない処に問題があると思慮する。但し、これはしくみだけの議論ではなく、社会全体の評価マインドという日本人の本質論に棄却するので、解決方法は容易では無い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 150 宇宙関係では国の体制の大きな改革はあったが、本設問に関しての影響は未知数。これからの国の施策に期待したい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 151 国民とか国とかの位置づけが大きすぎ、どこまでを指すのかでかなり厳しい評価となります。途中まではしっかり伝わったり、充分役割を果たしているかもしれないと思っています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 152 最近、大学の客員教授、JSTの検討委員、K-RIP理事、公的研究センター運営委員等の経験が多くなり、その知見から意見を述べると、大学が独立行政法人化することで自立するための動きとして社会性が醸成されており、この政策は効果があったと思う。一方で産学官連携事業では出口対策として短期的なビジネスを求められるので、基礎研究の位置が相対的に低下している、学問レベルの競争力が低下しているのではないかと危惧している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 153 現場では多様な取り組みがなされ、政策支援も行なわれている。他方、ポストドクが溢れて知の集積が個人でも社会でも放置されているのも現実。国、あるいは社会全体として見れば、噛み合っていないものどかしさがある。大学側は、特任教員を増やしてはいるが、企業側が特任研究員や特任従業員を採用している訳ではない。この点では一方通行。特任教員も一定年齢以上の人材が中心になっている。伸び盛りの若い頭脳を、研究現場も産業界も見出し、磨き、育てる力が日本社会には欠けているのではないかと。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 154 研究費の額よりも分配の方法に問題がある。リスクのあるテーマ、実績のない若手研究者に研究費をつける仕掛けが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 155 震災を契機に、科学技術に対する信頼が大きく揺らいでいる。やや感情的な世論に冷静に対処し、地に足の着いた研究開発を続けられる必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 156 国立大学が独立法人化されているが学長を中心に経営の体系や考え方ができていない。特に学長の経営能力に不足がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 157 科学技術開発に関する競争的資金の配分については満足をしているが、手続きが煩雑すぎて合理性を損なうことがあるように思えることがあるので簡略化を検討して頂きたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 158 「研究開発とイノベーションの橋渡し」の前提にある、新しいことへの「挑戦意欲」が益々衰えていっているような印象を強く受ける。・「橋渡し役」、「支援者」、「コーディネーター」ばかりが上滑りしているのではないかと。審判員ばかりが豪華な振る舞いをしているゲームにおいてどうして魅力的な試合が生れるだろうか。必死で戦っているプレイヤーが主役とならない社会構造とメディアの取扱い、冷めた目の批評家ばかりの稼ぎが多く、且つ安全地帯でしか論じることが出来ない改革談義が本当に役立つのか。・今社会に求められているのは自ら泥を被ってでもプレイヤーになる、当事者になる真のチャレンジャーをどう産み出していかではないだろうか。・外野が多過ぎる、外野で食っていける社会構造がおかしい。むしろ外野の方が安全で且つ優雅である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 159 大学内のベンチャー施設に人居し、教授や院生と会話することも多いが、質問の意味を深く考えると回答が困難になってくる。教授の個性による違いが大きいこと。先生方の好き嫌いが、組織の目的より優先しがちであること、など問題ばかりが見えてくる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 160 おおい原発の地盤の評価など、科学者がメディアの前で百家争鳴する事態は国民の科学への信頼を薄めていることに気付くべきだ。核燃料サイクル、地震予知など、メディアに取り上げられることが多い政策に関しても、大学人の今の場当たり的な意見の表明は、国民の不信の醸成以外の何ものでもない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 161 科学技術、特に技術に関する目利きのできるインタープリターが圧倒的に少ないため、社会に正確な情報が伝わらない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 162 ここ1年間の関連する大きな因子は、①山中伸弥教授のノーベル賞受賞、②福島原発事故その後、③一部かもしれないが、旧地方国立大学(私が見るのは〇〇大学)の疲弊、④計算機環境のクラウド化、⑤その他となる。各々について記します。①は喜ばしいことだが、京大がセンターを設立して資金援助をしたことも大きいだろう。山中教授まではいかなくても、似たような事例は〇〇にもあった。しかしセンターは半日で、資金は不十分だったし、現在は③との関連で研究の進展も不十分だ。ここまではいかななくても、より国際レベルの研究への支援の方法を国レベルでも考えてもらえればと思う。私自身も一応、自作の論文をベースに外国人が国際研究会を開催してくれて、現在も継続しているが、科学研究費獲得にも必死で大変なエネルギーを費やした。これでは、研究はできないかと思ったりもした。②は、政府の補助金等に関する苦言になる。間の中でも触れたが、十分な施設を持ちながら、それを活かさなかった責任は大きい。結局は予算の無駄使いになっている。似た事例は福島原発での無人ロボットだが、結局〇〇〇〇大が開発したものは無用だった。開発意図は悪くはなかったのだから、アメリカに先例があるのなら、研究開発というにはおかしくて、やはり予算の無駄使いだろう。本当に、日本で最初に開発するという視点と、それに対する資金援助が期待される。③は傍で見ていて深刻である。もちろん大学の運営がまずいことも明白だが、「教育」重視のあまり、全学部に通用的に授業ノルマを課して、先端的研究を行うべき教員も研究に熱が入らなくなっている。ここところの18歳人口減で入学者の偏差値レベルが下がった〇〇大学でも、非常に熱意に満ちた学生が理系には少なくともかなり存在する。彼らが、上のような教員の姿勢から研究心を離れて、受験勉強の再来のような単位取得のみに走っていて、あたら人材消滅につながっている。これがなんとかならないかと。と氣を揉む。各国立大学だけでは、教育も研究も限界に来たのかな？と寂しく感じている。こういう状況だから、産業貢献に関しても地域の大学依存度が減少し、大学からも発信できない悪影響が相互に出ている。かろうじて、〇〇大学の場合は、地域の特性の合わせた農学部が元気なくらいだ。これは、国からの経費配分の問題ではないが、④こういう中で、少しでも有効に予算を活用するには、数億の大学の計算機基盤をクラウド化することが、必須だろう。機種選択を各大学にまかせることによって、業者との変な癒「社会と科学技術イノベーション政策との関係」では、全て不十分としましたが、私どもが一般社会で科学技術やイノベーションに関する情報を受動的に得る事はまず無いことからこのような回答としています。国民の能動的な動きが少ないのが原因の一つでもあると認識しています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 163 「社会と科学技術イノベーション政策との関係」では、全て不十分としましたが、私どもが一般社会で科学技術やイノベーションに関する情報を受動的に得る事はまず無いことからこのような回答としています。国民の能動的な動きが少ないのが原因の一つでもあると認識しています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 164 国家が大学や産業育成にかける費用は年々減少気味で一日でも早く政権交代して新しい視点で見直す必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 165 今後も、国の指導主体で、ベンチャー起業の輩出は、ますます必要だと思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 166 公的研究機関における基礎研究に公的資金を投入すること、イノベーションとは関係が無い。現在の科学技術政策の前提が誤っていると考えている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 167 「実用化」にこだわりすぎて、国が必要な基盤技術開発、基盤整備が一部は偏重になっているのではないかと。あるいは多数の所に整備するが故に重複も多いのではないかと。いわゆるビッグサイエンスと称されるような、基盤技術は、予算の観点からも実質的に日米欧しかできない領域であり、国民に対して、実用化による説明だけではなく、世界の科学技術基盤をも我が国がリードするためにも必要な基礎科学であることを説明して、正々堂々と実施すべきではないかと考えている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 168 昨年度と比較して、特に大きな変化は認められない。国の施策も復興支援が中心で、新たな進展があったという認識も少ない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 私自身も、民間企業、一般社団法人においてイノベーション創出に関わる業務に専門的に取り組んでいる立場から意見を申し上げます。大学・研究機関、民間企業双方にイノベーション創出に関して問題を抱えていると考えます。特に2点申し上げます。○大学・研究機関において、イノベーション創出の仕組み、考え方、橋渡しの人材に問題があると考えます。・組織のミッション(研究テーマの目的)として、学術的価値を目指すのか、社会的価値・経済的価値を目指すのか、あいまいで、社会的・経済的価値を目指していると言いつつ、それはただ言っているだけの隠れ蓑になっている場合が多く、結果として学術的価値のみを目指しているように見えます。・社会的要請、産業ニーズの把握が手薄で、それを研究課題にブレークダウンする努力に欠けています。特に表面的に現れている分かりやすいもの以外に対する取り組みが不足している。現象的な社会的要請や、個別企業のニーズから、より本質的、共通的なニーズへブレークダウンする努力・能力に欠けていると思われます。・最近では、研究機関において、コーディネーターと称する産学連携、橋渡しをする人材の数は増えているが、その意識改革が必要に思います。上記に述べた社会的要請・産業ニーズを基礎的な研究課題にブレークダウンし、研究開発を推進して研究成果を産業界にトランスファーするのではなく、これまで行ってきた研究の延長線上の研究を成果が出たからお使いくださいという形になっています。いわゆる企業で言う「プロダクトアウト」になっています。○民間企業においては、個別の企業のニーズではなく、より本質的、基盤的な産業ニーズ、産業動向に関する情報・意見を正しく、頻度高く、研究機関に伝えていない。・この10年ほど顕著であるが、グローバルな意味での産業ビジョン(企業の個別の事業ビジョンではなく)を描けず、また、描ける機能・人材を保持しなくなっています。・そのため、目先の製品・事業への対処的な対応に終始するようになり、益々、研究機関に基盤的な産業ニーズ、産業動向に関する情報、意見を伝えられなくなっています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 169
- 一つ一つの研究は点であり、これを線に面を広げていく作業が必要である。現在、日本は、一つ一つの研究は成果を挙げているが、これを線に面170に広げていくマネージメント人材が欠乏している感が強い。イノベーションのためにもマネージメント人材の育成が重要と考える。企業の組織なども参考になるのではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 171
- 科学技術の重要性をとくものの、科学技術を基盤とする工業についての認識が低い。家電メーカーの失速等、雇用がどんどん失われていく。古い産業は衰退し、新しい産業に乗り換えるというが、そう簡単にはいかない。経済規模を議論するのはわかるが、雇用について重視すべし。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 172
- 日本の基礎研究はアカデミアだけでなく大企業が寄与していることを国はよく認識していないように思われる。昨今の景気状態で大企業の基礎研究投資は低迷しており、このままでは企業化に結びつく基礎研究の先行きが不安であることを国は認識していただきたい。そのような評価がこの設問には反映しにくいと考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 173
- 学会等を見ていると20年前に各分野を引っ張っていた当時40代の先生方が今はベテランで、まだその分野の重鎮にいるため、大きな変革がなくて、今の40代の先生はその後をついて歩いているだけに見える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 174
- 公的研究機関からの情報発信は依然として不足していると感じる。また、民間のニーズに短絡的に拘るあまり、大きなブレークスルーに繋がる基礎研究が弱くなったという印象を受ける。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 175
- 山中教授がiPS細胞でノーベル生理学医学賞を受賞され日本の科学技術に勇気を与えたと思いますが、環境は大きくは変わっていないと感じています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 176
- 方針や取組の方向性は間違っていないし、かなりの努力がなされていると思いますが、有効に機能しているか、十分な成果を生んでいるかについては、やや不足しているのかなと感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 177
- この一年間では特に大きな変化はないと考えます。ノーベル賞受賞も有り、将来の国力の基盤づくりを見据えた、今後の科研関連費の拡大化を望みます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 178
- 科学技術に対する信頼の低下が認識されているにもかかわらず、科学技術のガバナンスや情報開示について改善された部分は少ない。科学技術関係者だけによるガバナンスや都合の良い部分だけの科学技術コミュニケーションを見直す必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 179
- 学会の役員をしているが、企業活動の合間に活動せざるを得ないため時間的制約があり、会員への情報発信で手一杯の感あり、学会の直接目的が会員への情報提供にあるため、会員以外の一般へのアピールという視点に乏しいのが現状といわざるを得ない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 180
- 世界との競争力の観点から今後の日本を支えていくような、基礎研究での成果が社会的にも求められつつあると感じる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 181
- 昨年度は震災の影響で大きく変動する部分があったが、今年度はその状態が続いたまま大きな変化はないかと思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 182
- 複数府省にまたがる研究分野における府省連携がまだまだ不十分だと思う。また、東日本大震災関連の研究について、府省と地元自治体の足並みが揃っておらず、包括的な研究が進められていないものがあるのは残念である。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 183
- 基礎研究は素晴らしいですが、成果を実用に転化するのには政府からの力が不足だと思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 184
- 大学・公的研究機関での研究成果を、事業化する分野の取り組みが、不十分である。研究分野への資金配分を考える際に、民間のベンチャー・ファンド等を活用して、事業化に結びつく可能性の高い研究分野への資金が優先的に配分できるような制度の構築が、必要である。(民間企業等、その他、男性)
- 185
- 研究設備や研究者の充実から日本学術の基礎研究の水準が高いことは間違いないが、円高・法人税高などの環境諸条件を含めて産業競争力において韓国や台湾に対して優位性を失ってきており、基礎研究力の優位性が産業に生きていない。同時に原発事故を契機に科学・技術に対する国民の信頼性も低下しており、国内経済環境整備および科学技術信頼性回復の両面より非常に重要な課題となっていると認識している。(民間企業等、その他、男性)
- 186
- 山中教授のiPS細胞の研究が端的に示しているように、我が国の科学技術の発展のためには、有能な若手研究者への資金配分が重要である。これに関して、JSTの貢献(さががけ、CREST等)は素晴らしいものがある。(民間企業等、その他、男性)
- 187
- 組織と組織の連携というのは、”言うは易く行うは難し”の典型です。やはり「人と人」の繋がりにということに還元されてしまいます。したがって、組織と組織を繋ぐ人材(コーディネーター、スーパーバイザーといった人材)を組織の内外に”継続的”に(連続性を保持しつつ)配置していく必要があると思います。(民間企業等、その他、男性)
- 188
- 限られた予算の中では、特定の研究領域(とくにイノベーションが期待できる)に重点的に配分しようとするのは自然ですが、まだ評価の対象となっていない無数の「芽」を育てるためにも、より均てん的な、全体的に厚みのある配分が科学研究費にはもとめられます。イノベーションにつながる応用科学の裾野には広大な基礎科学の領域があり、わが国はこの部分の育成が不十分であるとの指摘があります。科学研究に係る予算を増額する上では、そのような観点が重要だと思われます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 189
- iPS細胞等、世界に誇れる研究が出てきている。そのような基礎研究をスピード感をもって実用化展開する方策をロードマップとして分りやすく国民に提示されることが望まれる。(民間企業等、その他、男性)
- 190
- 問32の変更理由で述べたように、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題及び科学技術から得られる成果等について、科学技術の側から、もって「自信をもった」、かつ腹をすえた、粘り強い姿勢で取り組むことが是非とも必要である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 191
- 創薬分野においては、有機化合物から遺伝子組み換えを始めとするシーズそのものが変わってきているにもかかわらず、薬学部⇄理学・工学・医学部の効率的な連携が進んでいないため、基礎研究を始めとして、助成研究成果の国民に対する費用対効果が見えなくなっている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 192 Part1の課題は,研究者が抱いている「研究開発モデル」が依然としてディシプリン型であることにある。「課題解決型」に「真に」対応できる(する)研究者が少ないことが問題.多くは虚構や仮装.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 193 JSTの地域科学技術支援事業に関係してきたコーディネータ約50人が平成21年度の「事業仕分け」のあおりを受けて平成24年3月にプラザ・サテライトが閉館したので,産学連携の橋渡し業務が不足するようになった.研究機関付属のコーディネータはそれぞれのミッションがあるために,大所高所からコーディネート活動ができない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 194 東電福島原発の事故直後の東電や政府の対応,更には事故後の瓦礫・廃棄物処理や除染を始めとする対応が明らかになる中で,原子力エネルギー全般に対する理解とその事後対策,処理方法について産学官共に不十分であると感じている.(民間企業等,その他,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	2	27	26	20	6	0	81	4.0	2.8	4.1	5.5	4.1	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	4	2	3	1	0	10	4.2	2.7	4.2	5.8	3.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション俯瞰グループ	16	48	129	111	85	38	1	412	3.7	2.4	3.8	5.4	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	18	44	150	135	105	44	1	479	3.8	2.5	3.9	5.5	3.8	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	2	6	10	4	3	1	0	24	2.6	1.7	2.7	4.2	2.9	2.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
年齢	39歳未満	6	1	13	7	2	3	0	26	3.5	2.4	3.2	4.6	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	40～49歳	2	11	21	19	16	6	0	73	3.6	2.2	3.7	5.4	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	5	21	48	55	43	17	1	185	3.9	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	7	17	78	58	47	19	0	219	3.8	2.5	3.8	5.4	3.7	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
所属機関区分	大学	4	8	67	47	46	10	0	178	3.8	2.6	3.8	5.4	3.7	3.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	公的研究機関	2	1	11	8	8	3	0	31	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	14	41	82	84	54	32	1	294	3.7	2.3	3.8	5.4	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	1	4	21	8	8	3	0	44	3.3	2.2	3.1	5.0	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	12	20	83	78	60	28	1	270	4.0	2.6	4.0	5.6	4.0	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	3	17	42	43	29	10	0	141	3.6	2.4	3.8	5.2	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	4	9	14	10	11	4	0	48	3.5	2.0	3.5	5.5	3.3	3.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	15	33	76	63	50	21	0	243	3.6	2.3	3.7	5.3	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	1	12	55	62	46	17	1	193	4.0	2.8	4.1	5.6	4.0	4.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	1	3	13	8	9	3	0	36	3.8	2.4	3.8	5.6	3.9	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究員、助教クラス	1	0	4	0	0	0	0	4	2.0	2.1	2.5	2.9	2.5	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	2	2	12	6	3	4	0	27	3.6	2.3	3.3	5.1	3.6	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
雇用形態	任期あり	11	11	71	64	43	16	1	206	3.9	2.6	3.9	5.3	3.8	3.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期なし	9	39	89	75	65	29	0	297	3.7	2.3	3.8	5.5	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	0	0	12	16	10	3	0	41	4.2	3.1	4.2	5.5	3.8	4.2	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	公立大学	0	0	2	1	2	0	0	5	4.0	2.7	4.2	5.6	4.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	2	2	11	6	5	1	0	25	3.4	2.3	3.3	4.9	3.6	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学グループ	第1グループ	0	0	1	1	3	1	0	6	5.3	4.2	5.6	6.4	3.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	0	6	6	4	2	0	18	4.2	2.9	4.2	5.6	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	0	4	8	3	0	0	15	3.9	3.2	4.1	4.8	3.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	2	2	14	8	7	1	0	32	3.4	2.4	3.3	5.0	3.6	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		20	50	160	139	108	45	1	503	3.8	2.5	3.8	5.4	3.8	3.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。



Q3-1 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	5	3	認識はあるが実際に行う事業に反映されず(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	競争的研究資金の応募で,重点課題を意識することが求められ,認識するようになってきた(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	でこぼこはあるが,向上してきているように見える(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	認識度合いは多少の高まりを感じた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	ある程度共有され始めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	複数の機関から提案が入るようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	METISなどの活動を通じて重要課題に対する共通認識が進みつつある(大学,その他,男性)
8	3	4	1	産学官連携の効果がみられ出した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	若干改善されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	4期科学技術基本計画や成長戦略などの場を通じて共有改善中。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	課題認識は進んでいると判断し,ポイントアップとした。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	ノーベル賞などのインパクトがあるところした啓蒙が盛んになる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	3.11以降,危機感の共有はできつつある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	研究課題公募などで統一的に明示されており,課題認識の共有が高まった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	セミナー,ネットを通じて目標は明確に示されている(方向が正しいか否かは疑問)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	グリーンイノベーションやライフイノベーションに関わる取り組みには広がりが見られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	オープンイノベーションの認識と具体的な産学官連携の模索が拡大した(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	3回目の「アクションプラン」では,向上した(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	産官学共同研究開発によるプロジェクトが増加してきていることによりお互いの交流ができてつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	課題の設定が極めて甘いので,5~10年経てば課題が消えているようではしょうがない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	日本の真に必要としていることに対して依然ピンボケ(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	認識の変化,企業の認識がまだ甘い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	学術会議での議論に参加してすれ違いがあることが分かった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	共有の場が増えないと感じる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
25	3	2	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	3	-1	さらなる認識の共有が望まれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	4	3	-1	共有化は不十分だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1	課題の共有化は,何年後をイメージするかにより,一致せず,産と官学ではその経済状況により立位置が異なるため,かなり難しい課題であると最近認識しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1	震災を契機としたエネルギー戦略,環境戦略の混迷が見られるため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	企業の体力が下降傾向にあり,科学技術への取組みをしたくても整理せざるを得ない。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
31	3	2	-1	新興国に対する戦略的な対応をとるべき。(民間企業等,その他,男性)
32	3	1	-2	官庁の連携が全く出来ていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
33	6	4	-2	原発事故で政府のエネルギー政策が混迷。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	4	2	-2	専門職の壁が邪魔している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	4	1	-3	日本全体になると,人事に解釈してしまう方は多いです.50歳台が手本になる活躍を是非やって欲しいです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	3	29	34	12	3	0	81	3.6	2.7	3.8	4.7	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	2	3	4	1	0	10	4.8	3.6	5.0	6.0	3.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	21	50	156	124	63	12	2	407	3.2	2.2	3.3	4.7	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	24	43	179	158	75	16	2	473	3.4	2.4	3.5	4.7	3.4	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	1	10	8	3	4	0	0	25	2.1	1.0	2.2	3.8	2.4	2.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
年齢	39歳未満	7	3	10	8	2	2	0	25	3.2	2.2	3.3	4.5	3.9	3.2	-	-	-	-0.7	-	-	-	-0.7
	40～49歳	4	8	24	24	13	1	1	71	3.4	2.3	3.6	4.8	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	50～59歳	9	22	67	50	38	4	0	181	3.3	2.2	3.4	4.9	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	5	20	86	79	26	9	1	221	3.3	2.3	3.4	4.6	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
所属機関区分	大学	3	12	68	58	31	8	2	179	3.6	2.5	3.6	4.9	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	3	1	12	10	7	0	0	30	3.5	2.6	3.7	4.9	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	19	40	107	93	41	8	0	289	3.1	2.2	3.3	4.6	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	1	7	18	12	6	0	1	44	3.0	2.0	3.1	4.4	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	主にマネージメント	13	23	97	93	46	10	0	269	3.4	2.4	3.6	4.8	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	4	15	56	40	22	6	1	140	3.3	2.3	3.3	4.8	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	7	8	16	16	5	0	0	45	2.8	2.0	3.2	4.3	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	15	33	91	79	28	12	0	243	3.1	2.2	3.3	4.6	3.2	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	2	15	70	61	42	3	1	192	3.5	2.5	3.6	4.9	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	4	3	13	11	4	1	1	33	3.4	2.3	3.4	4.7	3.7	3.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	研究員、助教クラス	1	0	4	0	0	0	0	4	2.0	2.1	2.5	2.9	2.5	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	3	2	9	10	5	0	0	26	3.4	2.5	3.7	4.8	3.5	3.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
雇用形態	任期あり	8	13	84	71	30	10	1	209	3.5	2.4	3.5	4.7	3.4	3.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	17	40	103	90	49	6	1	289	3.2	2.2	3.4	4.7	3.3	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学種別	国立大学	0	0	14	19	4	4	0	41	3.9	2.9	3.9	4.8	3.5	3.9	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	公立大学	0	0	4	0	1	0	0	5	2.8	2.2	2.7	3.2	2.8	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	1	3	7	10	6	0	0	26	3.5	2.5	3.8	4.9	3.3	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	0	0	1	1	2	2	0	6	5.7	4.2	5.8	7.1	3.6	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	0	8	6	2	2	0	18	3.8	2.6	3.6	4.9	3.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	0	6	8	1	0	0	15	3.3	2.7	3.6	4.4	3.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	1	3	10	14	6	0	0	33	3.4	2.5	3.8	4.7	3.3	3.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		25	53	187	161	79	16	2	498	3.3	2.3	3.4	4.7	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	試み,努力を感じるようになってきた(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	4	1	イノベーションの創成は持続的かつ根気の要る取り組みで,十分ではないが機運を評価。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	ある程度実施され始めた(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1	近年実施されている方向にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	JSTの地域結集事業を担当しているため,実感としてとらえている(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	年々協力関係が進んでいる(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	地方公共団体(市・県)の外郭団体の活動が盛んになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	でこぼこはあるが,向上してきているように見える(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	環境,エネルギー関連の事業重視が打ち出されている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	一定の前進が認められる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	国の予算配分についてはより戦略的になり,産学官協力もよりやりやすくなっていると思うため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	若干改善されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	総合科学技術会議他の努力の成果。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	進めているようですが,ややスマートとバイオに偏っているように思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	資金配分の増加に伴って,重要課題分野における協力は拡大しているように見える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	戦略がないし,国家プロジェクトは知的財産権獲得にも貢献してなく,多くは税金の無駄使いではなからうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	産学の話合い,課題解決型になっていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	3	2	-1	長期的視野にたった政策が存在しない。大きな政策も省庁間で寸断されてバラバラになってしまう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1	もう少し科学技術イノベーションを通じた産学官連携を基にしてプロジェクトを推進すべき。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	2	-1	現場にいてその実感は少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	3	2	-1	掘り下げた議論は不十分だと思います。大きく環境が変化しています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	1	-1	環境変化に伴い,戦略がぶれすぎている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	2	1	-1	特に,グリーンイノベーションに関する戦略は見直すべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	4	3	-1	再生エネルギー,健康福祉での飛躍的取組が欲しい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	1	-1	大学発ベンチャーへの問い合わせは皆無。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	4	3	-1	課題の共有化は,何年後をイメージするかにより,一致せず,産と官学ではその経済状況により立位置が異なるため,かなり難しい課題であると最近認識しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	日本でも産学官の協力は進んでいるが,世界は,それ以上に国策としてすすめているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	選択と集中の上で更に充実させる必要がある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1	国家プロジェクトや戦略立案の組織が弱い。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	2	-1	参加者が,本当にベストなリソースを投じて真剣に取り組んでいるかは疑問。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1	少し乖離傾向が見られる(民間企業等,その他,男性)
32	4	2	-2	知財含めた戦略が不透明だと今年は感じた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	2	-2	産官学の十分な連携が取れているとは思えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	4	2	-2	国のエネルギー政策が混迷。産学官の協力以前の問題。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	5	2	19	29	23	7	0	80	4.4	3.2	4.4	5.7	4.4	4.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	1	5	3	1	0	10	4.8	3.8	4.7	5.8	3.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	33	44	146	115	66	19	5	395	3.4	2.3	3.4	4.9	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
性別	男性	34	41	160	145	87	26	4	463	3.6	2.4	3.7	5.0	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	4	5	6	4	5	1	1	22	3.5	1.8	3.3	5.5	3.0	3.5	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
年齢	39歳未満	6	4	6	11	3	0	2	26	3.6	2.4	3.8	4.8	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	8	6	27	18	13	1	2	67	3.5	2.3	3.4	4.9	3.6	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	12	13	69	53	32	10	1	178	3.6	2.4	3.6	5.0	3.4	3.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	12	23	64	67	44	16	0	214	3.7	2.5	3.8	5.2	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
所属機関区分	大学	6	12	45	57	44	15	3	176	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	4.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	2	1	9	9	10	2	0	31	4.2	2.9	4.4	5.7	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	30	33	112	83	38	10	2	278	3.2	2.2	3.2	4.6	3.2	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	1	5	15	13	8	2	1	44	3.5	2.3	3.6	5.0	3.8	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主にマネージメント	22	18	89	85	52	15	1	260	3.7	2.5	3.8	5.1	3.6	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	7	13	45	41	28	8	2	137	3.7	2.5	3.8	5.2	3.7	3.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	その他	8	10	17	10	4	2	1	44	2.8	1.8	2.8	4.3	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	22	25	83	74	40	12	2	236	3.5	2.3	3.6	4.9	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	9	16	58	55	42	13	1	185	3.8	2.5	3.9	5.4	3.8	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	2	2	16	9	6	0	2	35	3.5	2.4	3.3	4.9	3.3	3.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	研究員、助教クラス	2	1	2	0	0	0	0	3	1.3	1.3	2.1	2.7	2.0	1.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	3	2	7	11	4	2	0	26	3.8	2.7	3.9	4.9	3.8	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
雇用形態	任期あり	12	16	63	61	46	16	3	205	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	3.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	26	30	103	88	46	11	2	280	3.4	2.3	3.5	4.8	3.4	3.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	2	0	7	16	12	4	0	39	4.7	3.6	4.6	5.9	4.5	4.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	公立大学	0	0	3	1	1	0	0	5	3.2	2.4	3.1	4.6	3.2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	1	2	7	10	5	2	0	26	3.8	2.7	4.0	5.2	3.7	3.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学グループ	第1グループ	0	0	0	4	2	0	0	6	4.7	4.0	4.6	5.4	3.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	0	5	5	4	4	0	18	4.8	3.2	4.7	6.5	4.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	1	0	5	4	5	0	0	14	4.0	2.8	4.2	5.5	4.3	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	2	2	7	14	7	2	0	32	4.0	3.1	4.2	5.2	3.8	4.0	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		38	46	166	149	92	27	5	485	3.6	2.4	3.7	5.0	3.6	3.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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。

Q3-3 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	でこぼこはあるが、向上してきているように見える(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	重要課題への助成金強化などメリハリが出てきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	1	2	1	重点化体制になりつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	課題の明示・訴求,それらを反映した事業の施策化がより具体化されてきているように感じるため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	5	1	改善する兆しが窺える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	公的研究のテーマ設定の観点から,良い意味でも悪い意味でも,選択と集中がなされていると考える。(大学,その他,女性)
7	2	3	1	集中はされつつあるが,方向性が正しいかはよくわからない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	環境,エネルギー関連の事業重視が打ち出されている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	一定の前進が認められる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	4期基本計画などが明確化したことによる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	進めているようですが,ややスマートとバイオに偏っているように思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	特にグリーンイノベーションなどの言は最近良く聞きます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	iPS研究などで,少し状況は変わってきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	十分に行っているが,官学のオフィサーが選択しているケースが多いので偏っている気がします。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	重点課題に偏りがあり,過度に集中している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	過度に選択と集中しているように思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	研究資金を得やすい研究開発への集中は進んでいるようにみえる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	iPS細胞の研究開発,加速器の国際拠点支援は評価できる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	一部の領域においては,極端に偏った集中がみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	iPS細胞にかなり研究資金を集中した事は評価できる。(民間企業等,その他,男性)
21	2	3	1	復興などによる予算不足の結果,結果的に取捨選択が行われた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	ノーベル賞受賞による選択が目立つ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	4	4	0	誤った方向を含むが集中している(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	選択と集中が本当に必要なかの議論がない(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
25	4	4	0	選択と集中が必要か?誰が選択するのか?正しい選択ができるのか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1	重要課題を決める立場の人達(有識者を含む)に(研究を熟知した人以外に)政治屋がかなり含まれていることが不安。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	選択と集中を実施するための目利きが十分ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1	集中が正しくないことが多い(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	「選択」と「集中」は大事だが,プロジェクトが特殊に過ぎるものや対象分野・テーマの選択が特異すぎ,ある個人の研究テーマにそのようなものが多く,国家の基礎体力,将来の果実となる基礎研究が衰退している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	選択と集中はかなり行われているが,情報の共有,もっと内容に付いての議論が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
31	4	3	-1	再生医学以外の領域への研究支援をもっと行うべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	3	2	-1	問1,2と連動してポイントを下げました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	3	2	-1	既成秩序に囚われていると感じる時がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	選択と集中がうまく行っていないと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	研究開発テーマの検討方法に疑問を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
36	3	2	-1	重要課題が専門的になってきており,国が付いて行けなくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	効率的な選択集中がなされていない(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	2	-1	国家予算の逼迫する中での一層の選択と集中が必要(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	研究開発の選択と集中を行う際に,民間のベンチャー・ファンド等を活用して,事業化に結びつく可能性の高い分野に,集中する事が出来るような制度が必要。(民間企業等,その他,男性)
40	3	2	-1	競合する韓国等は,より明確に特定分野に絞っている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	5	4	-1	過度の集中や選択が,基盤軽視の傾向につながってきている(民間企業等,その他,男性)
42	4	2	-2	資金の重点化の努力を続けていると思うが,依然として旧来の縦割りの考え方が支配的なケースがある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
43	5	3	-2	震災復興の予算配分の稚拙さ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	5	3	-2	震災復興をテーマに掲げた場合,論点整理がなされていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

45	4	1	-3	重要課題の決定が甘く,誰が決めて,誰が責任をとるかを明確にすべき.(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	5	2	-3	エネルギー問題で,国が選択と集中を行える状況ではない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	4	5	21	39	11	5	0	81	3.8	2.9	4.0	4.8	3.6	3.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	3	2	4	1	0	10	4.6	3.1	5.0	6.0	3.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	39	47	149	123	59	11	0	389	3.2	2.2	3.3	4.6	3.1	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
性別	男性	42	46	165	158	71	15	0	455	3.3	2.4	3.5	4.7	3.2	3.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	女性	1	6	8	6	3	2	0	25	3.0	1.7	3.0	4.7	2.8	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
年齢	39歳未満	7	3	15	6	1	0	0	25	2.4	2.0	2.7	3.5	3.0	2.4	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6
	40～49歳	10	10	23	19	13	0	0	65	3.1	2.1	3.3	4.7	3.2	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	14	17	68	61	24	6	0	176	3.3	2.3	3.4	4.6	3.2	3.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	60歳以上	12	22	67	78	36	11	0	214	3.5	2.5	3.7	4.9	3.3	3.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
所属機関区分	大学	5	16	57	65	34	5	0	177	3.5	2.5	3.7	4.9	3.3	3.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	公的研究機関	3	1	9	13	4	3	0	30	3.9	2.9	4.0	4.9	4.2	3.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	民間企業等	35	35	107	86	36	9	0	273	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	4	6	14	14	5	2	0	41	3.2	2.2	3.4	4.6	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	27	15	98	90	41	11	0	255	3.5	2.5	3.6	4.8	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	4	19	52	42	23	4	0	140	3.2	2.2	3.3	4.7	3.1	3.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	その他	8	12	9	18	5	0	0	44	2.7	1.5	3.4	4.4	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	23	27	82	84	33	9	0	235	3.3	2.3	3.5	4.7	3.1	3.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	10	14	70	60	33	7	0	184	3.4	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	主任研究員、准教授クラス	6	6	11	10	4	0	0	31	2.8	1.9	3.1	4.4	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	研究員、助教クラス	1	1	2	1	0	0	0	4	2.0	1.7	2.5	3.3	2.5	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	3	4	8	9	4	1	0	26	3.2	2.2	3.5	4.7	3.2	3.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
雇用形態	任期あり	13	17	70	74	32	11	0	204	3.5	2.5	3.7	4.8	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期なし	30	35	103	90	42	6	0	276	3.1	2.2	3.3	4.6	3.1	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	1	2	10	17	9	2	0	40	4.0	3.0	4.1	5.2	3.3	4.0	-	-	-	0.6	-	-	-	0.6
	公立大学	0	0	1	3	1	0	0	5	4.0	3.5	4.2	4.9	4.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	0	3	8	12	3	1	0	27	3.3	2.4	3.7	4.6	3.1	3.3	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
大学グループ	第1グループ	0	0	0	3	1	2	0	6	5.7	4.2	5.0	7.1	3.6	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	2	7	6	3	0	0	18	3.1	2.3	3.3	4.6	2.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	0	3	7	5	0	0	15	4.3	3.5	4.4	5.4	4.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	1	3	9	16	4	1	0	33	3.5	2.6	3.8	4.7	3.2	3.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		43	52	173	164	74	17	0	480	3.3	2.3	3.5	4.7	3.2	3.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1

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示している。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。

Q3-4 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	分野を超えた連携の意識が高まってきた(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	内閣官房内の組織や大学などで改善中(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	異分野でなければ解決しない課題が増えてきており,それに準じて協力が成功しつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	本学の場合,医工連携や文理融合プロジェクト等が動き始めている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	医工連携の機運は高まっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	連携・融合に向けた活動が目につくようになってきているため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	医工連携などが,すこしずつ進みつつあると感ぜられるようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	学の研究者の意識が少しずつ改善されてきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	医工連携の組織が多くなってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	医工連携のプロジェクトが少しずつ増えてきた(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	医工連携が進みつつある(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	医工連携については進みつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	大学の改革に任せている部分が多いが,それを促す政策は以前より多い。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	医工連携等の他分野間の協力の重要性がさらに認識され,年々関連研究が増加している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	改善される傾向にあるため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	震災対応研究などを通じて協力が進みつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	アカデミアの実態,公的支援プログラム応募課題の傾向などから判断(公的研究機関,その他,男性)
18	3	4	1	異分野連携が提唱されて長く,ようやく一般化し始めている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	かつての学際領域の研究が通常の分野となっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	医工連携が,各地で盛んに叫ばれるようになってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	外国の真似ばかりでは駄目で,我が国独自のものが何処にあるかを明確にすべし。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	省庁の壁は何もやぶられていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	政府審議会等で,それを避けるような議論が聞かれる(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	医工連携等はこれからの課題と考えます(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	1	-1	段々とお粗末になっているような気がします。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1	分野を超えた動きには改善の余地あり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	5	4	-1	科学と技術の棲み分けが不明確になりつつある。一方で双方の融合が必要な分野では壁が見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	1	-1	医工連携や,農工,その他,連携による成果が期待できる分野は多いが,成果は感じられない。むしろ,簡単なことですら,成功事例となるなど,開拓の余地は多そう。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	1	-1	手術用ロボットなど日本が強くなるべき分野が弱い。(民間企業等,その他,男性)
30	3	1	-2	震災後,協力体制がない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	4	1	-3	自然科学の各分野を縦糸にたとえると,分野間の協力は横糸となろう。国家は,縦糸と横糸で,どのような布を紡ごうとしているのか,設計図(組織の改築)を用意しなければならない。(大学,部長・教授等クラス,男性)



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。

		2012年度調査									各年の指数					指数の変化							
		分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	5	9	40	21	10	0	0	80	2.8	2.1	3.0	4.2	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	5	2	1	0	1	10	3.4	2.2	3.0	4.6	3.6	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	55	81	180	87	23	2	0	373	2.3	1.8	2.6	3.7	2.3	2.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
性別	男性	59	80	219	104	32	2	1	438	2.4	1.9	2.7	3.8	2.5	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	1	11	6	6	2	0	0	25	1.9	0.9	2.1	3.8	2.2	1.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
年齢	39歳未満	12	3	8	7	2	0	0	20	2.8	2.1	3.1	4.3	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	40～49歳	15	18	23	15	4	0	0	60	2.2	1.4	2.5	3.8	2.6	2.2	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	50～59歳	21	30	89	36	12	1	1	169	2.4	1.9	2.7	3.7	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	12	40	105	52	16	1	0	214	2.4	1.9	2.7	3.8	2.5	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
所属機関区分	大学	7	30	82	47	14	1	1	175	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	2	5	16	6	4	0	0	31	2.6	2.0	2.8	4.0	3.1	2.6	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
	民間企業等	51	56	127	57	16	1	0	257	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	4	8	20	8	3	1	1	41	2.6	1.9	2.7	3.9	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主にマネジメント	32	43	120	68	18	1	0	250	2.5	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	13	26	69	25	11	0	0	131	2.3	1.8	2.6	3.6	2.4	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	11	14	16	9	2	0	0	41	2.0	1.2	2.3	3.5	2.1	2.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	27	48	114	50	18	1	0	231	2.4	1.8	2.7	3.7	2.3	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	17	30	89	43	13	1	1	177	2.5	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	10	7	11	7	2	0	0	27	2.3	1.6	2.7	3.9	2.2	2.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究員、助教クラス	2	1	1	1	0	0	0	3	2.0	1.3	2.5	3.8	3.3	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	4	5	10	9	1	0	0	25	2.5	1.9	2.9	4.0	2.8	2.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
雇用形態	任期あり	13	36	102	47	18	1	0	204	2.5	1.9	2.7	3.9	2.4	2.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期なし	47	55	123	63	16	1	1	259	2.4	1.8	2.7	3.8	2.5	2.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学種別	国立大学	1	5	22	9	3	0	1	40	2.7	2.0	2.8	3.9	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	0	0	2	2	1	0	0	5	3.6	2.7	3.8	4.8	3.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	2	4	10	8	3	0	0	25	2.8	2.0	3.1	4.3	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	0	0	3	2	0	0	1	6	4.0	2.5	3.3	4.6	3.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	4	9	4	1	0	0	18	2.2	1.8	2.6	3.5	2.4	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	0	10	3	2	0	0	15	2.9	2.3	2.9	4.0	2.9	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	3	5	12	10	4	0	0	31	2.8	2.0	3.1	4.4	2.9	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		60	91	225	110	34	2	1	463	2.4	1.9	2.7	3.8	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	3	2	本学の場合、文理融合プロジェクト等が動き始めている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
2	2	4	2	iPS細胞の研究開発・応用での進展が他の課題への波及効果が期待される(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	1	3	2	ある程度の努力はなされていると考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
4	1	2	1	そうした傾向が少しみられるようになった(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
5	2	3	1	連携・融合に向けた活動が目につくようになってきているため。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
6	1	2	1	医療経済に関する議論が始まっている。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
7	2	3	1	RAの活動と接する中での実感(公的研究機関, その他, 男性)
8	2	3	1	一部の大学で意識向上中。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
9	2	3	1	結局、課題がトータルシステムになってプラットフォームが無視できないので、人文社会科学の参加が不可欠になりつつある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
10	3	3	0	人文社会科学の知識人が、自然科学への理解を深めることも必要なのでは。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
11	3	3	0	人文社会学の全体感が弱い(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
12	1	1	0	福島第一原発事故等についてはもっと社会科学等が入って来てても良かったと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
13	2	2	0	原発問題など、議論はされるが、「結論」が見えないケースも多いと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
14	2	1	-1	何年も言われながら連携出来ていない。大学の制度に問題あり。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
15	3	2	-1	原子力発電所の事故への対応などを見ると、十分に活用されていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
16	3	2	-1	課題解決だけでなく、イノベーション創出へ向けた連携の必要性がさらに拡大した。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
17	4	3	-1	かなり連携は進んできたが、社会的な要請が益々大きくなっていることから、連携に向けて、特に人文社会系の努力がさらに必要(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
18	2	1	-1	いじめ、自殺、凶悪犯罪の増加、大卒者の早期離職、ニートの減少などが見られない状況はなどは日本の近・現代史で最悪の状況と言える。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
19	4	3	-1	科学研究に伴う社会的リスクに配慮する教育を行う必要がある。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
20	3	2	-1	複雑な課題が新しく発生する中、活用は不十分。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
21	2	1	-1	リスクコミュニケーションに対する協力がもっとなされるべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
22	2	1	-1	最近この領域での議論が少なくなっているように感じている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
23	3	2	-1	自然科学・人文科学・社会科学の三者の共同研究という具体的事例があまり目立つかたちで示されていないように感じる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
24	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
25	4	1	-3	理系の学生にもビジネスの基礎で学ぶチャンスを増やすべき。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)

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。

	分からない	2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・機関長グループ	13	5	36	25	6	0	0	72	2.9	2.3	3.1	4.2	3.1	2.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	拠点長・中心研究者グループ	1	1	7	1	0	0	0	9	2.0	2.0	2.5	3.0	1.8	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	39	72	179	101	33	4	0	389	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	50	71	214	123	35	4	0	447	2.6	2.0	2.9	4.0	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	3	7	8	4	4	0	0	23	2.4	1.4	2.6	4.3	2.3	2.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
年齢	39歳未満	6	3	16	6	1	0	0	26	2.4	2.0	2.7	3.5	2.4	2.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	40～49歳	9	12	22	20	10	2	0	66	3.0	2.0	3.3	4.6	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	50～59歳	19	29	84	44	13	1	0	171	2.5	1.9	2.8	3.9	2.7	2.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	60歳以上	19	34	100	57	15	1	0	207	2.5	2.0	2.8	4.0	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
所属機関区分	大学	16	25	78	53	9	1	0	166	2.6	2.0	2.9	4.0	2.8	2.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公的研究機関	3	3	16	8	3	0	0	30	2.7	2.1	2.9	4.1	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	34	50	128	66	27	3	0	274	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	2	7	26	9	0	1	0	43	2.2	1.9	2.6	3.3	2.5	2.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	主にマネージメント	28	41	119	67	26	1	0	254	2.6	2.0	2.9	4.1	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	16	23	55	38	10	2	0	128	2.6	1.9	2.9	4.1	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	7	7	22	13	3	0	0	45	2.5	2.0	2.8	3.9	2.3	2.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	33	43	106	59	16	1	0	225	2.5	1.9	2.8	3.9	2.5	2.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	8	32	90	46	17	1	0	186	2.5	1.9	2.8	4.0	2.6	2.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	8	2	11	12	3	1	0	29	3.3	2.5	3.5	4.5	3.7	3.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	研究員、助教クラス	0	0	4	1	0	0	0	5	2.4	2.2	2.7	3.2	2.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	4	1	11	9	3	1	0	25	3.4	2.5	3.4	4.6	2.9	3.4	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
雇用形態	任期あり	24	27	99	47	19	1	0	193	2.6	2.0	2.8	4.0	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	29	51	123	80	20	3	0	277	2.6	1.9	2.9	4.0	2.6	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	8	2	20	10	1	0	0	33	2.6	2.2	2.9	3.8	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	0	0	2	1	2	0	0	5	4.0	2.7	4.2	5.6	4.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	3	3	10	10	1	0	0	24	2.8	2.2	3.2	4.2	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学グループ	第1グループ	0	1	4	1	0	0	0	6	2.0	1.9	2.5	3.1	1.8	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	3	3	9	3	0	0	0	15	2.0	1.8	2.5	3.2	2.3	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	1	0	9	3	2	0	0	14	3.0	2.3	3.0	4.2	3.1	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	7	1	10	14	2	0	0	27	3.3	2.6	3.6	4.4	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		53	78	222	127	39	4	0	470	2.6	2.0	2.8	4.0	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	2	1	よい方向性は見えかけている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	まだ十分ではないが,PMDAなどの改革が始まりつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	未利用エネルギー関連の規制緩和等は活用されていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	規制緩和等が進められつつあると思われる。ただまだ不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	再生医療については動き有り(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
6	2	3	1	総合特区制度や再生可能エネルギーの固定価格買取制度の導入等一定の進展が見られたが,尚一層の規制緩和,制度の充実が求められる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	1	0	文科省の規制が強すぎ,これでは若い研究者が自由にのびのびと研究を楽しむことができない。法人化による悪影響を文科省は認識すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	評価を「1」より下げるわけにはいかないが,産学官の連携が必須と考える立場からは,省庁の枠を超えた総合的な取り組みは後退している印象を持つ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	規制はますます厳しくなっているように思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	2	-1	医療関連の規制緩和が遅れている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	2	-1	規制の緩和が十分ではなく,産学官の取り組みに一部支障がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	2	-1	研究代表者の賃金がいまだ確保されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	1	-1	期待は外れた印象である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	2	1	-1	特に許認可官庁である国交・郵政・農林・財務など旧態依然たる規制行政が障害になっていることも多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	5	4	-1	制度や政策の変更が有効に機能している事例を見聞きする頻度が下がっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	2	-1	実施されるまでに時間がかかりすぎる。スピードが遅い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	イノベーションが期待ほど進んでいない。その要因の一つは規制の見直しが不十分と考えられる。(民間企業等,その他,男性)
18	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	2	-2	チャレンジする際の個人のリスクを減らす制度があるとよい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
20	5	2	-3	さらなる規制の緩和が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)



Q3-8 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	3	1	国のベンチャーキャピタルへの支援事業を介して、本学の教員がベンチャー創業を目指す事例が出てきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	文科省START事業,リスクマネーへの資金増加の流れ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	2	1	産学官連携プログラム,産業革新機構,自治体,金融機関などの支援状況から判断(公的研究機関,その他,男性)
4	2	3	1	NEDOなどの制度は大分拡充されてきたので+1(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	徐々に充実されてきていると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	1	1	0	「仕分け」で一層厳しくなった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	1	-1	産業革新機構が全く革新的でない(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	1	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	2	-1	さらに充実した支援が重要性を増している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	2	-1	さらなる支援環境の整備が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	4	3	-1	産業革新機構以外の出し手はほとんど皆無(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	4	3	-1	提供資金は準備され,資金ニーズもある。ただ,資金需要側に,資金を有効に使う方法を示す努力が不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	1	-1	・リスクマネーの供給源であるベンチャーキャピタルの活動が著しく低下している。・絶対数(VC社数,関係者数,投資委員会開催数)で1/4ぐらい激減しているのではないか。・他方,政府系ベンチャー投資機関と銘打った巨大な投資株式会社も出来たが,実態は税金を使ってマネーゲームをやるメンバーばかりで構成されてしまったようである。今後の改善を強く望みたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	2	-1	今は変更されているかもしれませんが,ベンチャー=創業間もない企業と言う括りで運用されていると感じますが,そもそもベンチャー企業にしかそのような挑戦が出来ないのかは疑問です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	1	-1	支援の期間が不十分のため,創業の難易度は高い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	4	3	-1	米国に比べて制度が充実化されていないから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	2	1	-1	日本における起業数が少ないように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	2	1	-1	良い技術が,支援を得られないことで,中国・韓国へ流れる可能性が増えている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	2	-1	実態は支援体制は整っていると史料するが,それがオープンに公開されていないのではないかと,より幅広い国民に周知できれば。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
20	3	2	-1	資金提供側に技術の見極めができる人材が不足しており,リスクマネーの供給が十分になされていない。また,供給側にも明確な出口戦略が無いケースが多い(事例も少ない)(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
21	5	4	-1	少し慎重になる傾向有りファンドの減少傾向も(民間企業等,その他,男性)
22	4	1	-3	人材の流動性を上げる仕組みは不十分(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

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。

		2012年度調査							各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	12	6	32	23	10	2	0	73	3.2	2.3	3.3	4.5	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	拠点長・中心研究者グループ	0	4	5	0	1	0	0	10	1.6	1.0	2.0	2.8	2.4	1.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	52	59	151	103	48	13	2	376	3.0	2.1	3.1	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	61	62	181	121	56	15	1	436	3.0	2.1	3.1	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	3	7	7	5	3	0	1	23	2.7	1.4	2.7	4.4	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
年齢	39歳未満	6	4	9	9	3	0	1	26	3.2	2.1	3.3	4.5	3.4	3.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	40～49歳	11	16	18	16	11	3	0	64	3.0	1.7	3.1	4.8	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	22	22	78	37	25	5	1	168	3.0	2.1	3.0	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	60歳以上	25	27	83	64	20	7	0	201	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	24	24	71	42	17	3	1	158	2.8	2.0	3.0	4.3	3.1	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公的研究機関	4	3	10	10	5	1	0	29	3.4	2.4	3.6	4.8	4.0	3.4	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6
業務内容	民間企業等	36	42	107	74	37	11	1	272	3.1	2.1	3.1	4.6	3.0	3.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主に研究(教育研究)	3	11	20	8	2	0	1	42	2.2	1.6	2.5	3.4	2.9	2.2	-	-	-	-0.7	-	-	-	-0.7
	主にマネージメント	27	27	110	72	34	12	0	255	3.2	2.2	3.2	4.6	3.2	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	21	21	48	32	20	1	1	123	2.9	2.0	3.1	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	13	10	10	14	3	2	0	39	2.8	1.6	3.3	4.4	2.6	2.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	27	40	97	63	22	8	1	231	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	21	26	65	45	32	4	1	173	3.1	2.1	3.2	4.8	3.3	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	10	1	10	10	4	2	0	27	3.7	2.6	3.8	4.9	4.4	3.7	-	-	-	-0.7	-	-	-	-0.7
	研究員、助教クラス	1	0	2	1	1	0	0	4	3.5	2.5	3.3	5.0	4.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	5	2	14	7	0	1	0	24	2.7	2.1	2.9	3.8	2.7	2.7	-	-	-	0	-	-	-	0.0
雇用形態	任期あり	25	21	78	64	23	5	1	192	3.1	2.2	3.3	4.5	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	39	48	110	62	36	10	1	267	2.9	2.0	3.0	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学種別	国立大学	4	6	19	9	2	1	0	37	2.5	2.0	2.8	3.8	2.8	2.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公立大学	0	0	2	2	1	0	0	5	3.6	2.7	3.8	4.8	3.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	5	3	10	5	4	0	0	22	2.9	2.1	3.0	4.5	3.0	2.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学グループ	第1グループ	0	2	3	0	0	1	0	6	2.3	1.3	2.2	3.1	2.4	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	4	7	4	3	0	0	18	2.7	1.8	2.9	4.4	3.1	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	1	1	8	3	2	0	0	14	2.9	2.2	2.9	4.2	3.1	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	8	2	13	9	2	0	0	26	2.8	2.2	3.1	4.2	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		64	69	188	126	59	15	2	459	3.0	2.1	3.1	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	3	2	特区制度的なメカニズムの利いた研究支援は行っている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
2	3	4	1	つくば国際総合特区が推進されつつある。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
3	2	3	1	ナノテクノロジープラットフォームが始まりました。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
4	3	4	1	北海道においては総合特区制度の活用が現実的なものとなったため(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
5	3	3	0	充分には生かされていないし発想, 制度も貧弱(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
6	1	1	0	特区選出先が適格でない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
7	2	1	-1	決して, 特区制度がうまくいっているとは思えない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
8	2	1	-1	特区の取り組みは確保されているが, 従来からの規制があまり緩和されずに, 産学官連携推進のメリットになっていない部分がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
9	3	2	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
10	2	1	-1	鳴り物入りのスーパー特区(医療開発特区)の次の姿が見えない。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
11	3	2	-1	社会の変化に対応して, より充実した取り組みを可能にする制度や場の確保が必要(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
12	2	1	-1	政治の混迷が要因で, 一貫性がない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
13	2	1	-1	ある程度実施されていると思っていたが, 最初から産官学の一定のグループができており, そこに居ないと参加は実質不可能であるため。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
14	4	3	-1	制度や政策の変更が有効に機能している事例を見聞きする頻度が下がっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
15	5	3	-2	同じような特区が複数あって, 力が分散されているように思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
16	4	1	-3	具体的に費用などの効果がない。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)



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。

		2012年度調査										各年の指数					指数の変化						
		分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	9	5	31	31	9	0	0	76	3.2	2.4	3.4	4.5	3.2	3.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	1	5	4	0	0	0	10	2.6	2.2	3.0	4.0	2.9	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	34	81	142	105	48	13	5	394	2.9	1.9	3.0	4.5	3.1	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	39	79	173	136	53	13	4	458	3.0	2.0	3.1	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	4	8	5	4	4	0	1	22	2.7	1.1	2.7	4.8	3.0	2.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
年齢	39歳未満	7	5	10	4	5	1	0	25	3.0	1.9	2.9	4.9	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	40～49歳	5	23	18	18	6	5	0	70	2.6	1.3	2.8	4.4	3.0	2.6	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	50～59歳	19	24	72	49	20	1	5	171	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	60歳以上	12	35	78	69	26	6	0	214	3.0	2.1	3.2	4.5	2.9	3.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
所属機関区分	大学	18	14	75	55	14	5	1	164	3.1	2.3	3.2	4.4	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公的研究機関	3	4	8	13	5	0	0	30	3.3	2.4	3.7	4.7	3.3	3.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	民間企業等	22	69	95	72	38	8	4	286	2.8	1.7	3.0	4.5	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
業務内容	主に研究(教育研究)	4	7	20	9	1	2	2	41	2.9	1.9	2.8	4.0	3.1	2.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	主にマネジメント	18	38	103	81	35	4	3	264	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	15	24	45	37	17	6	0	129	3.0	2.0	3.2	4.6	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	その他	6	18	10	13	4	1	0	46	2.3	1.1	2.5	4.2	2.7	2.3	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
職位	社長・役員、学長等クラス	21	49	84	68	30	5	1	237	2.8	1.9	3.0	4.4	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	14	25	70	56	21	5	3	180	3.1	2.1	3.2	4.5	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	5	5	12	10	3	2	0	32	3.1	2.1	3.2	4.5	3.5	3.1	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
	研究員、助教クラス	0	0	3	1	1	0	0	5	3.2	2.4	3.1	4.6	4.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	3	8	9	5	2	1	1	26	2.6	1.4	2.6	4.2	2.6	2.6	-	-	-	0	-	-	-	0.0
雇用形態	任期あり	12	32	75	65	28	5	0	205	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	31	55	103	75	29	8	5	275	2.9	1.9	3.0	4.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学種別	国立大学	3	3	19	14	2	0	0	38	2.8	2.2	3.1	4.1	2.8	2.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公立大学	0	0	0	4	1	0	0	5	4.4	3.9	4.4	4.9	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	4	2	10	8	3	0	0	23	3.0	2.3	3.3	4.4	3.0	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	1	0	2	3	0	0	0	5	3.2	2.7	3.6	4.3	2.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	1	3	9	4	1	0	0	17	2.4	1.9	2.7	3.6	2.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	1	6	5	3	0	0	15	3.3	2.4	3.5	4.8	3.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	5	1	12	14	2	0	0	29	3.2	2.5	3.5	4.4	3.1	3.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		43	87	178	140	57	13	5	480	2.9	2.0	3.1	4.5	3.1	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	3	1	多く行われているようですが,1000万円前後の補助金事業が中小には有効かとも思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	2	0	市場創出ができているのであれば,聞きたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	2	0	対応するスピードが極めて遅い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	3	2	-1	必要なところに行っているのかを調査する必要があると感じる(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	3	2	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	1	-1	文部科学省補助金(特にRA等)に採択者が国立大学が主となっていることから,私立大学が採択されるケースが少ない。(大学,その他,男性)
7	3	2	-1	例えば,iPS 研究における日本の業績に対して,研究予算は欧米諸国に比して十分とは言えない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	3	2	-1	制度があっても,使い勝手が悪い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	4	3	-1	既存の許認可制度が障害としてあるのでは?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	2	-1	景気問題からニーズは高まっているが現状不十分と感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	1	-1	応募期間が事業計画と合わないため利用できない場合が多い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	3	2	-1	政府がベンチャー製品を積極的に購入する枠組みは必要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	2	-1	補助金の急な中止など一貫性が無い(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
14	2	1	-1	認識は深まったが,具体的政策はまったく不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	4	1	-3	装置メーカーのデータベース化の方が政府調達より効果があるのではないか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
16	6	1	-5	今年度は難しいですねえ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
			1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・機関長グループ	15	13	31	22	3	1	0	70	2.5	1.9	2.8	4.0	2.6	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	0	2	4	3	1	0	0	10	2.6	1.9	2.9	4.2	2.6	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	55	88	169	82	27	7	0	373	2.4	1.7	2.6	3.8	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
性別	男性	68	94	196	101	30	8	0	429	2.4	1.8	2.7	3.9	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	女性	2	9	8	6	1	0	0	24	1.9	1.1	2.3	3.6	1.9	1.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
年齢	39歳未満	7	6	8	7	3	1	0	25	2.8	1.7	3.0	4.5	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	40～49歳	12	17	21	14	8	3	0	63	2.7	1.5	2.8	4.4	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	50～59歳	27	30	87	35	9	2	0	163	2.4	1.9	2.7	3.6	2.5	2.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	60歳以上	24	50	88	51	11	2	0	202	2.3	1.7	2.6	3.8	2.3	2.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
所属機関区分	大学	23	33	83	36	5	2	0	159	2.2	1.8	2.6	3.5	2.5	2.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	公的研究機関	6	4	11	11	1	0	0	27	2.7	2.1	3.1	4.1	2.9	2.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	民間企業等	41	66	110	60	25	6	0	267	2.5	1.7	2.7	4.0	2.5	2.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	5	10	21	7	1	1	0	40	2.1	1.7	2.5	3.3	2.4	2.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	主にマネージメント	33	50	112	62	20	5	0	249	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	25	30	51	27	9	2	0	119	2.4	1.7	2.6	3.8	2.5	2.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	7	13	20	11	1	0	0	45	2.0	1.4	2.5	3.4	1.8	2.0	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	37	56	95	54	14	2	0	221	2.3	1.6	2.6	3.8	2.3	2.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	17	37	86	39	11	4	0	177	2.4	1.8	2.7	3.8	2.7	2.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	主任研究員、准教授クラス	11	5	9	8	3	1	0	26	2.9	1.9	3.1	4.5	3.3	2.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	研究員、助教クラス	0	1	2	1	1	0	0	5	2.8	1.9	2.9	4.6	2.8	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	5	4	12	5	2	1	0	24	2.7	1.9	2.8	4.0	2.4	2.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
雇用形態	任期あり	32	47	76	47	13	2	0	185	2.3	1.6	2.7	3.9	2.4	2.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	任期なし	38	56	128	60	18	6	0	268	2.4	1.8	2.7	3.8	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学種別	国立大学	6	10	17	6	2	0	0	35	2.0	1.5	2.4	3.3	2.1	2.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	公立大学	1	0	2	2	0	0	0	4	3.0	2.5	3.3	4.2	3.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	4	4	8	9	1	1	0	23	2.9	2.0	3.2	4.3	2.7	2.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学グループ	第1グループ	1	0	2	3	0	0	0	5	3.2	2.7	3.6	4.3	2.4	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	2	8	7	0	1	0	0	16	1.3	0.8	1.7	2.6	1.5	1.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	2	5	5	2	1	0	0	13	1.8	1.1	2.2	3.3	2.0	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	6	1	13	12	1	1	0	28	3.1	2.4	3.3	4.3	3.0	3.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		70	103	204	107	31	8	0	453	2.4	1.8	2.7	3.8	2.5	2.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1

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。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 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	1	2	1	国際標準を獲得するための支援が始まりつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	この気運は高まりつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	少しは良くなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	INOTEKの立ち上がり,ISO標準の具体成果等.今後にも期待(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	多少改善傾向は認められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	少しずつ改善の方向に向かい始めた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	日本初の技術が日本主導で標準化される件数が増えると期待します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	課題がようやく共通認識された段階と感じる.具体的な体制整備はこれからでしょうか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	必要性の認識が官民でより深まってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	3	0	標準で生きるEUに対して無策.市場がアジアに拡大する時充分位置を考える時(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	2	-1	国際標準化の取り組みが遅れはじめている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	2	1	-1	標準化への取組が不足していると感じられる事例が増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	1	-1	体制や活動はあるが決まった人々だけの村集団(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	1	-1	日本の先行分野でも国際標準化には負けているのが実態であることは自明のこと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	2	-1	・スマートホンしかり,絶対負けられないという姿勢,戦略が見えてこない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	3	1	-2	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	4	1	-3	より戦略的に具体的な提案を進めるサポートをすべき。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
18	5	2	-3	EUの国際標準化の取り組みを凌駕するような水準を目指すべきで,研究よりもこうした側面に資金投入したほうがよいと考えるので変更する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)



Q3-12 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	大企業の海外展開が急速に進行している事実から十分である。これからは中堅・中企業の出番。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
2	2	3	1	JETRO等の支援を受けて海外への技術紹介等は実施し始めた。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
3	2	3	1	官民一体となった取り組み例が少しずつ増えてきた。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
4	1	2	1	一部で取り組みがなされているが, さらに強化する必要性を感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
5	1	2	1	ファンドの活用など, 支援の兆しがある。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
6	2	3	1	若干改善されつつある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
7	3	4	1	インフラ輸出などは官民の一体感ができつつある(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
8	2	3	1	取り組みが不十分ということではなく海外展開し得る技術等が不足しているのではないか(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
9	3	4	1	海外へのインフラ輸出で, 以前より取り組みが活発になってきている(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
10	4	5	1	さらに強化されていると感じた(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
11	2	3	1	補助制度が増大しているように思われる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
12	2	3	1	徐々に成果が出てきたように思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
13	2	3	1	官の動きがバラバラで統一性を欠くが, ようやく緒についたという印象。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
14	3	3	0	一体とは何を意味する。資金調達をどう工夫できるか鍵(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
15	1	1	0	気運はあったが, 結果的に中日問題で氣勢がそがれた(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
16	2	2	0	官の取り組みが見えてこない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
17	1	1	0	自治体を中心としたPJは進んでいる。しかし, まだ箱もの展開が多い。(民間企業等, その他, 男性)
18	2	1	-1	技術立国のためにはもっと必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
19	2	1	-1	あまりにも官が尻込みしているように感じられる事例もあるため。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
20	2	1	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
21	3	2	-1	戦略的な取り組みが見えない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
22	2	1	-1	政府の不用意な態度も一因となって対中国関係がダメになっている。各種産業の実験場や市場として重要で, かつ基礎科学分野では中国人科学者が世界をリードしている面もある。そのあたりとも関係悪化が気にかかる。中国人は, 今の日本の態度を「大日本帝国の復活」とみている向きもある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
23	3	2	-1	例えば, 電気自動車の充電器規格が, 日本方式が孤立するなど, 国家を挙げてリードすべき取組が, まだ世界に勝てていないと感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
24	4	3	-1	司令塔機能が十分でなく, 戦略的に動けない。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
25	3	1	-2	必要性が高まっているのに, 不十分(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
26	3	1	-2	医療イノベーション不調(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)

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。

	分からない	2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
		6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四分 点	中央値	第3四分 点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年	
		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	24	23	18	0	77	5.2	3.8	5.2	6.6	5.2	5.2	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	拠点長・中心研究者グループ	1	1	1	1	1	4	1	9	6.0	3.8	6.9	7.8	5.6	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	52	24	59	94	112	79	8	376	5.0	3.5	5.2	6.6	5.0	5.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
性別	男性	57	22	68	113	130	99	8	440	5.1	3.6	5.2	6.6	5.1	5.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	女性	4	3	4	6	6	2	1	22	4.3	2.7	4.4	6.0	4.4	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
年齢	39歳未満	7	1	5	8	5	6	0	25	4.8	3.4	4.7	6.6	4.6	4.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	40～49歳	8	5	7	20	16	16	3	67	5.2	3.7	5.2	6.9	5.0	5.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	50～59歳	22	7	28	35	52	41	5	168	5.3	3.7	5.4	6.8	5.3	5.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	60歳以上	24	12	32	56	63	38	1	202	4.9	3.5	5.0	6.4	4.9	4.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	19	3	21	44	56	36	3	163	5.3	4.0	5.4	6.6	5.4	5.3	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	4	1	7	6	8	7	0	29	4.9	3.2	5.1	6.6	5.0	4.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	民間企業等	38	21	44	69	72	58	6	270	4.9	3.4	5.0	6.6	4.9	4.9	-	-	-	0	-	-	-	0.0
業務内容	主に研究(教育研究)	8	1	6	10	12	6	2	37	5.2	3.7	5.2	6.5	5.4	5.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	主にマネージメント	26	9	35	59	82	68	3	256	5.4	3.9	5.5	6.8	5.3	5.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	17	12	17	35	36	23	4	127	4.8	3.5	5.0	6.4	5.1	4.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	その他	10	3	14	15	6	4	0	42	3.7	2.6	3.8	4.9	3.5	3.7	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	35	17	33	60	66	46	1	223	4.8	3.5	5.0	6.4	4.9	4.8	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	11	6	28	42	56	44	7	183	5.4	3.8	5.5	6.9	5.4	5.4	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	7	2	2	6	11	9	0	30	5.5	4.3	5.8	6.9	5.5	5.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	研究員、助教クラス	1	0	2	2	0	0	0	4	3.0	2.5	3.3	4.2	4.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	7	0	7	9	3	2	1	22	4.3	3.0	4.1	5.3	4.4	4.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
雇用形態	任期あり	22	7	32	57	58	40	1	195	5.0	3.6	5.0	6.4	5.0	5.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	任期なし	39	18	40	62	78	61	8	267	5.1	3.6	5.3	6.7	5.1	5.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学種別	国立大学	3	0	2	10	12	13	1	38	6.1	4.6	6.0	7.2	5.7	6.1	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
	公立大学	0	0	1	3	0	1	0	5	4.4	3.5	4.2	4.9	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	4	1	4	8	7	3	0	23	4.6	3.5	4.7	6.0	4.7	4.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
大学グループ	第1グループ	1	0	0	0	1	3	1	5	8.0	6.8	7.5	8.2	6.3	8.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	0	1	6	4	7	0	18	5.9	4.3	5.8	7.3	5.5	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	0	1	5	4	5	0	15	5.7	4.3	5.6	7.1	5.9	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	6	1	5	10	10	2	0	28	4.5	3.5	4.7	5.8	4.5	4.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		61	25	72	119	136	101	9	462	5.1	3.6	5.2	6.6	5.1	5.1	-	-	-	0	-	-	-	0.0

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(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したものの。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。

Q3-14 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	5	3	エネルギー問題をはじめ、グリーンイノベーションに対する取り組みが盛んになっている(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	5	2	重要性の認識は高まり,具体化はできていないが,研究としては活発化している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	全体的には良い傾向にあるが,持続的か否かが今後の鍵を握る。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	4	5	1	特に再生可能エネルギー分野(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	再生可能エネルギー,自然エネルギーの活用に関する研究開発が活発化している(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	課題が明確になってきたと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	本課題に係る競争的資金がかなり増えたため(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	4	5	1	個別の研究は活発である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	太陽エネルギーの利用などへ大きく舵が切られつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	震災後増えているが,世界に発信するほどのものがない.LED照明.HEV,EV車(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	予算・採択がやや偏っているくらい,課題名に入っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	エネルギー関係は動きが出てきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	NEDOなどで少し動きが出てきたので+1(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	研究資金を得やすい研究開発は活発化しているように見える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	社会的背景を踏まえ活発化が進んでいる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	電力買取制度などで研究開発が活発化していると感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	震災後少し活発化している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	原発事故により,以前に増して盛んになってきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	3	3	0	方向が正しいのかの議論が不十分(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	資金は増やしているけど,役に立たない領域に(政治的に?)つぎ込まれている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	4	3	-1	グリーンイノベーションといった抽象的な名称は避けるべきではなかろうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	1	-1	長年の地道な研究蓄積に立脚した本格的な技術イノベーションは進まず,ブーム先行であり,政商が跋扈しかねない状況が生まれている為。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	3	-1	中国などに比べて遅れが目立つようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	ある程度活発であると思うが,年々その期待度が高まる割に研究の活性度はあがらないようにも思える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	5	4	-1	特定地域のみ活発である(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	5	4	-1	3.11以来,感情的世論に押されて後退している様に感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	3	-1	更なる強化が望まれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1	グリーンイノベーションの説明が不十分である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	5	4	-1	前回に比べ機運が低下していると感じる.更なる高揚が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	5	4	-1	世界的な環境変化に対応できていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	4	3	-1	成功事例を見聞きする頻度が下がっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	3	2	-1	3.11震災後の復旧・復興が重要課題となり,従来の重要課題が先送りされつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	震災以降,もっとせっぱつまった課題に追われているのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
34	4	3	-1	期待が高まっている割に活発化しない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	3	-1	震災後トーンダウンしている。(民間企業等,その他,男性)
36	4	3	-1	掛け声はよいのですが,生活者がそれから取り残されているような場合があると感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	5	4	-1	基盤軽視の傾向が懸念される(民間企業等,その他,男性)
38	4	2	-2	原子力発電に係る取り組みが不十分(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	5	3	-2	再生エネルギー分野の課題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	3	1	-2	有益性ではなく自己満足性が高い研究助成が多いように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)



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)	78	77	76	
	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	36	11	3	5.7
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	19	18	6	4.3
	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	10	8	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	6	7	1.1
	5. 規制の強化や新設	1	2	0	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	2	1	0	0.3
	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	8	5	1.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	11	8	20	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	4	9	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	1	4	21	1.4	
拠点長・中心研究者グループ	回答者合計(人)	6	6	6	
	分からない	4	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	1	5.6
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	1	3	0	5.0
	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	2	0	2.2
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	0	0	1.7
	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	1.7
	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)	0	0	1	0.6
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	0	0	2	1.1
	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	0	1	1	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	0	0	1	0.6	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	382	378	371	
	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	109	44	28	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	79	59	38	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)	18	31	30	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	30	64	34	2.2
	5. 規制の強化や新設	6	1	7	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	25	25	15	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)	30	41	37	1.8
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	31	49	83	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	27	35	42	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	27	29	57	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	
性別	男性	回答者合計(人)	444	439	432	
		分からない	53	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	142	54	31	4.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	95	75	43	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)	17	38	36	1.2
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	31	68	39	2.0
		5. 規制の強化や新設	7	3	7	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	26	25	15	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)	29	47	39	1.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	41	53	100	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	29	45	46	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	27	31	76	1.7	
	女性	回答者合計(人)	22	22	21	
		分からない	4	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	6	1	1	3.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	4	5	1	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)	2	5	2	2.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	2	2	1.8
		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	1.2
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)		2	2	4	2.2	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		1	4	5	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	0	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	2	3	1.5		
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	25	25	24	
		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	10	2	4	5.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	4	5	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)	2	3	1	1.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	4	1	3.2
		5. 規制の強化や新設	0	0	1	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	0	1	0	0.3
		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)	2	4	6	2.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	4	0	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	3	2	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	0	4	0.6	
	40～49歳	回答者合計(人)	69	68	64	
		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	15	9	3	3.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	11	8	11	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)	5	3	6	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	14	3	2.4
		5. 規制の強化や新設	1	0	2	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	4	4	3	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)	3	10	5	1.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	8	7	17	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	11	6	7	2.5	
	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	5	7	7	1.8	
	50～59歳	回答者合計(人)	172	171	170	
		分からない	18	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	53	21	13	4.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	35	31	12	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)	7	10	16	1.1
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	13	28	14	2.1
5. 規制の強化や新設		3	2	3	0.3	
6. 規制の緩和や廃止		13	10	6	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)		10	19	13	1.6	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		13	21	46	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	13	14	19	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	15	28	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	
60歳以上	回答者合計(人)	200	197	195	
	分からない	26	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	70	23	12	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	51	37	16	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)	5	27	15	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	9	24	23	1.7
	5. 規制の強化や新設	3	1	1	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	11	11	6	1.0
	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)	16	16	19	1.7
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	18	25	42	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	22	21	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	11	11	40	1.6	
所属機関区分 大学	回答者合計(人)	163	160	158	
	分からない	19	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	58	19	10	4.6
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	40	36	11	4.2
	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)	8	20	13	1.6
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	19	13	1.4
	5. 規制の強化や新設	1	2	2	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	7	6	4	0.8
	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)	6	11	15	1.1
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	18	16	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	10	22	18	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	10	9	35	1.7	
公的研究機関	回答者合計(人)	27	27	26	
	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	13	2	2	5.6
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	7	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)	1	1	4	1.1
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	2	3	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	0	2	0	0.5
	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	2	1	1.4
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	5	4	6	3.6
	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	5	1	2.1
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	1	2	6	1.6	
民間企業等	回答者合計(人)	276	274	269	
	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	77	34	20	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	56	37	30	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)	10	22	21	1.2
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	28	49	25	2.5
	5. 規制の強化や新設	6	1	5	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	21	18	11	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)	23	36	27	2.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	19	37	62	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	19	18	30	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	17	22	38	1.6	
業務内容 主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	38	38	38	
	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	12	1	3	3.6
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	8	2	2.9
	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)	4	4	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	5	3	1.7
	5. 規制の強化や新設	0	0	2	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	1	3	3	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)	3	1	3	1.2
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	2	12	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	5	6	1	2.5
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	8	6	2.5	

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		
主にマネージメント	回答者合計(人)	263	260	256		
	分からない	19	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	83	31	17	4.2	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	51	46	24	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)	7	26	20	1.2	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	20	42	25	2.2	
	5. 規制の強化や新設	4	2	3	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	20	15	7	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)	19	27	21	1.7	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	25	33	63	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	18	25	29	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	16	13	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)	122	120	116		
	分からない	22	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	35	16	11	4.1	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	33	20	11	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)	7	10	12	1.5	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	10	16	9	2.0	
	5. 規制の強化や新設	3	1	1	0.3	
	6. 規制の緩和や廃止	5	6	4	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)	7	14	11	1.7	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	9	18	24	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	6	12	13	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	7	7	20	1.5		
その他	回答者合計(人)	43	43	43		
	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	18	7	1	5.3	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	10	6	7	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)	1	3	3	0.9	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	7	4	1.6	
	5. 規制の強化や新設	0	0	1	0.1	
	6. 規制の緩和や廃止	2	2	1	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	7	8	2.2	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	4	6	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	2	2	6	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	5	6	1.9		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	224	222	219	
		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	74	32	17	4.5
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	54	42	20	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)	6	24	20	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	14	24	20	1.7
		5. 規制の強化や新設	3	3	1	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	13	7	7	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)	19	30	22	2.1
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	17	29	49	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	15	18	25	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	13	38	1.4	
	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	181	178	174	
		分からない	13	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	56	16	11	3.9
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	34	30	16	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	15	14	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	16	31	15	2.3
		5. 規制の強化や新設	3	0	4	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	11	16	5	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)	9	12	14	1.2
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		20	23	42	2.8	
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	12	21	17	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	1.8		

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		
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	33	33	32		
	分からない	4	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	9	5	3	4.0	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	4	4	2.7	
	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)	3	1	3	1.4	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	7	3	2.3	
	5. 規制の強化や新設	1	0	1	0.4	
	6. 規制の緩和や廃止	2	2	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)	0	3	3	0.9	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	3	8	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	4	4	3	2.3	
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	4	1	2.1		
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	5	5	5		
	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	2	0	8.7	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	1	0	1	2.7	
	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	1	0	1.3	
	5. 規制の強化や新設	0	0	1	0.7	
	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	1	0	3.3	
	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	0.7	
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	0	0	2	1.3		
その他	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	6	0	1	2.8	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	4	3	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)	1	3	1	1.4	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	7	3	2.9	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	2	0	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	3	4	2.3	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	2	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	0	2	3	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	4	2	2	2.6		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	196	194	188	
		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	66	32	10	4.6
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	50	38	14	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)	6	24	14	1.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	11	21	19	1.6
		5. 規制の強化や新設	1	1	1	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	11	9	9	1.0
		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)	14	16	17	1.6
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	20	21	40	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	7	22	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	10	10	36	1.5	
	任期なし	回答者合計(人)	270	267	265	
		分からない	36	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	82	23	22	3.9
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	49	42	30	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)	13	19	24	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	22	49	22	2.3
		5. 規制の強化や新設	6	2	6	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	17	17	6	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)	17	33	26	1.8
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		22	36	65	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	24	23	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	18	23	43	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	
全回答者	回答者合計(人)	466	461	453	
	分からない	57	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	148	55	32	4.2
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	99	80	44	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)	19	43	38	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	33	70	41	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	28	26	15	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)	31	49	43	1.7
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	42	57	105	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	31	45	49	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	28	33	79	1.7	

Q3-16 (意見の変更理由)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。

- 1 産官学の連携の有効な困難さ、ベンチャー育成には政府調達の基準見直しが必要なことなど(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 イノベーションには実証実験が必須と考えるため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 3 今後は実証試験などの拡大が鍵となる,と思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 4 国内外の状況の変化のため(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 5 研究現場の人達のインセンティブ向上が最重要と考えたため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 方向の吟味の上,基盤拡大と開発に向けた集中を(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 少量多品種を扱う大学・研究機関と工場に対する法律が同じでは,研究現場は厳しい.緩和でなく,科学的根拠に基いた見直し必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 新産業創出が急務であるため(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 世界市場において,環境を配慮したビジネスを展開するためには,EU並の規制を国内でも適用するべきだと考えるようになったから。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 熟慮の上の国の主導が先かもしないと考え直したから。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 グリーンイノベーションについては規制が必要な場面が多いと感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 多くの新技術が提案され始めているので,それらが真に有効であるか実証する段階にきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 バイオ・マスを利用したエネルギー源の開発が急がれる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 地球規模のテーマであることから,常に世界に目を向けた開発が重要であるため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 すべて取り組まれているが進める体制,特に人選法に決定的な欠陥がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 中国市場等への海外展開が今後重要なため(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 グリーンイノベーションについて不案内ではあるが基盤的な体制が未だ十分でないように思われる(大学,その他,男性)
- 19 政府更には世界が一体となって,第二次エネルギー革命を行う必要がある。(大学,その他,男性)
- 20 優れた技術が国際規格に採用されないケースが相次いでいるため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 21 いずれも重要な課題であるが,研究者による技術開発を行う上で,政府による支援体制の充実は不可欠であることから,今回は特に4に重点を置いて評価した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 22 自然エネルギーの買取制度が制定され,規制緩和が進んだ(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 23 国家を挙げての取り組みの重要性が格段に大きくなってきている.また,国際戦略が極めて重要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 具体的な活動開始を容易にする環境作りが重要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 25 人文社会科学の知識も活用する必要があると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 「グリーン」の名の元に,多様な研究課題が包摂されつつあるので,課題別の選択と集中が必要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 わが国の国際的プレゼンスが低下しつつあるように感じられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 世界で利用可能なものを生み出すことが我が国にとって必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 一定の方向付けを国家プロジェクトとして設定し,イノベーションのための活動を集中させる必要があると考えるため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 グリーンイノベーションがエネルギー分野に片寄っており,食料・環境への配慮不足(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 31 人の育成が第一であり,人材育成につながる取り組みは選択肢にないが1に近い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 32 3.11Fukushimaの教訓(公的研究機関,その他,男性)
- 33 ベンチャー育成の努力がまだ不足している.技術革新や雇用創出や社会活性化にベンチャーの活躍が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 34 官の支援として,国家的戦略の提示や場の確保を優先させるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 35 課題の意味や社会へのインパクトを十分説明できるものになっていない.少数でいいから成功が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 36 国内にこだわりすぎているか優先度が違うのではないか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 37 早く実証検証をして,普及の加速につなげることが重要と考えた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 38 (No.7)日本ではまだベンチャービジネス活動が不十分なため,これらを支援するための取り組みが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 39 PR活動が進んできている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 40 規制に関する課題は,認識はあるが検討が進んでおらず,ならば,具体的なプロジェクトの実施を優先してはとの思いである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 41 国内のポテンシャル維持育成が手ぬるい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 42 太陽光発電の売電単価一つで投資ブームが起きるなど環境が大きく変わったため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 43 結局,何プロジェクトをやるかが重要.ビジネスモデルの創造はSCM形成.それを実現する国家プロジェクト.実証しなければ普及しない.この順番だと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 44 革新的な考えが現実のものとならないのは、複雑に張り巡らされた規制や権益による制限が存在しているからかも知れない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 45 前回と大きく変わってはいない。戦略的に急いで結果を出すことが重要で2を一位とした(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 46 景気悪化, 震災影響など1年で大きく環境や状況が変化(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 47 ・前述にも書いたが, ベンチャー業界におけるプレイヤーが著しく減少している。現実には儲からないので業界自体がほとんど壊滅状態にあるのではないか。・ハゲタカファンドや再生ファンドのように短期の鞍抜きビジネスばかりが横行しているように感じられる。中長期的な視点での国家建設や将来のアジア地域のグランドデザインを描くような活動を推進する仕組みが欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 48 バナノニク, シャープの不振に象徴されるように, 国の支援や制度が隣国に比べて機能していない。非工学分野の知識が”我が国のものづくり”に有効に寄与していない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 49 エネルギー関連研究費用は多額のため(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 50 事業化には, マネジメントできる人とできない人がいます。良い技術をお持ちだから市場に寄与できるわけでは無いので, 技術の事業化には, その能力を保有している人を, 技術開発にたけた人は, その人を, と役割分担で効率化を図った方が良いと思いました。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 51 原発からの転換を速やかにする(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 52 グリーンイノベーションに積極的な部分はむしろベンチャーであったり中小企業で, 学や官との間に大きなギャップがある。大手企業が参入すると壁は取り払われるが, 中小企業等への投資が減り, ベンチャー企業では研究開発意欲が減少する。その意味で, ベンチャーや中小企業が自己の技術で国家プロジェクトに参入できる道を開いてほしい。それで, 前回とは大きく変更した。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 53 産学官の単語はチームワークを意味すると思います。大義を示さないと確立出来ないのがそれだと思います。その為には, を考えるとこうなるのかなあと考えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 54 国の不備が明確になったため(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 55 ベンチャーなどへの投資資金が枯渇しているなど。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 56 国際展開への取り組みは重要だが, 官民が一体となった取り組みの重要度は高くないと思うので。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 57 もっと日本の強みや良さを世界にアピールすべき(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 58 限られた予算内では, 選択と集中は必然 課題先進国として, 世界市場を見た選択と集中が必要(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 59 産業ビジョンなどの実現すべきゴールを描くことと実行する上での戦略の欠如が大きいと考えるから。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 60 官がからむ必要はあまりないように思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 61 市場原理と国際連携と共に, 官民連携が重要(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 62 グリーン・イノベーションが競争力強化や持続的な経済波及効果につながるビジネスモデルを生み出す技術がない。ビジネスモデルと技術創出が最優先課題であり, 見通しがたつたところで, 国の力で市場の創出と形成を図ることが望まれる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 63 国際的に我が国の優先性が陰りを見せ始めたため。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 64 4については太陽電池がよい例(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 65 社会システムの改革(計画)が技術革新の方向性と整合していません(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 66 この分野においても事業性を考えた場合, 国際市場での価値が重要となってきたため。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
- 67 国際競争力の観点から, 国(官民)を挙げての集中した取り組み必要。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 68 iPSのノーベル賞受賞の結果から考え直した。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 69 再生可能エネルギーの実用化に的を絞った取組を強力に推進すべき(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 70 日本国外への視野を広げる必要性(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 71 ビジネスモデル設計などで企業が参画する意欲が持てる必要がある(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 72 日本の経済再生に寄与する技術革新を積極的に後押しする体制, 制度, 支援が必要と感じる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 73 特区などを活用した従来の枠組みに捕われぬ試みを加速すべき。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 74 規制の強化により, 生まれる新技術もある。日系製造業であれば, それを強みとすることも可能である。一方で, 海外諸国との差が大きすぎると, その新技術をグローバル戦略上, 活かせない可能性もある。(民間企業等, 研究員・助教クラス, 男性)
- 75 研究開発の成果を, 事業化に結びつける分野の強化が必要。(民間企業等, その他, 男性)
- 76 国外に目を向ける体制の強化が必要(民間企業等, その他, 男性)
- 77 研究開発が重要と考えたから。また, 国際的な視野はいつも重要であるから。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 78 ビジネスモデルの欠如が, 研究開発と実用化の溝を深めた(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 79 再生可能エネルギーの活用が広がるにつれて, 規制された用地への導入がより必要になるため(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 80 現状は基礎を優先するより, 産業市場形成に向けた実践的な取り組みが重要と考える(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 81 グローバルな視点に立つことが基本であるが, 一方で, 生活者との間で意識の乖離が広がらないようにすることが大切であるという主張をもってしているため(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 82 総花的な研究開発からの脱却が重要で, 研究開発以外の政策手段を動員して有意な方式の実現に集中すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 83 震災後の復興に寄与できるように(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 84 #1はかなり実施されてきている。#4よりもむしろ#3の文理融合の考え方が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 85 長年の景気低迷により, 民間部門は目先収益につながらない投資を行うインセンティブが働かないものと思われる。産業革新機構等の公的ファンド等呼び水として積極的に活用することで産学官による国家プロジェクトを推進する必要がある。(民間企業等, 研究員・助教クラス, 男性)
- 86 必要度3項目は同じだが, 順番を変更した。この1,2年は実証実験を行う場所の確保で苦しんだ。(民間企業等, その他, 男性)



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。

		2012年度調査								各年の指数					指数の変化								
回答者グループ	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・機関長グループ	7	1	3	22	31	19	2	78	5.8	4.5	5.7	6.8	5.7	5.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	拠点長・中心研究者グループ	2	1	0	1	1	5	0	8	6.3	5.0	7.0	7.7	4.9	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究者グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	91	20	59	84	103	61	10	337	4.9	3.4	5.1	6.5	4.9	4.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
性別	男性	96	18	59	103	130	80	11	401	5.1	3.7	5.3	6.5	5.0	5.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	女性	4	4	3	4	5	5	1	22	4.6	2.5	5.0	6.8	4.3	4.6	-	-	-	0.4	-	-	-	0.4
年齢	39歳未満	10	1	4	7	5	4	1	22	4.9	3.5	4.8	6.5	4.4	4.9	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
	40～49歳	15	6	12	16	13	11	2	60	4.6	2.9	4.6	6.4	4.5	4.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	50～59歳	38	5	27	33	53	31	3	152	5.1	3.6	5.3	6.5	4.9	5.1	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	60歳以上	37	10	19	51	64	39	6	189	5.3	3.9	5.4	6.6	5.3	5.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
所属機関区分	大学	16	3	19	38	65	36	5	166	5.5	4.2	5.6	6.7	5.5	5.5	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	公的研究機関	5	2	1	9	9	7	0	28	5.3	4.1	5.4	6.7	5.6	5.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	民間企業等	79	17	42	60	61	42	7	229	4.8	3.3	4.9	6.4	4.6	4.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
業務内容	主に研究(教育研究)	9	1	7	9	13	6	0	36	4.9	3.5	5.1	6.3	5.0	4.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	主にマネジメント	53	8	31	58	76	51	5	229	5.3	3.9	5.4	6.6	5.0	5.3	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	22	11	15	26	39	24	7	122	5.2	3.6	5.4	6.7	5.4	5.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	その他	16	2	9	14	7	4	0	36	4.1	3.0	4.2	5.5	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
職位	社長・役員、学長等クラス	43	12	26	54	73	43	7	215	5.2	3.8	5.4	6.6	5.0	5.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
	部・室・グループ長、教授クラス	39	7	29	36	49	29	5	155	5.0	3.5	5.2	6.5	5.0	5.0	-	-	-	0	-	-	-	0.0
	主任研究員、准教授クラス	4	2	3	11	11	6	0	33	5.0	3.8	5.1	6.3	5.5	5.0	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
	研究員、助教クラス	1	1	1	2	0	0	0	4	2.5	1.7	3.3	4.2	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	13	0	3	4	2	7	0	16	5.6	3.8	5.8	7.4	4.7	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	任期あり	30	8	19	56	61	36	7	187	5.3	3.9	5.3	6.6	5.1	5.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	任期なし	70	14	43	51	74	49	5	236	5.0	3.4	5.2	6.6	4.9	5.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学種別	国立大学	3	1	2	7	13	13	2	38	6.2	4.9	6.2	7.4	5.6	6.2	-	-	-	0.6	-	-	-	0.6
	公立大学	0	0	0	1	2	2	0	5	6.4	5.2	6.3	7.3	6.4	6.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	2	0	1	10	10	4	0	25	5.4	4.2	5.3	6.3	5.1	5.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
大学グループ	第1グループ	1	0	0	1	0	3	1	5	7.6	6.8	7.5	8.2	4.3	7.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	1	1	0	3	7	6	0	17	6.0	5.1	6.1	7.2	5.9	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	0	2	3	4	6	0	15	5.9	4.3	6.0	7.3	6.0	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	3	0	1	11	14	4	1	31	5.5	4.4	5.4	6.3	5.4	5.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		100	22	62	107	135	85	12	423	5.1	3.7	5.3	6.6	5.0	5.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1

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(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したものの。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。

Q3-18 (意見の変更理由)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。

	2011	2012	差	
1	2	4	2	山中先生のノーベル賞受賞等を勘案して、2ポイントアップした。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	3	5	2	iPS細胞を含めて、ライフへの研究は活発である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2	医療・工学・通信の研究開発が活発化。国民の医療や健康に対する考え方にも変革が期待される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	iPS細胞の研究は比較的活発と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2	iPS細胞が実用化されつつある点が評価できる。(民間企業等,その他,男性)
6	3	4	1	ノーベル賞の受賞が追い風か。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	山中先生のノーベル賞は大きかったと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	最近,成果が出始めている(大学,その他,男性)
9	3	4	1	iPS細胞研究などがライフィノベーション研究を活性化した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	バイオサイエンスは活発に進んでいる。iPS細胞研究(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	eヘルス等の動きが起こっている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	予算が傾斜配分されているので,活発化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	徐々に進んでいるように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	山中教授のノーベル賞受賞によりiPS細胞関連について,より社会的認識が高まったと思われる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	山中教授ノーベル賞受賞(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	5	6	1	山中先生のノーベル賞受賞によりますます活発になったと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	iPS細胞の実用化の動きに触発され,全体的な活動の活性化が進んでいる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	特区の活用が進んでいる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	気運の高まりを感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	5	1	iPS細胞の活用に関しては,活発な研究が行われている。(民間企業等,その他,男性)
21	5	6	1	3回目のアクションプランで更に良くなった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	医工連携が盛んになってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	5	5	0	ノーベル賞を機会に拡大するが視野が狭いのが欠点(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	分野によってはイノベーションが本当に必要なのかの議論も必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
25	5	4	-1	医薬,医療機器に集中するのはいいが,もつと効果の出る課題重視型にすべき(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	4	3	-1	すぐに成果や結果が出る課題ではなく,20年後に残るライフサイエンスをやるべきで,突然,イノベーションが沸いてくることはない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1	研究開発費は支出されているが,規制や認可の有り方,国際的に通用する技術の標準化,医療関連の制度と費用負担の議論を巻き込んだ総合的な対策に成っていない為。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	3	-1	民間企業経験者の視点を重視(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	1	-1	ノーベル賞獲得者以外の最先端研究開発支援プロジェクトの次が見えず,当初予算の1/3に減らしたままで終わろうとしている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	研修医制度以来,大学の基礎研究力,臨床研究力が低下。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	4	3	-1	更なる強化が望まれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	4	3	-1	期待度とは離れている感あり。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	3	1	-2	単品で見れば重要だが実現性が少ないものが多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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)	78	76	75	
		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	28	11	3	4.7
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	22	15	5	4.4
		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)	6	5	10	1.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	6	6	0.9
		5. 規制の強化や新設	1	1	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	5	6	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)	2	8	8	1.3
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	9	9	17	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	9	9	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	6	16	1.5	
拠点長・中心研究者グループ	回答者合計(人)	9	9	8		
		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	2	2	1	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	2	0	4.8
		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)	0	1	0	0.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	0	1	1.5
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	1	1	0	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)	2	0	2	3.1
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	0	2	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	0	1	0.4
	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	3	2.0	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	341	338	329		
		分からない	87	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	100	38	28	4.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	68	66	38	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)	28	25	27	1.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	7	37	38	1.3
		5. 規制の強化や新設	1	4	1	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	51	29	15	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)	32	43	43	2.2
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	28	51	61	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	13	21	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	13	24	47	1.3	
性別	男性	回答者合計(人)	404	399	389	
		分からない	93	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	123	48	32	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	86	80	42	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)	33	28	36	1.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	9	40	40	1.2
		5. 規制の強化や新設	2	5	1	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	52	34	15	2.0
		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)	35	50	51	2.1
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	36	56	73	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	13	30	38	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	28	61	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	24	23		
	分からない	2	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	7	3	0	3.8	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	7	3	1	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)	1	3	1	1.4	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	3	5	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	5	2	1	2.8	
	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	1	2	1.0	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	6	5	2.8	
	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	2	0	3	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	0	3	5	1.6		
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	25	25	22	
	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	8	5	1	4.7	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	3	3	2.1	
	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)	2	1	3	1.5	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	6	3	2.5	
	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	1	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)	4	4	5	3.4	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	3	2	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	0	3	0.9	
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	3	1	1.4		
40～49歳	回答者合計(人)	63	63	60		
	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	18	6	5	3.8	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	11	10	7	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)	7	4	5	1.8	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	9	10	1.7	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	9	7	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)	6	8	7	2.2	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	5	7	9	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	5	3	6	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	9	9	1.6		
50～59歳	回答者合計(人)	154	151	147		
	分からない	36	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	48	18	12	4.2	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	31	33	11	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)	10	13	17	1.6	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	14	14	1.1	
	5. 規制の強化や新設	1	3	1	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	22	13	4	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)	12	18	18	2.0	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	15	19	32	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	8	12	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	6	12	26	1.5		
60歳以上	回答者合計(人)	186	184	183		
	分からない	40	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	56	22	14	4.1	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	49	37	22	4.4	
	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)	15	13	12	1.5	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	14	18	1.1	
	5. 規制の強化や新設	1	2	0	0.1	
	6. 規制の緩和や廃止	23	16	9	2.0	
	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)	14	21	23	1.9	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	14	33	35	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	3	19	20	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	7	7	30	1.2		

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)	164	163	159	
		分からない	18	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	54	23	14	4.5
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	39	35	13	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)	14	11	17	1.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	8	15	0.9
		5. 規制の強化や新設	1	2	1	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	17	15	4	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)	9	15	20	1.6
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	15	26	28	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	4	13	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	6	15	31	1.6		
所属機関区分	公的研究機関	回答者合計(人)	27	26	25	
		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	8	5	3	4.6
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	9	1	1	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)	1	1	2	0.9
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	3	2	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	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)	1	3	3	1.5
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	4	5	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	6	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	0	1	5	0.9		
所属機関区分	民間企業等	回答者合計(人)	237	234	228	
		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	68	23	15	3.7
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	45	47	29	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)	19	19	18	1.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	32	28	1.4
		5. 規制の強化や新設	1	3	0	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	38	19	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)	26	33	30	2.5
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	18	32	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	10	11	23	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	15	30	1.2		
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	36	36	36	
		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	10	3	4	3.7
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	9	6	2	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)	6	4	4	2.8
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	4	2	1.2
		5. 規制の強化や新設	0	0	1	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	1	5	0	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)	2	1	7	1.4
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	5	8	2.8
		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	3	0	3	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	0	8	5	1.9	
	主にマネージメント	回答者合計(人)	236	232	227	
		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	28	17	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	45	49	18	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)	13	15	21	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	8	31	26	1.6
		5. 規制の強化や新設	1	4	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	34	18	11	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)	25	26	27	2.2
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		19	30	49	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	7	18	25	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	11	13	33	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	
研究(教育研究)とマネジメントが半々	回答者合計(人)	116	115	110	
	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	33	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	31	21	17	4.4
	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	9	9	1.7
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	6	9	0.6
	5. 規制の強化や新設	1	1	0	0.1
	6. 規制の緩和や廃止	16	10	4	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)	6	15	13	1.8
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	11	19	16	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	3	11	11	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	7	22	1.4	
その他	回答者合計(人)	40	40	39	
	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	14	4	2	4.3
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	8	7	6	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)	4	3	3	1.8
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	2	8	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	6	3	1	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)	3	9	6	2.8
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	8	5	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	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	3	6	1.0	
職位	回答者合計(人)	211	208	206	
	分からない	47	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	57	30	13	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	55	37	23	4.2
	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)	14	14	20	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	19	20	1.1
	5. 規制の強化や新設	1	3	0	0.1
	6. 規制の緩和や廃止	29	18	7	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)	21	25	28	2.2
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	18	34	38	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	5	15	22	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	8	13	35	1.4	
部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	158	156	151	
	分からない	36	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	54	12	19	4.3
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	29	35	11	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)	16	12	12	1.8
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	17	17	1.4
	5. 規制の強化や新設	0	2	1	0.1
	6. 規制の緩和や廃止	19	12	6	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)	12	18	18	1.9
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	13	21	30	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	7	12	16	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	15	21	1.4	
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	33	33	30	
	分からない	4	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	11	5	0	4.3
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	4	5	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)	3	2	3	1.6
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	5	3	1.9
	5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	6	5	1	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)	0	5	6	1.7
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	3	7	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	2	2	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	2	1	3	1.1	

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		
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	1	2	0	4.7	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	1	0	1	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)	0	1	0	1.3	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	1	2	3.0	
	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)	2	0	0	4.0	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	1	0	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	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	0	0.0		
その他	回答者合計(人)	21	21	21		
	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	2	0	4.0	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	4	6	3	4.3	
	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	2	1.4	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	1	3	0.8	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	3	1	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)	1	3	1	1.6	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	3	3	2.9	
	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	1	1	0	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	2	7	2.2		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	183	181	176	
		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	54	27	9	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	50	37	20	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)	13	15	13	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	17	1.1
		5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	22	12	5	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)	17	21	27	2.2
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	13	30	32	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	13	23	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	5	11	30	1.2	
	任期なし	回答者合計(人)	245	242	236	
		分からない	61	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	76	24	23	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	43	46	23	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)	21	16	24	1.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	29	28	1.4
		5. 規制の強化や新設	2	4	1	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	35	24	11	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)	19	30	26	2.0
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		24	32	46	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	11	17	18	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	10	20	36	1.5		
全回答者	回答者合計(人)	428	423	412		
	分からない	95	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	130	51	32	4.1	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	93	83	43	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)	34	31	37	1.6	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	9	43	45	1.3	
	5. 規制の強化や新設	2	5	1	0.1	
	6. 規制の緩和や廃止	57	36	16	2.0	
	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)	36	51	53	2.1	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	37	62	78	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	15	30	41	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	15	31	66	1.4		

Q3-20 (意見の変更理由)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。

- 1 ベンチャー育成による新規産業創出とそれによる雇用推進は国際的にも最優先である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 国内外の状況の変化のため(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 単なる研究ではなく, ビジネスモデルとしての確立が必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 4 研究現場の人達のインセンティブ向上が最重要と考えたため。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 グローバリゼーションに対応した国際展開の重要性が増大(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 ただし幅広い基盤も忘れないように資金と評価(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 ○○○○大学など社会科学のシーズをもっと有効に活用しながら, 成長のためのビジネスモデルを実行可能なレベルで設計することが大事であるとする(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 国の産学連携や科学技術政策の長期ビジョンがだんだん見えにくく感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 新産業創出が急務であるため(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 実証的研究をもっと盛んにする必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 ライフイノベーションにおいてもITと同様に今後標準化が重要となる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 医療機器分野での日本メーカーの立ち後れを危惧するので(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 ライフイノベーションの多様な取り組みが具現化してきた。次のステップを考えての変更を加えた。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 現在, 日本の国力を最も発揮できる分野がライフイノベーションであると期待している。医療機器の輸入超過などの現状を変えていくのにも, 日本発の標準化は重要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 医療機器規制制度タスクフォースが立ち上がったこともあり議論が進んできたので。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 16 スピーディーに優れたものを見出すには実証実験の場を整備するほうが現実的(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 17 民間企業経験者の視点を重視(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 18 民間企業との連携がまだ不十分なため(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 19 欧米や中韓に勝るためにも国際戦略等の体制整備は重要。(大学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 20 ライフイノベーションにおいて, 細胞を基本としたデバイス(組織など)などを産業化する際, その多くは従来の工業品にはない製品なので, 粗悪な製品を排除するためには新しい国際標準が必要になる。マーケットにおいて日本が優位に立つためには, 戦略的に国際標準化機構(ISO)に新しい国際標準を提案して世界をリードする必要があるが, 現在の日本ではそのような支援体制が整っていない。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21 倫理に関する知識等が一層重要になってくるため(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 よい技術があってもビジネスにできず死蔵されているものはまだ多いと考える。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 国家を挙げての取り組みの重要性が格段に大きくなってきている。また, 国際戦略が極めて重要(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 倫理面での議論と柔軟な運用のニーズが高まっている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 官民の取組みと, 人文・社会科学の知識の活用は望まれると思う。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 ビジネスモデル(どこで利益を確保するかの設計)がより重要になりつつある。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 世界で利用可能なものを生み出すことが我が国にとって必要である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 企業がリスクを負っていない。政府の支援が必要である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 29 今は国家プロジェクトが必要(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 30 規制緩和が進んでいない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 31 遺伝子領域の研究が進むため, 上記分野の充足が望まれます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 32 国内には優秀なベンチャー企業が多いが, 資金面等での支援が不足し, 苦戦を強いられているように思われる(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 33 十分なサンプル数が必要な疾患ゲノム研究等に関してはall Japan体制をトップダウンで実施する必要がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 34 順序が入れ替わったのみで, 本質的には同一(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 35 産業界が弱体化している今般, 重要案件には国家資金を投入すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 36 iPS細胞を利用した実用研究の成果が出始めたから(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 37 場の確保と開発プロトコルの作成アシストが極めて重要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 38 一番必要度の高いものから順次解決していく統一した意思が感じられない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 39 日本標準をグローバルスタンダード化し, 国際競争力の向上に役立てることを最優先と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 40 新薬の承認における規制の緩和が必要。及び混合治療に保険適用範囲を緩和すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 41 (No.2)国が示すグランドビジョンに関わる課題の達成に向けて研究開発を加速させていくことが重要と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 42 国際間協調の必要性が増している(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 43 改善はされてきている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)



- 44 実用化の観点では、場の確保が重要と考えたので。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 評価より実行に重点が置かれねばならない分野(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 創業以前に検証しておくべきことが多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 医薬などの承認迅速化の改善効果が高い為(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 ライフイノベーションには、今迄にない大企業とはコンセプトが異なるビジネスモデルが必要.NPO・NGO・ヴォランティア・小規模分散など,マネーリスク回避と人材確保が重要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 グリーンイノベーションと同じ順位。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 ・ベンチャー業界においても、バイオテクノロジー,ライフサイエンス分野の重要性は今後ますます高まるものと思われる。当該分野での新規事業や新製品開発については、特別の政府丸のな専属組織を設けて一貫通貫でスピーディに上市までもっていけるような政府のチームが欲しい。ドリームチームを創るべきである。事業だけでなく、政策面でも新しいやり方や組織構築に挑戦しないと日本はジリ貧のままで沈んでいくしかない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 非工学分野の知識を”我が国のものづくり”に有効に寄与させる仕組みが未成熟。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 事業化には、マネジメントできる人とできない人がいます。良い技術をお持ちだから市場に寄与できるわけでは無いので、技術の事業化には、その能力を保有している人を、技術開発にたけた人は、その人を、と役割分担で効率化を図った方が良いと思いました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 官民が一体となって事業化に取り組む必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 ライフイノベーションに関しても、グリーンイノベーションと同様のことが指摘されるでしょうが、私自身は、この分野を十分に把握していないので、規制の在り方を熟知していない。それで、5,6は無視しました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 ベンチャーなどへの投資資金が枯渇しているなど。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 規制緩和が最重要と考えるため(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 57 ・ハード技術に先立ち、シナリオ構築,運用体制等のソフト的な取り組みを充実させることが肝要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 58 国として見た時に、類似開発がまだ多いように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 59 優れた技術は世界に先駆けて一気に加速・判断・展開をすることが重要と思いますので、回答項目を増やしました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 60 官がからむ必要はあまりないように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 61 市場原理と共に、官民連携が重要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 62 医療分野での新技術に加えて、通信分野が放送,医療,インフラに浸透しており技術の融合・連携が極めて重要。国際競争力強化には、規制の整備遅れが致命的な障害となる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 63 ライフサイエンス分野は世界的にみてもベンチャーがイノベーションを創出しやすい領域。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 64 政府調達や補助金は市場活性化に有効となってきているため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 65 法規制が部分的に緩和され、病院が建設されたと聞きました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 66 保険収載や混合診療の問題が市場創出の足かせになっているように思います(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 67 ベンチャー創業への支援強化がより重要と感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 68 iPS細胞の開発のような研究開発を今後速やかに、わが国の重要な国際競争力のある産業に育成してゆくため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 69 iPS細胞研究など現在のトレンドの次の世代の研究萌芽への着目,分析,支援が大切である。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 70 この分野ではより民間活力を活用したい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 総枠としての予算が確保できないなら,集中と選択が重要(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 iPS細胞の医療への適用を迅速に実現する為の,環境の整備が必要なため。(民間企業等,その他,男性)
- 73 国際発信できるように活性化が必要(民間企業等,その他,男性)
- 74 研究開発を促進するシステムづくりが重要と考えるから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 75 ベンチャー支援については期待できそうにない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 76 生活者を含む国民全体のコンセンサスを重視したい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 77 規制緩和を通して実証的な実験ができるようになればそれでも良いが,更に端的に試験や医療・介護の現場へのアクセス(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q3-24 Part III. 全体について、ご意見等をご自由にお書きください。

- 1 イノベーション情勢に関する考え方の根本的な転換が必要。捉え方が狭いとイノベーションは成功しない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- いずれにしても、イノベーションは、長年積み重ねられた優れたリジッドな基礎研究から生まれるもので、すぐに応用展開や実用化に結びつけような基礎研究は最終的にはろくなものでしかない。そこで、じっくりと独創的な基礎研究を、国として支援すべきで、同じ課題を長年継続して行わせない。ライフィノベーションについてはノーベル賞受賞によってIPSが目ざされている。大いに結構であるが、広い視野と開発集中、民間資金による事業促進のバランスが必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 2 なければ素晴らしい研究成果には結びつかない。また、多様な課題が重要で、それを理解できる研究者が今数少なくなっているのが現状である。真に優れた基礎研究は、たとえ失敗があっても必ず生き残れるものである。格言「優れた基礎研究は必ず応用展開に結びつく」、「サイエンスは個性&プライドである」(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 3 グリーンイノベーションもライフイノベーションも、国際的に通用するシステムや規制にしていかないと、日本の成長や発展につながらない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 4 グリーンイノベーションについて日本と世界の差を認識して方向を間違えないように。グリーン成長についてグリーン発電や熱回収では達成できない。ライフイノベーションについてノーベル賞受賞によってIPSが目ざされている。大いに結構であるが、広い視野と開発集中、民間資金による事業促進のバランスが必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 重点戦略への取り組み状況を把握するのに、必要十分だと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 グリーンとライフの分野への投資は、ある程度増えていると思われるが、その周辺への波及が十分に行われていないと感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 エレクトロニクス、とりわけ、半導体製造装置分野にもっと資源投入すべきと思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 21世紀の日本の国力は、産学官の研究開発成果をいかに国の産業に結び付けられるかにかかっている。その点を常に意識していきたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 問3の選択と集中についてですが、長期展望をしっかり論議・決定することが重要だと思います。分野を超えた協力については、兆しはかなり前から出てはいると思いますが、実行性ではまだまだの感があります。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 国政が混乱する中、科学者の軸を据えた確固たる主張がますます必要になっていると感ずる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 産業界に任ず部分と大学が担う部分が明確でない。課題を抽出して産学連携組織を活用する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 国の方向性や事業は形の上ですべて包含している。しかし運用において自用的でなく、研究の選択、評価の人材が硬直化したり、偏在、資質が不十分(成功体験がない)なことが問題(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 予算申請の作文技術が評価され、自身が評価されない傾向が、年々ひどくなっている感じを受ける。貴重な予算の審査方式に大きな問題がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 投資の「選択」と「集中」は重要であろう。しかし、まず「選択」の中味が大事なものであって、わが国の科学技術への投資の選択を見ていると、産業化や技術イノベーションに直ちにつながるものや個人の研究テーマかと思える小さなまたは特殊なテーマに偏りすぎていると思う。または、余りにも特定の効果を狙った選択に偏している。中長期的な抜本的な技術イノベーションは、分野を超えた連携から生まれる。理学、工学、農学、医学などの19世紀か20世紀以来の「たこつぼ」のような縦割り構造を、新しいものに造りかえねばならない。各「学」は細分化の一途であって、縦割りを増長してきた。この縦割りを「縦糸」とすると、「横糸」で紡ぐ必要がある。この「横糸」を惹起するような「選択」と「集中」も行わねば、21世紀以降、わが国の科学技術は基礎体力を失い、国際社会におけるイニシアティブの確立など、遠い夢と化すであろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 ①領域横断的な科学技術の強化、特に情報共通基盤の高度化、海洋等の極限域における観測技術開発、宇宙空間からの地球監視技術開発におけるイノベーションが必要であり、国として取り組む重要課題である。②選択と集中も重要だが、研究のすそ野を広くすることがさらに重要。重要分野においては特に大学等における多様な研究、技術を取り入れる仕組みを一層強化する必要がある。③応用研究は基礎研究の枝葉であまり国家レベルで推奨しすぎると研究の方向が曲がってくる。ベンチャーの創業支援など橋渡的存在の充実が必要。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 16 基礎科学で生まれた重要なシーズを迅速に応用につなげるための障害を除去すべき。我が国の速度は遅すぎ、みすみす大きな世界市場への参入を逃している。(速者生存)(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 17 経済的に危機的状況にある我国において、むやみな研究開発資金補助よりも、国際的に強い技術であるか、になると強く想定される技術に集中せざるを得ないと感じる。個人情報保護法への制限規定の導入ならびにデータのオーナーシップの制度設計は極めて重要である。医療系はさらに、プライバシーを法的にどのように取り扱うかの法学者の積極的且つ前向きな関与が不可欠である(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 今後は、イノベーションの成果として、従来のカテゴリーには当てはまらない新しい製品が上市され、世界のマーケットを席巻するには、日本が積極的に国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の国際標準を押し進めておくことが重要である。そのための支援体制の構築が急がれる。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 19 産学官の連携においては、積極的にその連携をコーディネートする人材の育成が必要であると思料される。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20 起業に関心を持つ若手研究者は増えているように見えますが、それを支援するファンドを作るのが難しいように思われます。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21 科学技術イノベーションというキーワードは、理系を中心とする「モノ作り」を中心とする工学・医学分野等の応用科学的な印象が強い。最近のイノベーションはサービスソフトを含む「コト作り」での成功例が多く、人文・社会科学分野を巻き込んだ文理協奏による新たな取り組みや、日本人特有の美意識を活かした「デザイン」や「ビジュアル・コミュニケーション」の活用が将来の戦略に欠かせないと判断される。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 政府の科学イノベーション政策および体制が十分でない(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 国の将来をどのように設計するかについての十分な議論の上で、国家プロジェクトを設定することが必要である。エネルギー、水、生命は存続の根幹に関わる課題であり、基本的にそれをどのように確保するのかを明確にしておくことが必要。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 イノベーションを起こすためには、従来の狭い領域の研究を進めるだけでなく、研究分野の融合が何より大切で、しかも、その中で全体のかさあげでなく、いわゆるエリート教育などに力を入れていくべきと思う。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 イノベーションを推進するためには、規制緩和や基準、法律等の迅速な整備が求められる。また、新たな取り組みに対する先行投資等の資金的助成が不可欠である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 グリーンイノベーション、ライフイノベーションの達成には強力な国家的戦略に基づいた持続的な支援が必要であり、国際競争力を格段に強化することが必要である。また国際標準を提案し、世界をリードするための優れた人材養成が急がれる。イノベーションの重要課題の達成には特に優秀な若手研究者の育成が不可欠であり、強力な支援が必要である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 27 復興、イノベーションの推進には、理性的、科学的評価と予想による綿密な計画が必要。中でも、地球規模の問題と地域規模、政治・経済的問題を同列に扱う様な愚行がまかり通らない国民的教養の涵養が必要。まずは、高等教育、次いで高校・中学・小学、そして幼児教育の順で改革せざるを得ないが、真のグローバル人材を育成するためには幼児期教育から初めて高等教育にいたるナラティブベースのプログラム構築が必須。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 28 放射性物質に対する風評被害の抑制をもっと強く打ち出してほしい。人口の都市過剰集中をおさえ、グリーンイノベーションの促進やライフイノベーションの発展に多くの予算を配慮してほしい。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 29 大学等公的研究機関の研究がイノベーションに直ちに結びつくわけではないために、イノベーションを過度に研究機関に期待する風潮は控えるべきと考える。ただし、基礎的研究活動がイノベーションの源泉になることは間違いはなく、基礎研究支援と戦略的国家プロジェクトの実施を並行して行うべきである。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 30 イノベーションを推進するために基礎研究から応用研究・実用化にかかる橋渡し部分への重点的な研究費の投入と規制緩和が不可欠である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 31 総じて改善される方向にはあるが、いまだ極めて不十分であり、スピード感がない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 32 国が研究開発の重点分野やテーマを指定し、それに研究開発資金を投入するのではなく、国は政府調達や補助金に重点を置いた方が研究開発の効率が上がるし、産学官の研究現場の活力を総動員できる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 33 基礎研究での日本の活躍が著しく、国として、事業化のために一気呵成に資金投入し、世界をリードすべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 34 グリーンイノベーション・ライフイノベーション等戦略的分野での推進にあたっては、政府による総合司令塔機能の強化と、縦割りを排した省庁間連携、また、産学官一体による基礎研究から実用化までの一気通貫の研究開発が必要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 35 最終的には、熱意ある人材の創出が不足している。海外経験者を政府の資金で多く出すべきである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 36 重要課題の設定、推進は良いが、この課題に無理やりこじつけたような内容の提案があるのではないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 37 グリーン/ライフイノベーションは、世界の動向を踏まえた国による戦略・リーダーシップが重要。その上で技術・研究の選択と集中を行い、国際競争力を維持向上させるべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 38 ローカルスマート電力ネットワーク、ミニ水力・ソーラー・風力・燃料電池・二次電池、パワコン接続技術開発、核融合発電の早期達成(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 39 グリーンイノベーションに大きく影響を与える「原発」問題に対する議論が稚拙すぎる。「原発の有無」の議論では無く、「安全な原発をどう(科学的には無く)工業的に創出するか」という当たり前の議論ができていないので、全体戦略議論が大きくゆがめられている。「安全な原発を構築する為の多重のフェールセーフ体制の構築」しか回答は無いと思える。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 40 国際戦略総合特区、地域活性化総合特区といった地域の特性を活かした特区制度は整備されつつあるが、これらが実効的に機能するよう国の積極的支援が必要(「問9」関連)(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 41 震災以降、わが国のイノベーション戦略は停止状態にあると思う。産官学を唱えるならもっと実践的、機能的な組織や人材が必要であり、残念ながらこれらが圧倒的に不足している。外人ビジネスマンと接すれば接するほど、実力差を感じる。発明ではなく、ビジネスとしての成功事例を至急作り上げることが今、重要である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 42 ライフイノベーションがともすれば介護福祉の面で捉えられことが多いが、むしろ生涯現役の考え方で、60歳から70歳位までの人が隠居しないで、社会参加することを考えたい。一方で若い人に譲ることも必要だから、老壮青の棲み分けをどうしていくかが課題かな。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 43 ライフイノベーションは予防医学のような分かりやすい知見だけでは完結しないだろう。人生選択に影響することなので、宗教観や死生観とのかわりも今後の検討課題となるだろう。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 44 活断層の認定一つとっても、研究者によって意見が分かれている。学会等をもっとオープンにして、研究者全体の総意ないし多数意見を国民に伝える体制の構築が望まれる(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 45 国際的な取り組みが不足。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 46 問い8) 変更理由を再度記載 ・リスクマネーの供給源であるベンチャーキャピタルの活動が著しく低下している。 ・絶対数(VC社数、関係者数、投資委員会開催数)で1/4ぐらい激減しているのではないか。 ・他方、政府系ベンチャー投資機関と銘打った巨大な投資株式会社も出来たが、実態は税金を使っただけのマネーゲームの色彩が濃く、今後の活動改善を強く望みたい。問い16) 変更理由を再度記載 ・前述にも書いたが、ベンチャー業界におけるプレイヤーが著しく減少している。現実には備からないので業界自体がほとんど壊滅状態にあるのではないか。 ・ハゲタカファンドや再生ファンドのように短期の輪抜きビジネスばかりが横行しているように感じられる。中長期的な視点での国家建設や将来のアジア地域のグラウンドデザインを描くような活動を推進する仕組みが欲しい。問い20) 変更理由を再度記載 ・ベンチャー業界においても、バイオテクノロジー、ライフサイエンス分野の重要性は今後ますます高まるものと思われる。 ・当該分野での新規事業や新製品開発については、特別の政府丸の専属組織を設けて一気通貫でスピーディに上市までもっていくような政府のチームが欲しい。ドリームチームを創るべきである。 ・事業だけでなく、政策面でも新しいやり方や組織構築に挑戦しないと日本はジリ貧のまま沈んでいくしかない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 47 マクロ的には正しい政策であり、国民も願っていると思う。しかし、個々の問題になった時、既得権益者は特権を手放さない。官も自己の権限確保のために改革しない。省庁間で他部門の政策を引合いに自部門の政策を良しとする論争を公開の席で行うべきである。予算の獲得のため、他の省庁の政策を止めて、こちらに寄越せと言いあうような文化にしないと新しいことはできないのではないか？(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 48 グリーン、およびライフの両イノベーションは未だ日本の産業の飯のタネになり得ていない。中長期的な取り組みが必要であると思われるが、企業の体力・国家予算の制約で見果てぬ夢につながる恐れなしとしない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 49 エネルギー、生命科学だけで日本の将来はあるのか？(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 50 グリーンイノベーションの推進について、我が国では大きく捉えた戦略がとられてこなかった。たとえば、私は昭和62年～平成15年まで高温岩体発電の研究(国家プロジェクト)に係わったが、原発に舵が切られて、ある日突然に、高温岩体発電の実証プラントは撤去させられた。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 51 科学技術イノベーションにおいて、全体的に言えることは、簡単に言うなら「政府は口を出さずに、金を出せ」というデモのプラカードのようなものになる。ただし、この場合の検証がより重要になることは明らかである。この種の取り組みの多くが国内外を問わずベンチャー体質の企業でまず出てくる。そこを重視してほしい。各種のグリーンイノベーション関連の事業も同様だろうが、ベンチャーでは資金不足や体質の問題があつて、政府に直に申請できない。しても2/3負担等では対応できない。必然的に大手企業の傘の下になるが、これでは新味が消える。このあたりが日本が国際的に後れを取る最大の因だろう。大学や地方自治体もこのあたりに目を向ける必要がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 52 あまり現在の国に期待するところはない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 53 グリーンイノベーションやライフイノベーションに関する情報発信が不足している。メディア任せではいけない。国からの主体的な働きかけ、情報発信がますます重要であると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 社会的成功者の意見反映に偏りを感じる。倫理面と実用性についての境界に対する議論や考え方を広く求める体制が望ましいと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 エコ技術は日本が先導できる分野であり、国の資金も増やすべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 56 投資のリスクマネーは原則民間で負担する。政策は、リスクテークを促進するような規制緩和に集中することが重要である。補助金、助成金の規模は大幅に縮小するべき。特に大企業向けにはほとんど必要ない。むしろ、中小企業の新事業向け利子補助等に限定する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 57 イノベーションと一口で語られるが、ほとんどが、イノベーションを起こしたことがない方々からの発言であることが多い。ある程度の長い期間をも必要とする、研究者の発想・努力を醸成する中で生まれるものでもあり、単に予算を増やすだけあるいは仕掛けを作るだけでは簡単には実現するものとは言えない。中途半端な実用化にとられることなく、ある程度長い目で基盤研究からじっくりと取り組むことができる研究環境も必要ではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 58 昨年度と比較して、特に大きな変化は認められない。国の施策も復興支援が中心で、新たな進展があったという認識も少ない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 59 イノベーション活動の集中と選択を官学1人の代表者に委ねる方法は、経済状況が苦しい状態の時はそぐわない気がします。企業の意見も入れた公平なJudgeをお願いします。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 60 重要課題は大学高所に立っている。これを具体化・実施に当たっては数段階に渡り噛み砕いていく(現場に落とし込んでいく)必要がある。また、この際、no/goの決定のプロセスも織り込む必要がある。一種のdecision treeがあつての重要課題と考える。「震災からの復興、再生の実現」を例に取ってみても、残念ながら、現実性が見えない重要課題と思われる。更に、重要課題の達成には、有能な複数のマネージャーが不可欠です。現状分析、企画、立案、実施と言ったプロセスそれぞれに人材が必要です。残念ながら日本のシステムには、米国と比べ、それぞれのプロセスに対するスペシャリストの発掘・育成に大きな欠陥があるように思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 61 官とは、大学を含まないという認識です。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 62 震災復興として無理やり関連付ける進め方には問題ありと感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 63 イノベーションの方向性は合っていると思いますが、社会システム(社会的な法制度)がイノベーションを進展させる障害になっているように思います。例えば、新しい医療機器を開発しても、保険点数が小さければ、医療機関が導入するインセンティブが不足します。革新的な製品はどうしても市場を創出する必要があるわけですが、既存の規制や制度がそれを阻害することが多いように思います。具体的にどれとは言えませんが、(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 64 研究資金が縦割りに配分されるためか、類似の研究が重複する非効率もみられ、産業や社会における優先度が十分に考慮されていないのではないかと懸念もある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 65 産学官の連携もさることながら、「官」の中での連携が不十分である。また、東日本大震災からの復旧・復興においては、政府と自治体の連携が不十分である。包括的な研究が進められるよう、府省間・政府自治体間の連携を強化することが必要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 66 研究成果を事業化に結びつけるために、民間の資金と知恵を活用する分野が依然、不十分である。米国政府が実行している、SBIR制度の活用を、日本でも導入すべきと考える。(民間企業等,その他,男性)
- 67 地方国立大学はその地域の産官学拠点として非常に重要であり、今後の益々の活躍が期待される。その分、相応の資金配分が必要であるが、現状ではごく一部の著名大学に資金が集中している。将来に向けた我が国全体の発展を考えると、現下の資金配分は疑問である。(民間企業等,その他,男性)
- 68 科学技術の進展とは性格が違いますが、ベンチャービジネスに最も要求されるのが「スピードと柔軟性」であり、これがVB生き残りのための重要なポイントです。また、トヨタ式経営の重要な要素の一つが「妥協案や折衷案ではなく、新しい解決策を求めること」であり、相反する力をぶつけ合わせ絶えずイノベーションを起こしていくというトヨタの開発様式は、VBの「柔軟性」通じるどころです。こういった姿勢がHV車「プリウス」の開発の原動力でもあります。VBであれプロジェクトであれ、要は「スピードと柔軟性」です。(民間企業等,その他,男性)
- 69 福島原発事故を考えた場合、放射線被ばくをライフイノベーションから捉え直した基礎的研究が国家的課題になるように思う。(民間企業等,その他,男性)
- 70 イノベーションを実現する人材教育の現状に関しても、今回は調査すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 71 ライフイノベーションという以上、特に医療機器開発に向けては、医薬品と同じような審査基準では諸外国との競争に負けるのは明白である。薬事法と切り離れた“新医療機器法”の法制化を希求する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 72 関与する府省庁が縦割りを主張しすぎるために、無駄な投資が重複している。話題のテーマを実施している研究者へ府省庁が寄り集まりすぎている。この風潮をなくさない限り、多額の予算が必要となり、将来が懸念される。課題選考の仕方にも、問題がある。選考した課題に対する責任が欠如している委員が多く見られる。これは、多くの仕事を兼任しているためであり、専門的に集中して仕事ができるPOやPDが必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

深掘調査 問1

今後、大学の基礎研究力を強化、特にインパクトの高い(被引用数の高い)論文を増やしていくには、どの取り組みを優先的に実施すべきでしょうか、上位3つまで選んでください。

1. 大学・公的研究機関において独創的な研究が生まれる環境の構築
2. 事業化を見据えた非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化
3. 大学・公的研究機関から民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化
4. 民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の大学・公的研究機関への情報発信の強化
5. 産学官の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の促進
6. 産学官協働によりイノベーションの創出を目指す場の構築(例: 欧州におけるIMEC)
7. 大学・公的研究機関と民間企業の橋渡しをする人材(産学官連携コーディネーター等)の育成・機能強化
8. 大学・公的研究機関の特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上
9. 大学・公的研究機関の教員や研究者へのインセンティブ付与
10. 現状で問題は無い
11. その他

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)	85	83	81	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	32	4	2	4.2	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	12	6	5	2.1	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	7	6	6	1.6	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	7	15	10	2.4	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	8	17	8	2.6	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	4	13	10	1.9	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	9	14	17	2.9	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	1	3	9	0.7	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	3	5	11	1.2	
	10. 現状で問題は無い	2	0	0	0.2	
	11. その他	0	0	3	0.1	
拠点長・中心研究者グループ	回答者合計(人)	10	10	8		
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	3	0	0	3.0	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	0	0	2	0.8	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	0	1	0	0.7	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	3	1	1	4.1	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	1	2	0	2.3	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	1	2	1	2.8	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	0	2	0	1.3	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	1	2	1	2.8	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	1	0	3	2.3	
	10. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0	
	11. その他	0	0	0	0.0	
研究者グループ	回答者合計(人)	744	701	670		
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	244	56	65	4.1	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	49	68	45	1.5	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	39	68	55	1.4	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	110	101	71	2.8	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	52	99	70	2.0	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	54	70	64	1.7	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	80	104	105	2.6	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	25	47	61	1.1	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	56	83	118	2.1	
	10. 現状で問題は無い	25	0	0	0.3	
	11. その他	10	5	16	0.3	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	428	401	382		
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	92	25	37	2.9	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	67	59	31	2.8	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	34	38	26	1.7	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	42	45	44	2.1	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	35	57	54	2.2	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	41	53	42	2.2	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	44	56	61	2.5	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	22	34	26	1.3	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	17	31	50	1.3	
	10. 現状で問題は無い	12	0	0	0.3	
	11. その他	22	3	11	0.7	
性別	男性	回答者合計(人)	1,158	1,097	1,048	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	338	77	93	3.7	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	119	125	72	2.0	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	73	96	85	1.5	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	146	149	108	2.5	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	89	162	117	2.1	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	93	124	112	1.9	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	119	163	176	2.6	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	46	79	89	1.2	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	70	115	166	1.8	
	10. 現状で問題は無い	34	0	0	0.3	
	11. その他	31	7	30	0.4	

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)	109	98	93		
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	33	8	11	4.0	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	9	8	11	1.8	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	7	17	2	1.9	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	16	13	18	3.0	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	7	13	15	2.1	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	7	14	5	1.8	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	14	13	7	2.4	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	3	7	8	1.0	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	7	4	16	1.5	
	10. 現状で問題は無い	5	0	0	0.5	
	11. その他	1	1	0	0.2	
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	275	254	242	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	79	19	32	3.8	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	20	27	23	1.8	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	15	31	22	1.7	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	50	34	26	3.1	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	21	35	22	2.0	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	14	22	19	1.3	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	36	33	37	2.7	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	6	22	14	1.0	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	18	30	41	2.0	
	10. 現状で問題は無い	13	0	0	0.5	
	11. その他	3	1	6	0.2	
	40～49歳	回答者合計(人)	360	340	319	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	104	27	23	3.7	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	25	39	25	1.7	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	23	24	26	1.4	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	44	42	38	2.4	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	31	45	40	2.2	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	30	32	32	1.8	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	46	56	46	2.9	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	17	29	27	1.3	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	25	42	56	2.1	
	10. 現状で問題は無い	10	0	0	0.3	
	11. その他	5	4	6	0.3	
	50～59歳	回答者合計(人)	385	365	348	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	115	24	27	3.7	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	53	38	20	2.3	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	25	37	24	1.6	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	39	47	36	2.2	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	24	54	45	2.0	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	33	52	40	2.2	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	28	51	53	2.2	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	15	30	37	1.3	
9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	25	29	55	1.7		
10. 現状で問題は無い	10	0	0	0.3		
11. その他	18	3	11	0.6		
60歳以上	回答者合計(人)	247	236	232		
1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	73	15	22	3.7		
2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	30	29	15	2.2		
3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	17	21	15	1.5		
4. 民間企業ニーズの情報発信強化	29	39	26	2.6		
5. 産学官の人材流動や交流の促進	20	41	25	2.3		
6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	23	32	26	2.2		
7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	23	36	47	2.6		
8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	11	5	19	0.9		
9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	9	18	30	1.3		
10. 現状で問題は無い	6	0	0	0.2		
11. その他	6	0	7	0.3		
所属機関区分	大学	回答者合計(人)	831	787	753	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	270	57	73	4.1	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	60	81	48	1.6	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	39	73	57	1.3	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	116	118	80	2.7	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	57	108	86	2.0	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	65	84	71	1.8	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	96	120	121	2.7	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	27	52	64	1.0	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	63	88	134	2.1	
	10. 現状で問題は無い	26	0	0	0.3	
	11. その他	12	6	19	0.3	
	公的研究機関	回答者合計(人)	128	121	116	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	36	7	10	3.5	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	15	12	7	2.0	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	10	12	11	1.8	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	17	14	15	2.5	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	11	20	7	2.2	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	9	16	13	2.0	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	12	14	21	2.3	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	6	12	14	1.5	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	6	13	16	1.6	
	10. 現状で問題は無い	4	0	0	0.3	
	11. その他	2	1	2	0.3	

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		
民間企業等	回答者合計(人)	308	287	272		
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	65	21	21	2.9	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	53	40	28	3.0	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	31	28	19	1.9	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	29	30	31	2.0	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	28	47	39	2.5	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	26	38	33	2.1	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	25	42	41	2.3	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	16	22	19	1.3	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	8	18	32	1.1	
	10. 現状で問題は無い	9	0	0	0.3	
	11. その他	18	1	9	0.7	
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	575	534	507	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	190	35	57	4.1	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	42	59	37	1.7	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	25	64	41	1.5	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	88	74	59	2.8	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	35	75	50	1.9	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	42	48	43	1.6	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	64	75	78	2.6	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	17	37	41	1.0	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	44	62	86	2.1	
	10. 現状で問題は無い	23	0	0	0.4	
	11. その他	5	5	15	0.2	
	主にマネージメント	回答者合計(人)	311	295	282	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	72	24	21	3.1	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	50	34	25	2.7	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	30	25	22	1.8	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	27	39	35	2.2	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	27	49	38	2.4	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	31	42	34	2.3	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	34	44	45	2.6	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	11	20	27	1.1	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	9	18	28	1.0	
	10. 現状で問題は無い	6	0	0	0.2	
	11. その他	14	0	7	0.5	
研究(教育研究)とマネージメントが半々	回答者合計(人)	322	310	298		
1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	97	23	21	3.7		
2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	27	29	16	1.6		
3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	19	22	21	1.3		
4. 民間企業ニーズの情報発信強化	37	43	28	2.4		
5. 産学官の人材流動や交流の促進	30	44	34	2.3		
6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	23	41	33	2.0		
7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	31	46	53	2.5		
8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	16	23	26	1.3		
9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	24	36	59	2.2		
10. 現状で問題は無い	7	0	0	0.2		
11. その他	11	3	7	0.5		
その他	回答者合計(人)	59	56	54		
1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	12	3	5	2.7		
2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	9	11	5	3.1		
3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	6	2	3	1.4		
4. 民間企業ニーズの情報発信強化	10	6	4	2.7		
5. 産学官の人材流動や交流の促進	4	7	10	2.1		
6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	4	7	7	1.9		
7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	4	11	7	2.4		
8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	5	6	3	1.7		
9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	0	3	9	0.9		
10. 現状で問題は無い	3	0	0	0.5		
11. その他	2	0	1	0.4		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	260	243	235	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	73	19	17	3.6	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	35	33	22	2.6	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	18	23	16	1.6	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	24	28	27	2.1	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	26	36	30	2.4	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	26	35	27	2.3	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	23	36	40	2.4	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	11	14	22	1.1	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	7	19	25	1.1	
	10. 現状で問題は無い	9	0	0	0.3	
	11. その他	8	0	9	0.4	
	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	449	427	407	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	129	29	34	3.6	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	49	41	21	1.9	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	33	35	29	1.5	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	54	61	40	2.5	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	26	69	49	2.1	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	34	58	44	2.0	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	43	60	67	2.4	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	18	30	41	1.2	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	33	40	73	2.0	
	10. 現状で問題は無い	10	0	0	0.2	
	11. その他	20	4	9	0.6	

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		
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	320	303	286		
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	98	17	29	3.8	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	20	36	21	1.7	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	19	31	27	1.6	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	46	41	36	2.8	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	28	37	29	2.0	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	25	27	28	1.7	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	40	51	43	2.9	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	11	27	21	1.2	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	21	34	44	1.9	
	10. 現状で問題は無い	10	0	0	0.3	
	11. その他	2	2	8	0.2	
	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	208	194	185	
		1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	65	20	21	4.2
		2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	16	19	19	1.8
		3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	9	22	14	1.4
		4. 民間企業ニーズの情報発信強化	34	24	19	2.8
		5. 産学官の人材流動や交流の促進	16	30	20	2.2
		6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	10	16	13	1.3
		7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	26	24	28	2.6
		8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	8	14	11	1.1
		9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	15	24	36	2.2
		10. 現状で問題は無い	8	0	0	0.4
		11. その他	1	1	4	0.2
	その他	回答者合計(人)	30	28	28	
		1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	6	0	3	2.4
		2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	8	4	0	3.6
		3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	1	2	1	0.9
		4. 民間企業ニーズの情報発信強化	4	8	4	3.7
		5. 産学官の人材流動や交流の促進	0	3	4	1.2
		6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	5	2	5	2.7
		7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	1	5	5	2.1
		8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	1	1	2	0.8
9. 教員や研究者へのインセンティブ付与		1	2	4	1.3	
10. 現状で問題は無い		2	0	0	0.7	
11. その他		1	1	0	0.6	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	436	416	402	
		1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	129	32	31	3.7
		2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	44	44	34	2.0
		3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	31	29	23	1.4
		4. 民間企業ニーズの情報発信強化	51	60	48	2.5
		5. 産学官の人材流動や交流の促進	32	60	47	2.1
		6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	36	45	36	1.8
		7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	42	70	76	2.7
		8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	18	30	37	1.2
		9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	31	46	62	2.0
		10. 現状で問題は無い	10	0	0	0.2
		11. その他	12	0	8	0.3
	任期なし	回答者合計(人)	831	779	739	
		1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	242	53	73	3.7
		2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	84	89	49	2.0
		3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	49	84	64	1.6
		4. 民間企業ニーズの情報発信強化	111	102	78	2.6
		5. 産学官の人材流動や交流の促進	64	115	85	2.1
		6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	64	93	81	1.9
		7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	91	106	107	2.5
		8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	31	56	60	1.1
		9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	46	73	120	1.7
		10. 現状で問題は無い	29	0	0	0.3
		11. その他	20	8	22	0.4
大学種別	国立大学	回答者合計(人)	504	475	453	
		1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	167	42	39	4.2
		2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	30	48	31	1.5
		3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	24	38	34	1.3
		4. 民間企業ニーズの情報発信強化	70	66	53	2.7
		5. 産学官の人材流動や交流の促進	42	74	47	2.2
		6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	37	48	43	1.7
		7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	52	75	71	2.6
		8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	15	28	39	1.0
		9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	42	52	84	2.2
		10. 現状で問題は無い	19	0	0	0.4
		11. その他	6	4	12	0.3
	私立大学	回答者合計(人)	61	56	52	
		1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	21	5	3	4.2
		2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	7	3	5	1.8
		3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	1	8	6	1.5
		4. 民間企業ニーズの情報発信強化	13	8	3	3.3
		5. 産学官の人材流動や交流の促進	2	6	7	1.5
		6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	2	8	1	1.3
		7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	11	7	11	3.3
		8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	0	5	5	0.9
		9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	1	6	10	1.5
		10. 現状で問題は無い	2	0	0	0.3
		11. その他	1	0	1	0.2



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		
公立大学	回答者合計(人)	157	152	148		
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	59	6	17	4.4	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	9	13	10	1.4	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	11	18	12	1.8	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	22	29	12	2.9	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	6	20	18	1.7	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	13	14	18	1.8	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	15	25	19	2.5	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	6	10	13	1.1	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	12	17	25	2.1	
	10. 現状で問題は無い	3	0	0	0.2	
	11. その他	1	0	4	0.2	
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	134	126	121	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	34	13	15	3.6	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	7	12	5	1.3	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	8	16	6	1.6	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	21	14	17	2.8	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	14	17	16	2.4	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	14	18	8	2.2	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	17	17	16	2.6	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	3	6	11	0.8	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	10	12	24	2.0	
	10. 現状で問題は無い	5	0	0	0.4	
	11. その他	1	1	3	0.2	
	第2グループ	回答者合計(人)	235	222	213	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	81	17	16	4.2	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	13	17	18	1.3	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	12	20	17	1.4	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	32	34	25	2.8	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	18	38	16	2.2	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	12	16	29	1.4	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	27	36	28	2.7	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	9	18	18	1.2	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	20	25	42	2.3	
	10. 現状で問題は無い	7	0	0	0.3	
	11. その他	4	1	4	0.3	
	第3グループ	回答者合計(人)	154	144	138	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	66	10	10	5.0	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	6	22	11	1.7	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	5	11	12	1.1	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	19	22	13	2.6	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	7	21	17	1.8	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	11	17	9	1.7	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	15	19	30	2.6	
	8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	2	6	12	0.7	
	9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	14	15	19	2.1	
	10. 現状で問題は無い	7	0	0	0.5	
	11. その他	2	1	5	0.3	
	第4グループ	回答者合計(人)	199	191	181	
	1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	66	13	18	4.1	
	2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	20	13	12	1.7	
	3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	11	17	17	1.5	
	4. 民間企業ニーズの情報発信強化	33	33	13	3.0	
	5. 産学官の人材流動や交流の促進	11	24	23	1.8	
	6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	15	19	16	1.7	
	7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	19	35	27	2.7	
8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	7	13	16	1.1		
9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	11	23	34	2.0		
10. 現状で問題は無い	5	0	0	0.3		
11. その他	1	1	5	0.2		
全回答者	回答者合計(人)	1,267	1,195	1,141		
1. 独創的な研究が生まれる環境の構築	371	85	104	3.7		
2. 非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	128	133	83	2.0		
3. 民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	80	113	87	1.5		
4. 民間企業ニーズの情報発信強化	162	162	126	2.6		
5. 産学官の人材流動や交流の促進	96	175	132	2.1		
6. 産学官協働でイノベーションの創出を目指す場の構築	100	138	117	1.9		
7. 橋渡しをする人材の育成・機能強化	133	176	183	2.6		
8. 特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上	49	86	97	1.1		
9. 教員や研究者へのインセンティブ付与	77	119	182	1.8		
10. 現状で問題は無い	39	0	0	0.3		
11. その他	32	8	30	0.4		

深掘Q2-3 融合・連携がなぜ必要なのか(どのような社会的な課題の解決に結びつくのかなど)、融合・連携を進めることで具体的にどのような科学技術の進展やイノベーションが期待されるかをお答えください。

- 1 新製品、新機能は次々に開発され続けるが、その経済的効果との関係が希薄になりつつあり、技術革新がイノベーションに結びつかない原因の一つと考えている。経済効果は経済学的考察と合わせて、数理モデルによる評価や予測も重要。研究開発にあたって企画段階から協働する。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 2 ・生体材料、医療機器の開発・構造物の強度診断と補修(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 3 学際領域のなかから、イノベーションにつながる研究成果が生まれる可能性が高いと考えるため。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 4 我が国は、研究の高度化、専門化が進んだが、俯瞰的な研究を連携・統合する力量が劣る。したがって、部品や材料は強いがシステム構築力は弱かった。計算機科学に基づくライフイノベーションの創成と、得意な材料分野をさらに強化するために計算機科学をもっと駆使したい。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 5 社会の課題は、単に1分野のみで解決できるものではなく、異分野融合により初めて解が見いだされることが多い。それは各分野では不可能と思われることが、融合・連携で可能となることによる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 6 Chemical Biology等の化学と生命科学の融合分野は国際的に最もホットな分野の一つであり、新規産業への貢献度も大きい。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 7 ライフサイエンス分野の科学技術の進展と事業化の加速が期待できる(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 8 生物学および生命科学は、自然科学の中でも本来複合科学分野である。しかし、分子生物学、ゲノム科学の進歩とともに均一化され、理学系、医学系、農学系を問わず、研究内容と技術は収斂されてしまい、差異性がなくなってしまった。これからは、グリーンイノベーションに見られるように、環境科学に地球規模のイノベーションの創出が求められている。これまで結びつきが弱かった生物・生命科学と土木工学は、「環境にやさしいサステイナブル社会の形成」に期待がもてる有効な組み合わせだと考えられる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 9 電気・電子工学の中でもエネルギー分野においては、環境に配慮した取組が必須となると思われる。また生物学との融合・連携の必要性については、人工光合成を念頭に置くと生物学特に植物の研究に基づいた発想が求められると考えられる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 10 21世紀の今、未踏分野である生命科学へ分野横断的な、換言すれば骨太の物理・化学・電子・数学・医学専門知識を有する人材が集まり課題に取り組むフェーズである。新たな視点に立った成果がイノベーションを産む。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 11 ・今後の超高齢化社会に向け、海外に対し我が国における医療技術の遅れの解消に対処するため、医療機器、機能性食品などの開発が求められ、その場合の融合・連携が不可欠と考える。臨床医学では、工医学を活用して、熱流体シミュレーション、計測・診断、画像処理・解析などの益々の進展が望まれ、加えて、在宅医療や、震災時の医療では人工呼吸器、AED、人工透析などの可搬式の医療機器が要求される。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 12 単一の科学技術分野のみでイノベーションの創出には限界があるため、医学を中心とした周辺領域(食をはじめとする農業科学分野、地球環境等の保全を目指した環境科学分野)を含めた一体的な研究の推進により、それぞれの科学分野の進展、イノベーションの創出が図られるのではない。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 13 経営学は従来から経済学、社会学等の社会科学と密接な関係を持ってきたが、様々な分野で学問間の融合が進んでいる。しかし、諸科学が融合していく段階で安易な工学的な解決策が提示されることで、企業の競争力が削がれてしまう場面が出てきている。諸科学との連携を確実なものとするためにも「計算機科学」の成果によるより大量データの処理を身近なものとして意思決定を容易にすることが求められる。また、最新の生命科学の成果によって「働く」ことと生活の関係を見直す契機を提示することが望まれる。強いストレスやグローバルな環境で働く状況を積極的に調査することが必要とされるだろう。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 14 グリーンイノベーション及びライフイノベーションを競争的かつ効率的に推進し、その成果を広く社会に還元するため。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 15 ・地球環境の持続可能性を考慮しつつ、エネルギー問題を解決するために、再生可能エネルギーを開発・普及させる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 16 目的のない融合は意味がない。融合は目的に応じて柔軟に行われるべき。結果的に特定分野間の結びつきが強くなることもあるとしても、それは結果論。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 17 技術進歩を社会改革のために応用していくためには、限られた資源の効率的な配分が必要であり、そのためには経済学的な知見および現在社会において制度化を図る上で必要な知見を提供してくれる分野とのコラボレーションが必要(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 18 相乗効果で新たな研究・開発が進む。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 19 生活支援サービスロボットの実用化には、人とロボットが共存する社会はどうあるべきかといった社会学と工学の融合が今後大変重要になる(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 20 課題を解決するためには、新たな技術開発が必要となり、それが独自性があれば、さらに優れた成果となる。そのためには多くの異分野が融合した学際性に富んだ連携研究が必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 21 社会ニーズをしっかりと取り入れた研究、イノベーションの重要性(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 22 ・計算機科学:シミュレーションによって、実験が困難な現象の解明等に力を発揮する・環境科学:グリーンイノベーションに対する材料工学の貢献に期待・生物工学/生体工学:ライフイノベーションに対する材料工学の貢献に期待(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 23 日本は要素技術に優れているがiPhoneのようなものを作れない。医療機器に関しても同様である。医療の現場で必要だけでなく、革新的なもの作りをコーディネートできる研究者が日本には育っていない。医学だけでなく、物理学、化学にも知識を持った、学問領域を超えた研究者を育てることによって、現場のニーズに合った革新的なアイデアが生まれ、人件費が安いで勝る国にはまわりのできないものが作れるはずである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 24 分子生物学の誕生と初期の発展史は、既製学問体系が見落としていた本質的テーマの発掘が、当該学問分野外の研究者の参入によって初めて行われることを明確に示した。この歴史は特に脳科学などで繰り返されるはずである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 25 グリーンイノベーション関係する研究開発では、物理工学と化学工学の知識が必要とされており、これらの融合により、大幅な省エネに繋がる材料やシステムの開発が期待される。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 26 問題解決型でシステム構築を行うためには融合・提携が不可欠(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 27 異分野の情報を的確に評価できる能力は、独創的な研究を実践してきた人には、作り上げられてくる力である。こうした人材を十分に活用して真の国際的コディネーターを作り上げる事が日本のイノベーション研究を進展させる道であると信ずる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 28 環境に関しては、地球規模の大きな課題となっており、化学と環境科学の融合・連携は必要と考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 29 社会的な日本の将来に関わる課題についての融合、連携、個人ベースの融合、連携のいずれも大切。いずれにしても日本での真の連携が成立するケースは低い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 30 日本のエネルギーの安定確保、地球環境の維持などが期待できる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 31 開発の段階で市場を意識することで知識財産の商品化が達成できると思われる。(R&DではなくR&BDが必要)(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 32 ライフイノベーション領域には、医学・生体工学と材料工学の協働により解決可能な課題がまだ多く有ると考えている。また、特にグリーンイノベーションで期待される小型・軽量・低廉な各種デバイスや部材に、材料工学の果たす役割は大きいと考えている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 33 ブレークスルーとなる大きな成果は組織的・横断的に狙うべきである。個人レベルでは個々の専門分野に対して、比較的、論文を書くのが容易な小さな成果に係わる研究を無視できない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 34 選択分野は、対象分野の領域外を、システムによる制御技術で補完し相乗効果が期待できると考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 35 ・機械と電気・電子工学はもともとメカトロニクス分野として発展している。これの強化は日本産業の強みとなる。・環境科学との融合・連携によるエネルギー・環境問題への対応は喫緊の課題である。・医学との連携は高齢化社会への対応に必要であり、輸入に頼っている医療機器の国内開発が重要と思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 36 電気・電子工学分野では、独創的なセンシング技術の研究を行っている。この技術をビルや橋などの社会基盤に適用することにより、その活用年数を延ばすことが可能となる。使い捨てからメンテナンス重視に舵を切った現代社会において、このような痛みのわかる構造物を実現することにより、新たな産業とイノベーション創出が実現できる。農業科学や環境科学においても同様の貢献が考えられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 37 社会のニーズは異分野の融合によって形成される機械システムとそれが創造する社会インフラであるから(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 38 異なる分野でも、形を変えて、同じような原理で動いているものが多い。それぞれの分野の発展のためにも、また、1+1=3が生まれるためにも、融合・連携は必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 39 少子化はもとより高齢化は日本社会が避けえない事象であることを認識し、そうした社会を安定に維持するための科学技術を創出する必要があるから。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 40 電気・情報技術は幅広い基礎分野であり、今後、生命、医学、環境等へのさらなる積極的な参画が必要であり、そのためには、相互に技術情報などの交流が必要である。生命、医学、環境分野は、曖昧さや不確かさが多く、これらをかき論理的に取り扱えるかがキープポイントかと思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 41 計算科学と実験科学の融合・活用により、従来の実験科学に偏重していたアプローチでは実現することが出来なかった研究開発の効率化(スピード、コスト、エネルギー)の壁を取り除くことができる。例えば、構造ベース創薬。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 42 計算機科学は随分と進歩してきたと思われるが、計算機科学を専門とする方の中には「科学のための新たな手法」に重きを置いている方が多いように感じる。もう少し材料科学などに応用することに目を向けること、それも重要な科学であるとの認識を広めるべきである。まさにロケットが目標の惑星にたどり着くのも重要な科学の成果であるはずなのだが、「これは科学ではない」との認識をしている科学者がいるのも事実のようである。また、材料科学は環境とは切り離せない分野であり、回収などを含めた環境を守る科学は重要である。さらに材料の特性を生かした機械加工なども考え、より広い観点からの開発が必要ではないだろうか。さらには行政との連携も必要ではないだろうか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 43 地域社会が直面する多くの課題に多様な分野の研究者が融合・連携することで、課題解決の克服に貢献し得るものと考え、典型例として、電動車両(EV)の技術開発の進展、製品普及の拡大に伴う社会への影響—地域社会、人の行動、エネルギー需給等—について、学際的な融合により、学からの知見の提供と先取りで高ぜられるべき政策提言が可能となる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 44 重要機械構造物たとえば原子力発電所及び高圧ガス貯蔵容器などに津波が及んだ時の安全性確保のために、土木工学の津波現象研究者と機械工学者の連携による安全安心の確保が可能。さらに機械工学の自動車技術と医学の脳現象研究者の組み合わせによる、自動車運転時の科学、たとえば居眠り等の現象解明と防止対策が可能となる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 45 一般論として、学問全体は、人間の生活を豊かに、文化的にするためのものであり、文系、理系と分けてしまうところに、無理があると考えている。融合というよりは、学問の原点に戻る、という表現の方が正しいと思う。科学技術の発展というよりは、理系に偏っている現状を、文系の観点も入れて再検討する、再発見することが重要と考えられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 46 業際にこそ、イノベーションがある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 47 融合・連携を進めることで、解決できる課題が多くなり、解決へのあるいは目標への時間が短縮されることが期待される。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 48 環境、医療、消防、農業などの分野は、学問の境界領域であり、さまざまな分野の研究者が連携をとる必要がある。このような領域で、リーダーシップをとることができるのは、元来、ユニットを組み合わせることで学問体系を形成してきた「化学工学」的発想が有効であると考えられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 49 融合・連携は大事ですが、それ以前に固有の専門知識(学力)を持った学生を育てる事自体が、怪しくなりつつあります。これは大変な問題です。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 50 化学、生物・生命科学を食品科学に応用することで、食糧危機や、災害時の食糧不足に対応できる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 51 医療機器のイノベーション(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 52 21世紀になお起こる問題は飢餓と戦争である。それに対処するのが、5. 農業科学、7. 医学、19. 哲学 であると考えている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 53 難病克服、医療経済の破綻への対策、健康年齢の延長による医療費抑制など、連携により実現され得る課題が認められる(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 54 生物に習う省エネルギー生産システム・生活様式の確立。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 55 化学と生命科学や医学の接点を考えると「創薬科学」分野が重要になる。創薬科学が発展すればライフイノベーションに大きく貢献することが期待される。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 56 ロボットやメカトロニクスシステムに関して、多様な環境・作業に対する高度な適応能力(インテリジェンス)、環境や人に対する高い親和性を付与するために上記の分野との融合・連携が必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 57 国民の健康維持を考えると、今までの治療中心の考え方から、予防医学へのシフトが重要である。そのためには、今までは異なる連携が必要である。一般的に健康維持に対する興味(関心)は低いので、いかにして関心を高めるかを、心理学的に研究する必要があると考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 58 基礎研究と応用研究の融合で一般にエネルギーを大量に消費する化学製品製造(精製)方法のイノベーション(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 59 医学との連携は常識的な範囲だが、iPS細胞を見ても、遺伝子やゲノム情報といった基礎的な研究が直接医学に応用できる基盤ができつつあることから、現状ではまだまだ基礎と思える研究が今後医療に直接関わるものになる可能性は高い。電波・通信は、ITとして日本の重要な産業になっている分野であるが、それと上記の医学・生物学の連携は日本にとって大きな強みとなる。医療データの共有や遠隔手術などでの通信、電磁波の生体への影響評価、手術器具や薬の電子管理と病院内での電磁波のコントロール等々、基礎的生物学と直接・間接に関わる連携だと考えている。材料は、生体を模倣した材料、そして、微細加工や表面処理による細胞と基質との相互作用など、樹脂や金属などの固い材料を生体に応用する技術は、細胞培養などのレベルで今後も重要になると考えられる。例えば、血清を含まない培地でも十分に細胞が増殖するシャーレなどが材料や表面加工で実現されれば、危険の少ない移植用の細胞培養が容易になる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 電気応用分野の拡大に伴って、あらゆる機械が電気制御される。その電気機械はあらゆる分野に利用される。安全・安心の社会の実現には、異なる分野の知識が必要となる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 医療特に医師にとって臨床業務以外となっている現状では、融合しても効果は薄い。医療サイドが本業で参加でき(評価され)、インセンティブがあれば多くは解決する(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 先の問にある専門分野は、19世紀から20世紀にかけて細分化してきたものである。現在も、多くの専門分野でさらなる細分化が進んでいる。融合・連携とは、細分化とは逆に、統合化によってもたらされるものであろう。それは単なる区分けの変更を意味しない。現在のそれぞれの専門分野を縦糸にととると、横糸によって、紡がねばならない時代に入っていると認識すべきである。例えば、社会的に解決すべき課題として、防災・減災を考えると、これに係わる研究活動・内容は、自然科学から社会科学、人文科学まで多岐にわたる。統合化なくして、課題の解決に積極的に貢献できないのは自明に映るであろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 高齢化が進む中で、安全・安心な暮らしを作るための情報工学や福祉工学の発展が期待される。一方、原子力問題などにおいても、社会の合意を取り付けていく技術と社会学の融合が必要である。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 64 今後のイノベーションを考える上で、急成長する技術領域や変化する社会動向を適切に把握した上で判断することは必須である。しかし、そのためには、膨大な量の情報を分析する情報科学と、社会科学の知見を組み合わせ活用しないと、社会的・経済的に有用な知見は得られない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 単なる計量から理論に基づいた分析へと転換することが期待できる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 病態のより深い理解による優れた創薬標的の選出(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 切り口を変えることによって、さまざまな角度、分野による技術が必要で、これらを融合することにより新しいものが生み出される可能性を秘めている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 今後の最重要課題である高齢化に対応するためには、医学に最新の工学を融合させることが必要(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 医学、生物工学など機械工学などと融合することにより、医療機器等の開発のみならず、当該分野に必要な分析・計測機器などの発展に寄与し、工学の進展に繋がると考える。これまでの革新的なイノベーションは、革新的な機器が開発されたことに基づくものも多く、これは科学というより技術に起因することが大きい。その上で機械工学の技術要素はイノベーションにとって不可欠である。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 今後より深刻になる高齢社会における医療ニーズや今後より必要性が増す医療機器の小型化、高精度化、汎用性の拡大などを考慮した場合、異分野との融合や連携は絶対的に必要不可欠である(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 分野間の相乗効果(見えなかったものが見えるようになる)、予想外の展開につながる(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 72 資源の無い我が国において、エネルギーの安全な確保は将来の死活問題となる。世界の科学立国リーダーとして模範を示すためには、世界を巻き込んでエネルギー革命を行う必要がある。そのために必要なのは、真に必要とされる社会の在り方、健全な経済の在り方、そして電力の確保が必要である。(大学,その他,男性)
- 73 専門分野間の融合・連携を図ることで、他の国に見られない技術力を活かした信頼性の高い製品開発が期待できる。(大学,その他,男性)
- 74 国際的に日本が牽引力となりうる分野であることから。(大学,その他,男性)
- 75 同質集団の発想では発展性がない。異分野の知識にふれてこそ新しい発想が生まれる。(大学,その他,男性)
- 76 産学連携を通じて新しいイノベーションを創出するためには、その間に第3の視点を介在させる必要性が大きい。即ち他分野が融合することで社会的な課題を把握し、それを解決するためのテーマ設定及び出口をイメージしながら、適切な産学連携体制をプロデュースすることが可能となる。(大学,その他,女性)
- 77 いずれの分野においても、複雑な体系をしており極めて多くの情報を合理的に処理する必要がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 投資対効果が最もおおきな分野は通常学際領域にあると言える。学問が細分化しすぎ、ある領域の成果が他の分野で全く生かしていない状況は多い。とりわけ、ITはそれを積極的に活用している分野の伸びが大きい。殻にこもる研究ではもはや立ち行かなくなっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 79 科学技術の進展、科学技術を取り巻く環境の変化はここにきて非常に早く、しかも複雑になっており、既存の枠組みにとらわれた研究では対応できない状況が生じている。卒業生にとっても自分の所属以外の異分野を経験しておくことは、その人の将来に向けて大変重要である。ただし、融合はすぐには成果が出ない場合も多い。近々の成果を求めるのではなく、まず融合する姿勢を大切にす施策が重要に思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 最先端の計算機科学およびその基礎となる数学を導入することが、我々の分野の発展を決定づける。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 私は数学を専門としているが、現代の数学がどのような研究を行っているかを他分野の研究者に説明する機会、他分野で現実何が問題になっているかを知る機会、必ずしも多くない。そのような交流からは問題の解決の糸口が生まれてくる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 新技術の社会導入効果の予測のために融合が必要である。たとえば超小型EVは、高齢者には便利だが、速度が遅いため、他の高速車両のドライブには邪魔である。従来の工学に、心理、社会、経済が融合すれば、新技術の社会受容性の予測が可能となる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 トップダウンの融合、連携は、偽装結婚を生むだけ。ボトムアップ型の融合、連携を促す仕組み作り、予算配分が重要。課題解決型のテーマが多すぎるために、トップダウン型が蔓延している。我が国の行く末を決めるのは、問題発掘型研究、問題発掘型人材の育成に掛かっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 新たなイノベーションを生み出すためには、既存の分野を俯瞰的に見る視点を養う必要があるから(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 CO2削減問題を解決するには、大規模にCO2を排出する産業関連企業から大学への基礎研究への物的人的協力が必要である。エネルギー問題の解決に向けて必要な次世代研究課題(例えば、微細藻類による油脂生産)を推進する為には、企業の研究者と大学の研究者の連携が重要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 研究者は、比較的単調なサイクルの中で研究企画および成果発信を繰り返しており、どうしても重箱の隅をつつく研究に陥りがちである。また現行の論文数を重視する評価方法も問題である。このようなタコ壺状況を打破するためには、他分野と融合が有効であろう。異なった背景を持つ研究者同士が接触すれば、論理構築および実験手法の点で選択肢が大幅に広がる。イノベーションにつながるかどうかは、研究とは異なった要因に左右されるので一概に言えないが、新しい融合分野の発展が、その後のイノベーションの契機となる例は、生命科学の領域ではよく目にする。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- より高いレベルの基礎研究を推進するため、あらたな学問の枠組みを作るため、枠組みの改変・再構築を目指すため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 固体物理は物質の合成と物性の理論的な理解が重要である。物質合成においては先進的な化学の技術と、物性の理論的な理解には計算機による高度なシミュレーションの導入が重要となる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 多視点からの観測を可能とすることで、異分野研究者間の相互の理解につながり、結果的にイノベーションの創出が実現される。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 融合・連携を進めると、研究の視点および応用展開の出口が広がり、独創的な科学技術の開発や、応用技術の開発につながるものと考えられる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究分野の細分化が進む状況において、他分野との融合・連携が進まない限りイノベーションは生まれない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 特定の研究分野にとらわれない分野横断型の研究融合が環境問題、医療などの国が直面している問題に取り組むために必要である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 融合・連携の必要性は、技術経営・政策科学分野の数多の先行研究により明らかになっている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- ある分野では当たり前のように用いられている技術や知識が、他の分野では十分に活用されていない事例は多いと思います。基礎科学を進める上での技術革新の必要性は改めて指摘することではありませんが、問題点や先進性を他の視点から見ることで、発展の可能性がより広がると考えられます。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 生物工学の観点からでは、やはり材料工学との融合は不可欠であり、疾患治療へ貢献できる新たな生物・生体材料の創製には、各研究領域(特に医学,工学,基礎生物等)の研究者及び民間企業との強い融合がないと進展できない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 細胞では多種多様な化学反応が同時に共鳴しながら進む、多細胞生物はこのような細胞が協調して働くことで存在している。したがって、数学モデルを用いたシミュレーションと化学の視点は生命科学の進歩には必須で、成果を社会に還元する最も効果的な方法は医学であると思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 近年では、生物現象を数学的に記述する必要性が高くなって来た。連携することで、微分方程式だけでなく、生命科学を記述する新しい数学が産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)
- 異分野融合なくしてイノベーションはありえない。異分野の融合、連携により、トライボロジーのような、もとより学際的分野である科学技術は必ず発展が期待される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 医療・環境/資源などにおけるイノベーションのためには、多様な学問分野をまたがる技術や制度が必要である。旧来の学問分野の枠内で研究開発等を進めても、社会の中で真に機能しうるようなイノベーションに結びつけることは困難である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 機械工学および電気・電子工学:飛躍的なイノベーションと高効率化の二つの効果があるといえる。前者は、新規材料の発明による機械や電子部品の大幅な改革(構造や性能)であり、後者は既存の機械の効率(性能)の上昇である。化学工学:素材開発における元素の選択は材料屋が得意とするところではあるが、製造プロセスの最適化には化学工学が必要になる場合がある。同じ成分でも、製造プロセスの開発がイノベーションにつながることもある。また、製品化における課題として、生産性の向上があり、そこにおいても化学反応が重要になる場合がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- ミクロとマクロの視点の融合(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 将来の計算機科学分野の発展のために、複雑かつ動的なシステムである生物に学ぶこと自体に意味がある。それに加えて、先鋭化(=タコ壺化)しつつある情報科学分野において、学問分野のタコ壺化、人の思考過程におけるタコ壺化を脱するための有効な手法である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 資源とエネルギー、特にエネルギーは技術開発とともに社会システムや政策が重要になるから(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 材料工学は元々、複数の分野の融合が不可欠であった。材料の範囲は、金属、セラミックス、高分子と多岐に渡り、加えて、それぞれの材料分野で他の分野との融合なくして、材料の飛躍的な発展は覚束ない。また、材料分野間での融合が、ハイブリッド材料を生み出すなど、融合・連携は不可欠の要素である。さらに、社会科学的な分野との連携は、安全・安心社会を築く上で不可欠である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 都市工学は元々工学と人文科学の融合連携を図って生まれた分野で、都市の多面的な側面を分析する理論、手法が生まれてきた。社会の新しい需要は多様な分野の融合連携で把握でき、解決に向け対応を展開することが可能である。具体的には、低炭素都市をめざした都市工学の新たな理論や手法は、電気・電子や機械工学と土木工学・建築学等が連携することで工学的には可能であり、更に環境科学や社会学等と連携融合することで、新たな展開が期待される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 生命科学分野では最先端の技術が求められているが、それを開発するためには融合・連携は必須である。我が国はこれまで、異種融合が得意(産学連携もその一例)で、その結果として生命科学分野で用いられている先端機器はほぼ外国製である。21世紀の基幹産業の一つと目されている分野を戦略的に進めるためには、真の連携を促進するフレームワークの構築が必須である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 工学全般に、ものづくり以外の幅広い分野への貢献が期待できる、我が国の高い科学技術の基盤や人材が十分に活かされていないと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 例えばものづくりを考えた場合、従来のマクロな視点だけでなく材料そのものの創成や微視的な挙動などマルチスケールの捉え方の重要性が増しており、それによりブレークスルーが期待されている。このように、これまで対象とするスケールが異なるために相容れなかった研究分野間でもその垣根を越える下地ができてきたと思われ、これまでにない全く新しい展開が期待できる。例えばものづくりで考えると、これまでは”既存の素材をどう加工するか”という視点だったが、融合が進むことで”特定の加工に適した素材の創成”が加速度的に進むことが期待される。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 地球上最大のバイオマスである木質資源が、材料として有効利用されていない。そもそも研究対象に入っていない気がする。人類は豊富にある材料から使用するしかない。無尽蔵にあるものを、無用の長物と思わず、有効利用する。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- レーザーとプラズマを用いた新エネルギーの創成や、材料やデバイス開発の基礎研究、生物・生命科学分野における新しい検査・診断技術の提供が期待される。レーザーとプラズマを用いた新エネルギーが環境に与える影響についても調査が必要と考えている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 111 情報科学技術の出口として、今後は計算機単体ではなく、さまざまな社会性の高い応用分野と連携すべきと考えるため。(大学,第1G,工学,主任  
研究員・准教授クラス,男性)
- 112 自給率の向上やバイオマスエネルギーの利用率向上など、農業や水産業に関する問題が非常に多い。これらの1次産業に関連する技術開発  
が重要と考えるため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 113 分野が成熟している場合には2つの道があり、1つはさらに成長させる、2つめは融合させ分野間の学術領域を発掘する。大量に人、物、資金を投  
入できるときは成熟していても分野をさらに成長させるべきで、それができないときは比較的簡単に成果の得られる融合をはかるべきだともい  
います。いまは国力が減衰してきているので、2つめの融合でしばらく耐えるしかないのだと思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 課題に対して、見方が変わると、解決方法がすぐに思いつく可能性もあるので、関連の浅い分野同士の連携による新しい研究テーマの創出は  
重要であると考えます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 115 農林水産業に自動化・IT化による革新を起こす。アメリカ本土からイラクの無人戦闘機を操縦する時代である。都心のエアコンの効いたオフィス  
で、過疎による耕作放棄地での農作業、遠洋のマグロ漁船操作ができれば、国土・領海を保全し、雇用も生まれ、食料自給率も上がる。(大学,第1  
G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 116 社会的な課題はさまざまな要素が複雑に関連しており、その解決は単独の分野だけでは困難であることから異分野・多分野の融合・連携がど  
うしても必要。また、融合・連携により思考の硬直化を防ぎ、より幅広い知識を得ることで、自分の専門分野においても新たな視点から課題に取り  
組むことができると考えます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 117 細分化された現代の科学技術の再構築のために、融合・連携が必要である。例えば物質科学的な視点や手法を用いて生体や化学の研究を進  
めることで、現代の問題(高齢化や環境問題など)に即した新しい分野を創出することができると考える。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男  
性)
- 118 今後5年から10年間に、電気エネルギーに関する技術力が、国として非常に重要なものとなると考えている。既に材料工学は電気・電子工  
学と多くの連携をしている。今後も、環境負荷を低減させる事が期待されている金属材料に基づく演算素子等、ポーラス金属を用いた冷却機構  
等の開発を進めて行くべきであると考えている。また、医療と材料学との融合も、今後の高齢化社会を見据えると、欠かす事はできないと  
考えている。いずれにおいても、材料工学、冶金工学的立場からの研究を進める事で、より高性能なもの、より低コストなものを作製できる。このため、上記分  
野と材料学・冶金学とを融合する事により社会的ニーズに合致した研究を進める事ができると考えている。(大学,第1G,工学,研究員・助教ク  
ラス,男性)
- 119 異分野の融合、連携により新たなアイデアが生まれるため、これまでにない技術創生を期待できるため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男  
性)
- 120 計算機科学は社会の礎になる学問分野だと思う。その応用先としては農業、医学、環境が考えられる。計算機科学を利用することにより、より  
効率の良い農業、より安全な農業が展開できるようになるのではないだろうか。医学や環境についても同じで、計算機科学分野の成果を用い  
ることで、人間がより安全に、快適に暮らせるようになると思う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 121 昨今の環境問題等は、単独の分野での解決が困難であり、他分野との融合・連携が不可欠である。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 122 低コスト、高付加価値材料の創製。コスト競争にさらされない製造手法(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 123 異分野融合の横の連携がとく重要視されるが、同分野の基礎・応用・実用研究の縦の連携も重要であると考えます。縦連携ではとく具体的な  
出口成果が強調されがちであるが、有機的な連携をどのように確立していくか、の問題であろう。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 農学は、もともとあらゆる科学を包含した複合的な研究分野であり、それによって農業の生産効率向上と環境負荷低減の両立を図ってきた。しかし、  
最先端の技術と知識をつねに農学の内部に擁しているとは限らない。常に工学、理学、医学、および人文社会科学の専門家との連携・協力を  
行い、新たな技術革新の種を取り込む必要がある。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 125 農業科学はとりまおさず生物・生命科学を基盤として作物の改良と、環境科学を基盤とした持続可能な農業を目指す。(大学,第1G,農学,部  
長・教授等クラス,男性)
- 126 石油に依存した社会構造の限界が訪れ、再生可能資源の循環利用に社会構造を変化させる必要がある。これには、学問の融合、産業の融合を  
介した新しい産業構造、学問体系の創成が必要である。この変革は、日本が国際競争力をもつ上での要となる。(大学,第1G,農学,部長・教授等ク  
ラス,男性)
- 127 農業科学における未解決課題の中には、研究機器の技術的な進歩によって解決できるものが少なくない。そのため、農業科学分野のニーズを  
把握している機械工学の専門家の協力が必要である。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 新技術による新品種育成の加速化、新規化合物による作物の生長制御、耐病性、耐虫性、耐ストレス性の賦与(大学,第1G,農学,主任研究員・准  
教授クラス,女性)
- 129 スーパーコンピューターなどの大型計算機器よりも小さな規模の計算等が生命系では非常に弱い。今後、総合的かつ網羅的な研究を進めるた  
めには、数学・工学のスタンスが重要と考えられる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 130 基礎的研究が評価されるのは、形にしてその成果を社会に還元することだと考えている。現在の仕事は、ひとつが医学への応用であり、またそれ  
を目指すためには、新しい装置の開発なども含まれることになる。一つの仕事にこだわるだけでなく、融合や連携を進めていくことで、新たな世  
の中のニーズを知ることも可能になるだろうし、それによる研究展開の可能性も生まれるため、正のサイクルを形成することができると考えている。(大  
学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 131 生物工学との連携によって、例えば全く新しい技術によりこれまで見えなかった昆虫の機能・構造が明らかになり、そこから得られた知見が生物  
工学・物質材料学にフィードバックされるといふ双方向の利点が見えてきた。現在、農業科学、特に農芸化学の分野では研究室に特化した研  
究が主流である。民間企業などとの技術連携が進む一方で、食料生産現場との距離は広がる一方であるように感じる。環境科学・社会学と結び  
つきは、農業科学が解決すべき課題を見出す場となるだけでなく、本当の意味で実用的な(費用対効果、環境負荷なども含めて)技術の開発に  
不可欠である。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 132 異聞や融合により、新しい視点が生み出ることが重要。単一分野での研究推進は、同じようなアプローチで進めている研究者も多く、独創的な視  
点で展開することが難しい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 133 人工臓器が今後必要とされるが、生体材料の開発のためには、生体工学、材料工学と医学の連携が必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等  
クラス,男性)
- 134 iPS細胞と再生医療の関係に代表されるように、生命科学の発見が医療の進歩に貢献する可能性が大きい。ゲノムに関するデータが急速に集  
まっていること、生命現象を定量的に理解しようとする試みがなされているので、生命科学と計算機科学の連携が重要になると思われる。(大学,  
第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 生命科学の基礎研究が、医療に応用されれば、病気の克服につながる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 136 現在、海外からの輸入に依存している医療機器について、他分野との融合・連携により新しい日本発の医療機器開発が期待される。(大学,第1  
G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 137 Mooreの法則のように定量化することは困難だが、既存の学問体系・技術は、今や約5年～10年くらいのサイクルで陳腐化していく、ということは、既存の学問を実践するだけでは、このギャップを埋め続けていくことは到底不可能であり、そこを克服するためには、他分野との連携・融合が不可欠である。しかし連携・融合それ自体によって、新たな価値やイノベーションが「自動的」に生まれるわけではない。絶対不可欠だが、決して十分ではない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 新たな視点からの研究テーマの立案,新しい発想に基づく技術開発に繋がることが期待できる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 計算機科学による情報処理は,複雑な生命現象の本質を見極める上で重要であり,その融合により新たな疾患治療法が見いだせる可能性がある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 生物・生命科学との融合・連携は当然,医学における革新的な発見にとって重要であり,また疾患の治療や予防にイノベーションを引き起こすことが考えられる。生体工学/生体工学も再生医療などの発展に重要な役割をもつ。数学との融合・連携は生命現象を客観的に捉え,これまでにない情報を生み出す可能性が期待できる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 新規の生物学的アッセイ法の確立が化学分野との連携によって行われることはまれではない。また計算機科学は膨大なDNA情報を処理するために今後ますます生命科学分野との連携が期待されている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 健康寿命の延伸に向けて,基礎と臨床の橋渡し研究をシームレスに実施できる体制を構築するために,医歯薬連携,医工薬連携を積極的に進める必要がある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 医学における疾患の病態の解明には,生物・生命科学との融合・連携が必要不可欠であり,また,新たな治療薬の開発には化学工学との融合・連携が必要不可欠である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 144 生命科学を進展させるにあたって,工学系研究者から先端技術の提供を受ける事ができれば,従来の常識を越える実験の実施が可能となり,飛躍的に新しい知見を得ることが出来るようになる可能性がある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 145 イノベーションをもたらす融合・連携とは単なるビジネスではなく,連携する個人レベルのパーソナリティーが尊重されなくてはならない。業務体系,予算執行など個人のパーソナリティーが束縛無く能力を発揮出来る業態レベルの環境整備が必要だ。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 146 実験科学者が扱うデータが複雑化かつ増大するにつれて,数理モデルや計算機の活用なしでは解釈が難しくなりつつある。また,世界経済の発達に伴い,医学的課題の解決に対する社会的要請が強まると考えられる。分野融合の研究により,このような情勢変化に対応することができる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 147 各分野で独自に培われた技術が,他分野における技術革新につながる。私の研究分野では,組織再生療法の開発において幹細胞の足場となるスキャフォールド開発は急務と考えられているが,それには生体工学の技術が必須である。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 148 現在のような生物材料に加えて,新規工学デバイスが加われば診断・治療技術の向上が期待される。また,生命科学の現象を数学で表わすことができ,スバコン技術と組み合わせればパーチャルヒューマンを構築することができ,医薬品の効果・効能や治療方法のシミュレーションが可能となる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 149 基礎研究の成果だけではなかなか社会の発展に貢献できない。より社会に直結した融合領域の研究成果が必要。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 150 疾患の原因究明でも,ゲノム解析などコンピュータを必要とする解析が増えており,数学や計算機科学と医学の融合が期待される。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 151 治療を主体とする現在の医学ではメタボリックシンドロームをはじめとする生活習慣病を克服することはできない。もともと食の持つ栄養機能や健康調節機能を研究して,疾病を未然に防ぐ予防医学を確立する必要がある。現在社会問題になっている医療費の削減もこれによって解消が期待できる。融合・連携が必要な理由は,現在の医学は食や健康食品を軽視する風潮があり,現在の医学の延長線上に予防医学を期待するのは困難である。そこで,医療経済学的な視点も入れて,食と医と経済の連携による予防医学の確立が必要であり,これによって世界のヘルスイノベーションが期待できる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 課題解決のために多彩な領域の知識,技術を必要とするため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 工学技術を活用した過疎高齢化の対策,住み直しの新モデル,グリーンエネルギーの新技術革新と持続可能社会の構築が望まれる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 化石燃料,原子力以外の「energy source」としてバイオマスの有効利用が急務。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 155 医学と農学の連携については現在,ほとんど行われていない。「食同源」という言葉があるように,食を医学,特に予防医学の側面から科学的に解明することは超高齢化社会にとって極めて重要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 ロボット外科,介護,公衆衛生(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 157 計算機科学(情報学)の分野としての特性による。すべての分野に関係し,連携しながら進められない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 158 単独領域における研究では,現代のような複雑な社会環境に対し複合的にアプローチすることが困難になっている。そこで,融合・連携を図ることで,総合的に広い視点から社会的な課題の解決にアプローチすることが可能となり,特定領域の研究に対してその整合性や,社会にもたらす影響を総合的に判断することが可能になると考えられる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 159 理系,医系の研究者と経済学の分野の研究者が連携することにより,社会の仕組みや経済的,経営的観点からの評価が加えられ,シーズの提供から一歩進んで,ニーズ解決の具体策として,実現性の高い提案につながることを期待される。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 160 法と生命科学,環境科学の連携は,例えば食,化学物質との連関において健康,安心・安全の確保に必要。医との連携においても例えば再生医療の早期臨床応用に必須。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 161 生物・生命科学等の分野では数理モデルがまだ十分に立てられていないので,数学分野と協働することによって数理モデルを定式化できれば,現在よりも効率的に研究が進むことが期待され,イノベーションにも繋がることが期待されます。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 162 新しいエレクトロニクス分野を開拓すべきと考えるので,化学-物理-情報-電気-電子-生物-医学などが融合して開発を進めるのがよい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 163 6,11:医学研究を充実させる為には,広く生物学の基礎研究と強い連携を図る事は不可欠である。1:次世代シーケンサーなど,高度な解析技術を必要とする機器が中心的役割を果たすようになりつつあるため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 164 動いている生体内の遺伝子発現など,スケールの異なる現象間の発見と,それによる医療イノベーション(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 165 環境という幅広いテーマを扱うため,単独では様々な問題の解決にはつながらないため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 166 例えば,数学,物理学,化学との融合・連携により,基礎生命科学は大きな発展を遂げた。ここでの成果は,今後,農学,医学,生体工学,心理学等との連携により,人の生活に直結する応用科学の発展に大きく寄与するに違いない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 167 エネルギー問題は多面的な要素があり、異分野の融合・連携が必要である。新エネルギー技術と温暖化防止の技術の進展が期待される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 例えば化学分野と医学分野が融合・連携することによって、医学における諸問題(体内画像の診断の精密化やガン細胞の選択的治療等)を分子レベルで解明し、より精度や信頼性の高い診断・治療法が開発できるものと思われる。さらに環境科学と連携することによって、より地球や環境に優しい医薬品や機能材料の創製も可能である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 融合・連携は研究のための手段であって、目的ではない。先端を目指す研究ならば融合・連携は、自然と発生するものであるが、それが実際に可能になるのは研究環境にゆとりがあるかどうかによる。即ち、研究環境を充実させれば、おのずと融合・連携が促進される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 地球惑星科学には人類社会の持続的発展に関わる重要な課題が含まれている、そのため社会学分野との連携が必要であると同時に、社会基盤工学的な分野との連携、また生物学的分野との連携が必要と考える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 化学が得意とする個々の分子の解析と機能化だけでは解決できない課題(とくにエネルギー供給と省エネルギー)が顕在化してきたため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 現代社会が当面している課題は、人類の近未来に関わる事柄が多い。自然災害や食料問題、再生可能エネルギーなどを挙げるとこの事が分かる。単一の分野だけでは解決が難しい複雑な課題を解決するためには、他分野との融合や連携が不可欠であり、新しい価値観の基に進展と革新を追求することになると考えられる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 過去から現在に連携が盛んな分野を挙げたまでですが、イノベーション(革新)というものは意外性が命であると思います。予測するのは難しい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 健康科学や省エネルギー分野(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 産業との結びつきを考えると、一分野では終わらない。ただ、研究会等の知的なミキサーでは何も生み出さない。大学と企業が一緒に大学シーズの活用するシステムを作り出すことが必要。(ただし、分野ごとに状況が違うので、一律にall japan体制が最適とは思えない。いろいろの取り組みをしっかりと支援してイノベーションにどうやったらつながるのかをそれぞれが考えてGPを作り上げることが重要。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 多角的な価値観から生まれる新学術領域の創出が期待される(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 融合・連携は新しい概念や予想しなかった成果を生み出すシーズを作るために必要。それがすぐに社会的な問題の解決に結びつくとは思えない。シーズを作り、開花させるために、すぐに成果を求めないで中期的・長期的なスパンですぐに行っていくことが大事だと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 観測を主体として行われている環境科学の分野に対して、化学の視点から現象を解釈することが出来れば、環境保全や環境改善のための科学技術を大きく進展できると思われる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 都市基盤施設、建築物の総合的な評価をおこなうことで、環境破壊の元凶であるスクラップ・アンド・ビルドの抑制につながる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 21世紀に人類が抱える食糧問題、環境問題、人口問題の解決に貢献することが期待される。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 医療や食料問題の解決に貢献することができる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 10,13:新規情報処理デバイスの開発に繋がり、世界的な情報伝送、情報処理速度の向上への要求に答える事が期待される。9:太陽光など自然エネルギーの高効率利用や、高性能な触媒、二次電池開発、省エネルギー技術への展開が期待される。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 触媒化学(化学工学分野)は、経済原則に則って進歩することで、イノベーションに繋がる。また、化学分野においてモデリング等の計算化学が欠かせない要素の一つとなっている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 184 単一分野だけの発想よりも融合によりより独創的、より実用的な発見、発明のチャンスが増えることが期待される。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 185 研究が進んでくると、その分野の(狭い)専門知識だけでは解決できない問題が多く出てくるため。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 186 環境科学の発展において、測定装置の性能向上(検出限界,装置の大きさ他)は不可欠な要素の一つである。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 先の震災による原発の被災により、多くの原発が再起動できずにおり、エネルギー供給のコスト増大が大きな社会的な課題になっている。そこで核融合技術を中心とした新しいエネルギー工学分野と物理分野の融合を、これまで以上に積極的に進めていくことにより、長期的に安価で安定したエネルギー供給が期待できるようになる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 生命科学はゲノム、トランスクリプトームなどの大規模な網羅的解析の時代に入りつつあり、生命科学の実験的分野においてもこれらの情報を有効に活用していくことが必須である。そのために情報学、計算機科学等の分野との連携がいま以上に必要である。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 189 化学と医学・生化学の融合の最も一般的な例は創薬の開発であり、成功すれば経済的な効果も高い。また、iPS細胞関連の化学からのアプローチは始まったばかりである。また、エネルギー問題も国策として考えなければならない。昨今、付加価値の高い農作物・あるいはバイオ燃料に利用可能な作物の生育に向け(例えば安全な農薬の開発などについても)、化学の視点からイノベーションを検討する余地がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 190 端的な例として「環境」をあげられるように、対象を分化して専門化して検討する方向でなく、関連する分野が融合して総合的に検討しなければならない課題が多い。例えば、土木工学の分野でのイノベーションは、材料科学的な革新技術に基づく新規材料の開発に端を発することが多いが、土木構造物は自然環境下に置かれるため、先端技術が環境に対する負荷を検証する必要がある。また、既存施設の維持管理や国際化への対応などマネジメントやビジネスにおける世界的動向と経済手法のマスターは必須と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 医療現場の電子化は急速に進んでいる。しかし、医療情報は個人情報のかたまりであり、デジタル情報の活用はなかなか進んでいない。各医療機関が集積している膨大なデータをスムーズに扱うことが可能になれば、症例の早期発見など、社会的に大きな貢献が見込める技術の開拓が可能であると考えられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 ちがった見方が芽生える(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 計算機科学的な手法を持ち込むことで政治までも含めた効率的な社会システムを構築することが可能になると思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 急速な高齢化社会に向けて医療費を低減し、健康をアシストする技術が必要。若年人口が減るので、介護等でもますますの機械力の活用が必要となる。→工学をモノの生産というパラダイムから、人間生活の質の向上へとシフトする。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)



- 195 東日本震災以降、科学と社会の在り方が問われています。科学の成果を社会に生かすには、受け手である社会の理解が必要です。とくに、科学のいい面だけでなく、限界や不確かさなどによる負の影響を社会的にどう合意形成して受け止めていくかが重要であると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 融合や複合分野を構築する必要はないが、高度な専門知識をもった研究者や技術者が集まり連携することにより、合成化学や化学分析評価の格段の進歩や新たな広がりが期待できる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 産業が発展していくにつれて、従来の枠組みの範囲内では解決できない問題が生じており、それらは単独の科学者・技術者では対応できず、複合分野の融合が不可欠と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 最も優れた理論を分野を横断して取り込むことが、非常に必要となってきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 各専門分野は多様化と細分化が進んでいる一方で、複数の専門のピークとピークの融合はイノベーションにつながる。特にエレクトロニクス分野の材料融合は貴重資源に乏しく、省エネルギーが望まれる我が国では重要と思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 生命科学の応用として医薬品などの開発が社会的意義や我が国の技術の柱として重要と考えています。そのためには、臨床との連携、有機合成の技術、分子構造シミュレーションが必須と考えられます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 複雑化した問題の解決に対し、一つとは限らない解を見つけるには、様々な視点からの検討が必要であると考えている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 化学や生物/生体分野と電子工学は、現在でもオーバーラップした部分はあるが、それでもなおそれぞれの独自の分野での専門用語や異なる文化を持っていることにより交流は不十分である。それぞれの分野が培ってきた独自の技術を融合することで新たなパラダイムを生み出す可能性が大きい。例えば、半導体素子プロセスのナノメートルの技術を化学や生物/生体で利用することでDNA解析に利用されているが、これだけに限らず更なる発展の余地があると考える。一方、医療分野等のニーズを電子工学分野の研究者はなかなかつかみきれず、このあたりの交流がスムーズになれば電子工学技術の利用範囲を広げる知恵も深まると考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 現代の社会にあって、融合・連携なしに単一のdisciplineで解決できる問題は少ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 204 生活環境のバーチャル化、ネット社会の存在感が強くなっていく(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 205 デジタルヘルスは、高齢化社会において健康増進を進め結果的に国家の支出を低減した活力を上げるものである。それを実現するためには情報科学と医学の連携が不可欠である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 206 工業大国として研究開発という視点でこれまで進んできたが、人間の幸福をより意識した学問・研究にも重きを置いていく必要があるため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 207 異分野の研究者・技術者とのブレンストーミングを通じて、新しく得られる知識・閃きは同種分野で研究者間での議論では得られないものである場合が多く、それがイノベーションのきっかけになる可能性を強く感じるから。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 208 技術が高度化しており、一般には使いづらいつらいつらとなっている。ガラパゴス化は工学分野全般で進行しており、社会学や経済学との連携が不可欠。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 209 現在の学問や技術は、旧来型の化学工学や電気工学などの単一の分野では捉えきれない複合/学際的の分野の研究を基礎としていることから、必然的に分野間連携や融合を模索しながら進めているのが現状である。これらを積極的に進めることで、有る分野でボトルネックとなっていたことが解消されて、大きな技術的進展をもたらしたり、新製品開発に繋がることが期待される。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 バイオと機械工学の融合はすでに進んでおり、革新的な計測方法などがイノベーションとして発展しています。食はどの時代でも必要で、国を保つのに必須な自然(水,木,土地)を潤沢に持つ日本がとるべきは農業科学がその一つだと思います。農業科学と機械の融合が進むことで、作物の管理が徹底され、安心・安全な世の中の構築と健康大国にもなります。農作業を楽にするためのパワーアシスト技術は、福祉施設は農業推進と同時に実現できます。そのためには材料革新が必要であり、その中でも化学の知識は必須です(安全を担保するため)。作物を倍にするなどはできませんが、農薬などでビタミンが失われつつある現在の野菜のクオリティを従前に戻すための革新技術が機械から生まれると思います。特に検知・診断・改善システムとの融合がカギになると思います。食文化を見直す時代に先駆けて、この融合は他の国にはできない日本特有のものとして世界をリードできると信じています(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 化学者は新しい現象を見つけ、その原理を提唱する事はできるが、それを証明する事が苦手であるため、これを解決する事により、新たなシーズの発掘が可能になる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 電気・電子工学でのハードウェアは、あくまで物理に基づいて動いていることから、物理(応用物理)との連携は重要である。一方、応用を考えるともっとも今後の広がりを期待できるのは生物工学である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 社会的課題の解決、タコ壺からの脱出(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 化学分析機器の微小化・高効率化・半導体の微小化による効果で電気・通信技術が飛躍的に向上したように、化学(分析・診断・合成など)の飛躍の向上に繋がり、化学・バイオ・環境分野に寄与。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 計算機科学はバイオインフォマティクスと(今まで以上に)密に連携し、創薬などの開発を加速する必要がある。環境科学、農業科学においても多用な観測と大規模計算に基づく効率化が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 生体・人間調和型の機械(操作,装着,直観,廃棄)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 材料という極めて広い研究フィールドなので、他の分野との融合・連携が必要かどうかというレベルではなく、エネルギー・環境やバイオメディカルの各分野への研究展開をはかって行くことが、今後はよりいっそう不可欠となる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 218 生命現象を理解し活用するためには、システム科学の観点が重要であるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 219 高齢社会への対応に向けて医学と工学の連携がさらに重要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 220 それぞれの分野が専門的になった今こそ、分野間で共有できる知識や技術を活用して、新しい分野を立ち上げることが重要である。新しい分野での研究では、これまでになかった技術が生み出される可能性が十分にある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 221 融合はあくまで手段であり、目的ではない。目指すゴールを実現するためには、結果的に融合せざるを得ない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 222 これまで以上に独創的な研究が生まれる可能性がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 専門の常識にとらわれず、異分野の技術を融合することで新しい産業へのブレイクスルーが産み出される。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 基礎研究レベルからの脱却には異分野研究交流が必要とされる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 専門が細分化され、他分野や境界領域の状況が以前より分かっていくようになっていく。融合・連携を進めることで、他分野での問題点を把握でき、イノベーションが期待できる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 226 優れた成果が出た場合、それが国力増強につながるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 視野が広がる。お互いの短所を補い、長所を有効利用できる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 他分野の研究者と連携した研究ができるようになり、視野が広がる。特に、文系研究者との連携は、国民のニーズや研究成果の発信において重要だと考える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 229 機械工学において最も発展している数値解析技術を医学や生体現象の解析および化学現象の解析に適用する研究に期待しています。具体的には新しい治療・診断手法の開発、創薬、バイオミメティックスの工学応用等の進展が見込めると考えています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 230 融合・連携が必要な理由の一つは、複数の専門家が各々のuniqueな観点から多角的に一つ課題に取り組むことによって、その課題の本質が見えてくる点にあると考えている。融合・連携により期待される具体的なイノベーションの例として、医学と電子工学の連携によるブレインマシンインターフェースがある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 231 現状では、融合・連携がなぜ必要なのかという問いよりも、ただ連携を進めることに主眼を置いているものがある。それよりもっと大きな夢、例えば海洋都市国家などを考えた時に、それに必要となる知識は必ず融合的であることから、融合・連携が求められる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 232 がんの温熱治療手法の改良を通してQOLを向上させるために融合・連携が必要であると考えています。融合・連携を進めることで、熱に対するたんぱく質の増減モデルおよび制御手法の確立が期待できます。これによって、未病から健康な状態に回復するための技術を展開していきたいです。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 233 例えば、実験系に計算系を融合・連携させることで実験効率の向上や最適条件の抽出など研究スピードの向上が期待される。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 234 各分野では、特定の領域で研究が非常に進んでおり、様々な研究手法が開発されています。各分野で進んでいる研究手法を取り入れることで、研究が格段に進むことが期待されます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 235 基礎化学をより高い水準に引き上げるためには、物理や数学による原理の解明が必須。また、化学による生命現象の解明はあらゆる分野でのイノベーションを生み出すものと考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 236 ある分野では解決が難しいと考えられていた問題でも、他の分野の技術を取り入れることで比較的容易に解決ができるというような期待が持てるため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 237 すでに多くの電気電子技術が医療へ応用されているが、認可が下りるまでの時間がかかりすぎているように見受けられる。円滑に進められるように意見を出していくことを切に期待する。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 238 我々を取り巻く環境の側面として音環境の問題があるが、この問題を解決するためには複雑化した社会システムの中で検討する必要がある。そのため、環境、経済、科学技術など領域を超えた知識の集積が必要である。さらに成果の実現のためには行政等の参画も重要と考える。このような学際的な連携があってはじめて効率的かつ実効性のある音環境の計画・整備が可能になると思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 239 現代社会において計算機は必要不可欠なものであるため計算機科学の融合・連携は不可欠です。また、自然災害の被害が大きくなってきているため環境科学についてこれまでに以上に取り組む必要があります。さらに、最近には精神的な問題を抱える若者(学生)が多くなっているの、心理学の発展も必要です。よって、これらを融合・連携させることは社会的な課題に取り組むことに直結すると考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 240 現在の研究は、より迅速な情報技術が求められているにも関わらず、必要な情報が得られないことがボトルネックとなることが多々ある。一層の効率化を実現するためには、専攻分野にとって先端情報技術が駆使できるような、プラットフォームの構築が有効であると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 241 既存の分野に人材がたまる傾向にあると感じます。社会で必要とされている研究に、弾力的に人材を循環させるしくみが必要だと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 242 機械工学における技術のアイデアが実現される中で、いつも問題になるのは材料である。最新の材料や冶金技術との連携が重要だと思う。また、その物性について深い知見を持つ物理工学との連携も重要である。さらに、物理学などは、非常に高い技術要求を求めめるため、連携する事で、既存のフレームから飛び出た新たなシーズが出てきやすいと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 243 融合・連携により技術を共有し、発展につなげられるから(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 244 現在、ほとんどの分野で学問が細分化されており、長所としては、先進的な技術が創造できるという点で、良いと思われるが、互いに、連携や各分野での問題点を解消しにくい。連携ができれば、幅広い視点で基礎・応用研究を展開できる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 245 例えば、医療現場のことを知らない私が医学を専門とする先生と仕事するなら、危険因子として知られている臨床的知見をご教示頂き、そのメカニズムを生命科学的に解明する手法をとる。解明されたメカニズムを調節することが出来れば医学的な応用が可能になり、より適切な医療への発展が期待される。つまり、研究者は往々にして自らの専門領域以外は無知であるため、多数の共同研究による意見の絡め合いが大きな仕事を成す際に必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 246 環境科学では排ガス及び廃水浄化システムの効率化のニーズが高い等、化学工学により解決できる課題が多く存在すると考えられる。食品工学分野においては、非ニュートン流体を扱うプロセスが多く、化学工学の中でも移動現象および材料力学的な手法を活かした装置およびプロセスの高効率化を図ることができると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 247 今日の細分化された科学では解決できない課題が残っている。たとえば地球規模の環境問題、食料問題、エネルギー問題など。21世紀は「社会のための科学」を位置づけて科学のパラダイムシフトを図ることが重要で、そのためには既存の科学の融合・連携は不可欠。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 科学技術の進展には特に、社会学や環境学など、科学の無目的な暴走を抑制する理念の導入が必須であり、その意味での融合が重要(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 249 学問領域が融合してきており、従来の学問の枠では解決できないことが増えている(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 食料問題や環境問題など、一つの研究領域では解決できないことが多くなってきた。科学技術も非常に多様化しているので、必要に応じて融合・連携することにより新しい解決法が生まれてくるかもしれない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 今後の生命科学は、21世紀の人類が直面する地球規模の問題(健康,食料,エネルギー,環境)を解決するためのsolutionを提供すべきである。大学においても、成果の社会への還元を意識した、しかし息の長い基礎研究を行うべきと考える。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 獣医学は病気の診断と予防、治療という観点から、得られた知識、技術を医学と共有することが可能であり、動物で得られた知見が医学に応用されることが期待できる。また、人獣共通感染症など人と動物の両方に感染する病気や公衆衛生上の問題はともに解決策をさがす必要がある。一方で、獣医学は農学とも密接に連携し、家畜の健康を保全し、生産性を向上できるように病気に対する研究を行うと、日本の農学の発展が期待できる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 253 社会的な課題は、いずれも一つの学問分野だけの研究で解決できない複雑さをもっているため、体系的知識を社会に反映していくために、理系のみならず文系との連携も今後重要になると考える。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 食料の高品質・高効率生産のためには、植物生理の解明,栽培手法開発,収穫,調整,加工処理,品質評価等の多くの分野が連携する必要がある。農学,工学そして医学が連携することによる成果が期待できる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 現実の問題が単純なものから複合的なものになってきており,複眼的な知識,見方,方法論でとりにくいと現実問題を正しく解決できない状況である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 専門の研究分野だけでは視野が狭く,活用の幅が狭い。したがって,近隣の研究分野と融合・連携が必要であろうと思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 生命科学の分野は莫大なデータが蓄積されている。したがって,全体を俯瞰するメタ解析が必要である。その際には最新の計算機技術を用いての解析が必須である。また,計算機の分野にも新しい問題提起ができる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 経済的な視点を基礎研究などの分野にも積極的に取り入れることは,産業界との連携を進める上で必要なことだと考える。よい技術や製品があっても,それだけで起業した日本国内ベンチャーのほとんどは資金繰りに失敗し消滅しており,アメリカなどのベンチャーによる技術改良などの進み方からすると日本は大きく遅れていると実感する。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 一般的な国民は国民自身が理解できる情報を求めていると感じる。様々な層への説明手段として,経済面,環境面,社会面からアプローチすることも研究推進のためには必要。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 260 一般論として,基礎研究と応用研究との連携は必要だから。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 261 多様化された社会において,潜在的な自然の良さ等,多様な価値観を指標に優位を,科学的に証明することにより,環境保全に繋がる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 262 分野の違いは,視点の違いであり,共通の疑問を扱うことも多い。また,生命科学分野で求められるヒト介入試験は,医学部でのみ実施しやすいという事情があるなど,各分野の強みを生かすことでより応用へむけた技術開発が促進すると期待される。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 263 ソフト面のアイデアでは医学研究者が有利でも,機器開発等のハード面においては工学や化学の研究者の協力が必要であり,その融合により社会還元できるシーズが構築できる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 264 生命科学と計算機科学の融合で生命システムの全体的な理解やシミュレーションが可能となり,癌のような複雑な病態の理解に繋がる。生命科学と化学,機械工学との融合で創薬の加速化が期待できる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 265 科学技術の進展には「真理の追究」「応用」「手段」が必要。具体的に言うと,私の専門は脳科学ですが,応用/実用化の出口として医学分野の臨床ニーズをとらえて自分の研究の位置づけを常に把握することが必要となり,また研究を遂行するにあたっては計測手段(非侵襲的計測技術,光学的検出)を確保するために生体工学との連携をはかり,出口を見据えた開発(医薬品,医療機器,デバイスなど)には化学工学との連携が必要となります。3つの柱が連携融合することで目的的科学技術の進展だけでなく,イノベーションが生まれる可能性が増大すると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 266 世界的に,生物・生命科学の研究では医学,とくに疾患の治療法開発,への応用が重視される傾向がますます強くなっている。その最も重要な要素は,生命科学における基礎的研究成果に基づく創薬であるが,その過程で計算機科学との連携(いわゆるインシリコ創薬)とMedicinal Chemistによる経験則に基づく有機化学合成による構造-活性相関研究が重要となる。とくに,インシリコ創薬は大学の予算・設備レベルで実施可能な唯一のものであるが,関連技術は未だ発展途上であり,今後5~10年での発展が期待される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 267 融合・連携がどのくらい必要で,要求されているのかが私自身わかっていない。基本スタンスは基礎生命科学にあり,必要あれば融合・連携をする,という意識である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 268 生命科学と工学の連携は医療技術の進展に大きく寄与することが予想され,既にこの方向性は様々な場所で採用されている。自然科学の領域では生命科学は最も数学的なアプローチの導入が遅れている分野であり,両者の融合は生命科学の進展に大きく寄与することが予想される。逆に非線形科学である生命現象を数学的に研究することは,数学の新たな応用性を拡大する上で新しい刺激となるはずである。具体的なイノベーションまでは推測できないが,自然科学のプレイクスルーが起こるとすれば,次は生命現象に関するものだと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 269 医学には,技術の利用の視点は高いが新技術のイノベーションという発想は乏しい。しかし,現場からのニーズの宝庫であり,上記の分野との密な連携は新しい価値を創造する潜在力が高い。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 270 産学官の連携なしにはイノベーションは達成できない。円滑な連携は相互理解と研究開発の迅速化,最適化に必須である。人事交流を円滑に進め,かつ人事交流が各人材のキャリアアップの重要なプロセスになることが重要と考える。具体的には,再生医療,細胞治療,遺伝子治療,医工学などの革新的医療技術は,研究者,開発企業,規制当局のすべての現場を経験したものにしかその全容がつかみにくい複雑で専門分化した領域である。この領域における融合・連携は,基礎研究の実用化の速度,精度,コストすべてに良い影響を与えると考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 271 学問や世の中の進歩,変化により既存の方法では解決困難な問題ができることは,これまでの科学の発展をみると明らかである。例えば,医学分野ではゲノム解析から膨大な量の情報が得られつつあるが,これらの情報を有効に生かすには,計算機科学などを取り入れた新しい学問分野が必要となる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 272 主として医療機関においてのみ医学・医療を実施するのではなくて,社会全体に保健・福祉基盤を敷設することによって国民の健康寿命の延伸に寄与する。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 273 物理化学・分析化学といった基礎化学を医学の分野で応用することにより医療イノベーションにつながる。実現のためには経済についても見通せないとならない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 274 医学における統計科学は,生物統計学として認知されつつあるが,十分であるとは言えない。今後も,ゲノムコホートなど医学におけるデータの利用は進むと考えられ,統計科学の貢献は必要であると思われる。特にコホートの構築に当って,疫学・生物統計学の専門家の貢献は必須と言えるが,現状では十分に貢献しているとは言いがたい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 275 大学シーズを薬の送達システムに生かすことで,新たな創剤技術が生まれる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 276 個人の力では,革新的な研究開発が困難であるから。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 277 ある分野にとってはありふれたものでも,別の分野では非常に有用かつ特殊性を持って応用することができるようになるなど,物事を多角的に見ることができるようになる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 278 医学においては,薬の開発のみならず,診断装置などの医療機器開発も重要である。日本の高い工業技術開発能力と有機的に結びついて,国産の医療機器の開発が可能となれば,海外の高価な医療機器を購入する必要が無くなり,医療経済に与える影響は大きいと考える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 279 新たなビジネスモデルになる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 280 医学の進歩は、化学的、物理的、工学的な技術進歩に大きく依存するため、連携の強化が不可欠である。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 281 大学教員に対するビジネス教育が必要である。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 282 研究者はあたらしい発見に興味があり、それを、産業化することには多くの興味を見いだせない。一方で、企業は、産業化することが、大きな仕事になる。したがって、新しい発見を産業化することが、医療としては重要なことになる。なぜなら、医療とは、一般開業医が行えるようにならなければ、本当の国民のための医療とはいえない。最先端なことでも、大学病院だけで行えるようなものは、医療とは、言えない。したがって、新しい発見、先端医療を、産業化することがこれからは重要であると考えている。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 283 創薬においては、化学、生命科学、医学の連携で成り立つから。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 284 一般論としては、融合・連携を行うことにより、従来とはまったく異なる角度から各問題点を捉え、解決となる手がかりをつかむことが可能となる。具体的には、我々が直面しているエネルギー問題に対して、環境・工学的思考に加え、生物学的思考を取り入れることにより、新たなグリーンエネルギー源創出に寄与できる可能性がある。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 285 医学の知識のみでは機器や治療法は確立できない。工学系と協力し医学の新治療や検査機器を開発することによって科学技術の進展やイノベーションが期待される。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 286 医学分野の技術は、いわゆる大手メーカーにより新たな技術が導入されることが多いが、欧米では小規模な企業でも優れた技術をもって、(大手に買収されることも多いが)新規参入してくることは珍しくない。日本では、お互いのニーズや技術情報の共有がなされておらず、それらを媒介する人の交流が圧倒的に不足していると思う。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 287 ・基礎生物学の医学・薬学への応用・生物システムの教育的視点からの解釈(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 288 農・環境・工学との連携により、社会ニーズの高い商品が生まれる可能性が高くなる。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 289 融合・連携は、社会的なニーズが多様化する中、それに応えるためになくてはならないものである。一つの分野だけで解決できるものは大きなイノベーションにはならない。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 290 ゲノム情報をはじめとして生命科学研究領域における情報量が技術開発により、飛躍的に増えており、それらのコンピュータ解析をより進めていくことで、solidな情報のデータベースを構築することが可能となる。フィードバックが可能な研究データベースが開発されていくことによって、医学や環境などの分野において科学情報の実質的な社会貢献が可能となる。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 291 専門分野が細分化しすぎている傾向があり、現状の課題との乖離が大きと思われる。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 292 より簡便な画像診断技術の開発。より実用的なドラッグデリバリーシステムの開発。膨大な基礎研究成果、臨床データといったビッグデータの活用。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 293 人工臓器・ロボットなどが主流となってくると思います。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 294 未知の難病への取り組み、環境問題の解決が今後の重要な課題の1つであると考え、また、研究者は社会的ニーズを敏感に察知する必要もあると考える。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 295 天然物化学分野から得られる医薬リード化合物を用い、狭い分野ではなく、医学分野と連携しその有効性を深く追求することができる。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 296 国民に提供される医療の質向上に寄与する。具体的には、医療費の高騰、人口構造の高齢化、生活習慣病を始めとする慢性疾患の増加を背景に、国民一人一人の健康意識を高め、自己管理能力の獲得・向上が期待される。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 297 実用的な技術、政策への提言とつながる(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 298 融合、連携により、各専門家がベストな能力、知見を発揮し、最善の結果をもたらす(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 299 新規分野や産業の創設が期待される。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 300 ・農業は第一次産業でなくなるであろう。医学がより総合的分野となるであろう。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 301 技術を開発・高度化するためには、社会の要請に応えることが重要であるとの観点から、社会学との連携が必要と感じている。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 302 例えば、新たな情報技術の開発にあたって、「自己組織化する情報システム」が目標設定の一つとなっており、自己組織化を可能とする非線形・非平衡・開放系の科学の知見が必要となる。また、実際に開発したシステムを人が利用する場合を想定すると、心理学的なあるいはデザイン的な考察を必要とする。この例の様に、全く新たな発想をシステム開発に持ち込むには、分野の壁を越えた知見や理解力が必要となる。こうした異分野の連携・協奏により従来とは異なるイノベーションが可能となる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 303 環境と医学による持続可能社会の形成、生体工学と医学による先端医療器材(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 304 生命科学は、基本的には、化学反応であり、これらの融合が、生命体の基本を根本的に理解する上で必要である。生命体の仕組みが分かることで、科学的な展開も可能となり、新しいデバイスやシステムの開発等も可能になる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 305 基礎的な生物研究と医学が結びつくことで、創薬や治療法の開発につながることを期待できる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 306 ポテンシャルの高い海洋環境分野の研究はあまりにもスペクトルが広く、すぐに産業につながったりするのは難しいところにある。長い間で考えて、社会との関係をより明確にし、その基礎となる学問分野との連携を進める必要がある。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 307 再生医療、個別医療など今後の医療は医学だけではなく多分野の関与が非常に重要になる。医学をキーワードとして、多くの技術の革新が起こることが強く期待される。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 308 理学のシーズと医学のニーズを融合し工学と連携(医理工連携・融合)すれば、これまでにない画期的な治療装置、診断装置、介護・福祉機器の開発が期待される。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 309 生物・生命科学では、生物の生理機構を分子レベルで解明することが大きな命題の一つとなっている。この研究は医学分野との融合・連携により安全な医療技術や医薬品の開発に繋がり重要である。また環境科学との融合・連携により、有用な微生物の発掘や細胞工学による微生物の機能改変などの可能性が生まれ、環境改善にとって重要である。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 310 新しい分野が創出される。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 311 基礎物理学の分野で培われた技術は、メカニク協力などを受けているためもあり、応用しやすいものは既に周辺分野へ環境がある。医学と物理学は、研究の目的は違うが、使用される技術が近い分野である。利用できる技術が自然と開発されるのを待つのではなく、医学を目的とした測定技術の開発を、個人ではなくグループとして行うべきであると考え、エネルギー問題については、現時点では工学的な観点からの議論が主である。根本的な解決のために、物理学者ができることを徹底的に見直すべき時期であると考え。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 1312 殊更に融合・連携が必要だと言うつもりはないが、研究者として自分の研究を社会に役立てたいという希望は誰しも抱くものであるし、そうであれば、自分の研究分野の中だけにとどまっていれば話が進まないと思えることと思う。自分の研究分野を例にすれば、自分の研究で何らかの環境変化が検知された場合、それが農産物や人間の健康、ひいては社会にどう影響するかを知りたいし、その結果から規制などの政策に働きかけたい(官との連携)と考えるだろう。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1313 「京」コンピュータに代表される大規模計算機システムの有効活用には、応用数学や計算機科学との連携が不可欠である。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1314 私の研究課題は創薬に相当します。医薬品シーズに関して、細胞生物学的に機能評価し、マウスなど実験動物で機能評価し、その疾患モデルで評価する必要がありますが、研究室単独で全てを実施するのは難しいため、それぞれの分野に精通した研究者と融合・連携を進めることでシナジー効果が期待できます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1315 専門が分析化学なので、新たな方法論の開発、また応用分野に関しても他分野との融合・連携が不可欠である。挙げた3分野以外にも多くの分野との連携が必要とされている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1316 連携先として挙げた分野は、社会的に今後ますます重要になると思われるが、多少、経験や観念論が占有しているところも見受けられる。そこで、情報技術を活用することで、純粋に科学的に予測や制御、シミュレーションが可能になる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1317 異分野の連携はポイントが合えば、最先端同志でなくとも成果が上がる。実用化を考えると、現在の産業では一分野だけでは対応できず、複数の分野融合でないと、競争力のある製品等ができない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1318 イノベーション自体が準備された偶発性を必要としている。融合と連携はそういう場を提供する。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1319 社会の多様化により研究分野も多様化しており、研究テーマは1分野に特化して実施することが困難な状況であり、異分野との連携が不可欠となっている。ICT分野では、特に医工連携や農工連携により新たなイノベーションが期待される。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1320 例えば、エネルギー資源開発においては、力学、化学、環境の融合が必要と考えられる。現状の専門領域は主として、産業界の業種と結びついているが、これらを融合した専門家の育成も重要と考えられる。これにより、力学的に機能性のある高分子材料の開発や、新しい建設材料などの開発などが進むと考えられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1321 異分野の融合によって、新技術の提案や開発が期待される。私自身の研究においては、基礎研究が中心なので、応用に重きをおいた領域の研究者と共同研究を行う事によって、より実現化可能な技術開発につながる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1322 高齢化社会における医療・福祉への貢献に結びつく(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1323 実験科学と計算科学の融合・連携により研究がより深く、より早く進展する。材料工学と機械工学の融合・連携により、新素材を用いた製品開発が推進される。材料工学と生体工学の融合・連携により、日本が出遅れている次世代の生体材料開発を推進することができる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1324 薬学におけるWetの実験結果をサポート・先導できるような計算機科学の出現は、問題解決速度、開発速度を著しく早めることができる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1325 学際領域の研究を推進することにより、解決する事案は多い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1326 新たな産業を興すためには、高齢化社会への対応、先端医療技術の開発など機械分野と医学・生体工学などが融合・連携して行くことが重要である。これにより、医療分野におけるロボット開発、先端医療機器の開発が促進されると期待できる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1327 社会的な課題の解決は、ビジネスサイドの役割である。ビジネスサイドの活性化が必須。ビジネスサイドが活性化すれば、必要な技術・知識は全国から集める。大学は、将来の可能性を考えて多様性のある研究を活性化すべき。多くの研究者が似たような研究をしているように感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1328 我が国のiPS細胞などの生命科学や医学のレベルは世界最高レベルにあるが、技術革新によってデータ量が爆発的に増大し、人による処理や診断が不可能になりつつある。そこで、これも我が国が世界最先端のレベルにある計算機科学や数学との融合・連携を進めることで、前出の問題が解決され、さらに次の新しい知の発見にも結び付くことが期待される。日本の科学技術の特徴を生かしたこのような進展こそが、科学技術の世界的競争を勝ち抜く鍵になる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1329 物理は論理の学問であるが、直接応用がなされることは少ない。しかし物理的な思考や方法論を取り入れることでより普遍的で効率の良い手法が確立できるはずである。ギャンブルのような研究だけではすぐに行き詰まる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1330 学術分野横断型の研究により「新しい」発見・展開が期待される。そのような研究をされている研究者は日本に少ないと感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1331 現状にない価値を生み出すためには、独創的な発想が起点となる。独創的な発想は、社会性の中から生まれるものであり、多分野との連携が必須となる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1332 生命科学、医療、環境は、人の生命に関わることなので、非常に重要であるため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1333 有機材料、ハイブリッド材料などの材料技術分野と環境、医薬、生命、エネルギー、電子などの応用分野との連携により、シーズやニーズをベースにした新しい素材のイノベーションが期待される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1334 一分野では解決できない課題の解決や課題発見を生み出し、新たな発想での研究・開発アプローチを可能とするため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1335 医学分野と工学分野の連携により多様化するニーズに対応できる高度医療の実現が期待される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1336 あるひとつの分野だけでは解決できない問題が増加している傾向にある。そのため、いろいろな分野の研究者が集まり、問題点の創出などをはかるべきだと思う。また、企業における商品開発の場においても、いろいろな分野の人が集まり、アイデアを出す方がうまくいった例が多くなるため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1337 事実の積み重ねから共通項を見出す分野に対し、「再現性」のあるモデルを構築することで、より正確かつエビデンスに基づいた予測や対応が可能となると期待される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1338 エネルギー問題、食糧問題、環境問題の統合的解決(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1339 少子高齢化の問題、担い手不足の問題、TPPの問題から農業分野に必要とされる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1340 私は本来計算機科学を機械工学へ応用する分野に属するが、従来それよりも急務だと考えていたのが計算機科学の経済学への応用である。アメリカではスパコンは1980年代には既に経済学への高度な応用が図られ、運用を続けてきたが、我が国ではそういった分野はまったく発展していない。明示的にも暗示的にも多くの学者が経済学をより学際的に捉えて研究を実施し、経済的に安定した、今後の国際社会の中での日本のあり方や、世界的な情勢を考えられる土壌を整えるべき。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 341 近年の世界人口の急激な増大に伴う食糧問題、水不足化、水環境問題などは、今後10年で全世界的に背負う緊急的な課題であり、農業・環境・医療を専門とする分野と、システムのプロセス設計等の概念を得意とする化学工学の連携により、体系的かつ実質的な解決が期待されると考えられる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 342 化学分野の研究者はあるニーズ(省エネやエネルギー生産など)があつてその中である特定の要求を満たすために材料設計していることが多いので、新規で合成した物質を、化学以外の当該分野の専門家から評価してもらうことで、全く別の切り口で社会的ニーズ(省エネやエネルギー生産など)を満たす新素材として活用できるとおもわれる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 343 専門分野にとらわれることがなく、異分野との融合・連携は新たな発想をもたらすことは間違いありません。結果的に、エネルギーや食料問題など、現在の社会的な課題の解決に繋がると思われます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 344 例えば工作機械分野に於いても機械工学だけでなく少なくとも電気系・情報系・化学系との連携が必ず必要であるから、「なぜ必要か?」ではなく、今以上にもっと親密な連携が必ず必要である。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 345 自然エネルギーの活用技術や、省エネルギー化技術の発展が期待される。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 346 日本の得意な製造技術、機械技術を新たな分野に応用することで、新しい産業創出が期待できる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 347 分野の融合は新しい領域の構築につながるだけでなく、それぞれ個別の分野に新しい視点を導入し、理解の深化にもつながると考えられる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 348 現在、研究者の増大ならびに研究社会全体の変革に伴い、各研究者の研究内容は枝分かれし、いわゆる王道的な基礎研究は予算もつかないため非常にに行にくい状況にある。しかしながら、そのような基礎研究の成果や知見が科学全体に対して与える影響は非常に大きい。そこで、全体の結果を鳥瞰して、計算機科学も組み込んで統一的な見解や考察が必要と思われる。なお、化学はモノづくりの学問であるため、全ての科学の基礎になるものであり、特定の分野との連携というものは考えられず、言うならば「全ての分野との融合・連携が自然と行われる」となる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 349 現代の様々な問題は、ある特定の専門分野の知識のみでは解決できない複雑な要因を含んでいる。最善かつ高効率な解決策を導き出すために、様々な専門分野の人が協力して知を集める必要がある。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 350 盤石な基礎研究の成果を実社会に活用できるシステムを構築することが期待される。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 351 私の専門である食品科学(食品機能学)と医学はより一層、今後、予防科学の視点から融合し、食(食と医との融合)による生活習慣病予防を実現する必要があるため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 352 農業は訳の分からない複雑さを脱却し、科学的に整理された難解さに移行すべきである。その際に必要となるのは、植物生理学的な方向付けを踏まえての数理モデル構築である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 353 新たな生物機能の発見と医薬・農薬開発・生産への応用が期待される。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 354 社会基盤が複雑化していると同時に求められる技術が多岐にわたっているから。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 355 自然界の生物がもつ機能やデザインには、未知の工業利用可能なアイデアが数多く潜在していると考えられる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 356 農業分野での問題の多くが社会科学的要素を含むから。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 融合・連携を進めることで、広い視野で研究、さらに応用に発展することが可能になるため。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 358 食物や環境が医療に及ぼす影響を総合的に考えることで人間や動物の健康を増進できると考えられるため。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 359 生物・生命科学が真の科学となるためには、物理、数学との融合が必要である。医学との融合の必要性の根拠は医学が生物・生命科学に関する具体的な観察結果をたくさん持っているため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 360 基礎生物学と医学の間はまだ距離があると思われる。疾患モデル生物などを作製した際、どのような方法でそれを評価するのか、治療薬のスクリーニングの方法等などについて具体的相談できるような連携先を簡単に見つけられると研究を進めやすい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 361 分野の横断により、タコツボ的でない大胆な発想で研究を企画・運用できるから(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 362 健康を支配する全ての環境要因は必須。食(農業科学)、環境整備、政治経済などほとんどが網羅される。ハード(物)のみならずソフトの部分、例えば、人を動かす(健康行動変容や政治基盤作りなど) science innovation などの重要性を忘れないと感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 363 新しい組み合わせをできるだけたくさん試すことで、イノベーション(=New Combination)が生まれる。とにかく新しい組み合わせを数打つことが必要。連携は必要だが、融合は必ずしも必要ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 364 我が国が得意とする新素材のさらなる高機能化(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 365 化学的視点から医療を見つめる研究の推進は、分子からの視点を医療に持ち込むことが可能になる。我が国の医療分野に大きく欠けている視点である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 366 現在、歯学に在籍しているが、社会の要求に答える製品開発などを行うときには、必ず、数学、物理学、化学などの基礎学問が必要となり、また工学系の知識により具体化されることが多い。この点、これらの高等学問を学んでいない、研究者たちだけでは、机上の空論になり、何も成果が見いだせない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 367 研究者では考えつかないような、民間企業からの発想を活かせる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 368 連携を進めることで自らの専門領域の研究がより進歩する可能性があること。また、一つの目標に多くの分野の専門家が結集すれば、より確かな成果が得られる可能性が高いこと。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 369 生命科学、化学、計算機科学の融合・連携が創薬に結びつくと期待される。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 370 1) 医学と工学、情報工学の融合が必要と考えます。解析技術が進んでいますが、これを整理して一つの情報とする手段を医学系研究者だけではもてません。結果の相互利用が求められます。2) 高齢化社会を迎え、病気にならないように健康を維持することが求められます。そのためには、各個人が自分の健康状態を、病院に行かずに、仕事中でもモニターするシステムが認められます。医学と情報工学を融合させようモバイル機器開発が求められます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 371 例えば、近年中枢神経系疾患の原因について、生命科学研究より格段に知識が集積しており、これを元にした創薬を、生命工学技術で促進するべき。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 372 それぞれの科学技術分野には得意とする研究手法があるが、その手法を異分野で応用することで長い間解決されなかった問題があつてなく打破できる可能性がある(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 373 化学,工学が持つ技術や知識が,生命科学の技術革新に結びつく可能性が高い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 374 大学が連携や融合を盛んに繰り返すのに対して 学会組織が旧態然とした研究費枠や利権および組織維持のために(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 375 Brain Machine Interfaceの開発が必要で,医学と工学はむすびつくものと思われ(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 376 生物分野と化学分野(特に有機合成化学)では対象が有機物(核酸・タンパク質・脂質・糖)である。近い将来産業の核として生命分子を全合成し,これをシステム化して利用する分野が出現すると考える。特に化学技術を基礎としたゲノム全合成は近い将来多くの生命体で利用され,計算機科学の理論を下に生物分野の技術と融合し,生命体学とも呼べる分野となると考えている。これは医療のみならず,産業ツールとしても核となる技術へと発展すると考える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 377 iPS細胞を使用した再生医学の実用化,抗がん剤等の治療薬開発の低コスト化。新規分子標的薬の開発。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 378 医学は基礎生物無しには成立しないため,また得られたデータの解析は当然ながら,生物をシステムとして捉える際に現状では個々の研究者のあいまいな論理で別個に理解を進めている。多くの研究者が生体のシステムを共通の論理で捉えるために一層の数学的,工学的な物の捉え方が必要になる。その結果としてより広い範囲での科学技術に生物から得られた知見が活かされることになる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 379 11. 再生医療との関連。1. 医療・医学技術,理論の数理モデル化。18. 医療環境を取り巻く社会環境の変化が極めて大きいので,体系的にとらえるシステム構築が今後必要とされる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 380 個々の分野の研究レベルは比較的高いものとなってきたが,イノベーションを生むためには,異分野連携は重要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 381 研究において得た知見を実際に社会で役に立たせるためには,連携が必須になるから,知見が早期に,広く社会で使用され,新たな雇用が創出される。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 382 現在の社会形態は専門分野の知識にとどまらず,マスメディアの影響により学際的な知識が強く求められています。そこで,専門分野における問題点を多角的に評価するために,他分野の知見を積極的に取り入れることで,国際競争力の強化と共に若手人材育成における広い分野への活用が可能になると思われます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 383 医学の分野ではより非侵襲的な診断・治療が熱望されており,さらに予知・予防の分野では現存の機器や薬物では乗り越えられない問題も山積している。われわれ医学が求めることと,他の産業分野で解決が可能なことのすり合わせが必要となってくる。米国のような医学の前に他の学問(科学や物理学)を卒業してから医学部に入るというシステムでない以上,他分野の協力なくしては世界に対抗できない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 384 一つの分野だけで研究を進めていると,研究成果に限界があるので,他分野との融合・連携は必須であると考え。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 385 新たな発見にはこれまでにない考え方をする必要があるので,それを最も手軽にすることは異分野との交流である。それぞれの学術分野内では非常に発展しているが,飽和しているものも多いため,それらを結びつけることが重要である。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 386 歯科医療の質の向上と患者の歯科治療に対する満足度の向上には歯科医療従事者と患者が一部あるいは全部の情報を共有することが必要である。情報の客観化はDigital dentistryという形で実用化が進んでいるが医科との境界領域に関する診断治療および情報の客観化のために他分野との融合・連携が必要である(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 387 生物学の分野は,ゲノム解析が可能となりデータが大量となったため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 388 異分野の融合と同様に,民間(応用)と公的機関(基礎)の融合,連携は,新たな技術基盤の構築やブレイクスルーとなる技術の開発に繋がると考えられる。特に,開発した技術等に,公的機関(基礎)領域では思いもよらなかった活用法が,民間(応用)分野では見出せることが期待される。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 389 一般の工学部で用いられるような技術が,医学領域において完全に生かされているようには感じないため,工学の技術が医学に導入されることでさらなる社会貢献につながると考える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 390 医療が環境科学と結びつくことで,治療だけでなく障害・疾病の予防,保健に対する社会的ニーズに対応することができる。また,医療が電気・電子工学と結びつくことで医療情報がデジタル管理できれば,病院だけでなく在宅や施設など遠隔での検査や評価治療が非常に簡便に行えるようになる。また,ロボット工学などは,今後の医療や介護だけでなく,当事者の自立した生活の実現にも寄与する可能性は大である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 391 ヒトの体を構成するのに不可欠な食品を我が国で確保が40%を下回っている。従って経済学との連携は必要である。食は精神的なことと深い関連があり心理学的な観点から考えることは重要である。高齢化社会で,食品を「調理する」「食べる」等の行為が困難になる人口が増加することは予想できるため,福祉用具の開発などには理工学との連携は, QOLの向上に大きな役割を果たすと考える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 392 食と健康の科学,畜産物の生産と環境の科学(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 393 土木工学分野の技術者・研究者に求められている社会のニーズは我が国をはじめ世界各国の国土の開発や社会基盤整備を主体としたものだが,それらはすべて環境への配慮が欠かせず,環境科学との融合・連携により安全・安心をキーワードとした社会基盤施設の維持管理保全,防災技術の進展やイノベーションが期待できる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 394 例えば「光合成のメカニズム」や「昆虫の生体システム」など,従来の農学部の植物生理や昆虫生理分野では解決できない問題が多い。農学はこの結節点にあると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 395 各科学技術分野の境界領域に,多くの有用な未開発技術があるため,融合・連携が必要。たとえば推進を例にとると,エンジン・プロペラ・躯体抵抗の全体のバランスをより煮詰めることによって,高効率な推進躯体を実用化できる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 396 計算機科学においては,新しい応用領域を拓く事が重要であり,それにより社会にイノベーションを起こすことが出来ると同時に,計算機科学自身にも新しい分野を展開することが可能となる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 397 iPS細胞工学による人工臓器の開発,新しい材料資源による医療新技術・治療法の開発が期待される。生物・生命科学分野との連携では疾病の原因や新治療法の究明が望まれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 398 現代社会の極めて複雑な人間・社会的構造,専門分野が高度な縦割り構造となり領域間交流が困難な時代,社会的ニーズに対応可能な医療者,医学研究者を育成するには心理学と人間社会学を修めることが必須と考える。また,医療イノベーションの推進には種々の工学と医学との融合・連携が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 399 エネルギー・資源,地球環境・自然災害,人口・食糧問題,医療などの人類の存亡にも係る社会的課題は,限られた専門分野の研究者だけでは解決できず,いろいろな分野の研究者の結集,融合・連携が不可欠である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 400 再生医療,癌治療における臨床応用,橋渡し研究を推進するため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 401 最近の生命科学の進展により、今後生体工学分野の発展が期待される。そのためには、物理、化学、数学、電子工学、材料工学と生命科学の融合が重要になる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 402 高齢社会を迎えるにあたり、課題を少なくして死を迎える事が出来るような体制と環境の創設に貢献できる分野の融合・強化が求められると考えている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 403 異分野の融合によって、新たなイノベーションの創出につながる(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 404 悪性腫瘍に対する治療法の開発、再生医療の発展と将来訪れるであろう食料危機に対する対策。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 405 医学・医療への応用的研究の推進には生物学・生命科学、あるいは生物工学や生体工学の分野との連携が不可欠となっている。これらの分野の連携によって、医療に還元できる研究成果が期待される。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 406 人間観・生命観の総合的なレベルアップを実現するために必要であり、それによって真に人と社会のためになる科学技術の確立が期待できる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 407 融合連携は課題の設定とその解決のためにある。ディシプリンは論理や方法論の進化発展のため、例えば農と環境科学の融合連携で環境(生態)サービスという新たな経済価値を作り出す(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 408 科学技術の発展が社会のニーズにどうこたえていくかの視点が不可欠であると考え、科学技術の方向への社会の理解も深まるであろう。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 409 異分野、異種の人材の交流により、技術のハイブリダイゼーションが進み、イノベーションにつながる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 410 高齢化社会で、健康な高齢者の支援と生産性の維持を考えると、医学を取り囲む研究分野の結集が大切である。社会経済学から、高齢者の個性をいかした雇用とその健康の個性を支援する分野に対応するにはおのずと複合分野が創造されるべき。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 411 これらの分野とは、ある程度の連携・融合が進められているが、さらなる融合が進めば、医療や福祉の分野での大きな発展が望める。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 412 大学は基礎研究が中心であり、社会的なニーズ、課題解決に直結するようなテーマ設定や研究スタイルがかけられている。一方、産業サイドでは1社が進める研究では、すでにアイデア創成という点で限界がきている。複数の産学融合により、真の意味で社会に還元できる研究が期待できる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 413 医学と上記の分野との連携により、創薬、遠隔医療、医療情報からの知識構築が可能となる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 414 例えば、医療・福祉の現場での課題が、工学的な解決策を持ち込むことにより、医療や福祉の支援技術が発達するなど、実社会における課題解決には様々な分野の融合・連携が必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、女性)
- 415 計算機科学との融合・連携によって機械工学におけるより一層の設計手法、製造手法の改善が図られると考える。また、生命・生命科学との融合・連携によって新たな環境保全、植物プラントへのイノベーションが期待できる。心理学は機械・装置の効率第一の考えを人中心の機械・装置に変換できるものとする。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 416 近年の生命科学の進歩は著しく、高度な知識と技能を持った人材の育成が必要である。単に生命科学と言っても、現在では、その領域は非常に多方面に及び、基礎医学分野から分子生物学、遺伝学、細胞生物学などの諸分野、コンピュータを使ったバイオ統計やバイオインフォマティクス分野のみならず、現在の研究者には研究費を獲得したり、特許を申請するなどの研究活動をマネジメントする能力が要求されているため。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 417 具体的に示すことはできないが、各研究目的により異なる(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 418 膨大なゲノム、エピゲノム情報の有効活用と理論的シミュレーションなどと実験科学との融合のため。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 419 現在、機械工学のみならずすべての分野において環境問題、エネルギー問題は、優先的に取り組むべき課題となっている。また、多くの機械において、電子制御技術は不可欠のものとなっている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 420 機械が進み過ぎて人間がつかない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 421 医学、生命科学においては、遺伝情報など扱う情報量が膨大となる。これらの処理には計算機科学が不可欠である。さらに、医療情報においては特にセキュリティ、プライバシー等の問題がさらに重要となる。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 422 異なる分野で同様の壁に当たっている研究内容が多く見受けられ、諸学融合のもとにブレークスルーを狙う必要がある。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 423 電気・電子工学分野はあらゆる分野の、計測技術などを生み出す分野の一つであり、このような技術の進歩が新しい発見・発明につながると考えるから。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 424 融合・連携が必ずしも社会的な課題の解決に結びつく訳ではないが、社会的な課題は専門分野の知識だけでは解決できないから課題なのであって、多くの分野が知恵を出し合う必要がある。科学が細分化・専門化されており、一人の人間が全ての分野の知識を持つことが不可能になっているため、他分野の研究者との連携が必要である。また、基礎科学においても、一つの分野の中だけで新しい研究や技術を生み出すよりも、他分野との融合のほうが新しいことを創出しやすい。しかしながら、必ずしも必要というわけではなく、行き詰ったときにヒントを探すと意味合いが大きい。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 425 パーツごとの研究では、最終的に消費者が必要な条件にあったサービス、製品を生み出すことができない。広い視野で、考えられる技術者の育成によって、ニーズをいち早く理解し、対応できる国際的な競争力アップに繋がる。専門の専門家も必要であるが、複数の分野にまたいで考える人材が不足している。したがって、条件、環境が少し変化すると、対応できない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 426 今後は高齢化社会となるため、高齢者への医療・介護が求められると考える。その解決策として生体工学および医学との融合・連携がますます重要になってくると考える。また、社会のグローバル化を考えた時に開発国において環境問題が深刻になると考え、そのグローバル的解決が必要になってくる。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 427 高齢化、へき地医療の充実、人生末期でも充実した生活を確保する遠隔操作や患者が自ら行う治療器具の開発、介護や福祉機器の充実(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 428 他分野で確立された手法と別の分野に適用することにより、飛躍的な進歩はブレークスルーが生まれる可能性が大きい。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 429 インスピレーションを得る機会を増やしたり、アイデアの創出や実用化のための技術の幅を広げるには異分野の考え方や知識が必要である。異分野との融合や連携がうまく行くと、まったく新しい技術の実用化のみならず、従来技術に新たな価値が生まれることが期待される。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 430 産業の振興および日本の活性化。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)



- 431 世界的な食糧問題,電気・電子機器からの資源リサイクル,高齢者・障がい者支援,などの社会的課題の解決が期待できる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 432 生物・生命科学での情報処理は現在も多くの研究があるが,さらに発展する分野と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 433 電子工学,通信工学等を基盤とした情報通信技術と,医学・生理学・環境科学等を融合することにより,「遠隔医療」,「環境汚染モニタリング」,「自然環境保全工学」等の分野で,新しい科学技術の創成やイノベーションが期待できると思われます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 434 現状の技術開発は,一つの要素だけでなく,多角的にものを判断することが必要です。その基礎となる素材をどういう用途で活用するかで,エンドユーザーに対するアピール度が異なってくる。特に,これまで組み合わせられてこなかった分野との連携で新しいモノの開発につなげる起点にしてもらいたい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 435 環境問題やエネルギー問題の解決に結びつく。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 436 医学は,今後の高齢社会において,健康寿命を延ばすために必須の学問であり,農業科学はこれまでの製造業中心で頭打ちとなっている日本経済の成長を再度加速するための産業分野と考える。これら,医学,農業科学分野で,革新的な技術発展を得るためには,広範な分野の横断的な融合を図り,多面的な視点と他分野の発想と手法を取り入れることが必要不可欠と考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 437 具体的にはわかりませんが,科学者の見識を広めるのに役に立つと同時に,世界に先立って,新たな製品の開発が可能となると思うからです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 438 計算科学との融合で実際の実験ではなかなか実現しない環境下での材料研究に関するシミュレーションなどが新しい材料科学を創生する可能性を期待させる。生体・医学・環境との融合により人間の生活環境の改善に主に寄与してきた材料工学が,人間の健康や生活の質の改善にまで寄与できると期待される。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 439 安全・安心な社会をつくる基盤となるインフラのメンテナンスと延命化を行うためには,従来の土木・建築技術だけではなく,そこに新しい計測・検査技術を取り入れることも必要である。また,防災・減災についても同様である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 440 開発するデバイスの高効率化,省力化を向上させるために,材料の知能化,軽量化,新素材などのイノベーションが必要不可欠であると思われる。環境・エネルギー問題を解決するために,発電システムのイノベーションが必要不可欠であると思われる。もちろん,廃棄物(核廃棄物や二酸化炭素など)の処理技術も含めたイノベーションである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 441 課題解決の時間/人手の効率化が図れるため,世界との競争の舞台に手が掛かる研究者が増える。その結果,科学技術成果自体の質的・量的拡大が共に期待できる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 442 エネルギー問題,高齢化社会,環境問題はひとつの分野で解決できる問題ではないため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 443 基本的に各学問体系はすでに成熟しており,今後の研究開発はブレークスルーするものではなく,効率化を目指すのが妥当と考える。そのためには,より高度な数理的な観点から工学を見直すべきであると考えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 444 生命科学で扱う現象は複雑怪奇であるが,高度に進化した現在の計算機の計算能力を使うことで,人間の頭で想像しきれない状況を網羅的にシミュレーションすることができる。その結果,計算科学と生命科学の融合は,医学生物学のさらなる発展に貢献できると期待される。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 445 分野の融合・連携をせずとも,急速に発展している計算機科学内のヒューマンインターフェースやOSなどの基礎技術の完成度を上げ,成果物としてまとめるだけでも,イノベーションは充分期待できる。もう一方では,物理工学や生物・生命科学,化学工学との連携を強化することにより,計算機シミュレーションを通じた関連分野での研究が進み,イノベーションが生まれる可能性を高めることができる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 446 物理学については,最適手法など物理学の概念を取り入れると有用な分野が多い。また,HCIに関係する部分や人工知能,データ工学に関係する部分では,医学・心理学のとりわけ脳科学に関係する部分と関わりが深く,人間による情報処理のソフトウェアからのアプローチとして,セマンティックスを取り扱う方法論がトレンドであり,相互作用によるイノベーションが期待される。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 447 ニーズとシーズの接点の強化(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 448 教育学では,教育の効率を上げるためのイノベーションが必要である。これを実現するためには科学的な根拠に基づき教育の可視化を行い,その改善策を提案できることが重要である。これを実現するためには心理学の尺度を活用しながら評価を進めていく必要がある。対象が人となるため,生体工学との連携が必要になる。また,教室空間等の設計等が重要になり,建築との連携が避けられない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 449 先鋭化されすぎた学部教育を受けた学生を総合理工学的視点をもった人材へと育てていくことがこれからの理工系大学の使命であるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 450 教学の具体的な応用先として,工学関係のみならず,医学・医工学との関連性が数学分野でも期待とそれに伴った技術の発展の芽生えが最近見られてきた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 451 最近の新しい学術分野以外は,各専門分野の基礎事項に対して,これまでの基礎研究によりそれぞれ飽和状態にあり,ブレークスルー技術が期待されている。またエネルギー・環境問題等のグローバルな問題から地域産業の活性化といったローカルな課題まで,問題は山積しており,これらの課題解決のためには,異分野との融合によるそれぞれの専門分野の研究者が互いに刺激を受けることが重要と思われる。各専門分野においてこれまでの延長線上ではなく,新しい視点・観点で課題の本質を捉えることがブレークスルー技術の創出に繋がると考えるため,融合・連携は必要と思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 452 農業技術の継承,農業技術の高水準化,気候の変動に対応する農作物育成技術の改善。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 453 単一分野における開発のみで解決される問題点は少なくなってきた。各課題に対するアプローチ法を多様な分野から行うことで,課題解決や新技術の開発につながると思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 454 近年のエネルギー問題を考えたときに波浪発電,潮流発電といったクリーンな海洋エネルギーの有効活用が重要となってくるが,その際,人間活動と自然環境の調和は重要な課題である。これらのことは私たちは常に念頭に入れて研究を行ってきたが,今後はより専門的な知識を取り入れていく必要があると感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 455 生体工学,機械工学,また医学が密に融合することにより,サイボーグ技術のような身体機能の再建,拡張の分野の発展が期待でき,全世界的に高齢化する社会に対する福祉・介護・医療分野の産業が活発化されると考えられる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 456 今後,必ず直面する日本の少子高齢化社会に対しては,産学連携もしくは融合した形態で立ち向かっていかなければならないと考える。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 457 経済活動の活発化を目的に,サービスからドリルダウンし,必要な技術を「利用」するような異分野融合ができればいいと感じる(Amazon.comやFacebook,Googleなどのサービス企業がハード・半導体設計企業を買収し,製造を外部委託するような垂直統合+水平分業のビジネスモデルのイメージに近い)(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 分野間の融合研究は、特定の分野だけにおける研究では成し遂げられない研究成果が現れる可能性がある。また、特定の分野で突出した成果を挙げられるのは、ごく一部のグループであるのに対して、分野間融合の研究では、分野の組み合わせは、非常に多く、その融合研究において突出した成果、オリジナリティがある成果を挙げられる研究グループが多くなる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 私たちが専門とする情報工学(ICT)は,社会的なインフラ技術となったのは言うまでもない.コンピュータを得意としていない人々の生活にも大きな影響を与えるようになった.また,セキュリティ等に関して危険な事例も生じている.今後は,社会学や経済学等を意識して,私たちの研究が国民生活に影響を与える可能性もあると,より慎重に考えるべきであると思っている.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 科学技術の進展というよりも,レギュレトリーサイエンスという意味で,環境政策に反映され,膨大なコストの効率化が望まれる.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 工学の効率化・最適化のノウハウを他分野に適用(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 人間の心の働きは社会にとってある意味で全てとも言えますが,特に日本では,文学部に心理学科があることもあり,理論が非常に弱く,オリジナリティも貧弱です.事態の打開のため,数学,コンピュータ科学,また行動経済学などとの連携が有用と思われます.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 各分野の常識が違うところでは全く知られておらず,それがブレイクスルーのきっかけになることがあると考えるから.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 自然科学の分野での問題を解くことは応用上重要であるが,計算機の能力を最大限に引き出してはじめて解けるものも多いと考えられる.計算機科学の研究者がそうした応用上重要な問題の全てを把握することは困難であるため,自然科学の分野の研究者の持っている課題を共有することでイノベーションが期待できる.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 国としての技術競争力の維持.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 私は農学分野に在るが,新しい技術開発には異分野の情報と共同研究が欠かせないと考えている.農業という産業は生命を扱っている分野であり,非常に広範な領域が関与する.農業産業に近いところで研究していると情報が限られ,発展的な研究が難しくなるが,産業のニーズを実現するための方法・技術を追求していくと,結構他分野で既に開発されているものであったりすることが多い.従って,情報交流がもっと円滑に進めば,全く異なる観点からの技術開発が期待される.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 環境・生態リスクの評価とリスク低減の処方箋を検討し易くなるから.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 多角的に研究をしないと発展しない.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 例えば,生物系と工学系のように異なる専門分野では発想や視点,目標が大きく異なるが,そういった分野の異なる研究者が融合・連携することで,自分が専門とする研究分野に新しい,もしくは全く予想外の切り口を取り入れることができることが大きなメリットと考えます.異なる分野間の融合が進み,そこに参画する学部生,院生が増えていけば,複眼的な視点を持った,コーディネート力のある人材の育成にも繋がると思います.もちろん,各分野の高度化のためには専門性の高い人材の育成も引き続き必要であるとは思いますが.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 専門外の発想による新たなアプローチの創造(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 医学とコンピューターの結びつきが強くなったから.また食品などの安全性を新しい医学の視点で見直す必要があるから.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 人口減少,高齢化,アジアの小国化に対する備え.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 化学や生物工学などとの連携を深めることで,社会的に望まれている薬の開発に結び付くと考え(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 薬学分野に所属して医薬応用材料や製剤関係の研究に従事しているが,創薬分野は,化学,生物学,物理化学,医学に関連した多様な知識が必要とされるうえ,社会的な重要性も高いと思われる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 一つ分野で革新的な成果,結果を出すのは段々難しくなっている.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 生命科学の研究成果,新しい知見は,医学・薬学・歯学などで問題となっている疾患の発症機序解明,新たな治療法診断法の開発,健康維持のための体の理解に,直結しているからである.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 特に医療機器では,臨床の場において,初めて真価を発揮するような使い道が見つかることが少なくない.着想自体がイノベーティブであるかどうかは半分は狙っていくが,半分は変化の早い社会に投入して初めて進歩することを忘れてはならない.これは,その仕事に携わるもののみが感じることができるので,行政関係者の立案や規則に合わせることを前提にされると,うまくいかないこともある.中小企業など意思決定が早い場合で成功する案件が出てくるのは,そういう条件を満たしているからである.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 再生医学の実用化.がんの制圧.遺伝的素因に応じた予防医学と治療の個別化(テーラーメイド医療)とそのエビデンス造り.人体機能支援装置による高齢者,障害者の生活の質向上.生活と医学の融合による健康増進(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 大規模なデータをもとにした研究が以前にくらべ加速度的に増えており,それを数学的に処理する必要が多くなっている.従ってそのような研究を進めるには数学との連携は重要である.同じような理由で計算機科学との連携によって,大規模なデータを応用することが可能になり,科学的成果に結びつくと思われる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- すぐれたアイデアとはかけ離れた概念の融合により生み出されるから.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- これまで各研究領域の専門性が高いゆえに,他領域との融合がしにくい環境にあったが,新たな学術領域を構築するにあたって,専門領域間の融合は重要である.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- ものを作る人,ものを作るのに必要となる材料を合成する人,作ったものを効率良くかつ正確に評価する人など,それぞれ大きな枠では同じことを目指しているのに,自分の専門領域+αくらいしか手が回らない状況で,専門性を提供し合いながら研究を進めて行くことで,効率良く,さらに先鋭的な研究もできるようになると思われる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- これまででない新しい技術の開発につながる.さらには,新しい研究領域の創成につながる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 大学で発明発見された知識でも単体では実現不可能なことが多く,企業や自治体との連携などが必要不可欠(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 医学分野での診断・治療に今後必要な技術は,生物工学,物理工学の発展とともにさらに進化し,新しい技術,物質が生まれる可能性があるため.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 異分野との連携により,全く新しい概念に基づく研究を展開できる可能性が期待できるが,具体的な方向性については,やってみなければ分からない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 全く予期しない画期的な成果が得られる.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 488 融合・連携は、研究の意義を多角的に捉える契機となると思います。研究者自身が自覚していなかった重要な側面を掘り下げることで、新たなイノベーションが期待されるのではないのでしょうか？(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 489 抗がん剤などの新薬の開発につながるから(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 490 環境科学の領域では、専門性を超えた知識の活用が求められる。環境破壊や生態系再構築には複数の知識人、民間人の交流が必要である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 491 医学研究を臨床応用するため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 492 異分野の融合により、これまで思いつきもしなかった革新的な技術が生まれる可能性がある(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 493 疾患研究などで治療や予防効果の高い知見が得られるため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 494 生物学と化学とのさらなる融合・連携は新規薬剤の発展(日本ブランドの薬剤)に不可欠であると考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 495 新たな診断,治療技術の創出。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 496 大学側は企業のニーズに関する情報に乏しい。また,限られた研究時間を,企業との共同研究契約や特許申請などに割くことは難しく,敬遠しがちである。そのような情報を発信したり,共同研究契約や特許を支援してくれる専門家がいたら連携が強化され,これまでより多くの科学技術の進展やイノベーションが期待できると考える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 497 シーズの発見につながる共同作業により,解析技術の革新が期待される(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 498 疾患や障害の新規治療法の開発(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 499 医学・歯学は人を相手にするので,そのために必要な心理学的,工学的なことは専門的連携なしには解決できない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 500 開発したくてもできない研究者への支援となるはずである。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 501 医学,化学との融合・連携は既に進んでいると思われるので,選択しませんでした。生物学の発展という意味で,解析技術の発展のために,コンピュータ,機器の新たな開発は不可欠と思われます。材料工学は何か新しい活性を持つ物質の発見を期待して。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 502 現在,生命科学の分野では,次世代シーケンサー等の最新の技術により,網羅的な解析による膨大なデータが生み出されている。しかしながら,それらのデータが膨大すぎるため,まだまだ十分にデータを解釈するに至っていない。今後は,情報科学との融合により,膨大なデータを処理するプラットフォームを構築し,生命現象の包括的な理解が必要である。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 503 生物・生命科学で明らかになってきた事象を統合し,計算機の中で実現することで,生命現象を統合的に理解し,医学・創薬へと応用することができると考えている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 504 生命科学においては,ゲノム,トランスクリプトーム,プロテオームなどの解析が必須になってきています。それにより得られる莫大なデータから意味を抽出するためには,計算機科学との融合が必須と考えます。また,創薬等への応用を考えた場合においても,分子シミュレーションなどの計算機科学的手法が有用と思われます。生命科学の社会的課題への応用としては,創薬や医学への応用が考えられます。化学分野との融合によるケミカルバイオロジーなどの研究分野は創薬のために必要だと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 505 一つの研究分野だけでは解決できない問題も多分野との融合により解決できることが多々ある。医学分野においては工学の進歩により出来ることが多彩となっている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 506 私の専門は生体工学です。組織再生などを目指しているのですが,明確なゴールとして再生組織の物理的特性や化学特性の評価方法が不足していると感じています。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 507 既に生物学だけでは解決できない医学的問題を解決するために生体工学や材料工学の知識,技術が必要になってきている。様々な材料と生物学を組み合わせることで機能の再生を目指すような研究が盛んになっていくと良い。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 508 日本が有する優秀な技術力を生命科学・医学の分野に役立てることで,お互いが相乗的に成果を上げることができる可能性がある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 509 特に本年においては,医学分野で山中教授のiPS細胞研究の輝かしい功績が代表核と考えられます。あらゆる領域の研究者たちがiPS細胞というひとつのitemを通じ,心臓・神経・肝臓など色んな臓器再生への試みがなされている現状がある。さらに,iPS細胞を作製する培養工程においては,医用工学分野の応用・発展がめざましい。ロボット技術を持って細胞培養ができるのであれば人が起こす可能性のあるcontaminationを回避することができる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 510 医学,歯科医学の基礎は,生物・生命科学であると思えますし,生物工学や生体工学にも活かされると思えます。経済学との連携とは,どんなすばらしい薬剤や治療方法が開発されたとしても,社会の中で充分利用されるには,常に経済の問題が絡んでくるように思いますので,この問題をどのように解決するか,経済や政治も大切であると感じます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 511 看護学の役割は,病気を抱えた人だけではなく,健康維持・増進,疾病予防を行うため,万人が看護の対象となる。これからの時代,疾病を抱えながらも,人は病院という場ではなく,社会(その地域や職場など病院以外)の中で生活していく状況が増えていく事を考えると,社会学という,「人間の社会的行為と関連付けながら,生活,組織,社会問題などのしくみを明らかにする学問」との連携によって,その人が疾病を持ちながらも,その人らしく生活できるようになったり,さらには,社会で病気を抱えながら生活したり,生きていく事が当たり前の世の中になることが期待される。また,糖尿病患者の合併症予防には,継続した看護の関わりが必要であることや,看護者の疲弊がもたらすことでのケアの低下が患者の死亡数を増やすことが明らかになっている事を考えると,看護という専門職が発展しないことや,世の中で周知されてないことでの経済的損失や社会的弊害について提示していくためにも,経済学と強く連携していくことが重要となっていくことが考える。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 512 研究分野は多種多様になり,境界が曖昧になってきている。そこで縦割りの学問体系を止めることで,新しい発想や伸展が見られる可能性が高いから。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 513 一つの専門分野の研究成果は,必ず地域や国,世界へと関連することである。特に,社会学や経済学とは関連が深いと考える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 514 微生物による物質生産(タンパク質等)の効率的生産や,化学のみでは生産できない物質の生産を期待する。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 515 本来,学術領域の分野に境界があるものではない。分野や領域は勝手につけたものであり,これにとらわれない発想が重要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 516 将来の深宇宙探査等で長期間放射線や極端な高低温の宇宙環境に対応した半導体等の電子デバイスの開発による地上製品への応用。また,深宇宙と地球間の超長距離通信を安定的かつ高速に行うための新たな通信技術の開発による地上や地球近傍での通信への応用,など。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 517 機械工学の中で事故防止に的を絞った応用研究を対象としている。この分野に限って言えば、構造上の問題には土木工学との境界部分も多く、連携は有効である。また、人間の行動への関連を考えると、心理学、あるいは経済学など異分野の知見も有益ではあると思われる。(ただし、これまで有益であると言われていてもそれほど画期的な成果にはつながっていないと思われる)(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 518 医学的な発見をイノベーションに繋げるにはコンピューターを用いたデータの解析と共に獣医学, 生物工学の手法を用いて実用化にもっていく(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 519 医農連携により健康機能性の高い食品が開発され国民の生活の質向上が期待される。また、バイオと環境の連携により、環境適応等生物の潜在能力の活用が進み、世界的な環境問題解決への道筋が見いだされることが期待される。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 520 環境問題の多くは単一の専門分野では解決できず、分野横断的、総合的な取組みが不可欠である。従来から重要性は指摘されてきたが、分野の壁が厚く、十分とはいえない。特に自然科学と社会学・経済学との連携強化が望まれる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 521 人間を豊かな環境で生存させるという観点からの研究開発力の強化。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 522 水産業の健全な発展のためには経済学など、他分野との連携による総合的な取組みが必要である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 523 具体的な社会において、諸要素はすべてつながっている。細分化した専門科学技術分野では、全体像を把握できず、正しい課題解決を見つけないに困りがあるため。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 524 疾患の画期的な診断法や治療法の開発(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 525 これまで見えてきていない、新しい課題の発掘やシーズの発見に繋がる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 526 化学と物理や生物・生命科学の融合連携は物質科学の本質を理解する上で必須。化学工学は現実のプロセス技術を基礎科学から生まれた成果と結びつける上で必須。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 527 生命科学と計算科学の融合が、今後の生命科学や生命情報学の発展に必須。また、生命情報学と医学の融合が創薬や生体工学に必須。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 528 分野の融合は、社会問題の解決(エネルギー問題等)に必須であると考えられる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 529 電機・電子工学は多様な分野での活用が可能なおものであるが、少子高齢化、医師不足が社会問題となっている先進国では、医療分野との連携でこの課題の克服に貢献できる。また、環境保全におけるICTの利活用は必須であり、より緊密な連携が必要。研究が研究で終わることなく実用に結びつくためには、コスト意識が重要であり、その観点から経済的素養も必要と考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 530 宇宙分野がどこに属するのか不明ですが、物理学・天文学とすると、高度な信号処理が可能なFPGA等の電子デバイスが出てきている中で、その宇宙分野への応用は、宇宙の探求や衛星搭載技術等への今後のイノベーションを生む可能性がある。また、生物・生命科学や生物学・生体工学では、高度な信号処理が、生命探求や高度な脳の処理系等へ貢献することが期待される。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 531 環境エネルギー、ライフサイエンスが国家レベルでの最重要分野であることによる。さらに計算機科学との融合は学理の精緻化にとって不可欠である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 532 原子力、火力、水力、風、地熱、太陽、波などの利用における環境と経済活動の調和のため。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 533 医工連携あるいは生物学と物理工学の連携により、新しい解決方法が見つかると考えられる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 534 物理・工学と生物・医学との連携・融合は、高齢化社会を迎えて新しい医療技術の創出と言う実用的な面だけでなく、物理・工学のもつポテンシャルを生物分野へ発展させるという意味で、基礎科学においても重要な意味をもつと考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 535 他の分野の研究者の考えを聞くことは、重要な研究のシーズをもたらす。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 536 国民の健康増進を目指す健康科学は総合的な研究開発であり、融合・連携は不可欠。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 537 情報工学との連携が必要な理由は、今後は、生物・医学研究におけるウェットとドライの融合が必須であるから。生物工学や生体工学との融合が必要な理由は、再生医療に代表されるように、大規模バイオリアクターなどの開発が必須であるから。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 538 科学技術が社会に提供する、科学技術により社会が享受するものは単に知的財産ではなく、それらが組み合わされたシステムである。個別学術分野における新たな知の創造はその基礎であらうが、より複雑で相反する社会の要求(例えば、環境保全と経済的な発展の両立)にこたえるためには所謂科学技術だけでは解決できない。また、科学技術に限っても、個別専門分野だけでは解決できなくなっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 539 機械工学を中心とする航空機の研究開発において、近年、電子搭載部品に対する技術開発ニーズ、および炭素繊維を活用した複合材料の適用が進んでおり、それぞれ電気電子工学分野や化学工学(素材工学, 材料工学)などの分野との協力が重要と思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 540 生物学、生命科学は新しい学問分野であるが、すでにマチュアな部分も多い。生物を物理学および物質科学的に見ること、生物情報を計算機科学を用いて整理してみることを通じて、新しい生物機能、生体材料科学につながる成果が現れる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 541 20世紀までの科学の進歩により、素現象/素過程の解明は比較的進んだが、一方現実はいずれも大きな自由度で結合した複雑系を構成していることが知られている。そのような複雑系を取り扱う普遍的な見方考え方や数学的な方法論は、未検討或は未成熟な段階である。電子計算機の登場により、直接的な計算手法で様々な複雑系のマクロ的な性質が解明出来るのではという過大な期待が20世紀末にかけてあったために、ある時期から進歩が止まった状態が今なお続いている。そのような停滞分野には、イノベーションの大きな可能性が残され期待されていると言える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 542 研究の高度化や、研究ニーズの具体化に役立ち、研究成果の有効利用に結びつきやすくなる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 543 あたらしい発想を促す。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 544 原子力分野における一番の課題は社会における理解と受容である。それなくして、本分野の発展はありえない。これは、現在においては原子力特有の課題であるが、科学技術全般が有している潜在的な課題でもあり、これを解決することにより、科学技術に対する理解、評価が高まり、より研究者のモチベーションが高まるとともに人材が集まり、科学技術の進展に寄与すると考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 545 農学が生物・生命科学, 生物工学・生体工学, 医学, 環境科学等と関係があるのは自明。数値化が難しかったからこそ今後数学が重要。人が農業を営むことから、心理学・経済学等も重要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 546 農業科学と医学, 生物工学等との連携を進めることで、疾病予防, 治療効果のある機能性食品の開発が加速化し、将来的には食品産業の発展とともに、医療費の削減につながることを期待できる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 547 農業生産に関わる課題について、環境からの視点や生物体からの視点など、これまででもそうであったように、多方面からの取組みが農業生産技術の進展につながると思う。また、バイオインフォマティクスのような取組みを基にしたメタデータの有効利用が今後期待される。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 548 食(栄養成分)と健康の関係を予防医学の観点から体系的に明らかにし,国民の健康レベルを高く維持することにより医療費を削減する.手術・投薬を中心とした医療と車の両輪としての栄養療法の発展が必要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 549 農業科学において,例えば,農作物における遺伝子の機能解明・品種改良や気候変動に対応した栽培管理法の開発などを進めるためには,農業科学の持つ複雑性(農作物の生産で例えると,気象・土壌などの自然条件や栽培管理などの人為的条件との相互作用の複雑さ)を克服して新たな技術を開発するには,急速に進展している計算機科学分野およびそれを支えている数学分野と連携することが大きく貢献すると期待される.また,医学分野は,ヒトの治療について多様かつ膨大な知的基盤があり,対象は異なるものの農畜産物の健全な成長(生産)に向けて,大いに参考になると期待される.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 550 集中的な課題に取り組むべき基礎研究力強化と異なり,特にイノベーション推進に関しては融合・連携によって複数の視点からニーズの把握が進むことが重要で,技術開発の波及・影響の評価を行いつつ並行的に研究開発を進めることで,社会へのインプリメンテーション加速が期待される.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 551 サステナブル社会をめざし,どのようなものづくりが重要かを考えたとき,日本が強い材料の分野においても従来型の大量生産・大量消費型から,地元の原料やノウハウの蓄積を新たなシーズにつなげる,ブランド化したものづくりが必要ではないかと考える.そのために,地域の粘土や木材などの材料をよく理解した研究者との連携を進めていきたい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 552 素材産業は我が国の鉱工業の中ではまだ競争力を保っている産業の一つだが,この分野での競争力をさらに高めるためには,素材に新しい付加価値を付与していくことが重要と考えられる.このときの付加価値とは,単に素材の化学的・機械的・機能的な価値だけでなく,人間の感性にも訴えるものにまで踏み込むことも,一つの大きな方向ではないかと考えている.また逆に,様々な素材や製品を人間の感性の観点から評価・計測するニーズが既にあると思うが,材料工学的な立場からこのニーズに応えられていない.材料と感性を定量的に関係づけることができるようになれば,非常に多様なマーケットを開拓できる可能性があるかと期待される.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 553 インフラストックの長寿命化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 554 土木は元々社会的な要素を持っているが,もっと深く社会的な要素を取り込む必要がある.また,計算機科学や数学的な知見を用いて多くの情報から論理的な説明も行うべき.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 555 自然環境への配慮と,さまざまな経済活動との持続的な両立は,人類社会の基盤を安定したものとするために不可欠.そのためには,社会科学的なアプローチと自然科学に立脚したアプローチの融合・連携が必要.それぞれの視点からのアウトプットを並べているだけでは,実効性のある次のステップは得られない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 556 数学的な観点が薄い分野であるため.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 557 進展が停滞している分野でブレイクを実現するには融合,連携が必要である.進歩した計算科学の応用はキーである.理学と工学をさらに融合し新たな学問・技術体系の構築が望まれる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 558 医学では死亡率の高い疾患撲滅が優先されるのはやむをえないことであり,それに係る共同研究を進めざるを得ないと思います.また,難病といわれる疾患の研究にも社会的ニーズが高いと思われます.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 559 臨床医学研究(疫学)と基礎医学研究が教室毎の縦割りになっていることが多く,融合・連携すべきであると思われる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 560 放射線科学の研究では,生命現象の検出(生物学系),実験的被ばくや医療・事故における被ばくの物理学的線量評価・計測器開発(物理学・工学系),臨床データ(医学系),数理統計的解析・疫学的解析・理論化(数学系およびプログラマー)の作業があり,相互の協力が必要である.これらの協力により,患者にとって,より負担の少ない,より安全で効果的な放射線治療の開発や,放射線被ばく事故への対応が期待される.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 561 研究者が個人の関心の向くままに研究するだけでは,融合や連携は進みづらい.環境問題やその他の社会問題の解決等,なんらかの具体的な目的が置かれて,初めて,融合や連携の必要性が生じてくると思う.したがって,融合・連携を進めたいと考えるのであれば,いかなる現在の課題を克服しようとするのか,具体的なテーマ設定が不可欠だと思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 562 効率性向上,利便性向上など.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 563 異なる手段や素材,知見を有する専門家が共通の問題意識を持って研究開発にあたることによって,大きなシナジー効果が期待される.このような流れとして特にバイオ分野とデバイス分野の連携・融合に期待している.生物が有する生き残り戦略と効率性に学び構造や機能をミックスすることで,現在シリコンデバイス分野が抱えている様々な問題に対して解決策を提示できるのではないかと.また逆に,突出したファインプロセス技術によって生体をより精密に計測・制御するデバイスやセンサを開発することで,医療や生物そのものの理解などに大きく貢献できるのではないかと.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 564 分野間で刺激を行うことで,科学技術の進展が見込まれる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 565 物理における量子力学を用いた計算手法を材料工学に応用することにより,現象の基礎的な理解に役立ち,やがては応用への展開が期待できる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 566 発がんの過程については最初のプロセスと,最後の疫学データがあるだけの場合がほとんど.この間をつなげる仕組みを解明するには計算機科学の力が必要.また,過程のプロセスには環境因子なども考慮される必要があり,総合的理解がすすめば治療薬開発の戦略が確立できる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 567 基礎生命科学で得られた知見を,計算機科学による生命反応のシミュレーション,その結果に基づく合理的な薬物設計と合成などにより有機的につなぎ合わせる事で,医療技術を進歩させる事で,国民に健康な生活を守り,また医薬品などの高付加価値商品の開発による産業育成に寄与出来ると考えます.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 568 停滞する日本の産業を発展させるには,新たな技術の革新が必要不可欠(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 569 原子力安全工学は技術論のみでは成立しない.社会の受容性を得るために,環境や健康に及ぼす影響をより定量的に把握し,安全性・危険性を理解しやすい尺度で評価できるようにすることが必要である.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 570 今後の科学技術分野では,世界が抱える環境問題や食糧問題との関係を無視しては進められないと考えられる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 571 専門技術を異分野に技術移転することで,その応用と可能性が拡がる.例えば,福島除染は化学,環境科学,地球科学,土木工学,材料工学,社会学,経済学などが集結しなければ解決は難しいだろう.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 572 研究施設や設備の整備などで開発されたものづくりの技術は,多くの分野で活用され新たなものづくりに貢献できると考えます.また,得られた研究成果は,超伝導技術,薄膜生成技術,リチウム回収技術,耐熱・耐中性子に優れた材料開発技術など多くの分野でイノベーションが期待できると考えます.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 573 専門としている放射性廃棄物の処分問題については,建設に係る土木工学的な課題,長期的な安全性評価を行うための計算機科学的な課題,サイトを選定するための社会的な課題があり,それぞれの分野で連携した解決策が必要であり,連携することにより実現に向けての進展が期待される.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 574 福島原子力発電所の事故を収束させるためには,関連する国内の技術力を結集させることが必要だが,現状では不足.また,原子力発電を存続する場合には,安全性の確保,廃棄物問題など,原子力の専門家以外の参加が必要と考える.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 575 農業分野の研究では十分に網羅できない電気・電子工学,環境科学,医学との連携により,①情報化社会に於ける農業生産の低コスト化・軽労化,②農薬や遺伝子組換え生物の環境に対する影響評価の精緻化,③国産農産物のヒトに対する機能性評価,などへの貢献が期待される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 576 長寿社会化が進み,医食同源の重みが増したから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 577 農業現場は圃場のみならず周辺環境や地域性に左右されるため,今後の国内農業発展のためには,各分野の専門家および生産者が密接に情報を共有し相互理解を深めることが不可欠である。それにより,経済性や効率性の向上だけではなく,安心安全な農産物の供給と生産者が誇りとやりがいをもって取り組める農業が可能となる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 578 今後さらに需要が増すであろう特保等の機能性研究では,ヒトでの効果を実証するために医学分野との連携が,それを含む農作物を提供する育種・栽培等の農業科学分野との連携が不可欠であるから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 579 プレコンパティティブな領域で連携して日本としての根幹技術を確立し,国際的工業標準活動などを通して支援する政府や公的研究機関,根幹技術を押さえてきちんと利益を出しながら次世代製品技術開発を実施していく日本のグローバル企業,薄利多売の大量生産を実施して市場を拡大するためのアジア系企業群,製品を購入してその利益を享受する世界中の消費者,という役割をデザインし,実現していくためには融合・連携が必要であることは言うまでもない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 580 具体的な部品,あるいは製品としてのイメージを共有した上で材料開発が進められないと,材料研究者の知的探求心を満足させるだけに終わってしまう。一方,機械工学の分野にも設計思想を転換させるような大胆な発想が必要ではないかと思われる。新規な材料でしか実現できないような新しい機械システムの開発を通じて,両分野に関連する科学技術分野の進展が期待できるのではないかと思う。また,このような連携体制が広がれば,様々な面で技術開発のスピードも格段に向上するのではないかと思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 581 膨大に蓄積された土木施設を適切に管理運用していくためには,経済面での知識がより必要になるため。また,環境に配慮し,新たな材料開発による技術革新も必要と考えられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 582 ・環境科学と計算機科学の連携により環境問題に関する正確な将来予測が期待される・人工衛星による環境観測の発展によって,地球環境問題に関する精緻な観測データの取得が進むと期待される(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 583 人類が生きる基盤としての生態系の保全が必要であり,そのためには人類活動がどのように生態系に影響するのか,を明らかにする必要がある。そのためにはまず生命科学と環境科学の融合が必要である。また,生命科学と数学の融合により(既に数理生物学という分野がある),生命現象の数理的な取り扱いを進展させれば,例えば悪影響が出る前に事前に予測することが可能となる。その予測をより精度の高いものとするためには,過去に起こった現象も参考にしながら地球のシステムを理解し,その成果も導入する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 584 それぞれの分野の得意とする手法を用いることができ,問題を多面的に解決することが可能となる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 585 単一分野での社会貢献には限界があり,特に放射線の影響と利用に関する分野は,社会的にニーズにこたえるという側面が大きい。放射線性物質の汚染検査,放射線治療と診断など。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 586 原子力安全では安全性を計算によって検証するためのコード開発が主目的であるが,計算結果の信用性に関しては依然議論は多く,実験による検証が必要不可欠で,機器の設計においても実験の需要は依然高い。実験をする上では計測器の開発が重要だが,原子力分野の電気電子計測技術の専門家は少なく,日本の電気電子分野のハイテク技術を活かされていない。ここを強化できると考える。また,原子力は社会的な関心事になっており,一方でエネルギー安定供給のために欠くことができないものでもある。技術と社会不安を両立して考えねばならないため,経済や社会学との連携は興味深いと思われる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 587 どんなに優れた技術であっても,実用化のためには,幅広い専門知識を考慮して総合学問的に発展させる必要なケースが増加していると考えられる。融合・連携が強化されることにより,そのような取り組みが迅速に進められると期待できる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 588 農業科学におけるゲノム情報の進展は著しく,ゲノム情報の解析は数学,計算機科学に支えられるところが大きいから。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 589 流域から沿岸や湖沼へのノンポイントソースの問題に取り組んでいるので,化学分野と連携し,ノンポイントソースの評価手法をより精緻&野外適応型にし,農業科学分野と連携し,ノンポイントソースの負荷低減をどのようにすれば効率よく進められるかの方策を発掘し,生物・生命科学分野と連携することで,自然浄化機能のプロセス解明を目指すことができると考える。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 590 材料工学は,様々な分野と結び付きやすく,基盤技術にもなる。環境科学との連携がよければ,現在,地球規模な問題となっている環境問題への解決が期待できる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 591 分野の融合により,新しい技術を導入できる。また,気づかなかったニーズを発見できる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 592 高齢化,新規参入の農業法人の増加など,農村の姿がますます変わっていくと考えられる。あらたな社会の姿を描くには,分野を超えた融合による,新しいシステムの創出が必須。たとえば農村にもっとITテクノロジーを活かす。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 593 農業従事者数は年々減っている。研究の成果をより多くの人に還元するために,農業だけでなく広い分野との連携が必要だと言える。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 594 環境や人間の生活の変化,また財政状況の変化に対応するため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 595 医療イノベーション創出の基盤は6の最新情報によって築かれるべきものであるが,それを支える側面支援分野として,2,13が欠かせない。6と7は,すでに基礎医学として融合しているが,2や13は,強力な専門領域を形成しており,融合の試みはなされているものの,欧米にみられるような,壁を乗り越えた融合には至っていない。(公的研究機関,その他,男性)
- 596 ライフサイエンス全般を情報科学と連携・融合させて予防医学・医療に発展させることが大きなイノベーションにつながる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 597 1. 医療機器の創造,刷新2. 公共財(道路,橋,大型建造物などの)老朽化への対応3. 電力の安定的供給(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 598 日本が弱いシステム構築や俯瞰的アプローチの面で強化が期待できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 599 農業科学を経験科学から脱却させるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 600 単一の分野で解決できる領域はほとんどない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 601 エネルギーミックスの最適化や低環境負荷化に向けた経済的インセンティブが設計されることが期待される(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 602 本来過去には一体であった分門が細分化して,片輪になってきたことが,成果の出ない大きな原因だから,もっと統合というか,本来の融合状態にしなければならない。今の細分化した学問体系を横でまとめられるような構造が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 603 化学産業は,他分野に材料を供給することから,異分野融合は進んでいると考える。特に,電気,機械(自動車等)に対しては,20世紀の日本の産業競争力強化に貢献したと考えるが,今後はこれら分野に加え,世界人口増加による食糧供給やエネルギー問題という,普遍的課題に対応するために,農業科学,生物・生命工学,環境科学分野とのさらなる融合が必要であると考えられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 604 融合・連携が必要な分野は選択した3つだけではない。光学はさまざまな分野の横串として欠くことのできない学問、技術となってきた。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 605 異分野知見の融合による、ライフイノベーション分野での新しい領域開拓を期待する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 606 省人化およびバイタルネットワークによる医療モニタリング(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 607 環境科学分野との連携は気候変動問題への対応において、より必要性が求められている。また、設備産業にとって高信頼度、高寿命の材料の開発は、エネルギーの高効率利用にとって重要な要素であるため。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 608 医学と材料(化学製品)との間の技術融合。特に化学製品は低価格化への対応を強力に進めてきている。医業関係もコスト重視の傾向にある製品(ジェネリック)に関してはプロセス中心に低価格化の競争力強化が必要にあると思う。その際、化学メーカーが進めてきたコストダウン技術が活用できると思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 609 シミュレーションによる比較的容易な検討遂行(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 610 ・粒子加速装置を使つての電池内部の原子レベルでの挙動解明 ・石炭利用における環境負荷低減 ・医学、薬学における診断、ロボット、放射線等の物理工学的アプローチ ・バイオを中心とした新エネルギー ・生命科学と計算機科学の融合と連携に拠る新薬開発の進展(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 611 グリーン/ライフ/震災復興、いずれにおいても分野の融合が必要であることは言うまでもない。社内/学内/国内に無い技術を外に求める際のサポートをするのが、国/自治体の役割の一つと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 612 環境科学分野との連携は気候変動問題への対応において、より必要性が求められている。また、設備産業にとって高信頼度、高寿命の材料の開発は、エネルギーの高効率利用にとって重要な要素であるため。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 613 インフラを支える工学とあおのアプリケーションにあたる他の分野が融合してソリューションを築く必要があるため(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 614 それぞれ単一のシーズ、ニーズの組み合わせのような研究からはインパクトのある新しい芽は生まれてこなくなってきた。複数のシーズ、ニーズの連携・融合が喫緊の課題である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 615 環境関連技術は社会システムと密接に繋がっており、しかも広範囲な技術領域が必要となる。また、人間の生産活動の大きな拘束・限界条件であり、計算機科学での広範・複雑・大規模なデータ解析が今後の課題解決に有効と考える。また、農業とのリンクは唐突感があるであろうが、生物・動植物まで含めた環境圏を意識すれば、壮大なオーガニック圏での環境科学の進展が期待できる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 616 再生医療、ドラッグデリバリーなど高齢化社会を迎えるにあたって健康に関する研究が今以上に急務である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 617 働き方の変革など、ITを利用した生産性向上を実現するための実証実験を進める上で自然科学のみならず人の行動を人文科学の観点からも分析し、有効な手段を立案していくことが有効と考えられるため。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 618 革新的な課題解決技術の創出(コスト面含む)、国際競争力の向上(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 619 プラズマを有効活用したモノづくり化学者が、電気電子知識を学ぶように仕向ける必要がある。エレクトロニクス屋は、化学に対して、比較的容易にのめり込むが、化学屋は電気電子に全く弱い。反応の全ては、エレクトロンが支配している事実。ここを解った協業プロジェクトが必要(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 620 現状の打破、新たな価値の創造、スピードアップ(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 621 日本が強いとされる材料分野で、数学的、電気・電子工学的な視点での設計が、あらたな展開を生むのではないかと。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 622 21世紀型の「他国に対する差別化社会」構築の為には、単に世界最先端の要素技術が必要なのではなく、社会全体の「高付加価値」が構築されなくてはならない。但し、自然体で放置すると金持ちがグルメと贅沢品に走るだけの如く、低レベルの墮落社会しか生まれない。高付加価値社会は「知的努力」がゆえに差別化して収益が上がるという部分を産官学一体で構築してゆく必要がある為、震災復興をトリガーにして「高付加価値コミュニティ」の構築が重要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 623 (ぼんやりとした認識だが)より管理された保証された安全・安心の実現、人に配慮したインフラシステムや情報システムの構築(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 624 研究者の狭い視野の飛躍的な拡大。想定外を生み出す。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 625 (農業科学)土壌、農作物の状況監視による農業経営の質向上に貢献できるか。(環境科学, 航空宇宙工学)新規にニーズが出る分野(有人宇宙, 宇宙環境保全)でのイノベーションが期待される。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 626 世の中にないものを創り出すには、既存の枠内で考える発想では限界がある。現実問題を解決するには、現実を構成している主要な多分野の能力が必要とされる。専門領域が細分化されすぎたために、研究者の交流範囲が限られ、行き詰っている状況を打破することが期待される。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 627 今の状況では、民民連携はあり得るが、狙いが違う者同士の産学官の事業化連携など実現できない。形だけ作って満足していても意味がない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 628 社会そのものが複雑化し、専門分野だけでは解決できない事象が多くなって来ている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 629 融合・連携が何故必要かは論ずるまでもないと思いますが、私の知っている大学では医工連携は掛け声だけで医学部教授と工学部教授が協力して研究する事は極めて稀、このあたりもなんとかする必要があるのでは。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 630 高齢社会において、高齢者でも働ける限り働ける社会を作るうえで、人間の衰える機能を補完した形での様々な機械的要素を含んだものが必要とされている。医学や生命分野での進展を期待する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 631 自社は金属加工の製造業であるが、全国の中小企業の現状を考えると5年10年後の姿から察するのは、科学的に融合し現状を高めていくためには、様々な分野を深く知っていくことにより強い企業が期待できる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 632 スピード、効率的な投資、人材交流、競争力の強化、環境改善、二酸化炭素の排出抑制(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 633 社会の多様性を個々の問題として捉えて、個々の解決策を求めていく必要がある。従来は統計的な考えで集合的な解を求めていくモデルであった。情報処理のプラットフォーム(クラウドと言ってもよい)がこれだけ進むと、分散対応と集中対応が両立できるようになってきた。生産方式で言えば、従来、工場の中でプロセス毎の役割をライン化するか、あるいはセル化して、大量生産する方式である。しかし、クラウドの出現によって、工場内セルにある物理空間(壁)を取り払って、距離と時間が分散したところで、生産やサービスができるようになりつつある。これをもっと進めれば、初言の多様性を個々に解決できる道が開かれることになる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 634 どの国においても農業は最大の保護対象となっている。他方で、地球人口100億人を見据えた対策も必要。このため、技術的には改善があっても社会的なイノベーションが生まれて来なかったこの分野での真の改革を生み出すことは、社会的に重要だ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 635 技術の進歩と社会ニーズ融合の必要性が可能になる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 636 コンピュータがこれまで十分に使いこなされてこなかったと思われる分野での利用が進むことで,新しいイノベーションが生まれると期待する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 637 融合・連携は日本人の得意とするところであり,国際的な評価も高い。特に,これからの成長分野である環境,農業科学などにおいては,電子技術の果たす役割は大(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 638 究極の省エネ機器である超電導機器は既に医療機器や高度分析機器で実用化されている。また,1986年に発見された高温超電導も一部で実用化が開始された。更なる普及のためには,冷却に関する高効率化が必須である。また,室温超電導への材料開発の取組も欠かせない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 639 学問が細分化されており,専門分野の中だけに閉じこもる傾向が強い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 640 センシング技術と生命,医学との融合が様々な市場創生に結びつく。また,数学特に統計学が様々な分野で利用される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 641 重要なのは社会的な課題の発掘と,それを解決できる技術とのマッチング・技術開発である。また,産業として確立するには,経済学との融合で,良いビジネスプランが必要となるため。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 642 遺伝子組換え技術に対する理解が進むことで,消費者の選択の幅を増やし,新たな産業や市場を作り出すことが期待される(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 643 境界領域に問題解決のヒントがある。また単一の分野での大きな成果を得ようとするのは間違いだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 644 これまでは,単独の技術シーズは,柔軟な大学研究者により蓄積され,そのシーズを企業が活かすことで商品を生み出すことが出来てきたと考えています。大学研究者がビジネスを意識しすぎたり,そのビジネスに関わったりすることは,本来の機能を失うことに影響している可能性があると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 645 一つのシーズや技術でもの作りはできないし,必要性に限られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 646 バイオで例えると,99%の機械装置,試薬,消耗品は海外製である。それに負けないためにも融合科学を推進してもらいたい。と同時に企業へ無料の参加支援を築くべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 647 医療の合理化による,医療費節減。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 648 ナノテクノロジーは,電気・電子工学分野で進んでいますが,生物・生体分野での細胞・分子レベルの解析から病理への応用等,医・工の連携が進み始めており,期待したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 649 近年の技術開発は主だった開発は行われていることが多く,産業化にはいろいろな他分野の専門的な技術の要素を組み合わせることが重要になってくるという背景で,専門性をそれぞれ有する産学のパートナーの連携が必要になってくると考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 650 ・エネルギー問題,省電力問題,環境問題など,今日の社会的な重要課題に直結するイノベーション分野として,「光インターコネクション技術」があります。当社(〇〇〇〇〇〇〇〇株)はその設計開発を行うファブレス型の〇〇大学発ベンチャー企業です。・「光インターコネクション技術」は,従来の電気技術を核とした産業構造を一変させる大きな技術的ターニング・ポイントになる技術分野です。・とはいえ,当該技術を裏付ける構成部品においてはまだまだ改善改良の余地があり,戦略的なチーム編成,国家的産業創造のアプローチが必要で且つその成果も幅広く活用出来るメリットも期待されます。・さらには従来の大量生産,大量消費という電気時代と異なる,光を用いたエコな社会構造を新たに考える社会的な地域・都市設計にも取り組むべきチャンスかと思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 651 熱に関する知見に乏しく,省エネルギー正しくは省熟エネルギー化のイノベーションが進んでいない。特に環境工学では,もともと重要な要素であり,廃棄熱等の熱資源利用に寄与する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 652 ニーズをよく理解し,開発の対費用効果を厳選するため。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 653 数学と物理のような関係を計算機科学と数学も作ればと思う。計算機科学は人間や社会を数学的に捉えるという側面もある。その点では心理学など人間の内面を扱う分野との連携もあると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 654 ICTの適用分野が,人間の行うことをより早く,より弱い力で,より遠くまで,より小さいものまで,というような便利さの実現に関わってきたと思う。今後は,無いと人間として困るような(生きていけないような)分野を対象にしていけるのではないかと,思う。良い悪いは別にして,人間とは何か,という根拠にかかわるような問題に関わってくると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 655 工学技術だけでは解決できない医学・心理学・社会科学の融合が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 656 非屋外型の農業を電気・電子工学及び情報・通信工学のシステム化技術により大規模事業として,産業の創設・雇用の拡大につなげる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 657 電気・電子工学と農学との連携により,食を創生することに繋げてゆけば農業を産業化できると信じられる。「アメリカに追いつけ・追い越せ」としてハイテク化とすることが可能。電気・電子工学として発達した光学(波長レベル以下の計測等への応用)を機械加工等の機械工学と融合すれば,ナノスケールを機械的に制御できると信じられる。(革命的な新分野)電気・電子工学を医学分野に取り入れてゆけば,アメリカ一辺倒の医療技術や生体制御技術をわが国でも産業として享受できると信じられる。(革命的な新分野)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 658 世界的に第2次世界大戦後復興期に建設された社会基盤構造物(原子力発電所を含めて)の老齢化が進み,低経済成長化でその安全性を確保することが必要となる。原子力発電所の廃炉を含めた社会基盤構造物の総合工学診断技術,その経済的評価をセットにした総合的診断。日本の家庭電器産業の衰退が示すように,基盤技術が狭い産業分野は新興国に奪われる。広範な工学技術を必要とする社会基盤構造物の総合診断,更新,部分更新,保全などは新興国では簡単に追従できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 659 ライフサイエンス分野は学だけでも産だけでも成り立たない。トランスレーショナル(一気通貫)なやり方が必要だから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 660 既得権の独占を薄めることができる。たとえば,地震学は地震波観測に終始していて,短期地震予知研究には研究費がほとんど配分されていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 661 計算機科学といっても,いわゆるITなので,むしろ融合・連携し,新技術に対応することが必要なので,上の各分野に限らず広くであると思う。ITの基本的課題を詰めれば,現在問題にもなっている人の疎外であったり,対人コミュニケーションの不足,あるいは多々のIT犯罪への拡大等が考えられる。そういう意味で,単にe-Learningを拡大するとか,電子ブックを活用する等は「人類のためにならない」IT応用だと思っている。そうでなくて,「人類のために」IT応用を見分ける必要がある。医学分野での病気の早期診断と画像処理,農業での複雑な気象条件と肥料のあり方,養殖漁業への活用,グリーンビジネスを含む環境科学との連携などは早急に対応すべき課題だと思う。これらは,大学の1研究分野では対応できないので,むしろ総合化での橋渡し役をしたいが,こういうやや抽象的課題での資金問題が大きなネックである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)



- 662 軍産共同体に対抗できる手法は、産学官でしかありえない国です。それさえも出来ない場合、国の元、チームで動くという活動は実現出来ません。ただし、個人的なチームワークは、システムとは関係ない部分で実現可能なので、弊社はそういう方向の経験は豊富です。結局、コントロールしたいコーディネーターの役割を果たしたい部外者が入ると、悪い方向に行ってしまう弊害が大きく、積極的に出来ないわけです。予算ではなく、アイデアと行動が要なのに、いくら得られるかの出口しか考えられないレベルの組織TLOなどを置いてしまうと邪魔でしかありません。ただし、TLOが悪いという訳ではなく、その存在理由を理解出来ない構成する人材が多くを占めている現状が、すべからず連携につながらないという結果を生みます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 663 既得権益業者をはなれ、農民と消費者の利益、要望を尊重する科学を推進していただきたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 664 理学的な基盤知見を、実学として生かす為には、1. 特性(=品質)の再現性確保、2. 費用効果(=金銭的な価値, 時間的な効率化, 人材・生産材の転用効果)の向上、3. 早期実現化(=生産規, 生産時間)確立が必要となる。そのためには、実用化の橋渡しとしての化学構造との融合、効率的な材料改良手法としての計算機科学との融合、特性を担保する為の物理工学的知見の取得が有効である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 665 ライフイノベーションの推進, 食糧生産の向上(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 666 脱石油化の推進のため、様々な分野でのバイオマス化が不可欠であり、開発を加速させるための計算機科学、及び応用分野である化学工学や材料工学との融合、連携が必要である。特に、ひとつの拠点でこれを推進することが重要。距離的に離れていると、どうしてもスピード感が薄れる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 667 イノベーションは、境界エリアに偏在している。個別技術のブラッシュアップではなく、イノベティブなアイデアの実現を目指すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 668 現代の社会は複雑になり、一分野で解決問題がたくさんある。また、分類が効かない状況があり、制度改革なども必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 669 研究開発投資の効率化が第1に挙げられます。戦争をしないための国防技術開発体制作りと本Part II にリンクしたシナリオを構成することが必要と思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 670 連携を無くしてしまうと学から生まれる研究成果の知財化の機会を失い、研究開発の底力が低下し将来に期待が持てなくなる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 671 異分野・異なる場で研究する者が同じ場で議論・研究することがイノベーションを生むきっかけになるので(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 672 良い技術を普及させるためのノウハウが重要であるから。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 673 新興国に対して優位である先端計測とバイオ, 材料, 社会科学を融合・連携させることで、健康, 資源, 都市問題の解決を図ることができ、大きな産業を産み出すことができる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 674 新成長戦略にある「インフラ・システム輸出」の実現・振興のためには、分野固有の科学技術と、プロジェクト・マネジメント理論など『管理技術』の融合が必須であると考えられるため(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 675 今後も、技術革新には新たな機能性化学品, 新材料が必要とされる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 676 基礎研究から実証研究, 商用化へ向けた進展の迅速化が図れることが何より期待される。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 677 ・技術開発成果の展開・活用をより実のあるものにすべく、早い段階から活用イメージ・ストーリー, 制度的課題, ビジネスモデル等の検討を進める。いろいろな角度から、ハード, ソフトの検討をするにはそれぞれの業界, 技術分野の中だけで考えていては限界がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 678 現在のような複雑な社会の中で提供される製品は、旧来の学問体系の延長での開発が基幹であることは間違いないが、新しい社会に対して新しい製品を打ち出すためには、それだけでは進みにくくなっており、新しい発想, あるいは将来のリサイクルや環境問題をも踏まえた、国外ではできない新しい発想に基づく製品が求められるようになりつつあると認識している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 679 電子系とバイオの融合による新たなデバイスの発現や、新材料による新機能デバイスの発明に期待する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 680 計算機に関する性能向上が一段落し、その性能をどう活用してゆくかを考えたときに、大量のデータを統計処理などの数学的手法で解析するための技術が重要となる。そのために、数学をバックグラウンドとした新たなデータ解析手法の研究開発が必要。それを具体的な応用分野と結び付けて現実の問題を探索することが重要ということで、応用の場として、農業科学, 生物・生命科学を選択。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 681 人工臓器, オーダーメイド医療の先進医療, 食糧生産等農業技術の革新(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 682 電気電子の分野, 特に発電分野は大型化しており、これには冷却などの温度管理, 建造物の構造評価が絶対的に必要であり、このためには、機械工学や化学工学の融合は必須(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 683 土木・建築など社会資本の整備や持続可能な社会の実現においては環境を第一に考えることが必要である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 684 基礎科学をビジネスにスピーディーに結びつけ、世界に先んずることで、日本の発展をはかるため。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 685 ライフイノベーション, グリーンイノベーションにおいて化学は基盤的役割を果たし、これら分野との融合・連携により技術開発の促進が期待される。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 686 ライフイノベーションの分野における、ヘルスケア(予防医療, 在宅医療, 遠隔地医療)。国民の健康, QOLの向上につながる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 687 先端材料を医薬・医療分野へ適用することにより、新たな治療等が期待できる。電気・電子工学と生物・生命科学を組み合わせることで、新たなモニタリング技術等が期待でき、予防医学に展開できる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 688 他の技術系との融合は、必要に応じて発展していく。土木における土壌浄化, 液状化対策に生物的手法を用いることはすでに始まっているが、さらなる進展を期待する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 689 異なった発想による異なった手法, 応用への展開および、異なった物質素材との融合による新機能の発見とその活用の可能性など。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 690 今後過剰になると思われる電気・電子工学の若手研究者を有効に生かす道として、エネルギー問題に関わる、物理・物理化学分野への目を向けさせる方策も必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 691 医学系の研究から得られた発明やイノベーションについて、産業界(製薬, 医療関連産業)が連携して進められることが重要であると考えられる。現在の開発対象となっている疾患は難病が多く、開発が難しい疾患が多く残っていることから、さらなる連携の構築が必要である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 692 生物・生命科学で得られた知見を医学(薬品,再生など)へ応用.生物・生命科学で得られた知見をビジネスに結びつけるために化学が必要.得られた知見の具象化や統計処理のため計算機科学が必要.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 693 科学技術分野の最終的なアウトプットとしての製品は,①物理・化学などの基礎研究,②工学,③国際的な事業で成功させる方策(商学,経済学)の3点揃って初めて,世界的な競争力を担保できるものであるが,①から③のようなたてのつながりが現状希薄で,長期的には強化すべきと考えるから.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 694 工業サイクルにおける,農業との融合.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 695 生物科学の生態系への適用で研究開発成果の市場導入が加速されると考える.個体から生態への拡張には,社会科学的アプローチと共に大量のデータを扱う技術が重要になる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 696 実用化にはコストが重要であり,そのためには生物と化学の融合,さらに機械工学を主とした工業化プロセスが重要と考える.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 697 計算機科学分野の研究は,従来の効率や利便さを追求する方向から,生活の楽しさや生きがいなどより人間的な側面を考慮しなければならない方向にシフトしている.よって,計算機科学分野でも人間のものの心理学的側面,社会学的側面をより加味した研究を活性化すべきとの認識から,上記分野を選択した.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 698 物理学の応用としての電気工学に人との関わりについての数学的,心理学的分析を計算機に実装することで,人の代わりに機能する機械が実現する(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 699 国際競争力を考えた場合,明らかに計算機科学では後塵を拝しており,若者の計算機離れも生じているため,今こそこの分野の産学官の融合・連携によるイノベーションが必要と思われる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 700 現在の産業構造や人口構造を考えると,従来のような拡大的な発展よりは,現在の社会インフラ,社会システムを高度化したり,より持続的なものにしてゆく必要がある.高度成長時代の歪として残されている,エネルギー問題,社会インフラの安全性,環境保全,食の安定について,材料,部品,通信,医療,バイオ,農業等の技術力の融合と連携を図ることで,イノベーションを期待する.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 701 軽量金属の適用拡大を阻害する技術要素を,材料の複合化により克服するという方向性→ 軽量化進展による環境対応(省エネ),高齢化社会への対応 等(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 702 分野分けのものに疑問.今からの時代は様々な分野が有機的・複合的に連携し合う時代であり,従来の単独分野では解決しない時代である.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 703 工業化への進展が促進される.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 704 バイオマスの利活用は,今後の重要分野であり,この実現には,上記の環境,化学,農学等の融合が必須だから.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 705 普遍性の大きい技術シーズの創出と実用化の促進(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 706 農業科学,環境科学に関しては,既に課題が見えつつある,食料問題,水問題,地球環境問題,エネルギー問題などの解決に,如何に化学が関わるかという観点であり,既に議論は始まっている.社会学については,今後の社会が,何を求めているのかという観点.FPD,スマートフォンなどに続き,人類社会の幸福のためには,何が求められているのか,それに対して,化学はどのように寄与できるかという観点を,従来と異なった切り口で攻められないかという観点で,社会学との連携の一つの期待を託した.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 707 エネルギー分野の進化では,材料の革新が鍵になると思います.その材料進化の鍵は,まだ未解明なメカニズムが多く存在し,且つ非常に高効率に反応が行われている生物の世界からの知見が有効と 생각합니다.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 708 循環型社会の構築に,化学を中心とした「農業」「環境」「材料」の進展は欠かせない.また,我が国における技術基盤は卓越していると考えられる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 709 高齢化社会を見据えた,高度なロボットや運動補助機能,人間に代わる対話機能の進展(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 710 プラント・システムの最適化,ブレークスルーに繋がる可能性が高まる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 711 化学に関しては特に材料の表面特性との関連が機能材料としての特性上重要となる.計算機科学は材料設計上既に欠かせないものであるが,微細組織等に係るところまで計算機科学とのコラボが進むべき.環境科学も既に連携している分野が増えているが,日本が先導する環境対応材料等の開発には欠かせない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 712 基礎科学成果を世の中へ普及していくイノベーション創出へと繋げるために融合・連携は必須.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 713 これまでの研究開発活動により,1つの分野だけで閉じて問題が解決できる範囲が狭くなってきているため,複数分野の技術シナジーによるブレークスルーが必要となってきている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 714 ・自然災害リスク低減:地震・風水害など大規模自然災害における自然外力評価と構造物の応答などに対する数値解析によるリスク予測評価技術の高度化(計算機科学:ビッグデータの収集,処理,解析,設計へのフィードバック)・建設技術の革新:人口減少に対応するための労働生産性の向上,工期・工費縮減による建設投資の効率化に資するための自動化・自律制御ロボット化施工(機械・精密機械技術,センサー技術,計算機能力向上など)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 715 ロジスティクスについて工学や教学の面から理論的に組み立てる仕組みが必要だと思います.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 716 環境科学分野との連携は気候変動問題への対応において,より必要性が求められている.また,設備産業にとって高信頼度,高寿命の材料の開発は,エネルギーの高効率利用にとって重要な要素であるため.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 717 宇宙を,陸,海,空の次の人間の生活圏と考えるとき,社会学の観点からどのように人間が生活圏を拡大していくべきか,百年の計が必要となっている.大規模なシステムの将来予測が必要となるため,それを支える計算機科学との連携が求められている.これらの連携を通じて,科学技術の新しい発展の方向性が明らかになり,イノベーションを誘発していくことが期待される.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 718 自然生態系や景観を守るために,環境科学と土木工学の連携が必要.新素材,新技術を活用するために,機械工学,材料工学と土木の連携が必要.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 719 必ず必要という訳ではないが,自ずと必要になり広がって行くのが自然である.特に計算速度,解析速度の向上は重要であると考えられる.生物・生命科学は多くの分野と結びついていくと期待される.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 720 我が国モノづくり事業の合理化が期待でき,海外製品との競争力アップが期待される.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 721 市場の求める新しい技術を,最新の研究と連携させて素早く提供する.このスピードが期待される.現時点では日本の素晴らしい能力を活かし切れていないと思う.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 722 生命工学や材料工学であつた対象物は変化は,徹視的には化学反応である.工学の巨視的研究と化学の徹視的研究を融合することにより,イノベーションが期待できる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 123 医工連携が随分前から叫ばれていますが、成功事例の発表があまり聞かれませんが、工学側からの歩み寄りには相当なされていますが、医学側からの歩み寄りが感じません。官の役割が問われていると思います。将来、再生医療によって従来治らなかった患者が治るようになります。また高齢者の急増によって治療を受ける患者が増えます。これらの患者が要介護にならない仕組みが重要になります。リハビリ分野や介護の場面に新たな医療機器・福祉機器が必要となると感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 124 エネルギー問題は、人間社会の挙動が深く関わり、科学技術の進歩だけで解決できる問題ではない。融合・連携すべき対象を拡大する必要があり。融合・連携を進めることで、新しい社会システムが想起され、これを維持・発展させるための新しいイノベーションの創成が期待される。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 125 再生医療をはじめとするライフイノベーションの発展。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 126 放射性廃棄物をどう処理するかは、今後安全な社会を維持するための重要課題である。この問題の解決は多くの分野の融合・連携なくしてあり得ない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 127 環境や防災など、幅広い知見が求められる「総合学」ともいえる学問領域が増えている。また、環境におけるトリレンマ問題のように、本質的にトレードオフを抱える領域も多い。専門領域が細分化したなかで、こうした問題への対応は融合・連携が必要。それが進めば、地球環境問題への対応策や、実効性のある防災技術の開発などが期待できる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 128 地球温暖化の適応にはインフラ整備が欠かせない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 129 国際社会から取り残されない努力が必要。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 130 個別の技術的課題の解決だけでなく、関連分野の連携・融合により、現実の社会で利用できる製品やシステムにまで高めることで、はじめて社会的な課題の解決につながるようになる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 131 経済学の中でも金融工学のように応用物理学的手法の導入により大きな展開飛躍があったが、その逆に廃棄物処理等の環境問題、再資源化問題、資源問題に人文科学的要素を導入し、人文科学的見地からの状況解析手法と組み合わせることにより社会に受け入れられやすい課題解決法が見出されるのではないかと期待される。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 132 将来、医療機器と医薬品の融合により、新しい医療が生まれる可能性がある。医療機器単体では出来ない医療、医薬品の機能を広げる医療の進展が期待できる。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 133 長寿社会に向けた医学の進展が重要。早く治る技術を開発することにより、医療経済上の効率も高まる。また、先端医療などの社会的受容を考慮して進める必要が高まる。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 134 創業技術の向上、バイオインフォマティクス等による創業研究の進展。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 135 人類は数学が未発達だと思うから、特に複雑系、カオス、非線形現象を扱う数学理論が必要である。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 136 再生医療、グリーンイノベーション(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 137 例えば、自然エネルギー・バイオエネルギー等の効率化技術の推進にはこれまでの分野にとらわれない連携が必要。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 138 課題が高度化・複雑化する中で、今後新たな観点からの新たな価値を創出するために、これまでにない分野や技術の融合・連携が必要。具体的には、脱原発と温暖化対策を両立するエネルギーシステム構築や、少子高齢化社会の中で成長を維持する社会構築の実現に資する技術の進展(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 139 多面的な視点によって新たな発想をもつことによる効率性の向上(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 140 高齢化社会で益々医療分野などでの材料へのニーズが必要になると予想(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 141 大学、公的研究機関が縦割りであり、内容が狭い専門分野に特化している。このため、実際の現場に導入することを想定した場合、評価できない事項が存在し、リスクが伴う。単一の分野で研究を進めている限り、実用化のハードルは低くはならない、関連する分野の研究者、技術者が連携して総合力を発揮し、実用化につなげる必要がある。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 142 建築工学や土木工学との連携により、防災／減災的な視点での研究活動の強化が図れる。地質学、考古学、歴史学との連携により計器観測を超えた時間スケールで地震現象の理解が図れるようになり、日本列島の成り立ちの理解や長期の災害対策への貢献が可能になると考えられる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 143 環境、介護などの社会的課題に対して解決策を見出すためには、工学の社会的なニーズや在り方などの社会学的側面が重要になるとと思われる。特に少子化対策としてのロボティクスの進展を望みたい。ロボットはある意味で総合工学であり、人との関わりが強くなるほど、倫理、哲学といった社会的在りかたを今後は求められると考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 144 政策の立案に制御工学の発想が必要ではないだろうか。現状の政策は、景気対策にせよ定数格差の問題にせよ現状追認がせいじっぱいで目標値に向かって制御するという発想が感じられない。景気対策として補助金を増やせば企業の努力は損なわれて景気はさらに停滞するのではないかと。また、一票の格差を是正するために地方の定数を減らしたらますます都市に人口が流出して格差が発生する。船が右に流されたとき右に舵をきるようなものである。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 145 どんなものでも融合、連携し情報交換、技術交換すればそれぞれの得意分野にプラスアルファの創出が出る可能性がある。○○○○○○と○○○○○○○○○○と○○○○○○○○○○のような新しい商品、新しい生活スタイルを提案できる。世の中の流れになっているように感じる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 146 技術領域の連携の不足により、ある分野では当たり前のことが、別の分野では全く気づかれなかったり、画期的だったりするケースは多い。特に、従来、町工場のなセンスで設備が作られてきた食品等の分野に、半導体等の高度な製造技術を持ち込むことで、大きなイノベーションが得られる可能性は高い。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 147 融合が必要というよりは、融合領域は、世界的にも難しいため、もしそこでなにかを生み出せば、優位にたてるため(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 148 科学技術の進展の方向性の決定に際して、当該分野の研究者の意見と当該分野以外の人々(他分野の研究者、政策関係者、一般国民を含む)の意見の両方をふまえ、客観的証拠に基づいて合理的なプロセスで決定することが必要のため(「科学技術イノベーション政策のための科学」が必要)。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 149 日本経済の発展の一つの鍵として、国内への投資対象が少ないことが挙げられる。国内への投資対象として、新産業を育成することが重要だと考える。その新産業において、農業や再生可能エネルギー、高齢者ビジネスを挙げる。(民間企業等、研究員・助教クラス、男性)
- 150 課題解決型の研究を支援することにより、部門横断的な研究を推進する事が可能となる。(民間企業等、その他、男性)
- 151 自分の分野3 化学選択した。融合連携分野→イメージ14 材料工学+化学→新たな一般機能材料の化学手法による開発。10 物理工学+化学→太陽電池材料、発光材料のような半導体デバイス系材料の化学手法による開発。11 生物工学+化学→医療材料の化学手法による開発(民間企業等、その他、男性)

- 752 日本の農業を取り巻く環境は極めて厳しい。土地単価、労働力単価が高い日本という国土では、収益率の低い農業経営はそもそも成り立たない。一方、食糧自給率の向上は国家の安全保障のうえからも欠かせない最大の課題である。単に農業の技術面、科学面を向上しただけでは、問題は解決しない。農業の持つ国土保全や、社会、経済的な側面を考慮した研究が進むことにより、日本に適した新たな形の農業を提案できると思う。(民間企業等,その他,男性)
- 753 成果を社会に還元するためには、単独の知識でなく文理融合、医工連携、市民との連携など幅広い知識と情報の集約が求められる。(民間企業等,その他,男性)
- 754 今後のエネルギー問題を解決するためには、化学を基盤とした早期の新規材料開発が必須である。ただ、材料開発は試行錯誤の要素が大きいため、効率的に行うには、物理や計算機科学との融合・連携が重要となる。物理に基づく作業仮説の構築と計算機科学によるモデル実験が、材料開発のスピードアップに貢献出来る。(民間企業等,その他,男性)
- 755 世界的に強い特許を産学連携して獲得していくべき。(民間企業等,その他,男性)
- 756 よく分かりませんが、研究開発のスピード、効率性といった観点からの効果が期待できると思います。科学技術の進展とは性格が違いますが、ベンチャービジネスに最も要求されるのが「スピードと柔軟性」であり、これが生き残りのための重要なポイントです。また、トヨタ経営の重要な要素の一つが「横への展開、連携」であるのはよく知られた事実かと思えます。(民間企業等,その他,男性)
- 757 臨床応用をしていくにあたって、心理学的、社会学的な知見と手法によって、治療効果が上がったり不必要な治療、薬物投与を避けられることにつながっていく研究がすすんでいけばと思います(民間企業等,その他,女性)
- 758 医学と生物・生命科学の融合・連携により、iPS細胞を用いた再生医学、細胞治療、創薬の分野で世界に先駆けた進展が望める。医学と経済学、社会学の融合・連携により、世界のモデルとなる効率的医療の提供が可能となろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 759 第25回日本内視鏡外科学会総会を担当するに当たり、ロボット支援手術をメインテーマとして考えた。最大の利点は立体視可能なこと、手ぶれ防止機構である。手持ちの立体視可能な腹腔鏡は2013年から市場に出てきて普及すると考える。しかし手ぶれ防止機能はない。その意味で医療者側のニーズを工学部側で解決するような仕組みが強化されるべきである。また手術支援ロボットは高価なので、日本の保険診療体制では費用と効果のバランスが悪い。日本の財政にも限界があるので、経済学的にも工夫が必要である。内視鏡手術の低疼痛・低侵襲性は患者にとってかけがえのないものになった現在、解決すべき問題の一つである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 760 iPS細胞を用いた再生医療の実用性を高める医薬、医用工学への資金、人材を更に投入することが大切である。がん、難病などの病気の克服、高齢化社会を迎えるための再生医療+リハビリによるADLを確保、高めるための医学の進歩が先進国、また途上国にもいずれ来たる長命社会の到来に大事である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 761 医学や未だ分析的方向が主流であり、統合的な方向付けが必要と考えられる。そのためには、ICT技術や工学、経済学的な考えを導入することが重要と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 762 医療系は専門バカ化しているケースが多いので(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 763 回答者が専門とする腫瘍学のみならず、現代の医学においては、患者個人個人の特性を考慮した個別化がもためられていますが、現実には粗い層別化しかおこなえていません。医学が今後、現象の予測を可能にする成熟した応用科学となるためには、観察の定量化と現象の定式化が必要になるものと思われます。また、薬剤や医療材料など、その多くは専ら民間企業により開発されるものであり、両者が共同して研究をおこなう場がないため、かならずしも医療サイドのニーズが的確に拾い上げられているわけではないようです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 764 IT分野、バイオテクノロジー分野、生体工学分野の融合・連携はすでに行われていることであるが、更なる推進を期待したい。(民間企業等,その他,男性)
- 765 原発に象徴されるように、科学技術(一般)が経済・社会生活あるいは人間そのものと根本的にどうかかわるのかという根源的な課題に関し、政治はどう向かい合い、かかわり得るのかという問題を問うことが重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 766 環境・資源の循環、非可食原料の活用、健康寿命の延伸への課題(高齢化対応ロボット等、ライフサイクルに応じた適正栄養の解明)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 767 融合・連携がイノベーションに結びつくのではなく、解決すべき社会の問題をまず探り出し、それを解決するために融合・連携が形成され、イノベーションが実現する。わが国の科学技術政策の最大の問題はこの倒錯にある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 768 安心・安全という社会的な必要性を満たすべく環境や心理学等の要素を考慮した上で、来るべき高齢化社会に適した省エネルギー型のイノベーションな街づくり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 769 産業界の閉塞感を打開するには、異分野との連携が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 770 創薬においては、基準物質が有機から合成品に変わった。アミノ酸、タンパク質等動態から推測される事案に対応できていない。薬学ではなく、化学工学といった融合が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 771 国際戦略を含む大きな国家プロジェクトが推進されることをとても期待しています。しかし、生活者がそれから取り残されることを懸念しています。生活者の大部分は科学・技術を特別視し、リスクを伴うかもしれない事象に遭遇すると他人に判断を委ね、ゼロリスク志向に走ります。これでは健全な社会の発展を期待できないのではないのでしょうか？ そのような立場からも考えないと根の張っていない表面的な融合・連携にとどまり、本物にならないのではと危惧します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 772 融合や連携ありき、ではなくて必要に応じてディシプリンを超える覚悟が重要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 773 境界領域の開拓が新たなイノベーションへの道である(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 774 一研究者の視点からコメントを述べる。グリーンイノベーション実現に必須の大きな省エネが実現できるパワーエレクトロニクス用SiC半導体材料・デバイスを材料の基礎から取り組み、世界をリードするところまで来ている。高性能であるものの、高価格であるためにすんなりと受け入れられていない。システム応用するために周辺材料の開発が必要であり、材料工学などとの連携が必要である。加えて、省エネは創エネに通じるので、社会として取り組む必要がある。社会学などとの連携が必要となろう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 775 土木工学は安全な社会、効率的な社会を構築することが重要な課題の一つである。その課題の解決のためには社会の仕組み、人間の考え方が要求される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 776 旧分野がそのままの形で国や経済を動かしているわけではない。かならず、分野の複合が必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 777 企業がデフレによる売上縮小に苦しんでおり、これを解決するためには、市場を拡大させるか、市場の範囲を広げる必要がある。融合・連携を促進することで、市場の拡大(例えば、経済学+心理学により来店客の購買意欲をひきたてたり、新たなターゲット層の拡大を図る)が期待できる。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 778 生活環境の向上や安心・安全につながる材料の活用が求められており、ニーズ視点の導入が必要である。(民間企業等,その他,男性)
- 779 一つの優れた技術開発を達成するには、一つの専門分野でなし得ることは先ず有り得ない。例えば、材料開発には化学の知識を基礎に構築し、その工学的実証にプラントを建設し実証試験を的確に行うには化学工学、出来た製品を有効に機能させ顧客満足を得るには、少なくとも材料工学や応用物理の知識が必要となる。少なくとも弊グループの取組ではそのような各種の知識が必要である。(民間企業等,その他,男性)

780 科学技術分野だけでは、イノベーションの活用を図ることができない。起業したりしてシーズ展開を図るうえで、金融、税務や法務の専門家のサポートを受けることで、確実に次のステップに進むことができる。(民間企業等,その他,女性)

深掘Q2-4 融合・連携を進めるために、優先的に実施すべきことについてお答えください(特に海外との比較において、至急、改善が必要な点についての記述を歓迎します)。

- 1 現在の学部・学科を基本にした体制から、学位プログラムを中心とした体制への移行を促進するために、現行の大学・大学院設置基準を見直す。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 研究費, 研究体制の強化(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 大学間連携, 学際領域関連に特化した競争的資金の拡充と産学官連携コーディネータの育成・機能強化(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 イノベーションはシステムの変革だと思っている。様々な技術やニーズを取り込んだシステムデザイン力とそれらの実装力が求められる。この分野は必ずしも論文に成りにくい。優秀な研究者は逃がっている。大学の論文至上主義を改めない。イノベティブな人材は教師は勿論のこと学生も育てない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 日本の大学と日本の企業との信頼関係の構築。IMECで成功している組織, 運営が必要(これを實現する支援を国が早急に行うべし)で、それは大学にも求められるものであり、それにより日本企業も日本の大学に対する信頼を構築できることを期待。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 生命科学, 特に医学分野の柔軟性を誘導すべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 融合もしくは連携領域の基礎研究資金の拡充(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 早急に改善すべきは、日本の大学の縦割り学部体制だと考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 人工光合成について言うと、欧米ではEUや政府の強力な推進が図られているが、日本ではまだまだ弱いと思われる。人工光合成の実用化は2030年以降であり長期の取組が必要であるが、国際的な協力の枠組みが必要であろう。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 10 教員・研究者が広く海外に仲間をつくる、並びに多様な国籍の研究者が集積する場(水のみ場)を大学に設けること。この水のみ場が大学院生に開放されること。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 11 ・バイオフォトニクス分野において、レーザ光学を駆使したナノオーダー(細胞レベル)の画像診断・計測や、レーザ治療などの技術開発を優先して実施すべきである。海外に比して、その種の医療機器の普及に遅れを生じないためにも、薬事法による認可・認証の手続きを速めるよう十分な施策をとるべきである。その他、医学的な診断精度を高めるためにも、医療計測分野の技術向上が優先される。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 12 当該科学技術分野に関するファンド等競争的資金等への申請(特に大型のファンド)に当たっては、複数の科学技術分野による申請を要件とし、単一の科学技術分野のみによる申請を認めない等の措置を実施してはどうか。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 13 日本の科学技術の普及が他の分野になかなか進まない。理系分野の教育・研究に幾つかの問題があるからと考えられる。特に文理融合型のコースを設定した場合に理系教育の基盤の狭さからコミュニケーションが難しい場合がある。理系分野の専門性が高いことと理解が難しいことは比例しないので、理系分野の研究成果を概括的に知らせる努力を進めて欲しい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 14 デモンストレーションや社会実装を進めること。それに大学研究者等も関心を向けること。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 融合連携において、先進諸国は日本よりはるかに進み、その差は広がりつつあると認識している。海外の融合連携の実態を虚心坦懐に認識し、それをわが国の研究に速やかに適用するよう試みる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 海外でまだなされていない、普通の生活でロボットと人が共存する実用的な社会実証を特区制度を活用して至急実現する必要がある。海外で始めて、その後追いはライフイノベーションにおける収益を日本に還元することは不可能になる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 HFSPが提唱するような異分野融合研究を推進すべきか。しかし、これも異分野融合の成果が理解できない評価者の評価では駄目であろう。将来のことを考えると、大学生や大学院生時代に異分野交流の授業や実験を体験させることが重要か？(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 社会ニーズをしっかりと取り入れた視点からの連携(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 医療の現場がわかる工学部出身者, 物理学, 化学の知識を持つ医学研究者, また両分野を理解しているコーディネータの育成(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 中等教育理科における物理の内容の見直しとその必修化が最も重要と考えられる。融合・連携は、科学的方法論が共通の言語になっていると進めやすい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 大学において、分野をまたぐ学際的な教育を実施する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 中国以外のアジア諸国との融合・提携(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 研究者の研究能力のみならず、哲学, 人生観まで加味して真の通信簿を作り上げ、その評価に基づいて、真のコーディネータを早急に作り上げる事。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 環境汚染, 地球温暖化など。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 出口成果からみた融合連携, 企画推進を主導する人材の育成, 選出(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 基礎研究と応用研究の継続性・連携を持つこと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 27 技術を開発するための予算措置に市場分析やマーケティングなどの予算化をより積極的に行うべきだと考える(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 28 医学, 生体工学の研究機関・組織に電気・電子工学と材料工学の研究者がより多く採用される環境を整えることが、長期的・根本的な対策になると考えている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 29 大学の研究科を、専門分野を超えた横断的な組織とする。あるいはこれを満たす研究拠点センターを作る。横並びをやめ、研究ディレクターの権限を強化し、短期集中が必要な分野と長期的計画が必要な分野を分けて、優秀な若手を育てながら、戦略的に研究開発を進める。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 30 国を挙げて医工連携の推進・強化を行う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 31 融合・連携を進めるためには異分野の研究者の交流が必要であり、異分野の研究者がチームを組んで、実用化を視野に入れた研究をスピード感を持って行うことが重要と思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 32 痛みのわかるセンシング技術は我が国の独創的な技術であり、世界に先駆けて実装すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 33 特定の先端R&Dテーマを公募してそこに異分野からALL JAPANのチーム形成を行ってR&Dを推進する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 34 組織間の壁,組織内の壁を低くして,情報交換がスムーズにできることが大事。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 教員の実績評価システムの改革.大学の経営を「学長」から分離し,理事会を大学運営とは利害関係のない独立のものとして経営に責任を持たせること。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 海外に比較すると,こうした連携に対する国家の支援が少なすぎる.欧米,特にUSAでは,我が国の10倍以上の資金や人材の投入が有り,そこから,新たな技術そしてビジネスが確実に生まれる土壌が作られている.しかるに,我が国は,やや貧弱と言わざるを得ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 計算科学と実験科学の両方を自由自在に使いこなせる人材の育成.現在は,それぞれの領域に特化した高度専門人材の育成が主流であるが,将来は両方の専門知識を備えた人材がイノベーション創出のリーダーシップをとる時代になると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 冶金工学はすでに成熟した領域であるが,既存の材料の疲労などの問題もあり,構造材料としてすぐさま置き換えることのできる材料が見当たらない.また,基盤材料としての日本の技術は,発展著しい東南アジア,中国と比べても,まだまだ進んでおり,日本の強みの一つである.電子産業・半導体産業の二の舞にならないよう,国との連携した活動が必要と考えられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 「連携・融合」を誘導する研究領域の設定,研究予算の措置.海外との比較に関しては,欧州においては,企業,大学の連携による標準化の議論が先行的に行われており,検討の成果により世界の標準化を主導している.国際間でインシアティブを發揮するための融合領域を設定し,研究資金の誘導を進める制度設計が必要.この点,「標準化」の領域が重要.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 津波被害に関しては,米国が規格基準化(FEMA)が進んでいる.日本の研究者の研究成果がうまく活用されて規格基準化されていると推測される.日本でも高压ガス保安協会の委員会で取り上げているが,国際的連携も結果の推進に有効と推測される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 同じ場所で,多くの研究者(文系,理系を問わず)が,交流可能な場の提供と研究者自身の考え方の改革を促す仕組みが必要と思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究者へのインセンティブの付与,評価制度の確立(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 縦割りの様々な規制を緩和して,柔軟に横の連携がとれるシステムを構築する必要がある.また,横のつながりをコーディネートできる人材も必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 海外との比較には言及できませんが,イノベーションの可能性を高めるためには,社会変革につながる技術標を掲げ,中小企業と異分野学術研究者が連携して,3年程度の研究を推進する体制を強化したいと思えます.大企業が最初から関わると,常識にこだわって,イノベーション創出の芽が摘まれるので,大企業はイノベーションが起こった後,それを市場展開するときに力を發揮すればいいと考えます.もちろん,そのプロジェクトをマネジメントする人材(ベンチャーキャピタルやリサーチアドミニストレーター)が必要です.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 国語(現代国語),理科(物理,化学,生物,地学),数学,英語(会話よりも,読み書き),社会科(地理,歴史,政治・経済),をすべてきちんと勉強した(少なくとも,基礎的な理解をしている)若者を育てる事.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 日本の諸制度はあまりにも規制・規則・しぼり等が多すぎると思えます.申請書,中間報告書,終了報告書において,必要以上に細かいことが要求されて,多くの研究者が疲れ果てています.また,京都大学の山中教授が言われたように,研究支援をする人材に対する,報酬の枠をもっと広げてほしい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 大学教員の民間企業等への異動である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 公的研究機関(独法)の研究内容には,その組織の本来の目的と乖離したものが多く見られる.効果的な連携を進めるためには,大学,公的研究機関,産業界の役割を整理する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 大学の研究科再編.大学が学部,研究科単位となりその間の壁が極めて厚い.学生にはコース制による選択自由度を与え,学位規定のさらなる大綱化が必要.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 科学研究費等において融合・連携推進分野への補助の強化を図る。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 資金の集中.このためには,目利きが十分できる人材の養成が必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 (1)水素,メタン,エチレンなどの有用ガスの効率的分離精製方法の開発(2)CO2の有用化学物質への転換反応の開発(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 アイディアを出させるための,基本的教育の改善.某大臣の発言以来,大学教育の質を議論する機運が高まっているが,家庭教育,初等教育からの学力の低下が大学へ影響している点を無視しての大学改革は無意味.詰め込みでも何でもしっかりした学力を付けさせ,人材を養成することが,研究力を強化し,そこから生まれる新しいアイディアで連携・融合が促進されることになる.付け焼刃的手法より,より時間のかかる教育の再編が急務.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 産業界の活動に必要な人材教育が総合的になされている.幼児期からの教育体制の問題から考えなければならない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 医学部,病院において「産学連携」が片手間の仕事でなくなること(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 海外のリーディング大学では,分野を横断した統合化が活発である.それは,従来の専門分野を再編成するのではなく,専門分野を横断するかたちでの新しい組織の構築である.わが国の大学でも,センターや研究環などによって,その試みは見られるが,大学独自に設置するまでには至ってならず,整備に時間がかかりすぎるのと,結果的に,せっかくの構想が矮小化して,期待する機能を果たせないものが見受けられる.海外の大学と比べて,わが国の大学の基金などの財務基盤の脆弱さが,大学独自の積極的な設置をはばんでいるのだろうが,これでは,融合・連携はなかなか果実をもたらさそうもない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 海外との違いは,民間と政府・大学などの人材の交流の少なさである.問題意識が共有できておらず,話がかみ合っていない.一時的な連携では,埋められない.企業の労働慣行も障害であるが,行政においても,同様と思われる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 58 経営学・政策学などの社会科学,および計算機科学における国際的な競争力を有する研究者数の絶対的な不足.(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 大学内で研究科を越えて研究者が気軽に愉しく交流できる場を設けること.このような場が皆無.(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 お付き合いから本気で取り組もうとする環境の構築(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 大学における医工連携の仕組みの構築(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 融合・連携を推し進めるための助成金の設置のみならず,結び付けることのできる人材(RA,CDなど)の登用,もしくは養成が不可欠かと考える.(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 大学の学部制度の見直しや新設,あるいは分野横断を可能にする教育制度の仕組み作り.および分野融合・連携のための支援人材育成(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 同一学部内に異分野研究講座もしくは研究所の設置(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 シーズ,ニーズの把握.一人のコーディネーターが情報,ネットワークを保持できる環境の構築(大学,研究員・助教クラス,男性)

- 単なる結果論や統計結果を提示し教育する学者は今後不要であり、今後の地球上におけるビジョンを提示できる真なる文系科学者にインセンティブを与える必要がある。また、そうした者が政治に参画すべきであり、衆愚政治家を排除し、社会民主主義を地球規模で(世界社会民主主義)推進する必要がある。(大学,その他,男性)
- 67 融合・連携に関わる基盤技術の強化。(大学,その他,男性)
- 68 国による大学における先端科学の重点的支援並びに代表研究へ全国の大学から研究者を集めて国としてのプロジェクトを推進する。(大学,その他,男性)
- 69 あまり短期的な成果を求めないこと。長い目で見よう！(大学,その他,男性)
- 70 公募型研究テーマを検討する場に多様な分野の人材を含める必要があると考える。(大学,その他,女性)
- 71 個々の分野の知識を有した情報技術者の養成。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 学際融合(学術融合)的論文トピックスを強力に推進する研究支援制度を充実させる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 各分野の展望を有するトップブレイク同志が会話する場を醸成することが肝要であろう。トップは多くの場合、その分野のおおむね広い全貌を有しており、新しい異分野の技術がどこにもっとも有効に貢献できるかが把握可能であり、それによって交流のアレンジが可能となると想定される。トップでない場合にはなかなか実際に融合可能な出会いが生じる確率が低くなると想定される。ここでいうトップは管理職としてのトップではなく、国際的に見て極めて高い研究業績を有するという意味でのトップである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 74 大学や公的機関に女性研究者の比率の目標値や他大学出身者の比率の目標値があるように、異分野出身者の目標値を設定し、異分野からの雇用を促すことで、融合・連携を促進できないだろうか。また、過去に国際交流を主目的としたファンディングで国際交流が促進されたように、ファンディングに異分野交流プログラムを立ち上げることも研究者の交流を後押しするものとして有効に思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 上記の連携を可能にする基礎学力をつける教育体制の充実が必須。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 双方の研究を進めている現場に立ち会う機会を多くすることが重要である。時間が必要であり、研究者を急がせるのではなく研究者に時間の余裕を十分に持たせることが必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 新技術の社会導入を実践する社会人を対象とする博士課程の設置。新技術導入の担当者が、自らの経験と、他の学生の事例を整理し、OJTを行いながら新技術導入手法を体系化する。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 科研費はボトムアップ型研究である。所謂、重点領域研究一特定領域研究一新学術領域研究等々は、欧米に無い素晴らしいボトムアップ型の研究資金であり、分野間に跨がる多くの研究者が集い、多くの融合・連携研究の発生を促してきた。この予算を倍増させることである。その一方で、この予算は所詮スパイスなので、下拵え(運営費交付金)が不十分だと効果がないことを肝に銘じておく必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 個人研究だけでなく、組織として応募可能な競争的研究資金の制度が必要(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 産学の研究者が情報交換できる組織を充実することが重要であろう。例えば、学術振興会における産学協力委員会には、より一層多くの企業の参加が必要であるし、経産省・農水省・環境省などの関連研究者にも参加を促す努力が必要であろう。この中から新しいプロジェクトを生み出していくすり合わせが重要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 まずは、大学を含め、海外研究者が多く訪れ、滞在する場所の英語化が必須である。特に、大学院における研究教育は基本的に英語で行うべきである。生命科学における分野融合を考えてみると、日本人研究者の融合ではあまり生産性がなく、海外研究者と融合する方が手取り早い。幸いアジアの研究者グループのなかで、我が国研究者がリーダーシップを発揮できる分野は数多くあるので、アジアにおける研究交流と通じて、融合・連携を進めるのが得策であると考えられる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 大学教育の高度化。高度な人材を受け入れるための民間企業の研究レベルの向上。コアとなるような人材をそれぞれの専門分野が戦略的に育成すること。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 化学分野と物理学分野の専門家が共同で運営する研究部門、または、部局の構築により、新物性・新機能物質の開拓を推進することが必要。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 現状の異分野研究者間における新領域創出プログラムは異分野融合とは言いがたく、単なる大型研究費に異分野融合のスペースを加えただけのものである。異分野融合が単にエントロピーを上昇させたプログラムでもなく、似た領域の融合でもない、抜本的なイノベーションを創出する、100億円規模の大型資金枠の整備が必要である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 分野を超えて連携して取り組む研究の競争的資金の採択を奨励する。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 学部間の垣根を除いた教育システムの構築(特に、専門課程の学生に対して)(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 分野の垣根を低くする。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 融合・連携研究の評価体制の充実。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 基礎科学の研究現場に技術的なエキスパートを配置できるようにすることが急務だと思います。テクニカルサポートの地位を向上させ、基礎科学の研究者が技術開発まで直接行わなければならない現状を改善することが必要だと思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 90 日本の各科学技術領域における徹底的な評価(進展性,問題点)と発展・解決するための融合領域の策定(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 91 従来、理学部としてまとめられてきた学科のうち数学,化学,生物学を物理学を基盤にして統合して教える体制の構築が必要だと思います。特に大学の教員はここはベストを尽くしていると思いますが、全体としてバラバラなので授業を受けることの効果や意義が明確でないと思います。少なくとも大学3年生からは教員は各学部全体の方針に沿ってかをチェックして授業を行う必要があると思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 現状では、自分の専門以外のことは分からない研究者が多い。大学の教育課程で、ゆるやかに専門化をすすめることで、自然科学全般の知識を持つ人材を育てる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 リスクを取ることへのインセンティブが必要。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 産学官協働によりイノベーションの創出を目指す場の構築(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 旧来の学問分野がリードして融合を進めようとしても、なかなか連携を深めることができない。連携の相手側の分野が主導するような形態を考える必要がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)



- 分野の連携については、大学(回答者の所属機関)の工学部などの組織を変えることが望まれる。学問の在り方が問われるが、実質的な社会貢献などが求められている現在、緊急に対応できる組織が別枠で存在してもよいだろう。本質問における分野の分類の仕方に疑問を感じる。人類が生きていくために必要な学問とは何か? 時代に即して書き換えていくべきである。社会的課題を積極的に解決しようとする大学の教員がどれだけ存在するのでしょうか? 学問の王道? を歩んでいくことに満足している教育者が多く、それも重要な仕事であると考えています。社会的課題の解決には、企業との連携が大事であり、その場合は、知的財産管理の在り方が重要になります。回答者は〇〇大学に所属しており、民間企業との共同研究を実施しているが、相手がベンチャー企業の場合には知的財産所有権が問題になります。大学の自立にはシーズの提供に見合った収入が不可欠ですが、ベンチャー企業のほとんどは所有権を独占したいと考えているでしょう。所有権の分配率をそれぞれの大学が明確に定めておくことが重要であると考えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 融合分野に対する公的資金補助が少ない。科研費の分野ごとの審査などにもそれが端的に現れている。また、行政機構の縦割り(および、各省庁の施策に縛られる傘下のファンディング機関)もその一因である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 国としての資源エネルギー戦略を構築する研究機関の設立(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 融合・連携は容易ではなく、時間がかかる。分野の異なる者が互いの言葉を理解し、科学技術の進展に資する融合研究を成功させるためには、長期的展望にたった計画が必要である。大学における研究現場では、学生を含む若手研究者が大半を占める。学問や研究の融合は、研究を支える人の融合から産まれることを考えれば、異なる研究機関を若手研究者が自由に行き来できる仕組みと環境が必要であり、ネットワーク型の研究組織の充実化、予算化などが効果的であろう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 各学会が細分化してきており、学会間の連携や共同事業による交流が期待される。東日本大震災の後の対応検討では、建設系がまとまって対応したり、さらに理学系や人文系の学会とも連携して課題解決に向けた動きがあった。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 融合分野の提案に優先的に予算配分をすることが、もっとも効果的である。アメリカでは、このような仕組みにより医工連携に多くの研究者が参加している。"ホチキス止め"のような連携ではなく、本当に協業して連携を進めるPJを見極めるためのリーダーシップをもつ統括者を置くことで、さらに効果的になると思われる。ダメなときは、中止といえる権限と勇気を持つ統括者を是非おねがいしたい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 基盤的な研究環境の整備。計画の評価に偏重した仕組みのもとでは異分野間の融合・連携の契機が生まれない。融合・連携研究の推進は競争的資金で行えるが、その契機が生まれるためにはゆとりが必要。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 日本での研究者はなわばり意識が強く、異なる研究分野間や研究者間の垣根が高いように思われる。研究分野を超えた横のつながりを強化することが急務と考える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 我々の分野では、原子力機構や核融合科学研究所などが、関連分野の状況を俯瞰的に把握し、良いアイデア、良い発見を拾い上げて、関連分野との連携を誘いながら大きな研究に成長させる努力が必要であると考えている。現状では、それぞれの機関が独自のプロジェクトに固執しすぎており、大学レベルの研究が生かされていない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 分野をまたいだ連携を行う研究プロジェクトの促進。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 省庁の縦割りをやめて下さい。農水省と環境省、経済産業省、国土交通省などが連携して取り組めば解決できることは多々ある。バイオマスエネルギー製造に関する研究を行っているが、藻類培養などのような新規技術を開発するだけでなく、休耕田をやめて稲作や輪作をするだけでも、すぐに多くのバイオエタノールやバイオディーゼルを製造できる。枠組みを作り、既存技術をうまく活用するだけでも解決できる問題は多い。実用化とは程遠い夢のような技術開発ばかりでは、眼の前の問題を解決できない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 106 人事面ですと、人の交流だと思います。大学人事は停滞しており、公募とはいえ実際は出来レースであります。そういったことが融合を大きく阻害していると思います。人事評価委員に外部関係者を半分程度入れるべきです。追記:ただ、大学の性格上、運営に詳しい人物も必要なので、半分的人事は推薦昇進でいいと思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 同じ大学組織内であったとしても、研究科間で交流がもてるとうい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 異分野の研究者が触れ合う機会・動機づくり。例えば、競争的資金で、細かく指定せずに、「異分野融合」の審査枠を設けるなど。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 融合・連携を促進するような社会的な課題を設定することが必要である。また、融合・連携は国内にとどまらず海外にも目を向けるべきである。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 学会の統廃合による再編成(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 社会的ニーズを的確に反映した研究を行いやすい環境づくりが必要であると考えている。現在、企業のニーズを大学へ伝え易くする試みが多く行われている。このような枠組みを構築する際、異分野融合に重点をおき、融合・連携が生まれる機会をさらに増やすべきであると考えている。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 文部科学大臣は科学の素養がある人がなるべき。大学間の移動をもっと柔軟にできるような枠組みが必要だと思われる。現在は、国立大学から私立大学に移動すると退職金の面で不利になるため、国立大学内でのみの移動となってしまう場合が少なくないと思う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 研究室ごとに分断された研究環境、物理的な居室も含めたバリアの低い環境の構築により、まずは相互理解を深めることが重要。相互理解の元、はじめて互いを批判することも含めた真の協働ができる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 縦割り行政。許認可行政の改善。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 115 小額でもよいから10年程度長期にわたる複合型の研究プロジェクトが必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 国家主導のもと新産業創成のためのプロジェクトの創出が必要である。また、学際分野の学会、研究会などの創設も奨励すべきである。融合的な新分野では、いわゆるインパクトファクターが高い著名雑誌も少なく、論文評価などのみでは、融合分野の研究は評価を得られにくい。このため、融合性に軸をおいた評価基準も重視する。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 異分野間での共同研究を推し進める研究者グループに研究助成金を支給することで、異分野間での融合・連携を推奨すると良いのではないかと。その際は、異分野間での共同研究は芽が出るまでに時間がかかることが多いと予想されるので、5年、10年単位での長期の助成を行うべきである。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 高額精密機器の共有化、専門員の配置(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 119 現状では、大学での研究成果は研究者個人で発信していくことが求められており、発信する力が不十分であると考えている。昨年、研究でアメリカの大学に所属していたが、アメリカの産学連携はかなり充実していることに驚いた。産学の橋渡しをする専門職員が各大学(部局)に常駐し、いつでも橋渡しができるような体制が整っているところが多い。現在所属する大学においても、産学連携本部はあるものの、自分の所属する部局からは距離があるような印象を受けている。そのため、もう少し身近で相談できる専門員を配置することが望まれる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 120 各領域における学際的な研究施設の整備。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 若手研究者の連携意識を高めることが必須でありそのためには、産学官の人的流動性を高めることが必要である。若手が就職がない現状では、研究者が育たず、融合・連携を進める以前に研究のシーズすら提供できなくなる。研究者の待遇改善、就職先の確保をすることで、自ずと若手研究者が育つと思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122

- 123 iPS細胞と再生医療については倫理規定の整備が必要である。ゲノム情報と計算機科学の連携のためには日本人の大規模なゲノムデータベースの整備が必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 124 今回のノーベル賞の獲得が示している様に、医療への応用の為には、生命科学の基礎研究をより広範に、より充実して進められねばならない。基礎研究の成果も上がっていない状況は、融合連携にとって時期尚早である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 融合・連携を進めるためには、教員や研究者への成果に応じたインセンティブ付与が必要だと思われる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 かつて海外では、基礎学問分野の進展を支える主として公的funding agencyと、新たなイノベーションを生むtransformative/risky/失敗する確率の高いプロジェクトをfundする財団(NPO, 寄付,private)とが分かれているところが、海外の強さの源泉であったといえる。ところが景気低迷により、後者が格段に減り、今や欧米でも公的資金でriskyなプロジェクトを欧米ではサポートするようになり、日本型fundingに近くなっている。その結果、特に米国では、基礎分野を支える研究資金が枯渇して、innovation向けfundingの下支えのみが目されるようになり、学問の継承が困難な状態に陥っている。日本は同じ轍を踏まないことが重要で、基礎研究の財源を減らしてまで、融合・連携を進めることは全くナンセンスである。むしろ10年間、基礎に投資を継続して行えば、この原理で、10年後に、飛躍的にイノベーションが花咲くことが期待される。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 情報の発信,交流の活発化(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 計算機科学者の生命科学領域への進出を促す仕組みを作る。融合領域研究者を育成可能なプログラムを推進する。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 異なる分野の連携は特定のテーマ解決型の研究班の構成を異分野を含む割合を予め設定したものにすることで程度進めることができるのではないかと思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 専門外の分野を広く公表するためのセミナーの開催(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 異分野融合・連携の端緒となる場の醸成(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 他部署への技術供与を教員が担当すると業務過多となり、本来従事すべき新技術の研究開発と教育に支障を来すと思われる。スムーズに技術供与を進めるための専任ポストを用意すべき。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 133 大学院レベルでのオーサライズ(修士・博士)を得た人材が、その資格を何ら評価されない産業構造に根本的な問題がある。また一方で、産学共同研究を営利行為の悪しき所行とした、現在でもあからさまな嫌悪を示す保守的の大学研究者にも問題である。ノーベル賞を受賞した山中教授も重視するように、大学における個人評価は、論文と同様、特許も重視すべきであろう。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 134 若手・中堅クラスのアカデミア研究者が新しい分野を実地に学ぶことを目的としたサバティカル制度の創設と拡充。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 135 違う分野の研究者が、十分な意思疎通をとるためにはかなり長い時間が必要であると考えられるが、そのような時間を持っている人はいない。専門的に行う人材,両分野に精通したコーディネータの存在が必要。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 136 競争的研究資金の整備。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 137 例えば科研費の新学術領域研究で、融合領域に関する課題を増やす等。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 138 数学,計算機科学の研究室を医学部内に配置する。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 139 オランダフードバレーではメタボリックシンドロームの克服を目指して、ニュートリゲミクスを利用した疾病の将来予測と新規機能性食品の開発を目指したInternational Conference on Nutrigenomicsを2002年に設立した。2004年からはEU全域にまで拡大、NuGO(The European Nutrigenomics Organisation: linking genomics, nutrition and health research)として政府および企業から多額の資金を集めて、EU域内で積極的に展開している。また、アイルランドは、1949年に独立後、医薬品,IT分野で大きな発展を遂げ、次の産業として健康食品に着目している。国からも成長産業として期待され、支援も大きい。また大学においても、1854年設立でアイルランド最大のUniversity College Dublinでは、研究および教育の強化を目的としてInstitute of Food & Healthを設立しており、現在学生および教職員を合わせて1000名が学び、そして研究を続けている。日本が世界最長寿国になった背景には日本の食が大きく寄与していることを世界の人々は知っている。また、日本ではすでに多くの健康食品も市販されており、日本は健康食品先進国として認識されている。ところが、その拠点となる研究所は残念ながらに等しい。早急に世界のヘルスイノベーションを目指した研究・教育拠点(Institute of Food & Health)の設立が望まれる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 140 目的を鮮明化すること,それに必要な技術の開発をできる人材の探索(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 141 アジア型住み直しモデルの構築(低環境負荷,高齢者安心社会モデル)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 プロジェクト的に組織を形成し,将来も見通し,若手の育成にも尽力すべし。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 やはり,この萌芽的分野に対する積極的な予算措置が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 10年後を見据えた長期的な競争的資金の制度創設(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 人文社会科学の研究者が,実際の課題に直接的に立ち向かう必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 大学等研究機関における幅広い分野の研究成果や最先端技術を、可及的速やかに実用化し、社会的課題の解決を図るため、基礎研究から実用化研究まで一体となって推進し、同時に産業界・社会全体のニーズと最先端の研究シーズを融合した研究推進体制を確立する。そのための組織作りと、コーディネーターの育成が急務であると考えられる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 異分野の研究者の接点創出,相互の情報交換が促進されるフィールドづくり。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 ライフイノベーションのイニシアティブをとるために,医理工の連携と共に法的整備,リスクマネジメントの議論や公開,レギュラトサイエンスの推進等が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 149 各専門の枠を超えて議論できるような場をできるだけ多く設けることが必要と考えます。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 新しいデバイスの提案,ビジョンづくり。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 151 核磁気共鳴画像法(MRI)やポジトロン断層法(PET)など,臨床医療で用いられる高度な画像解析技術を基礎医学研究において実験動物の解析に応用する機会が増えている。従って,これらの専門取扱者の教育や,基礎研究分野での人材確保を希望する。また,次世代シーケンサーなど,高度な解析技術を必要とする機器の進化は目覚ましいものがあるが,実際に基礎研究の場でこの進化に対応して機器操作できる人材は非常に限られている。従って,大手メーカーの開発担当者に相当する技術を持つ人材の育成ができる体制があれば非常に望ましい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 152 医学と数学や物理やビッグデータを扱う領域を,新学術領域として設定してほしい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 153 異分野の融合・連携を強制してもほとんど意味がないと思われる。まずは関連分野間で情報交換が密にできるような体制が必要なのではないか。例えば同じ大学内でも,部局が異なると関連分野の研究がどうなっているかを知るのは困難である。論文発表等の情報が簡単に分かるようなシステムが欲しい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 154 失敗しても再チャレンジを可能とする制度。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 人的支援,つまりは資金援助(特に政府からの)が最も重要な事項であると考えられる。特に海外と比べて,経済的支援の程度の低さが目につく。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 上記のように融合・連携をすすめることが先にありきとする,この問いは意味がないと思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 融合・連携は次の世代を考えた人材育成を含む長期的な課題と考えている。従って,大学の研究科レベルで,常日頃会話や交流が出来る環境を整えることが最も重要であろう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 国境をまたいだ共同研究(学-学,産-学とも)へのインセンティブ賦与(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 他分野との融合と連携を進展させる基本は人材育成であり,人的な交流が必要だと考える。新しい価値観は人的交流の中から産み出されるものだと思う。従って,若手人材の育成が最優先であろう。教育の投資は個人に帰するとする考えがあるが,それは大きな誤りだ。最終の受益者は社会であり,国家が利益を受けると考える様にならなければ,我が国の将来は無い。何故なら,我が国は資源が乏しく,技術力で国を支えるしかない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 融合領域をカバーする研究分野の設立(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 大学と企業の組織的な連携(特区型支援)の支援。大学知財の扱い方に関する制限の排除。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 組織レベルの連携には発展性を感じない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 具体的すぎず,ある程度幅を持たせた研究テーマでも予算をつけること。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 生物・生命科学で得られた基礎的な知見を農業科学の視点で応用に活かすための基礎研究と応用研究を繋ぐ,一步応用に近づく研究も重要なので,そのような研究にも力を入れるべき。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 産官学が出会えるような交流の場をもっと作るべき。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 大学や研究所において,自由闊達な議論が行われる環境作りが重要である。海外(例えば米国)と比較して,もともと議論下手な国民性が影響している点があるかもしれないが,若い世代では従来の分野の垣根を超えて議論し,研究対象を広げる事に対して,抵抗が低くなってきていると思われるので,それ程悲観的ではない。そもそも,自分自身の研究の内容に加え,他分野の研究内容に関しても理解し得る能力と好奇心がありさえすれば,あとは自由に使える研究費と時間が少々あれば,融合・連携は自然に進むところがある。「他分野の内容についても理解し得る能力」の基礎は高校までの教育にあるから,このレベルを維持・向上させる事が最も必要だと考える。高校までの教育で,カリキュラムの自由選択性が過度に進む事は,結局まわりまわって「理解し得るもの」の範囲を狭める事になり,望ましくない。他の要素としては,そもそも大学や研究所において,委員会や会議,外部資金の研究報告会,学生のメンタルケア,等々の仕事が多すぎて,じっくり議論する時間が年々なくなっている,という状況にある。大学や研究所での人員削減や,数年ごとの組織再編の頻度が行き過ぎ,職員がくたびれ果てているのではないか。さらに,融合・連携は何でもかんでも進めれば良いという訳ではない。無目的にただ分野を混ぜれば,ストレスばかり溜まって効率が落ちる。大きな目標を達成するための「手段」として,融合・連携が捉えられるべきである。実際的には,大型競争的資金の募集テーマ設定が,「融合・連携」を進めるドライビングフォースになっている所が大きい。各省庁で科学技術政策を決定する側が,競争的資金の設定の際に,その目的とするところについてももっと明瞭で具体的なメッセージを発して欲しい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 融合・連携を進めることのできる機会の提供。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 168 各分野との仕切りの無い研究者の人的交流,および設備の共有,共用。また,研究者のモチベーション向上のためのインセンティブの付与。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 169 自分の研究が他の分野にどのように役に立つか,まで考えて研究している者は決して多くはない。他の分野が「何を欲しているか」の情報発信と,然るべき情報がその専門家にピンポイントで届く仕組み。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 両分野の知識をもつ専門家の育成が必要。そのために生命科学の教育において情報学,計算機科学等を深く学べるカリキュラムを整備する必要がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 171 遅きに失しているが,日本初の機器分析装置・分析キットを開発し,世界に販売していく必要がある。また,バイオ燃料などに代表される代替エネルギー開発は米国の研究が先んじているものの,日本でもより幅広い研究者の参入が求められる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 172 学問の融合を推進する両輪は,①研究環境の整備と②優秀な若手研究者の育成である。しかし,基礎研究の評価では発表論文数が重視されがちであり,若手研究者も短期的に成果の出る研究に陥りがちである。このため,長期的な展望に則った若手研究員の育成を実践できる教育・研究体制の構築が大切である。また,このようなシステムを構築するためには,学問領域および若手育成プログラムの見直しが必要であり,教育・研究水準の向上を目指した数~10大学規模での共通システムの構築など大学間での融合を進めることも重要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 日本の医学界には伝統的な縦割り制度が色濃く残っているように見受けられる。まずは,人や情報がスムーズに動くような風通しの良い環境作りを進める必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 同じ建屋に異分野の研究者をそろえるなどの物理的な環境の整備(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 新しい研究分野として若手研究者によって魅力ある研究に活性化する必要があります。融合すべき複数分野の若手研究者が今日研究できる場を作る必要があると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 分野間の連携が必要な研究課題の発掘と,実施研究者への支援。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 中々教員単独ではできないので,コーディネーターが必要であるとともに,予算措置をお願いしたい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 異分野融合に特化したプロジェクトの支援。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 有機合成と生命科学の両方に通じた研究者の養成が必要と考えています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 研究者達は,独自に知恵を絞って日頃から工夫しているが,政策的には何らかのインセンティブを与えることで起爆剤になると考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 縦割りの意識を刷り込むような教育からの脱却。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 アイデア発想の段階から共同で作業すること(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 医学・看護学・健康科学の推進には情報技術の助けが必要であるが,国内の医事承認の手続きの障壁が高く,国内での研究開発は海外に比べて立ち遅れている。海外並みの医薬承認の速度,簡便さが不可欠である。また,国内企業がこの分野に参入するためには,事故時の訴訟に対する保証がなく二の足を踏んでいる。これを至急解決しないと,海外の医工(情)連携に後れを取る。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 人的な交流,問題意識の共有,情報共有の促進(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 185 異分野融合の教育・研究活動に対して高い評価を与える環境づくり。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 学際的なテーマの優先的な採用.また,申請書などの簡素化.ハードルを下げるのが大事.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 高等研究機関における旧来型の学問に基づく組織形成もよいが,今後大きく進展することが期待される分野においては,その研究を担う人材育成に向けて,ガラガラポンも必要である.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 農業や養蚕業, 牧畜業などへの回顧と, その土地の確保. 農業第一となる人材確保. 農家の方々の理解と協力. 国内で適切な環境が見つけられない場合は東南アジアなどの農業大国と協力して技術提携と農地提携という相互補充によって世界リードを狙う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 異分野の共同研究を重視した研究助成制度の充実化(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 大学間,あるいは異分野間で共通利用できる施設・機器の構築.例えば,川崎市4大学ナノ・マイクロファブ리케이션コンソーシアムのような(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 融合による成果を得た際のインセンティブ付与を強化する必要がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 国にとって重点的に開発すべき研究課題・技術課題がある場合は,それらの解決に有用と思われる研究・技術開発をそれぞれ個別に進めていくには,それを促進するような場を設け,人材の交流を通して,可能性を探るべきである.また,最近の風潮として,短期間で成果を求められることがあるが,融合や連携に対しては,十分に余裕のある期間を保証するべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 193 生命動態関連プロジェクトの拡充(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 医療機器の認知.この分野では欧米に遅れている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 各分野での研究テーマが細分化・専門化している現状では,なかなか分野間の融合や連携は難しい状況にある.これら融合や連携を進めていくには,それを促進するような場を設け,人材の交流を通して,可能性を探るべきである.また,最近の風潮として,短期間で成果を求められることがあるが,融合や連携に対しては,十分に余裕のある期間を保証するべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 組織の問題よりも,個々が他分野に興味を持つことが必要。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 組織型研究(個人研究ではないもの)の枠組みを増やす.ただし,機関を対象とした競争的資金(グローバルCOEなど)は,雑務の増加に繋がる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 論文最優先ではない(特許や産学連携実績など)人事評価システムの確立.学生(ドクター)のダブルメジャー.国内外企業でのインターンシップや海外留学の義務化.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 若手研究者の確保(ポストドクター,海外研究者,博士後期課程の学生).大学等における学部,学科横断プロジェクトの実施.研究マネジメントを行う人材の育成(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 国を豊かにする具体的なテーマを設定し,その実現に真摯に取り組む組織を構築すること(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 個人レベルでは,学会等の研究組織を超えた研究グループの構築。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 異分野の研究者に会える機会が少なすぎる.学協会も含めて異分野間の連携を強化すべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 203 「各々の努力」以外思い付きません. . . (大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 204 出口に近い側(上層側)が全体のイニシアティブを握ることになるが,連携開始直後に要素技術側(下層側)に求められるシーズは既存技術で足る場合が多く,要素技術側が論文を書けないことがある.したがって,要素技術側は,初めのうちは最悪ボランティア・下働きだと割り切って連携する必要があるが,一方で異分野連携のための予算を獲得すれば毎年成果を出さなくてはならないため,その板挟みで苦しむ.かと言って,要素技術側のシーズを中心に考えて開発すると,手段と目的を履き違えた使い物にならない融合物が生まれる.真面目に異分野連携を進めようとする,シーズ型研究をするよりも成果が出始めるまでに時間がかかるのだが,それを認めない評価システムになっている.初回の研究報告・評価は1.5年後にするといい,半年程度のボランティア的研究活動・試行錯誤の期間を認める評価システムが必要であると考え.また,欧米の大学教員はサバティカル期間に異分野連携を模索することができる.日本の国立大学ではサバティカルは実質的に機能していないことも問題であり,その改善も融合・連携を進めるために重要であると考え。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 205 教員の時間の確保.教員の時間の確保を行うことが融合・連携を進める上で重要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 206 材料系では,アメリカで2011年から始まったMaterials Genome Initiative for Global Competitivenessという材料系研究ガイドラインが目まぐるしく注目されています.内容としては,さほど真新しいものではありませんが,各省庁が持つ研究予算もこれに沿った配分をしており,大きな目的に沿って研究を支援する気運が広がっていることをうらやましく思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 207 まずは異分野学会間での連合の会議を実施することではないかと考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 研究者間ニーズ・シーズマッチング.単に異分野交流という程度の共催研究会ではなく,真に融合・連携を模索する研究者同士が交流の場を持つ機会を設置することが重要。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 国内の医療と機器開発研究所を充実させるべきである.特に医療と工学の両立をしている大学はまだ少ないといえる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 210 EUにおける産学官コンソーシアムのような組織がモデルになるかもしれない.実態調査が必要。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 211 他分野の研究者と交流を持つ場を設けることだと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 212 博士研究員を安定的に雇用するしくみを,さらに拡充することが必要だと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 213 融合組織のリーダーが必要.任期2年で持ち回り制というようにしてしまうと,融合組織を創っても旧組織の慣習を引きずってしまい,融合のメリットが出てこず,組織の複雑化というデメリットだけが残ると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 214 分野横断的研究を推進する(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 215 人材の育成とその交流.学問が細分化されており,他分野との連携が難しいから(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 216 企業と大学が融合したチームを組み,研究を行うための競争的資金が増えればよいと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 217 我が国は新しいディスプリンの構築を目指す研究開発プログラムの期間が短すぎる.5年ぐらいで結果を要求すること自体無理がある.この手法では成果を上げることは極めて困難で,結局非効率な事業になる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 218 すべての分野に造詣が深く,専門を知りつつも広い見方のできる人材養成が重要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 219 大学では、教育・研究以外の業務も多くなり、多忙化している。また、研究資金も少なくなってきた、外部資金の書類ばかりを書いている。余裕がなくなってきたり、他の分野と連携・融合するための幅広い視野が持たなくなってきたり、じっくりと余裕を持って研究できるような環境の整備が必要である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 220 大学院の進学を希望する学生が、獣医学部卒業生ばかりではなく、農学や医学からも希望してくれるように魅力ある大学院を構築する。また、その逆で獣医学部卒業生が医学や農学の分野に進学しやすいようにする。また、医学、薬学、農学部と基礎的な教育は共同で行えるようにすると、これらの学部の連携が強化されると思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 221 何らかの社会的課題をとりあげ、それをできるだけ広い学問分野から解決を図る大きなプロジェクトを立ち上げる。具体的な課題への取り組みが、広い学問分野の融合連携を促すことになる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 222 連携することへのインセンティブ(研究費,人材,研究に割く時間等の保証)を与えること。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 学会や大学教育カリキュラムなどで再編成,既存区分の融合をすすめ,特に若手の意識改革を進める。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 計算機分野の研究者とのコミュニケーション,そのような場所。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 研究者の流動性の確保とベンチャー起業化に対するハードルをもう少し下げること(人的・時間的な配慮)(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 オープンイノベーションが必要であろう。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 227 特にアカデミアと産業界の人材の移動。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 228 単なる融合した大学部局の新設は,形式的になる可能性が高いので,今の部局体制のままでも,情報交換しやすい環境の整備が必要と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 229 優秀な博士課程取得者をリサーチコーディネータとして雇用し(例えば政府資金で),産学官を自由に行き来して独創的な研究や新規産業の創出に役立つよう活躍してもらおう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 230 1.産学連携コーディネータの意識改善とスキルアップ2.上記が望めない現状ではイノベーション創出を目的とした場の創設「1」について,政府補助金等によりコーディネータと称する人員数は増加しましたが,橋渡しを行う際の現場研究者の熱意を汲んで説明できる人がほとんど見当たらない。また,多様な技術を扱うためしようがないかもしれないが,技術の理解度が十分でなく,何が重要かをとらえるスキルも不足しているように思います。この原因として考えられるのが,コーディネータの評価が「成功率/成約率」などの実質的な成果ではなく,取り扱った相談件数(活動数)で行われるシステムの問題があるように感じます。これを改善するには当然時間を要するので,必然,研究者自らが融合連携を模索しなければならないが,国内にはそのような場が極端に少ないため,早急に整備する必要があると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 231 最近,国家予算により化合物スクリーニング拠点を設置する計画が進んでいるが,国際的大手製薬企業の研究能力・設備から見るとほとんど比較にならない規模・クオリティのものである。したがって,研究者の知財権を十分に確保しつつ,これらの大手製薬企業との速やかかつ円滑な連携を促進する施策が優先的にとられるべきである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 232 オールジャパン新技術創出(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 233 大学でどのような研究を行っているかは,学会に参加すれば大凡は予想がつくので,ある程度の情報発信は行われているはずである。常に大学側からの情報量がクローズアップされている一方で,企業が何をしているのか,まったく理解出来ない部分も同じくらい大きいのではないか?情報は一方通行では何の役にも立たない。大学/企業の連携には,お互いの情報交流が必須である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 234 異分野間での潤沢な時間の共有,かなり非効率と思える程の時間的交流が大切。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 235 医療イノベーションの推進という観点からは,産学官の人事交流の活性化,このキャリアパスを通過した人材の積極的登用,この活性化を促進するためのポストの準備はきわめて重要と考える。そのためには,1)臨床開発を担当するアカデミアにおいては,産学官人事交流を前提とした教員の定員ポストを設置すること,2)行政の観点からも,このような人材の業績評価を正確に実施する体制を整えること,3)企業においては,このシステムが業界全体にとって一定のインセンティブを受けられること,以上を優先的に実施すべきと考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 236 学部や講座などの学問分野が固定される要因となっている大学制度を変革する必要がある。また,学部生や大学院生の教育プログラムを柔軟に設定し,既存の教育システム(講義など)を生かしながら新しい組み合わせをつくり,新分野に対応できる若い頭脳を育てることが急務である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 237 多分野の連携をコーディネートできる優秀な人材育成とそれを行う専門機関が必須である。ある特定の個人の意見のみでは,失敗に終わる。先ずは,どの様な融合が可能かの手探りを行うためのシンポジウムなどを開き,作業部会などを立ち上げることが重要。大学単位ではなく,国全体で行うことが重要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 238 大規模なパイロットスタディだけでなく,小規模な地域密着型のプロジェクトを多数支援すること。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 239 海外特にアメリカでは,有望な研究については,小規模な研究であってもサポートされる。我が国は,少数の国立大学のみに手厚く研究費をばら撒いている。特定の大学や人のみに研究費が集中すると使いきれずに某〇〇大学の教授のように不正な使い方をしてしまうことになりかねない。研究費を配分する側の人材養成も重要である。日本初の新しいアイデアをつぶすような研究費の配分では,国際競争に負けてしまう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 240 ゲノムコホートの大型研究の公募が必要と思われる。海外では,疾患発症まで抑えたゲノムコホートが構築されつつあり,創薬や公衆衛生的な方面への活用が期待されている。本邦においても,国家主導でコホートを構築しなければ,様々な面で遅れを取るものと思われる。募集の際には,正しく研究をデザインできる疫学者,生物統計学者の参画を必須とするべきだと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 大学シーズを製薬産業へと結びつけるための予算が皆無である。A-STEPなどにおいて,シーズの橋渡しを目的としたものはあるが,製薬となると臨床試験などに進む上で製薬企業の協力は不可欠である。製薬企業とのマッチングに特化した橋渡し研究予算を拡充すべきだと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 若手研究者の人材育成とシーズ研究に対する研究助成金の充足(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 人的交流の場をつくること。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 異分野間の交流が絶対的に不足していると考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 大学の先生の意識改革。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 創薬において日本は,有効性と安全性の研究が同時並行していないように思われる。この両問題を同時に検討できるような体制が必要と考える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 247 大学(あるいは大学院)における学部等を統廃合・再編成し,多面的思考能力のある学生を養成する土台をつくる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 情報を集めて取捨選択し,他分野を結びつけるコーディネーターのような人材が欲しい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 249 大学学部・大学院における縦割りの組織の排除(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 250 大学内での学部を超えた融合学科の構築や学部内で他分野の教員を幅広く獲得することが一つの手かもしれない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 251 我々が幅広い知識を勉強し,現在社会のニーズやトレンドがどこにあるのかを把握し,それを自らの研究にフィードバックする能力が必要である。海外の研究者はこの点が非常に優れている(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 252 多様な研究領域が実質的に交流が可能な研究機関が必要である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 253 医学のような,多分野が融合して成立している知識を,高校生にも学ばせる。文系理系とか,科目の好き嫌いといった,無意味な意識を植え付けるのはやめて,すべてが関連して,すべてが連携していることが,常識であると認識した若者を増やすべき。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 254 治験応用までの認可期間を短くする(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 255 異分野の研究テーマの交流の場,さらに研究発表の場が必要であると考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 256 研究者の移動,交流の自由度を高める(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 257 産学官の人事交流を進めるべき。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 258 文系と理系の連携・協奏を可能とする為には,核となる研究センターや研究所を中心とする活発な研究活動が必要と考える。例えば,〇〇大学では2000年に当時の学長であった〇〇〇氏が設立された「〇〇〇〇〇〇」がある。この中で,生物の時間・宇宙の時間・暦(民俗学)・時間哲学など幅広い分野の研究者が地道な研究を続けている。こうした,特徴的な文理融合の拠点研究機関を気長に育てて行くなかで,連携・協奏による全く異質な発想でのイノベーションの創成が期待される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 259 融合研究センターの設置等,異分野の研究者が集まれる組織をきちんと整備する。特区の考え方をいれて,新しい試みに対する医療機器関連の承認審査などの規制緩和も考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 260 競争的資金の充実など融合・連携に対するインセンティブの向上(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 261 多くの科学技術が人間社会に対する利便性などで進められている。環境学を構築するためには,基礎学問との体系づけに時間をかけるべき。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 262 日本のモノづくり技術はこれまで最先端の電子テクノロジーを志向していたように思われるが,繊細なモノづくりの技術は医療の現場でこそ能力を発揮できる。日本標準・日本発の医療産業を提案したい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 263 目的オリエンテッドなプロジェクトを企画・立案・実施するための医理工・産連携・融合拠点の形成と資金・人材の集中投下。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 264 まず,①各人の研究の確立,そして②その情報発信,は必須である。さらに③それら情報を収集して連携と展開の可能性を示す専門的アドバイスが必要である。この③の業務のために,リサーチアドミニストラターや社会で活躍した有識者の再雇用で確保し,大学の本部が中心となり進める。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 プロの研究者は自分の研究(本業)に忙しいため,融合・連携を職業とする専門家を配置する必要があるのではないか。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 上記のような分野枠組みにとらわれない組織の構築。海外では既に医学物理学が存在する。国内では,研究者・技術者を養成する大学院・コースでさえ立ち上がったばかりである。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 267 多角的に物事を考えられる人材の不足(特に若年齢層ほど視野の狭い人が多い)というのが根本的な問題であるが,これは教育のかかわることであり,一朝一夕で改善されるものではない。米国の大学では定年がなく,70歳を過ぎても活動的な研究者がいる。年齢を重ねた研究者ほど多くの分野に顔が広く,統率力がある場合も多いので,有能な研究者は年齢にかかわらず採用し,異分野融合・連携のコーディネーターになってもらったり,若手の教育を担ってもらったりできればいいと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 268 アメリカDOEのSciDACプロジェクトのように,計算資源を最大限に活用できるような分野を融合できる枠組みが必要である。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 269 全国規模で,研究室同士をマッチングさせるコーディネータの育成や,共同研究先を探すマッチング事業を充実させてはどうか。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 270 最後は研究者の個人的ネットワークによるところが大きい,いろいろな規模・レベルでの融合・連携型の研究プロジェクトの支援が効果的ではないか。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 271 時限的に科研費の分野を新設する。特定領域研究など起こすなどが考えられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 272 海外での半年以上の留学が可能となるような,サバティカルなどの整備。教員定員の削減等で,講義など担当いただく方を自分で探さないといけない状況の改善。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 273 意外性のある研究や層として厚い研究をするためには競争的資金を求める前の準備研究ができる環境が重要である。時期的に国立大の教員削減や小講座制の崩壊とか基盤研究費の削減など原因が分かっているはずなので急いで対応して欲しい。中途半端な欧米の制度の真似は失敗だったと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 274 連携研究を推進する上で,学部間の壁を超えるために両分野に精通したコーディネーターの役割が重要と考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 275 融合・連携を行う研究に対するインセンティブの付与とそのような研究組織の構築を推奨する。例えば英国Bristol大学には,BLADEという工学を横断する研究組織があり,航空機,機械,電気,土木が連携して,多額の外部資金を得ている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 276 省庁間における政策の連携が必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 ある特定の研究テーマに関し,実験科学者と計算科学者の連携強化ができるようなシステム作りが急務。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 研究推進型の大学と技術者養成の大学とのすみ分けが必要。つまり基礎研究推進型と「役に立つ技術」推進型。日本の大学はほぼ研究者養成型の教育を行っている。技術者養成型大学では,企業が大学経営を行う等,斬新な発想が必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 279 従来の古い分野に分かれた大学・研究機関において、異分野の研究者同士の横のつながりを強化することは、現実には難しい。そこで、先端的・横断的な研究を進める専門の機関の立ち上げや、大胆(試験的)な大学改革が必要となる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 280 海外と比べて、異なる研究領域の研究者同士の交流の機会が少ないので、この点を改善すべき。分野を超えて、All Japanで研究をすすめる、という意識の改革も必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 281 小規模研究拠点の設置(プロジェクトごと,短期5年程度)。研究サポート体制の強化。コーディネータ育成。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 大きなミッションを掲げ、それを実現するために各分野・各領域で解決しなければならない課題を設定・共有し、その解決に向けて分野間で連携をとりながら展開していく必要性を強く感じます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 283 異分野の研究者・技術者が情報を共有する場が少なく、それらの橋渡しをできる人材も不足している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 知的財産権の保護を求めます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 285 プロジェクト公募の際には異分野での研究者連携に重点を置き、複数の同分野での研究者登録を排除する方法が考えられる。例えば1分野1研究者を制約条件とするなど。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 286 先進国,低開発国の連携(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 287 省庁内における文部科学省の力の強化と内部の人材の多様化。大学などの研究者に関しては、海外と比較して人数が絶対的に少ない。マンパワー不足は結局のところ全体的な弱体化につながる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 288 緊急的課題解決の視点で、分野横断型の意見交換が可能となる場の増大。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 289 成果発表を学会発表に止めない。見本市(分野横断)も学会発表と同等の成果である、というインセンティブが必要ではないか。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 290 分野をまたいだ研究に対する優先的な補助金。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 291 大学で複数分野について学び、自分の専門とできるようにすること。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 292 多様な分野の学生から若手にかけて人材をあつめて、月単位のコースやスクールを常設化すること。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 293 研究期間を長くする。短い研究スパンで成果を要求し続けるのでは、結局流行や目先の研究になってしまい、そのインパクトは落ちてしまう。しっかりと腰を落ち着け、対象となる研究内容について、その全てを明らかにするだけの覚悟ができるだけの、性急でない研究環境が必要。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 294 学会による他専門の方への積極的な勉強会の開催(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 295 大学教員や公的機関の研究者の、民間企業等との連携をより容易にする。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 基盤研究費の増額,農水省の研究に、現状にはない、国産以外の作物の健康機能性に関する研究も推進させる。厚生労働省に健康機能性成分に関する食品科学(食品科学と医学の融合)の研究も推進させる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 分野を超えての研究會作りと、海外特にEUとの共同研究が促進されるようなシステム作り。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 298 融合分野の人材育成(大学における融合学部あるいは大学院の融合研究科の設置)(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 299 海外でパーマナント職を得ている日本人研究者と国内の研究者との交流を積極的に推進し、国際的な共同研究のモチベーションをあげる。また、日本の予算(CRESTなど)により一度は日本で雇われた外国人研究で、且つ自国,あるいは他国で職を得ている研究者と我が国との共同研究も活性化させる。日本の状況を知っている研究者との共同研究は行いやすいと思われる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 300 全体を統括できるコーディネーターのもとに、単に寄せ集めではなく共通の課題に対して効率的に作業できる体制の構築がまず必要。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 地域レベルでの多様な問題に対する取り組み。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 米国など最先端研究をしている研究室に若手研究者を派遣する。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 303 生物・生命科学者と物理学者,数学者間の異分野交流が重要であろう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 304 互いにWinwinの関係を構築できるようにコーディネートすること。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 305 基盤的に重要な科学のテーマについて、日本の研究者はどうしても研究アプローチによりコミュニティーを作って閉じてしまう傾向にある。縦割りではなく、テーマごとに多様なアプローチの研究者が集まれるような環境整備,そのための助成金を増やすことが必要。なお、科研費の新学術領域は学問の王道から外れた色も的な課題設定が多すぎる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 306 入試制度、特に、学力評価法を含む教育改革。技術革新が物作りを意味するならNo idea。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 307 連携は必要だが、融合は必ずしも必要ない。連携を進めようとするれば構造改革(=リストラ)が必要となり、多くの人は恐怖で保守的になり、創造性が発揮できない。今いる人を変える事は難しい(できない)。新しい人を連携分野(複数の領域での境界分野)で雇い育てる。そうすれば5年後には連携を進める人材が育つ。融合を推し進めても、リストラと経費節減をしたという事務側の達成感は得られるが、創造性は上がらない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 308 融合領域は、萌芽的な研究が多い。一方で補助金の獲得には過去の実績が重視され、着想が良く斬新な課題だといっただけでは採択されにくい。本当に新しい研究にどうしたら限られた資金を配分できるか、真剣な議論が必要であろう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 309 医歯工学の連携および産学連携を行うためのセンターの設立。研究者を対象とした高等教育システムの確立。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 310 研究者の研究内容が技術開発に繋がるニーズとして妥当なのか十分吟味して、融合・連携を進めるべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 311 実効性が高いコーディネーター組織の構築。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 312 大学の若手研究者の人数を増やすこと。研究の担い手である若手大学教員は、研究以外の用務にかなりの時間を割かれているために、研究に使える時間が限られている。若手研究者の数を増やすことにより、研究以外の用務を多人数で分担することができるので、一人ひとりの負担軽減につながる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 313 上述しましたが、MDとnon-MDが混在できるような臨床系の講座が、モデルとして確立されると良いと考えます。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 314 神戸の先端医療施設や、○大の彩都の施設のような、医学・生命科学・生物工学手法を融合したインフラ拠点を数多く作る。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 315 分野を横断して理解できる人材の育成(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 316 人材交流。大学においては学生が様々な分野に関われる環境があったらよい。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 317 大学が連携や融合を盛んに繰り返すのに対して 学会組織が旧態然とした研究費枠や利権および組織維持のために汲々としていて逆に抵抗勢力になっている。かつてはネットやグローバル化、文献のネット化によって学会の存在意義が薄れていることにもよると思います。もっと、学会が淘汰され合併や吸収が進むような体制も必要と思います。そのためには科研費の枠などを学会にとられない形態に再編成することもありうと思います。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 318 科学者の世界で融合・連携は必要であれば自然な流れとして生まれてくるものである。その下準備として異分野の研究者同士がつながりを持つことが重要であるとする。よってこのつながりを作る仕組みを早急に進めなければならない。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 319 博士号を取得した若手研究者の雇用の拡大。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 320 教授職の任期制。定量的成果に基づき査定を行う。互助組織的な考えから、必ず分野融合に向かいます。狭いながらも楽しい我が家の教授が多いので、融合・連携がすまないのです。海外は表向きはともかく、生き残るためにより優秀な人(成果を出してくれそうな)を求めて連携を行います。結果的に、イノベーションが生じるのです。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 321 学会同士の連携を義務付ける。橋渡しを行う機関、人材の育成。どうしても使用言語の制限は国際的な面での進展を妨げるので、英語教育の根底からの改善が必要。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 322 複数の博士号を取得する大学院生を育てる教育が必要ではないだろうか。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 323 大学、とくに国公立大における、民間企業との連携における制約(兼務、報酬など)を緩和させる。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 324 固定された専門分野教育を脱すること、つまり学際的・多角的(他分野)からの積極的な教育システム導入が必要であると思われます。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 325 医学部内に産業や化学物理などの専門施設を併設し、垣根を取り払う。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 326 他分野同士が交流するための機会(交流会)を持つことが大切である。専門以外の分野と連携することで何ができるのかを見極める。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 327 個々の研究者や研究機関でおこなっている先進的な研究について情報を可能な限り公開し多くの分野の研究者や多施設が共同して研究を実施できる環境整備が必要と思われます。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 328 中国にくらべると、分野あたりの人数がすくない。今後、日本は遅れをとるだろう。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 329 所属が確保された上での国内留学などにより、人材の交流を促進するべきであるとする。所属を移す形での交流は異動したものもともと指導的なポジションにいた場合を除き、旧所属のリソースを自由に使えないばかりでなく、新しい分野での研究で短期的には結果を出せず、その後のキャリアが不安定になるからである。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 330 派遣による人材交流等ばかりでなく、海外において、よく行われているポジションごとで行きさる機会(民間に就職、その後公的機関に転職、或は、その逆)がある方が、よいと考える。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 331 異種の技術・研究者間を結ぶ、それらの基礎知識を有する仲介人の存在。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 332 ユニークで、複数の分野が協業する研究を発展させるためのインセンティブをさらに充実させるべきである。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 333 食品の自給率が低いことは、国力を低下させる原因ともなるので、経済学との融合・連携を優先すべきと考える。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 334 医学部との連携をスムーズにする体制整備。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 335 学長の専門分野に限らず、どの分野であっても他分野との連携・融合の充実必須である。その充実のために各研究者は競争的資金の確保に努力しているが、国からの基盤的経費による研究資金の拡充が望まれる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 336 産学連携、社会との連携をおこなうインセンティブ。例えば、産業界との連携を前提とする研究費枠の設定。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 337 有望な新分野に対して大胆なヒト、モノ、金の投入を行い、国家的戦略としての強力な支援を行うことが不可欠である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 338 近隣大学が多い大都会は別として、へき地が多い我が国では地域の大学は物理的な問題で真の有機な連携・融合が困難であるので、地域の大学は全て総合大学とし、教育・研究の質と量を向上させることが肝要である。その上で、高等教育の質を向上させるための教員配置システムを改革し、全ての教員が教養教育と専門教育に参画し、教養教育では学部毎の教室配置を廃止し、教養教育にかかる教授会などの会議は代表者ではなく、参画者全員参加によるものとする。また、学生には文理統合型学生構成と他分野科目の単位取得を必須にする。そのことによって、教員・学生の両者に他領域に対する理解も進み、融合・連携が促進される。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 339 ・大学・研究機関の枠を超えた研究プロジェクトの構築と研究者の結集・海外研究者の招聘・雇用拡大と国際共同研究の推進(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 340 研究費がより必要となる。国の取り組みとして重点的に投資していただきたい。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 341 可能な範囲で、健康で生きる事が可能な社会基盤の形成が求められているので、すべての分野の融合・連携によって実現することが必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 342 人材の流動性を高める海外のポスドクは、積極的に異分野に挑戦している(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 343 旧帝大中心の研究政策を改めることも重要な課題である。米国並みの研究費の供給など。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 344 外国人研究者が日本に来て、共同研究を進めることができる基盤の整備。たとえば、外国人の雇用の改善、滞在費、研究費の支給など。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 345 縦割りの専門領域に、柔軟性をもたせる工夫をするとともに、それら領域ごとに研究者が抱く「思い込み」を離れることがまず、必要ではないか。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)



- 346 課題の探索・設定と目指すべき成果の判定基準の設定.何かを融合すればできるのではなく,何を生むかを目的に融合を試すべきである(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 347 政府による積極的環境整備と,国民の理解・支持の獲得(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 348 他の研究機関(特に海外の研究機関)との交流に関して,時間的,経費的,心理的なバリエーを下げること.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 349 海外は高齢者の福祉が先行して良とされる傾向がある.我が国の国民性は,高齢者の能力と生産性を尊重して,支援して行くことが,生き生きした未来の社会を目指す上で日本型のユニークな高齢化社会の構築につながる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 350 融合研究を進めるための大型研究プロジェクトの遂行など,国機関先導の研究開発への資金の投入.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 351 大学のポストを海外研究者や若手研究者に解放する.学長が直轄ポストをもてるよう支援いただきたい.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 352 研究者間の情報交流.同じ専門の人との対話からは新たなものは生まれない.他の分野との連携によって初めて創意工夫やイノベーションが生まれる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 353 専門に特化した教育・研究がなされているが,統合的な学問として学修できるシステムが必要(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 354 極めて幅広い生命科学の高度な知識と実験技術,及び研究をマネジメントする能力を身に付けた研究者や技術者の育成(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 355 災害メカニズムの理解のために,天然と観測・実験と理論が融合するような方向を目指すべきである.そのような境界領域の集まった,かつテーマを絞ったボトムアップ的なプロジェクトの推進をうたった巨大補助金を作る.私の関連する地球科学分野では,米国でジオプリズムという巨大プロジェクトが進行中である.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 356 生命,医療系研究機関と情報系研究機関の交流推進.また両者を統合した研究プロジェクトの実施.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 357 異分野研究者の自然な交流を助ける場所が必要である.特に日本ではファカルティーハウスなど直接研究に結び付かないような付帯施設が欧米に比べ極端に少ないので,異分野研究者は研究交流等の利害が一致するような具体的プロジェクトの形でしか交流ができない状況にある.研究設備等の特定部分ではなく,大学全体の施設あるいは環境の充実という観点から,さらに大学主催のさまざまなイベント等の観点から,欧米の大学との環境の違いについて研究していただきたい.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 358 融合・連携による新しい産業を興すための,産学連携活動の成功例を作ること.そのためには大学情報を価値がある企業情報として企業側が感じる知財体制構築(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 359 融合・連携には良い人脈が最も大切である.海外との一番の違いは,日本の科学者は一つの大学だけで一生を過ごすようなタコつぼの生活をする人が多い.若い時から多くの大学を渡り歩き,多くの良い先生と知己になるような文化が重要である.学部から大学院に進学するときや,助教から准教授・教授に昇進するとき,他の大学に移ることを義務付ける政策が早急に必要である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 360 博士課程でのマネージャ教育.専門の専門家作りではなく,1つの専門で学位を取ったら,次は,違う分野に進む人材が必要である.学位はPh.Dであり,考え方を学んだのであり,深く知ったことではない.日本の博士課程での教育は,狭く深い.基礎教育など広い視野を持たせる教育が必要である.広い視野があれば,融合・連携ができる.お互いに狭い分野に捕らわれた人材同士では,融合・連携は無理.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 361 硬直した学問分野の柔軟化と新学問分野の認知が必要と考える.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 362 科研費等で異分野にまたがる技術を支援する制度を大幅に拡充し,資金的にも強化することが必要である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 363 中国では高校生に一番人気のある学部は理工学系.かつて日本の経済成長期にも人気があった学部は理工系.日本は理工系の人材を優遇し,産業の振興を図るべき.国際化した現在,技術者を冷遇すると韓国,中国等に人材が流出してしまう.利益が出ても役員報酬ばかり増やしてきた結果が現状を招いた一因.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 364 社会的課題の詳細抽出,優先順位付け,研究予算の重点配分を継続的に強化・実施すべきである.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 365 企業の多くが基礎研究から撤退している状況がある.大学,企業の基礎研究に対して支援するような制度が必要である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 366 上記のような,異種分野の技術の融合を目指した,研究テーマに対して,公的機関からの積極的な,研究費用の支援が必要と思われます.特に,科研費の審査に関しては,テーマの内容に重点を置いて,採択を行う姿勢が望まれると思います.また,研究費用の使途に関しても,年度内に使い切ることを前提とした予算消化の弊害(経理上の制約)の撤廃や,使途の自由度を向上する姿勢なども必要と思われます(例えば,備品,消耗品の使用比率の弾力的な運用など).(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 367 大学間研究者連携,異分野連携会議など,新たな価値を生み出すための投資をする必要があると思われる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 368 異分野交流を学会等で率先して仲立ちして,情報交換と具体的な人事交流協定等を締結できるシステムの土台を構築,これに国からの支援を投入する.国や大学主導では,動きが遅くなる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 369 企業や臨床など現場がかかえる具体的な課題やニーズに対して,多分野の研究機関がコンソーシアムを形成して実施するプロジェクト研究を公的機関がコーディネートすることが必要.\*これまでの競争的大型資金公募は,研究者サイドがニーズも想定してテーマを掲げているが,この方法は実用に結びつかず研究資金の無駄な投資になっているように感じる.言葉は悪いが,「旧帝大系の大学が実施する研究のための研究」にしか研究予算が投じられない仕組みを開閉するのが最優先課題と考える.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 370 国立大学工学部は身勝手な研究を進めるのではなく,日本企業の底力となるような研究をすべきと考えています.その意味で,中小企業だけでなく,大企業との連携をしっかりと構築していくことが重要と考えます.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 371 旧来型の学部構造の解体と幅広い,垣根を越えた人的交流を促す制度設計.国家統治機構でも地方分権が進もうとしているように,大学の体制も中央集権型(学長を頂点としたピラミッド型)から学科レベル(学科長)にお金と権限を与えてやる気や未来を見据えた思想,哲学のある学科が積極的に動けるようにする.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 372 融合・連携を実際に進めようとする,それ相当の人材を確保する必要がある.現在の日本の大学の研究室ではそれは困難である.海外の大学では,予算獲得に応じて,大きな研究室を作ることができる場所もあるが,そういうことができる環境でない,連携はできるとしても,融合は無理である.まずは,融合ができるように,組織のありかたを変更する必要がある.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 373 これから開発する各種デバイスでは高効率化・省力化を目指して向上させる必要があり,イノベーションを伴う新しい技術開発が急務であると思われる.一方,既存システムの安全性を確保する必要があり,メンテナンス技術の確立と共にメンテナンスを実行可能な技術者を育成することが急務であると思われる.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 374 異なる分野の専門家同士がジョイントしたチームを作って課題を解決することを支えるような競争的研究費制度を拡充すること。特に大学をまたがるような活動を支えるために、研究会費用や旅費を重視した制度が望ましい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 375 産学連携と大事ですが,専門間での交流も大事(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 376 やはり,研究を支援する体制の強化。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 377 2点あり,応用分野に関連した産業界との連携強化をしやすくなる環境の整備と,産業界のニーズが大学や研究機関に伝わる仕組みが必要である。企業において,シミュレーションや基礎技術を独自で開発しているところが多いが,大学との共同研究などまでは取り組まないことが多い。税制などの観点からも大学との連携を強化するような施策をとることで,大学の研究方向もより企業の求める方向と結びつきやすくなり,よりイノベーションが生まれる機会は増やすことができる。ただ,連携を強化しても,産業界の個別企業のニーズは多くの場合,それぞれ個別技術であり,他の分野には応用がきかないことも多い。そのため,産業界のニーズを分析し,社会で求められている技術項目を適切な抽象レベルで集約し,それを公表するような研究グループなりプロジェクトが必要である。定期的にそのような発表や公表がされれば,学術界の研究もそのような項目に役立つことを意識したものに近づいていくと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 378 小中高の理科数学教育の充実。早期の科目選択をやめ,広範な領域を学習させた後に,進路を選択させるべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 379 海外でのプロジェクトは,分野横断型が多い。特に基礎化学から応用までが1つの分野であり,あえて一極集中させないで広くわたるように計画されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 380 ・民間企業と大学等高等教育機関での人的交流(短期的な人材交換制度や)・産学連携の窓口を極力一本化する(国家プロジェクト的なものと地方自治体レベルでのもの)に対して,それぞれ国も窓口を一つ,各地方自治体(各県庁など)も窓口を一つにする(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 381 異なる分野の研究者間のつながりを広げる機会が多ければ融合・連携が進められる可能性がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 382 構えることなく話し合いができる場の創出が重要であると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 383 重点的な予算配分や研究者雇用の創出が求められる。また,国立大学の専門教員の拡充などにより学務負担を軽減し,研究に専念できる環境が求められる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 384 サービスを手がける民間企業や研究機関が,下流のシステム分野,半導体分野や材料分野の研究者・企業を集めるような体制が構築できれば(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 385 大学において,研究グループを構成する単位である研究室は,閉鎖的である。研究グループ間の障壁を低くする事が重要であるとする。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 386 私たちにとって,情報収集の一番良い手段は学会に参加することである。しかし,予算や時間の余裕がなく,成果発表を目的としていない学会には参加が難しくなっている。本来は,情報収集のために自分が専門としないような学会にも参加すべきであり,そのための予算や時間の確保が必要であると考えている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 387 大学の学部・学科の編成(看板のみの変更ではなく,ダイナミックな編成を目指す)。今,世の中に必要な学問が大学で教育されているとは到底思えません。むしろ,個々の教員が,必要なことを教えるために,範囲を拡大解釈して,進めているように思います。これは大問題で,迅速に必要な学問になっているのか,文科省と大学自身が既得権益を壊す覚悟で,ダイナミックに編成すべきです。そういうことをしなければ,将来の日本は暗いと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 388 異なる分野融合の研究テーマに対する予算申請の仕組み作り(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 389 融合・連携のためには,ポストでいいので,若手のポスト確保が必要です。若手でないと柔軟さや多忙さから言って不可能と思います。数学・コンピュータ科学出身の研究者で,心理学の理論化に興味のある人に,5年程度のポジションが与えられると良いと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 390 技術の社会的利用とそのことによるインセンティブの有用性について,若い世代から教育する。経済的優遇に対する忌避感から,学者は何もしないのが一番というような風潮が強い(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 391 産官学で進める,目的の明確な大型プロジェクトの推進は,様々な技術を集結させる大きなチャンスとなる。ただ,研究のための研究ではレベルアップが見込めないとわれ,最終目標・実用的技術開発へのアプローチなどを明確にした内容にすべきと考える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 392 他分野間の情報交換,人事交流。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 393 日本では何から何まで一人で全部こなさないとけない雰囲気があり,分業体制があまり整備されていないように思います。他分野との融合・連携を深めるためには,もちろん他分野のことをある程度まで学ぶ必要はあると思いますが,全部となると到底やっていけない分量になるため,分業・分担が重要になると思います。海外(アメリカ)の大学での経験になりますが,DNA解析やNMRなどの機器分析のように専門性が高く,それらを専門としない研究者から敷居が高いと感じられる部分に関して,専門的分析センターがあり,そこには専任のスタッフがおり,分野外の人でも異なる分野の手法を取り入れやすい環境がありました。このような分業化のスタイルが,分野横断的な研究で十分に活かされていると感じました。日本にも似たようなセンターが存在しますが,専任スタッフの育成やスタッフの雇用期間等を含めた地位向上を強化し,高度化された分析センターを充実させることが出来れば,融合・連携をスムーズに進める一助になる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)
- 394 学会等の共同開催,意見交換(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 395 システム生物学の講座を各医科大学に作る。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 396 大学研究者の企業研究所との兼業の推進。成果を上げている研究者に研究費を重点的に配分する。ただし,成果＝論文インパクトファクターではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 397 化学や生物工学などの専門家との情報交換を実施する。海外の情報も同時に国内の専門家から入手できると考えているので,特に問題はない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 398 上記の課題に関しては,学際的プロジェクトの推進,支援の体制が重要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 399 各研究室は独自の専門,あるいは得意分野を磨くべきであるが,若手研究者を中心に複数の研究室を経験するなど人的交流の機会をもっと増やすようにすべき。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 400 研究者のインセンティブと,フリーディスカッションの機会の増大。書類等報告書作成負担の軽減。書類負担はここ20年で三倍以上増えている。公的資金の使用報告,成果報告は当たり前だが,単年度予算も使い勝手が悪く,自由な展開ができない。私は私学で繰越資金もあるので,新しい研究を2年ほどで軌道にのせた。何度も企業に通って味方につけ,協力をいただいた。そして今年には4000万円研究費として振り込んであげることができた。国立ではコウイデハナカッタダロウ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 401 小グループによるmultidisciplinary research への経済的支援。専門分野をまたぐ人材交流(医学医療機関が社会科学者を雇用する場合)への支援。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 402 学際的な領域のポストをふやすべき。たとえば米国では、bioinformaticsのbackgroundをもつ研究者が生物系の研究者のいる学部には山参加している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 403 異分野の学会の共同開催を行なうと良い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 404 文部科学省が積極的に支援するべきである。特に,専門領域融合研究に対して,研究補助をしていくべきである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 405 予算的な枠組みもあるし,お互いの交流がなかなかすすまない。学会やシンポジウム等で顔を合わせたりできれば,もっとスムーズに進むことが多い気がする。(日本人はそのような場でも,知り合い同士でかたまってしまいう傾向にあります)(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 406 融合・連携に特化した競争的資金の強化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 407 大学などに特許申請を相談できる窓口を設置したり,積極的な支援の体制を作ること(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 408 必要な技術,実現可能な方法などを日本全国から集めて,他分野の研究者が自由に閲覧,議論できるインターネット上の場を構築する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 409 情報公開の方法を全国で統一する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 410 融合・連携のためのグラントの拡充(金額は少なくとも,採択数を増やし,様々な研究者に機会を与える)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 411 融合・連携を進めるためには,各研究者が幅広い学問領域の研究に興味を持ち,理解することが重要だと思います。そのためには,多様な研究を理解する基礎学力を,大学/大学院において幅広く教育していくことが,(即効性はありませんが)重要かと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 412 薬学部における大学院生の確保。現状の6年制学科では,ほとんど研究者が育たない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 413 情報の管理と発信を担う機関の充実。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 414 疾患関連遺伝子多型の同定による治療へのTranslation(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 415 大学に融合を進める部署(教室)を作る(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 416 特にアルツハイマー病研究。世界的な高齢者の増加で世界的に医療や介護費の増大が見込まれ,このままでは破綻する。自社の利益のみを追求しがちな海外のメガファーマも取り込み,世界規模で研究を行う体制があるとよい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 417 産学官の人材流動や交流(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 418 情報を発信したり,共同研究契約や特許を支援してくれる専門家を強化すること。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 419 異分野研究者同士の交流する機会を設ける。専門が細分化する一方で,通常の学会はそれぞれ巨大化して,「科学を語る」ではなく「研究資金獲得のための政治の世界」となっている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 420 国際連携を対象とする研究助成の窓口が少なすぎるので,個人で開拓する結果,人材の海外流出を招くと思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 421 研究と企業の現場で働いたことのある橋渡し役を,きちんと選ぶこと。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 422 研究者が専門分野以外の成果について興味を持つことが大前提ですが,専門分野以外の内容については理解できないことが多いように思うので,最新の研究成果をうまく噛み砕いてまとめたものを冊子などにまとめて配布してみたいか? (大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 423 他分野の教員が交流できるような,融合型の研究室の創出などが重要である。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 424 融合・連携に対する資金(研究費)の充実(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 425 日本に限ったことではありませんが,生物と物理の連携は難しいです。お互いにメリットのあるような研究計画を立案できるキーパーソンが必要です。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 426 わからないなりに交流を進めていくべき。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 427 やはり,橋渡しとなる人材の育成だと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 428 産学官の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)を促進させることにより,研究者間での情報交換が進むだけでなく,他分野との融合ともなるため,各研究者のレベルアップにもつながると思います。もちろん,そのような研究者へのインセンティブ付与ができるならモチベーションもあがると考える。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 429 海外の状況をよく知っている訳ではございませんが,留学生などをみてみると,日本人の細かさは,科学技術の分野にいてとても有利な特性であると感じます。すばらしい技術をもった中小企業が倒産している状況は,日本の多大な損失であり,至急この流れを止められるよう,これらの会社の技術などを広く大学等の研究機関に紹介し,産学連携のプロジェクトなどに組込むなどして倒産から救うことはできないでしょうか。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 430 医学と分子生物学,テーラーメイド医療の実現。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 431 融合領域の研究を促進するために,積極的な研究費の配分を行う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 432 分野間の産学官の人材交流や海外との人材交流。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 433 医工学等の異分野融合を更に進める(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 434 目利き人材や橋渡し人材の育成と確保が特に重要と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 435 異分野間での共同研究を推進するオープンスペースを創設し,国内研究休暇制度や合宿形式のグループディスカッションのためのインフラと資金を提供する。例えば,米国における米公立生態解析統合センター(<http://www.nceas.ucsb.edu/>),米国立数理生物統合研究所(<http://www.nimbios.org/>)などは,こうした取り組みにあたる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 436 研究者の流動性の確保,異分野交流・連携への予算措置。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 437 人材の育成体制の整備。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 438 異分野のニーズと保有する技術の情報共有のプラットフォームとオープンなマッチングファンドの形成(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 439 融合・連携を進めるための新しいシステムや組織、施設の整備、充実。特に若手研究者が参加しやすいシステム。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 440 融合・連携を研究費の配分の条件とし、評価の対象とする。人材が流動する事で、不利になる給与体系を改善する。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 441 単に表面的な融合ではなく、個々の分野での基礎的に重要な発見が分野間でつながってはじめて実質的な融合の成果が得られるので、安易で形式的な融合を促すのは逆効果である。分野間でニーズの情報を共有しあうことは良いと思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 442 融合・連携が必要な分野での体制(研究センターなど)の整備やファンドの創設。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 443 海外では、例えば米国の軍関係の組織では、大きく門戸を広げた基礎研究で民間や大学等への配算、その中で使えそうなものをピックアップし企業とタイアップして製品化、それを実際に軍等に配備しフィールドで使用していくというように、官民一体となったプロモートを系統的・組織的に回している。そのような、具体的な方策が必要と思われる。例えば、JIEDDO(Joint Improvised Explosive Device Defeat Organization)など。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 444 融合や連携については出口を明確化することにより効率化される。具体的な課題に対する国家プロジェクト(10-20年間の融合領域)を構築することが重要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 445 原子力、その他のエネルギーと環境と経済と国民生活の関係の最適化。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 446 融合研究への財政的支援。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 447 融合・連携を進めるためには、共同作業をおこなう場が必要であり、単に独立した研究室・研究機関を集めた仮想的組織ではなく、同一組織・同一空間に物理・工学・生物・医学の研究者を所属させる機会をもうける必要がある。それも、応用技術の研究者だけではなく、基礎科学の研究者も加えることが、将来のイノベーションにとって重要であると考えられる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 448 研究に専念できる環境にすること(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 449 科研費、JST等における融合・連携研究分野の設定と資金の投入。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 450 バイオインフォーマティクスに従事する人材の育成が必須かつ喫緊の課題であると考えられる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 451 科学技術、経済等を俯瞰して総合的な科学技術戦略を示すことが必要である。また、日本においては自然科学・工学の研究者・技術者と経済・社会の仕組みを考えている人文社会系研究者の間の人的ネットワークをつくる仕組みがない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 452 異分野交流の促進。とくに同じ研究現場に、異なった分野の人が常にいることの大切さを感じる。日本人はシャイなので、とくに物理的接触時間を増やすことが大切である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 453 直接的短期的には、その分野の研究者の数を増やすことであり、長期的には、教育の質を向上させ、裾野を広げることも重要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 454 既に一部の大学では取り組みが始まっているが、融合・連携分野の研究室・講座を大学や公的研究機関に創設する。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 455 融合領域等の名を冠した研究単位を大学にもみかける、単なる各分野の陣地取りに堕していないか?精査が必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 456 同じような目的意識を持った異分野の担当者が、情報交換を行うことができる場を設けることが必要だと考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 457 関連分野、異分野における相互の情報交換をいかにスムーズに、多様に行うかが課題であり、この解決が必要だと思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 458 栄養療法に有効な食材(農畜産物)の生産方法、成分分析法、成分表示法、摂取方法について明らかにし、ヒトで食習慣と疾病の関係、栄養成分の摂取(投与)と疾病の改善について疫学的研究を行う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 459 例えばUSDA(米国農務省)の研究機関では、グラントを取って来て本人にアクティビティがあれば、何歳までも研究業務を続けられる。日本では、定年の壁で共同研究が続けられなくなるという問題に直面している事例を知っており、早急な改善が必要ではないか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 460 融合的な研究にアレルギーのない人材育成のため、人材流動化や若手研究者の登用、学会に閉じこもらない活動の評価が急がれるのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 461 海外における情報収集・情報発信拠点が是非とも必要である。ニューヨークには置きたい。新製品をボトムアップで作り上げるためには、活力のある外国との取組を強化する必要がある。いち早くその中核技術として採用される「スタンダード化」を目指す。遅ればば付加価値のある材料も買いたたかれることになる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 462 材料・素材の物理的・化学的(光学的なものを含む)計測・評価を行う研究者グループと、感性の計測・評価を行う研究者グループを集め、集中的な研究開発を行うプロジェクトをトップダウンで組成し、潤沢な研究開発資金を投入すること。これらの研究者グループには、企業の製品企画等を担う人材を一定割合以上加えることが重要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 463 価値観の違いの有無について最初に調べておくべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 464 成果を焦らずに異分野の環境にじっくり身を置く時間が確保できるような制度的工夫。研究面での「バイリンガル」と呼べる人材を育成しないと、真の融合は困難(いわゆる、束ねただけの連携になりがち)。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 465 連携ワークショップの開催。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 466 他分野と協働して研究開発を行う計算機科学側人材の育成と、他分野側の情報リテラシーの向上。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 467 若手研究者の活動を広く、深く、早くするための資金が必要。大学の組織改革が必要であり、どのような形がよいか検討を早急に着手する。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 468 政権が交代しても進められる科学技術分野の産官学融合制度を構築すべきです。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 469 分野を超えた人材交流の場をつくる(学会、ワークショップなどの開催)。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 470 研究者交流や、研究拠点の設立など。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 471 研究者の流動性を高めること。そのために、流動的に活躍する研究者を評価し、相応の報酬や権限、生活の保証を与えることが必要ではないか。解決すべき問題の提起とそれらに対する研究サイドの認識を共有するための場を多く設けることが必要ではないか。そのために、例えば、理系の学位を有する研究コーディネーターを育成し、ある程度の政治的権限をもって活躍できるような場をより多く用意するべきではないか。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 472 融合・連携は研究者レベルで行うべきで有り、トップダウンで行うべきではない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 473 共同での学会・シンポジウムを企画する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 474 企業が,大学研究所へ資金支援をしやすくする.現状では,契約関係にある企業からは,資金援助を受けられない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 475 バイオインフォマティクスに精通したひとの育成(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 476 基礎研究の成果を産業に結びつけていく為には,基礎研究の成果の自由な公表に制限もやむを得ない.成果を論文教以外で保証する制度の構築が必要である.また比較的長期の研究期間が必要であるため,任期制の任期を十分長いものにする必要がある.さらに,日本の多くの製薬企業がプロジェクトごとに社内の人材を流動させ新しいチームを編成するように,アカデミック研究においても,新規研究プロジェクトを起こすときに,研究機関の責任で,十分長い任期の研究者もしくは定年制研究者を流動させ研究チームを構成できる仕組みを構築するべきである.共同研究などが進んでいる最中に先方の任期制研究員が流動してしまうほど,無駄な事は無い.研究の推進力は,お金や機器ではなく,知識や技術を持つ研究者そのものである事を踏まえた制度を構築する事が何より重要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 477 産業化を見据えた,研究開発の枠組み強化,シーズ,ニーズへの資金投入(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 478 異分野とのマッチング研究を推進する外部資金を充実すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 479 コーディネータの育成,強化が必要と考えます.海外と比べて,日本は分野間での人材交流が少ないと思いますので,それを補う役目を果たすコーディネータの存在が重要と考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 480 関連分野における技術的課題の解決策に対する全日本的な取り組みの推進,国民の合意形成手法の構築も考慮した燃料の調達から放射性廃棄物処分までを見据えた我が国の包括的な原子力政策の再構築等(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 481 研究企画と知財管理に通じた人材の育成。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 482 融合・連携を進めるための人材の育成と確保.相互理解を深めるための公的セミナー等の開催とマスメディアへの働きかけ.プロジェクト推進のための予算確保。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 483 知財を含む研究成果の積極的な発信と,産学官のマッチングの機会を増やす。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 484 日本が世界において「ものづくり」でイニシアティブが取れなくなっている現在,これからの日本が目指すべきは材料とサービスそして社会のデザインである.いずれの場合にも計算機による支援が不可欠である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 485 実用化時のターゲットの明確化.特に,研究開発として取り組むメインターゲットだけでなく,それを実現するために必要な周辺技術への配慮が不可欠.これら周辺技術で生じかねない問題や課題をもれなく掘り上げておき,その技術レベルを維持・向上させておくことがきわめて重要である.決して大型のプロジェクトにはなりえないような技術分野であっても,それが失われると広範な分野に多大な影響を及ぼす可能性がある.特に成熟産業にそのような技術が埋没しているのではないだろうか.あって当然と思われがちな産業技術が廃れてしまわないように,うまくそれらを取り込んだ技術開発体制を作っておくことも必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 486 境界領域で生きられる人材の育成.異分野間の橋渡しをするためには,“通訳”が必要(用語の解説だけでなく,それぞれの分野の常識にも精通した人.).今のところ,このような人材の育成は行われておらず,偶発的な出現に頼っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 487 融合・連携にはそれぞれの研究者が自分の得意とするフィールドを持つにとどまらず,幅広い分野を理解することが必要となる.これには多くの時間や近々の成果に繋がらない地道な努力が必要なのは自明のことである.一方で,特定分野の範囲内で研究活動を行う方が,論文発表できる成果に短時間でつながる傾向があり,これは外部資金・高いポジション獲得へとも繋がり,個人的には高評価が受けやすい.分野の融合を推進するには,この矛盾を解決することが先決であり,研究内容の正しい評価,長期的な雇用を支える制度が確保されることが望まれる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 488 研究所への電気・電子技術者の採用.現状では研究所に所属する技術者は,装置の運転や建屋の管理が仕事となり,すなわち内容は事務的なもので,技術を持ち合わせているものが極めて少ない.このため開発的要素も外注に頼らざるを得ず,時間と金のコストが膨大にかかる.海外ではテクニシャンとして真に技術のある専門家が研究所に雇われ,研究をサポートしていると聞く.テクニシャンを雇用するには,学歴や資格が重要なのではなく「何ができるか」だけ.日本の大学を含む公的研究所はこの視点での採用は無い.中身を重視した優秀な人材発掘を強く望む。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 489 異動も含めた人事交流が必要.ただし異動先で給与が下がるような場合には,交流が鈍くなるので,そういった処遇の面での配慮は必要.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 490 科学技術分野の研究は多様になり,一個人の進められる研究領域はより狭く深くなっている.研究者個人から見れば,自分の研究課題推進にまい進してしまうと融合・連携はおろそかになる.個別課題研究にまい進するより連携・融合に興味のある研究者をいかに発掘し,そういった人材には個別研究ではなく各分野の研究成果を融合・連携することに没頭してもらう環境をつくるべき.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 491 分野を跨いだ連携体制の整備(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 492 融合・連携を推進した大型・中型研究費の拡充(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 493 人事交流,シンポジウムや交流会など直接話をできる機会を設ける。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 494 学際的連携を可能にする枠組みの構築.アカデミア人材の評価基準の見直し.リーディング大学院制度の拡充。(公的研究機関,その他,男性)
- 495 海外と競合できる人材の確保が急務(育成では遅すぎる)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 496 上記の番号に対応1.規制の緩和2.長期的展望の策定3.エネルギー源確保の長期的国策の策定(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 497 連携拠点設立,人材育成,そして海外研究員の招聘と多様性追求.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 498 大学において基礎科学教育を強めること(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 499 民間ベースの目録(ファイナンス・収益等)と技術開発分野(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 500 FIT制度の最適化と省エネ・ピークカットのインセンティブ強化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 501 電気なら電気だけの分野の先生ではなく,広く関心のもてる分野で自由に活躍できる広い領域で指導助言できる国際的な体制が必要で,かつ,どんどんいれかわることが必要.日本の先生には海外からみて,魅力的な人が少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 502 研究にしかるべき予算を与え,将来に活躍できる人材を育てること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 503 異分野研究者が共同研究をすることのできる国家レベルでの研究施設の整備.学会等パブリックな組織を通しての異分野領域間の連携活動の強化。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 504 ドイツのような国を中心とする体制作り,民間企業に依存しない研究・開発(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 505 領際の活動・連携を活発化,円滑化させるための産学官横断のコーディネーター機能の強化。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 506 規制緩和と人材/学会等の交流。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 507 ・官から自立して持続的に運営可能な研究拠点(ベルギーのIMEC等)の創設・上記のような拠点から生まれた成果をベンチャービジネスとしてスピナウトさせて行く仕組み作り。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 508 領際の活動・連携を活発化,円滑化させるための産学官横断のコーディネート機能の強化。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 509 異文化交流,ソフトウェアによる異種間結合を伴う実証実験。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 510 独立行政法人などが仲介業務をもっと積極的に実行すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 511 官学民合同での,機関・プロジェクトを作るべきである.但し,従前は,そのような機関・プロジェクトも官学は主導であり,大きな成果を挙げていないと考える.可能な限り民の発想を入れ込んだものとすべきであろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 512 分野をまたがった研究者の人材交流・流動化を進めるための施策を検討する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 513 学生を海外経験・留学させて,世界観とカルチャーショックを体で感じさせる必要がある.留学支援制度を充実させる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 514 大きなビジョンの提案と共有化,オープンイノベーション,適正な成果評価指標(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 515 上記に向けての「概念論」を整理するのではなく,具体的プロジェクトから着手して軌道修正をしてゆく様な「草の根運動」的活動が重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 516 なんでも評価,見える化にこだわることをやめる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 517 新規のトライアルに関するインセンティブ,支援資金の推進と関連政府機関の紹介.国の安全保障政策としての宇宙技術の明確な位置づけ(本項は海外との比較において至急改善が必要)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 518 異なる専門分野で使用されている専門用語の意味を理解するのに,お互いに時間がかかる.学会などが中心となって,コミュニティ内ではなく外に向かって,容易にわかる言葉で発信する場をつくることが重要と考える.高校生,大学生が理解できる言葉で対話することは,分野の異なる社会人にとっても役立つ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 519 役人,学者の人たちはアメリカのビジネススクールへ入り,500通りのケーススタディを習得すること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 520 企業人でも,文科省が国費留学生として米国等の世界の俊英が集まる大学・大学院で学位を取得させ,世界の俊英と既知の仲になる必要がある.幾ら国費で日本政府が留学生を招聘しても,その国にトップは残念ながら日本には来ないと思いますので,その様な予算は削除すべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 521 国際価格を理解できる情報網必要かと,例えばガソリン11国別の価格推移,物価,所得からみたエネルギーの負担率等から考え,何を戦略的に展開するかが決まれば,知的財産活用の順位も決まる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 522 規制緩和の促進,数値目標の設定(特許申請数)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 523 市場創造はベンチャーによる(社内ベンチャーであろうが,企業設立であろうが)官庁で言えば,ベンチャー分野は,許認可行政から事業育成行政への転換が必要.大学等の役割を2分化し,徹底的な基礎研究分野と,工学的な応用技術分野に別ける.そして応用分野は徹底的にベンチャービジネスに研究者が携わることが可能に大学と民間との交流(移動や兼務)を可能にする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 524 既存の利権,しがらみを棚上げして,白紙であるべき姿を議論する場が必要.その実現は大きな政治課題として残るかも知れないが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 525 リスクマネー供給の充実。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 526 異分野の専門家を集めたプロジェクトを国の予算で立ち上げる.成果目標を明確にして。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 527 海外研究者の招聘,日本研究者の派遣などの人的相互交流の活発化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 528 超電導機器の開発プロジェクトでは,超電導要素技術の開発に焦点が当たり,技術体系一式を開発する覚悟にかける恨みがある.日本の生きる道は超電導のような人類に必須不可欠な省エネで高機能な機器の開発にある.更なる実用化の隘路となっている冷却に関する開発に向けての連携が必須である.また,室温超電導については米国(DOE,DOD)がかなりの金額を投入しており,我が国の取組は遅れている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 529 専門外の研究者との交流の場が少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 530 融合研究を進めるために,複数の専門分野を持つ(ダブルメジャー)研究者の育成もしくは,様々な専門家が集える場が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 531 国の研究資金を既存の大手企業に提供するのではなく,経済・工学の研究者,実務者が審査をすることで,国の研究資金をベンチャー企業へリスクマネーとして潤沢に提供する必要があります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 532 遺伝子組換え技術を用いた植物などの開発,実用化を進めるという政府の方針決定(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 533 日本の学者(大学人)の国際感覚や交渉手腕を磨く必要がある.特に語学力と企画力に劣っているところが多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 534 大学研究者の役割と研究の意義に関する投資.企業としてビジネスを意識したシーズ活用に関する展開への技術的,金融的支援(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 部分的な技術ではなく,工業デザインの要素を各学科に持たせる.もちろん教員や役員も含めて,総合的な考えの中にある学問を意識させる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 日本人のリファレンス遺伝子配列がない.計算機シミュレーションの活用が必須ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 研究開発費確保等を目的とした法人の大幅な減税(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 538 基礎研究の大学・公的研究機関の役割および予算配分と実用化に向けた補助事業の推進,目的・実用化および応用に対するいくつかの研究を,トータルで,コーディネートして,推進する体制が良いのでは(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 民間企業の大学内への積極的な誘致と,大学・公的機関に所属する人の産業分野での成果の評価を実施すべきだと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 540 ・具体的な活動チーム編成と予算化を行う為の,企画書の作成から取り係る必要があります.・その場合に新しい形式での政策立案・実施・フォローアップを行えるように,活動そのものも新しいスタイルを検討すべく,有能なコア・メンバー(=ドリームチーム)を如何に編成出来るかが成功のポイントとなるでしょう.・重要なのは,コア・メンバーの質,多様性,プロ意識,協働意欲,これらの備わった個人々人をどれだけ集められるかです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 541 融合・連携の政策に,一部の識者の意見ではなくて,幅広い意見を求めて適正な方向性を定めて取り組むべきだと思う.また,省庁間の連携を強くし,行政の立場による認識の差を小さくすべきかとも思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 542 まず一番大事なことは、大学などの研究がマンネリ化し(例えば社会的な必要性を精査せずに、自分の専門分野に固守したり、前任教授の路線を踏襲したりする従前からのテーマ)、社会の必要性の薄い研究テーマはどしどしカットすべきである。現在の研究テーマの半数以上はニーズの薄いものである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 543 今までと違うことを行うために、縦割りの学問体系を横に見るのだから、各部門ごとの規制をなるべく最小限にすべきである。(罰則を厳しくして、結果責任を問う形に変更するとか?)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 544 科学技術予算を充実すること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 545 農産物の流通機構・仕組みを新たな非屋外型農業にも対応可能な形に変更(あるいは拡張)する。既存農業の生産管理の中核を担う各地の農業団体との調整は不可欠。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 546 電気・電子工学と農学との連携は、農業(水産業も含む)の産業化に向けて不可欠。政府で主導して連携をする人達の層を厚く、電気化学など、専門分野の範囲を広くすることが急務。常識に捉われないで実施して、5~10年は口を出さないようにする。日本流の皆で渡れば怖くないのではなく、アメリカのようにヒーローを作って、実用化研究を奨励することが良いと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 547 科学研究費申請分野に、工学診断技術を設定する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 548 優先的に実施すべきことは資金提供。資金が無ければ何もできない。資金を集める母体を作るべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 549 我が国の産の衰弱に伴う技術の空洞化を防ぐことも重要。たとえば、わが国で岩盤応力測定を実施している会社は一社のみで、私が起業していなければ外国に依頼することになっていたと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 550 ③でも述べたが、現在の主流とは異なった方向の提案を受け付け、プロジェクト化するための資金補助の体制が急務だと思う。プロジェクトとして資金援助される課題の多くは、既成分野で世の中の動きを少し前に進めるレベルであって、特にIT分野では、「人類のためにならない」方向を向いており、かつ外国、特にアメリカの二番煎じである。OSも計算機言語もアメリカ発だし、今はやりのiPhone他のスマホも電子ブックリーダーもすべて、アメリカが原点で、この後追いかけるものは何も出ない。ただ、そのような申請書を書くことと資金援助される体制は困ったものだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 551 現状のままのTLOで進むのでしたら、発明者と産が直接契約してしまう手法を加えると、TLOを介在するメリットが無い事を、TLOが認識出来るので、仕事をしようになれるかと思えます。つまり、産学連携のスタイルの選択肢を増やせば良いと思います。現在の国のシステムであっても企業は研究者に直接寄付は出来るのです。研究者の研究費、人件費の抑制のみに動くのではなく、それらを寄付でまかなえるという選択肢を追加すれば、やる気が起きる道筋が出来ると思えます。また、パーマナント雇用の弊害も解消出来る事もあるかと思えます。結局、ボトム部分の意識は、何もしなくても食って行けるという程度から脱し得ないこの50年ですから、そこはなんとかしなければ、プラスに働く活動はなし得ません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 552 公的研究機関の人材不足。具体的には、科学の趨勢に無関心か流行に敏感の両極にわかれ、将来を見据えた研究領域を模索、理解する姿勢に欠ける。至急の改善点としては、家畜飼料への抗生物質の添加を禁止し、代替え方法を実用化すべきである。抗生物質の毎日投与により、家畜の免疫機能が低減し、かつ病原ウイルスの増加する事態となっている。薬品、飼料会社(農協を含む)の利益に追随する獣医師が多く、農家の利益を尊重しておらず、また、消費者の農業への疑惑(農業の過度の使用)を拡大している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 553 学際的な場の構築が必要。ベンチャーの有する優良固有技術を実用化に導く為の、周辺技術や関連科学分野の支援。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 554 私自身、日本の大学より外国との関係を優先しているので答えることが困難。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 555 財政基盤の充実、縦割り行政の弊害の解消(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 556 産学官の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の促進。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 557 人的交流と、研究費の増加、異業種とのコラボレーションなど、今までのわくぐみでは不可能な分野をつくる必要がある。また、管理を少しゆるくして、やりやすい環境をつくらないと創造的なことは出来ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 558 基礎研究から実用化へのイックツウカ的な戦略テーマをモデル化が望ましい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 559 研究の知財化と実用化に向けた資金の供給体制の構築(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 560 融合・連携を進めるためのプロジェクトの設置と資金提供(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 561 先端的な実証ができる場の提供(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 562 大学におけるプロジェクト・マネジメント専攻学科の設置(現在我が国では1大学しかないが、中国でさえすでに100校を超えている)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 563 例えば、半導体集積回路、実装基板・実装技術、表示素子、電池、パワーエレクトロニクス等々の評価拠点が、補助金を得て国内各地に分散立地している。そのため、個別の拠点では運用のための資金や人材が不足して有効に機能していない。国内では、一分野一拠点に集中投入して海外からの研究者と研究テーマを受け入れるための支援体制も整備しなければならない。IMECの成功と我が国施策の成否の差の最大の要因は上記のように考えられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 564 国内関連法規の改正を迅速に進める体制を考えてほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 565 多様な連携する場の存在(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 566 ・技術開発プロジェクトの推進に際し、ハード技術の担当会社だけでなく、ビジネスモデルを考える担当を加えること必須とする(または含めた場合は何らかのインセンティブを与える)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 567 個々の業界でのこれまでの開発のあり方を、産官学の連携も活用しつつ見直すことによって、新たな連携を議論・検討することから始めるべき。国外では意図せずに行われているとの見解もあり、融合・連携が我国の開発において議論することなく取り入れられるような研究環境を導くことが必要ではないか(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 568 大学の専攻において、両者の融合した領域の設定。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 569 どの誰がどのような研究をしているかについての情報が不足なので、そのような情報発信やマッチングの場が必要と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 570 規制緩和(特に農業分野において)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 571 産業界、学界、政府による長期的ビジョンの共有と、スピード感のある新たな価値創造。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 572 地域医療のあり方。自治体、医療機関、市民の連携ネットワーク基盤構築、ホームドクター制度の創設。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 573 社会や将来のニーズを正確に把握し、実現に必要な技術や見通しを明らかにする。企業が取り組むには、リスクやハードルが高い場合は、ナショナルプロ等で支援する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 574 異分野との融合したモデルあるいはパイロット的な研究プロジェクトを大学レベルではなくて産官学で(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 575 具体的な応用への展開を目指す案件以外は、融合するとどのような結果が出るか必ずしも明らかでないことが多いので、それを許す(資金面も含め)度量が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 576 政治色の強い大学人の排除.人格的に優れ,かつ実力・独創性のある若手大学人の積極的登用。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 577 国内の大学の教授陣は欧米の教授陣と異なり,open mind の人が少なく,あまり,産業化に興味を持っている人が少ない.日本では,venture spirit が欧米ほど,高く評価されていないことにも起因するかもしれない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 578 特に大学に期待する事として,研究室間のコラボ.得られた基礎知見の具象化に向けたコラボは必修。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 579 国家的な政策としての仕組みづくりが必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 580 理学学部での心理学・社会学の教育.文理学部での計算機科学の教育.理・文系の融合プロジェクトの設置。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 581 分野の壁を超えるための研究コミュニティの構築と研究課題の設定.国としてのロードマップの策定と,個々の課題解決に向けた具体化。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 582 人の行動の数学的,統計学的な分析と解明(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 583 例えば,独創的なユーザーエクスペリエンスの創出(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 584 高度成長時代から,四半世紀を過ぎて,社会インフラの構造的な老朽化や疲労が見え始めている.新技術の導入したインフラの更改は急務である.また,新たな技術や融合システムを利用する側のライフスタイルやビジネススタイルのイノベーションについては,時間がかかるが,日本固有の側面もあり,腰を落着けた取り組みが必要と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 585 個々のイノベーションを結びつけるコーディネート機能の強化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 586 各分野は国の省庁の所管分野および既設学会の守範囲と同意であり,これらの縛りをなくすことが必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 587 大学の意識改革が必要であり,基礎段階から,将来的には実用化するという意識をもっと持つことで,真に役立つ科学技術となる(単に論文作成で終わらせない).このため,大学・企業の連携プロジェクトや人材交流の活性化が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 588 プラントエンジニアリング,システムエンジニアリングの高度化のための共同開発。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 589 産学連携の促進.企業間のコラボの促進。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 590 国家予算をつぎ込んだ成果に関しては我が国の知的財産として積極的な特許化推進,グローバルのなかで我が国として優位な特許的立ち位置につけるだけの特許強化が必須。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 591 技術分野毎の体制ではなく,「QOLや産業競争力の強化に必要なもの」の実現を目的とした異分野間連携による研究開発体制の整備。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 592 学会でロジスティクスについて学部等の創設が必要だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 593 領際の活動・連携を活性化,円滑化させるための産学官横断のコーディネート機能の強化。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 594 海外と比べて,技術のことは技術者が考える,という傾向が強すぎと思います.もっと,人文系の人材に参画してもらって,長期のビジョンを確立し,共有することが優先されます.ビジョンを実現するのは科学技術ですが,ビジョンを打ち立てるのは,科学技術ではありません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 595 日本国内で先鞭をつけ,その技術を海外へ展開できるような,大規模・先進的な国家プロジェクトの創出・実施。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 596 世界最速のコンピューターの性能維持は必ず必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 597 産学連携による新しい技術開発の推進(民間が開発事業を公募し事業化を図るような,出来る限り民間主体の事業として行使し,学はそれを援助及び理論付けする業務を担当する体制で事業化をはかる)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 598 開発・研究における費用負担軽減。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 599 イノベティブな技術が実用化・商品化される時,現状の社会制度が障害にならないように,法制度を迅速に社会情勢の変化に遅れないように,変革する必要があります.また海外の市場で競合できるように内外格差をなくす取組も喫緊の課題です.例えば,薬事法の問題が挙げられます.適合規格は5年後までに国際規格と同等になりますが,医療機器のカテゴリーは内外の相違が大きいです.TPP加入までに適切な理解と,格差撤廃までの道筋を明確にする政策が必要です。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 600 わが国の産業競争力の強化を優先すべきと思うが,同時に地球規模の問題解決に積極的に参加し,貢献することも重要であると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 601 ・参入障壁の条件付き緩和(特区地区限定や用途限定)・リスク開示をした上で,「条件付き承認」のような形で実験をどんどん進められるようにする.・想定されるリスク通りとなった際にも,原因究明をどんどん進める.・倫理観や人命尊重への過度な対応策構築ではなく,多少の犠牲を払ってでも将来の国力形成の礎作りのために最先端へ進む世論形成(特に面白おかしく伝えるマスコミへの規制や「目的があつての犠牲」のような真実の報道要請)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 602 国の確固たるエネルギー基本計画を作成することが先決である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 603 IPS細胞の研究・開発に続くような,今現在進められている研究テーマへの重点的支援。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 604 放射性廃棄物処理法開発のための分野をこえた国家的プロジェクトの創設(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 605 学会のなかには,倫理綱領などで「専門分野以外の問題にかかわるべきでない」と定めているところがあると聞くが,こうした規定は撤廃すべき.学会同士が連携し,非専門家が自由に発言できる環境づくりが急務になる.また,人材育成で,学生が複数の専門をもつ「ダブルメジャー」などを広めるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 606 老朽化したインフラを再構築する際に,地球温暖化への適応を考慮すること.そのためには行政の縦割りを排することが課題だと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 607 大胆な予算措置と人材確保。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 608 社会的な課題を解決するためには,技術的に可能になるだけでなく,経済的なコストや環境への負荷を低減させる視点が重要であり,社会科学分野との連携が不可欠であろう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 609 社会的コンセンサスが得られやすい技術解決のプロセス手法の検討が急がれる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 610 研究者,技術開発者の金銭的,工教的負担となる法規制対応を請け負い,支援する機能,専門家集団の組織化。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)



- 611 バイオインフォマティクスなど人材育成(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 612 とにかく自己満足的なアウトリーチ推進はやめてほしい。結局は,どこにも伝わらない。自分の仕事との関連ではこれにつける。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 613 大学-企業間のシーズ・ニーズの共有(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 614 権威主義的な学会体質,行政体質の改善を図る。例えば若い研究者に権限をもっと与える。技術の内容を分かっている人間が国際協力のあり方,施策を提案・立案・決定する力を持たせる。テクノラートを育成すること。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 615 東日本大震災で貞観地震が話題になり,多くの歴史学関係者が歴史的な(地震)災害に関する研究を意識していると考えられる。そういった研究者を支援する枠組みを作っても良いのではないか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 616 狭い分野に閉じこもるような研究者でなく,広く知識をインテグレートできる人材の育成。大学等の教育機関では従来の専門の殻にこもらない幅広い考え方を求めるような教育を望む。また,そのような人材が活躍できる場としてのベンチャー支援など。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 617 積極的な意見交換会,展示会等積極的に参加する体制づくり。(展示会は大切,そこを目標に大多数の会社が積極的に投資し,企画を練るため)民間企業,公的機関がそれぞれ率先して企画できるイベント開催等。活力があり,おもしろい企画が新しいアイデア,人材交流につながる。世界ではそれが盛んのように感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 618 省庁,学際を超えた異分野の人材交流。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 619 縦割り組織の改正? 非常に難しい問題であり,良い解決法が思い浮かばない(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 620 欧米に比べ,科学技術社会論や「科学技術イノベーション政策のための科学」に対する認知度が低い。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 621 医療問題等,規制により実現ができていない部分については規制緩和を進めるべきではないだろうか。規制の改廃については,必要に応じて柔軟に対応すべき。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 622 日本人学生,および,研究者の海外留学の推進と,海外からの研究者の受け入れの拡大が必要である。海外からの研究者の受け入れに関しては,能力に応じて処遇する成果主義報酬体系を,日本の大学・公的研究所に導入する必要がある。現在の日本の人事制度では,海外の優秀な研究者を招聘する事が難しい。(民間企業等,その他,男性)
- 623 電機産業の国際競争力復旧は喫緊課題であり物理学と化学・材料工学との融合を優先的に促進すべきである。TIAでは物理学(電気・電子)分野の研究に重点を置いているが,もっと化学・材料工学分野を強化して競争力を強化すべきではないか?(民間企業等,その他,男性)
- 624 融合・連携を効果的に行うため,各分野の専門家が同じ場所に参集してイノベーションを目指す場の構築が必要である。(民間企業等,その他,男性)
- 625 大学研究において,社会トレンドや他国の競合動向を認識したうえで,特許出願戦略などの立案。(民間企業等,その他,男性)
- 626 全てをオープン且つ協力的に。(民間企業等,その他,女性)
- 627 それぞれの分野の研究者および研究支援職種の養成,安定的な雇用訂正の構築が必要であろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 628 高価な機器を使用しても診療報酬上評価される仕組みを作るべきであり,一定の技術・基準を満たした施設には混合診療を認めるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 629 今までにも手術機器なども日本で原理が開発されても,実用化して実際に売り出すのは海外のメーカーであることが多い。製品化までの展開力が落ちていることを認識し,官民一体で取り組むべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 630 広い分野の研究者を集めた研究施設の設定(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 631 境界領域・学際領域を研究する機関,部門の設置。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 632 出会う機会を設ける。一般的な学会を減らして多彩なmeetingを増やす(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 633 数学者,計算機科学者などの他分野の研究者,あるいは産業界の研究者が医学の領域に容易に入ってくるような,人的組織のフレキシビリティが必要だと思います(アカデミー,非アカデミーを問わず)。そのためには,公的研究機関の雇用形態などに関するさまざまな規制緩和が必要になります。おそらくこのような状況は,国内外でのがらみはないものと思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 634 投資を集中して産学民協働によるイノベーションの具体的創出についてのロードマップの作成(民間企業等,その他,男性)
- 635 自然科学各分野及び社会人文科学の総力を結集してイノベーションの政策課題明確化とその達成。特に若手人材の内向き志向の打破(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 636 国家の優先課題の策定と国民の合意形成がまず重要。次にその問題を解決するために,どういった行政組織の再編成が必要かを議論しなくてはならない。既存の行政組織を変更せずに,現在の社会が抱える問題を効率良く解決することは難しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 637 各分野の知恵を集約するための「場」の創出(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 638 優秀なイノベーションコーディネータもしくはプロデューサの育成と一定の雇用環境の整備が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 639 幼少期から科学的思考習慣を育み,科学・技術と真正面から向き合える市民を育てる教育に転換することが第一と考えます。(リベラルアーツの復活とも言い換えることができます)さらに国際競争力などを目指すとすれば,国際化とは何か,すなわち真の意味でグローバルな視点を持った市民を育てる必要も感じます。(英語を話せることが国際化と思っている人が大半ですね)海外との比較において上記を至急に改善しないといけないというのが私の主張です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 640 ノンセクションの連携プログラムの設置や,たとえばNSFのようにコンピュータサイエンスを必須とする連携等,領域を限定する場合があります。いずれにしても,ニース型の場合は相手を狭く特定しないで,必要十分な領域を選べることが重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 641 結果が見えるようになれば進めやすくなる。問題は その過程であり,パートナーと結びつける人材の介在(連携コーディネータ)が有効である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 642 省エネデバイスが社会で使われるきっかけを作るために,この種のデバイス,システムを使うことに対するincentiveを国が与えることが重要である。社会風潮でメガソーラーや風力・地熱発電を強く支援する傾向が見られるが,約1.6億kWの発電力系の10%の電力損失が実現できれば,1,600万kWの発電力に相当する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 643 大学で,土木工学,社会学,経済学の素養を身に付けさせるような学科を作り人材を養成する。社会人を異分野の大学院において学ばせる工夫をし,人材を養成する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 644 研究者の交流がほとんどない。工学部出身者が医学部や農学部において研究することが重要と考える。さらに,日本の研究者は自分の専門に閉じこもりがち。もっと開放的に異分野に出て行かないといけない。日本では,長い間一つのことを続けていることが高い評価を受ける。新しいことよりも,この辺の意識を変える仕組みが重要だと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 645 産学の人材交流促進が必要。(民間企業等, 研究員・助教クラス, 男性)
- 646 個人個人の融合が一般的であり, 目標を明確にした組織的連携の場が乏しく, また, 研究のマネジメントの強化が重要であり, そのような戦略的機関が求められる。(民間企業等, その他, 男性)
- 647 専門分野が益々細分化される中で, それらをつなぐ分野をつくること, 且つその分野の目的を明確にすること, 何処と何処の分野の架け橋を目指す分野であるとか・・・例えば応用物理などは多くの専門分野との接点がある。(民間企業等, その他, 男性)
- 648 相互連携の場における情報の共有化が必要である。現状では, 異業種分野, 特に技術系の科学者と法曹等が日常的に連携を深める場所(フォーラム)がない。当職は, 今回上記の問題意識を持って新規に事務所を開設したが, 当該連携の場の存在を広く周知せしめる方法もないことも問題である。(民間企業等, その他, 女性)

深掘調査 問3-1

今後、大学の基礎研究力を強化、特にインパクトの高い(被引用数の高い)論文を増やしていくには、どの取り組みを優先的に実施すべきでしょうか、上位3つまで選んでください。

1. 若手研究者の割合の増加
2. 研究者の業績評価の見直し(論文数ではなく、質の面からの評価など)
3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究に専念できる環境の提供など)
4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)
5. 総職務時間における研究時間の割合の増加
6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制(リサーチアドミニストレーター体制)整備
7. 研究者あたりの研究支援者の増加
8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進(外国人研究者の受入、国際共同研究など)
9. 現状で問題は無い
10. その他

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)	85	85	82	
		1. 若手研究者の割合の増加	21	7	5	3.2
		2. 研究者の業績評価の見直し	8	5	12	1.8
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	13	17	10	3.3
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	6	7	11	1.7
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	23	11	6	3.8
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	3	16	10	2.0
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	1	13	17	1.8
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	9	8	8	2.0
		9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0
		10. その他	1	1	3	0.3
	拠点長・中心研究者グループ	回答者合計(人)	10	10	10	
		1. 若手研究者の割合の増加	3	0	0	3.0
		2. 研究者の業績評価の見直し	2	2	1	3.7
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	2	3	1	4.3
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	1	1	3	2.7
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	1	1	2	2.3
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	1	0	1	1.3
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	0	2	1	1.7
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	0	1	1	1.0
		9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0
		10. その他	0	0	0	0.0
	研究者グループ	回答者合計(人)	744	715	677	
		1. 若手研究者の割合の増加	82	55	55	1.9
		2. 研究者の業績評価の見直し	108	87	63	2.6
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	95	108	83	2.7
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	43	97	82	1.9
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	254	129	80	5.0
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	25	57	83	1.3
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	64	138	144	2.9
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	33	37	62	1.1
		9. 現状で問題は無い	8	0	0	0.1
		10. その他	32	7	25	0.6
	イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	428	396	385	
		1. 若手研究者の割合の増加	40	24	30	1.6
		2. 研究者の業績評価の見直し	111	55	33	3.8
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	92	81	50	3.9
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	39	69	53	2.5
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	46	46	42	2.2
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	22	38	54	1.6
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	14	31	56	1.3
8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進		35	48	55	2.1	
9. 現状で問題は無い		13	0	0	0.3	
10. その他		16	4	12	0.5	
性別	男性	回答者合計(人)	1,158	1,101	1,053	
		1. 若手研究者の割合の増加	140	76	78	1.9
		2. 研究者の業績評価の見直し	212	145	98	3.0
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	189	195	138	3.2
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	79	158	133	2.1
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	289	169	118	3.9
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	42	100	137	1.4
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	70	166	198	2.2
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	72	80	117	1.5
		9. 現状で問題は無い	19	0	0	0.2
		10. その他	46	12	36	0.6
	女性	回答者合計(人)	109	105	101	
		1. 若手研究者の割合の増加	6	10	12	1.6
		2. 研究者の業績評価の見直し	17	4	11	2.2
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	13	14	6	2.3
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	10	16	16	2.5
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	35	18	12	4.7
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	9	11	11	1.9
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	9	18	20	2.6
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	5	14	9	1.6
		9. 現状で問題は無い	2	0	0	0.2
		10. その他	3	0	4	0.4

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			
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	275	261	244		
		1. 若手研究者の割合の増加	36	18	25	2.1	
		2. 研究者の業績評価の見直し	40	36	23	2.7	
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	34	41	33	2.7	
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	15	41	36	2.1	
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	92	42	30	4.8	
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	7	19	23	1.1	
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	20	52	42	2.6	
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	12	11	23	1.0	
		9. 現状で問題は無い	7	0	0	0.3	
	10. その他	12	1	9	0.6		
	40～49歳	回答者合計(人)	360	340	326		
		1. 若手研究者の割合の増加	40	26	24	1.9	
		2. 研究者の業績評価の見直し	54	47	32	2.7	
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	51	53	40	2.9	
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	26	42	44	2.0	
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	107	59	31	4.4	
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	17	41	44	1.7	
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	28	54	66	2.5	
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	22	16	32	1.3	
		9. 現状で問題は無い	4	0	0	0.1	
	10. その他	11	2	13	0.5		
	50～59歳	回答者合計(人)	385	365	349		
		1. 若手研究者の割合の増加	32	22	26	1.5	
		2. 研究者の業績評価の見直し	80	40	30	3.1	
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	65	64	45	3.3	
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	36	51	41	2.3	
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	80	59	48	3.6	
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	15	28	48	1.4	
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	26	52	66	2.3	
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	26	42	36	1.8	
		9. 現状で問題は無い	5	0	0	0.1	
	10. その他	20	7	9	0.7		
	60歳以上	回答者合計(人)	247	240	235		
		1. 若手研究者の割合の増加	38	20	15	2.3	
		2. 研究者の業績評価の見直し	55	26	24	3.3	
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	52	51	26	3.9	
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	12	40	28	2.0	
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	45	27	21	2.9	
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	12	23	33	1.6	
7. 研究者あたりの研究支援者の増加		5	26	44	1.5		
8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進		17	25	35	1.9		
9. 現状で問題は無い		5	0	0	0.2		
10. その他	6	2	9	0.4			
所属機関区分	大学	回答者合計(人)	831	805	774		
		1. 若手研究者の割合の増加	102	65	60	2.0	
		2. 研究者の業績評価の見直し	122	90	73	2.5	
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	115	133	97	2.9	
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	53	106	98	1.9	
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	270	131	90	4.7	
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	31	77	90	1.4	
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	63	145	164	2.7	
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	37	52	73	1.2	
		9. 現状で問題は無い	8	0	0	0.1	
	10. その他	30	6	29	0.5		
	公的研究機関	回答者合計(人)	128	122	111		
		1. 若手研究者の割合の増加	14	6	7	1.6	
		2. 研究者の業績評価の見直し	28	16	11	3.4	
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	20	18	12	2.9	
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	9	20	15	2.2	
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	29	23	12	3.9	
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	4	9	20	1.4	
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	6	21	18	2.2	
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	10	7	14	1.6	
		9. 現状で問題は無い	2	0	0	0.2	
	10. その他	6	2	2	0.6		
	民間企業等	回答者合計(人)	308	279	269		
		1. 若手研究者の割合の増加	30	15	23	1.6	
		2. 研究者の業績評価の見直し	79	43	25	3.9	
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	67	58	35	4.0	
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	27	48	36	2.5	
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	25	33	28	1.9	
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	16	25	38	1.6	
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	10	18	36	1.2	
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	30	35	39	2.3	
		9. 現状で問題は無い	11	0	0	0.4	
	10. その他	13	4	9	0.6		
	業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	575	548	517	
			1. 若手研究者の割合の増加	71	38	44	2.0
			2. 研究者の業績評価の見直し	88	66	53	2.7
			3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	76	88	68	2.8
			4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	30	73	71	1.9
			5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	188	102	65	4.9
			6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	19	44	55	1.2
7. 研究者あたりの研究支援者の増加			46	100	98	2.6	
8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進			25	32	43	1.1	
9. 現状で問題は無い			7	0	0	0.1	
10. その他	25	5	20	0.6			

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		
主にマネージメント	回答者合計(人)	311	292	282		
	1. 若手研究者の割合の増加	43	15	17	1.9	
	2. 研究者の業績評価の見直し	60	39	21	3.1	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	68	59	41	4.0	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	26	42	35	2.2	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	43	42	31	2.7	
	6. 研究マネージメントを行う人材の育成・活用や体制整備	14	34	48	1.8	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	9	27	47	1.5	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	27	32	35	2.0	
	9. 現状で問題は無い	8	0	0	0.3	
	10. その他	13	2	7	0.5	
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	回答者合計(人)	322	312	302	
		1. 若手研究者の割合の増加	25	28	26	1.7
		2. 研究者の業績評価の見直し	63	37	29	3.1
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	46	51	31	2.9
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	28	50	34	2.3
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	90	36	27	3.9
		6. 研究マネージメントを行う人材の育成・活用や体制整備	15	28	37	1.5
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	22	53	65	2.5
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	19	24	42	1.6
		9. 現状で問題は無い	4	0	0	0.1
		10. その他	10	5	11	0.5
	その他	回答者合計(人)	59	54	53	
		1. 若手研究者の割合の増加	7	5	3	2.0
		2. 研究者の業績評価の見直し	18	7	6	4.3
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	12	11	4	3.6
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	5	9	9	2.5
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	3	7	7	1.8
		6. 研究マネージメントを行う人材の育成・活用や体制整備	3	5	8	1.6
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	2	4	8	1.3
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	6	6	6	2.1
9. 現状で問題は無い		2	0	0	0.3	
10. その他		1	0	2	0.3	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	260	242	236	
		1. 若手研究者の割合の増加	43	19	18	2.4
		2. 研究者の業績評価の見直し	53	31	22	3.2
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	48	49	32	3.6
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	21	34	30	2.2
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	35	29	24	2.5
		6. 研究マネージメントを行う人材の育成・活用や体制整備	14	27	33	1.7
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	5	23	40	1.4
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	24	29	30	2.1
		9. 現状で問題は無い	8	0	0	0.3
		10. その他	9	1	7	0.5
	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	449	430	414	
		1. 若手研究者の割合の増加	31	31	31	1.4
		2. 研究者の業績評価の見直し	88	45	36	2.9
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	85	73	48	3.4
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	36	68	54	2.3
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	105	68	51	3.8
		6. 研究マネージメントを行う人材の育成・活用や体制整備	18	33	57	1.4
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	33	65	76	2.4
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	29	40	48	1.7
		9. 現状で問題は無い	6	0	0	0.1
		10. その他	18	7	13	0.6
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	320	308	293	
		1. 若手研究者の割合の増加	37	21	18	1.8
		2. 研究者の業績評価の見直し	57	33	30	2.8
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	33	48	43	2.6
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	17	41	37	1.8
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	115	60	30	5.2
		6. 研究マネージメントを行う人材の育成・活用や体制整備	13	32	37	1.5
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	22	55	60	2.6
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	14	14	27	1.0
9. 現状で問題は無い		2	0	0	0.1	
10. その他		10	4	11	0.5	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	208	196	183		
	1. 若手研究者の割合の増加	28	14	21	2.2	
	2. 研究者の業績評価の見直し	23	34	17	2.6	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	31	32	19	2.9	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	12	28	24	2.0	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	68	28	23	4.6	
	6. 研究マネージメントを行う人材の育成・活用や体制整備	4	15	17	1.0	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	18	38	38	2.9	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	8	7	16	0.9	
	9. 現状で問題は無い	5	0	0	0.2	
	10. その他	11	0	8	0.7	
その他	回答者合計(人)	30	30	28		
	1. 若手研究者の割合の増加	7	1	2	2.8	
	2. 研究者の業績評価の見直し	8	6	4	4.5	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	5	7	2	3.5	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	3	3	4	2.1	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	1	2	2	1.0	
	6. 研究マネージメントを行う人材の育成・活用や体制整備	2	4	4	2.0	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	1	3	4	1.5	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	2	4	5	2.2	
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0	
	10. その他	1	0	1	0.5	

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		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	436	421	401	
		1. 若手研究者の割合の増加	75	27	30	2.4
		2. 研究者の業績評価の見直し	81	62	33	3.1
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	69	79	55	3.3
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	23	56	55	1.9
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	89	67	41	3.4
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	22	46	55	1.7
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	29	57	78	2.2
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	22	25	44	1.3
		9. 現状で問題は無い	5	0	0	0.1
	10. その他	21	2	10	0.6	
	任期なし	回答者合計(人)	831	785	753	
		1. 若手研究者の割合の増加	71	59	60	1.6
		2. 研究者の業績評価の見直し	148	87	76	2.9
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	133	130	89	3.1
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	66	118	94	2.2
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	235	120	89	4.2
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	29	65	93	1.3
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	50	127	140	2.3
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	55	69	82	1.6
9. 現状で問題は無い		16	0	0	0.2	
10. その他	28	10	30	0.6		
大学種別	国立大学	回答者合計(人)	504	487	464	
		1. 若手研究者の割合の増加	66	39	37	2.1
		2. 研究者の業績評価の見直し	64	53	44	2.3
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	68	72	53	2.7
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	27	68	54	1.9
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	171	89	57	5.0
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	15	45	53	1.3
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	46	87	113	2.9
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	24	29	36	1.1
		9. 現状で問題は無い	4	0	0	0.1
	10. その他	19	5	17	0.6	
	私立大学	回答者合計(人)	61	59	55	
		1. 若手研究者の割合の増加	7	5	3	1.9
		2. 研究者の業績評価の見直し	10	7	10	3.0
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	7	7	7	2.4
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	3	4	3	1.1
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	19	9	5	4.4
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	5	6	6	1.9
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	5	18	13	3.6
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	2	3	6	1.0
9. 現状で問題は無い		1	0	0	0.2	
10. その他	2	0	2	0.4		
公立大学	回答者合計(人)	157	153	150		
	1. 若手研究者の割合の増加	19	12	14	2.0	
	2. 研究者の業績評価の見直し	22	19	12	2.5	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	17	32	23	3.0	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	12	18	24	2.1	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	60	23	15	5.2	
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	5	14	16	1.3	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	8	27	21	2.2	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	7	7	18	1.2	
	9. 現状で問題は無い	1	0	0	0.1	
10. その他	6	1	7	0.6		
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	134	126	119	
		1. 若手研究者の割合の増加	15	12	6	1.9
		2. 研究者の業績評価の見直し	23	14	8	2.7
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	18	18	14	2.7
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	6	22	18	2.1
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	44	22	15	4.9
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	4	11	11	1.2
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	10	18	29	2.5
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	4	9	11	1.1
		9. 現状で問題は無い	1	0	0	0.1
	10. その他	9	0	7	0.9	
	第2グループ	回答者合計(人)	235	228	218	
		1. 若手研究者の割合の増加	30	13	22	2.0
		2. 研究者の業績評価の見直し	20	23	27	1.9
		3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	33	31	28	2.7
		4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	14	35	28	2.0
		5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	77	46	22	5.0
		6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	9	19	27	1.4
		7. 研究者あたりの研究支援者の増加	25	44	46	3.1
		8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	17	15	15	1.4
9. 現状で問題は無い		1	0	0	0.0	
10. その他	9	2	3	0.5		
第3グループ	回答者合計(人)	154	151	145		
	1. 若手研究者の割合の増加	23	12	12	2.3	
	2. 研究者の業績評価の見直し	25	14	14	2.6	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	18	27	14	2.7	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	7	16	11	1.4	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	53	26	19	5.0	
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	6	15	18	1.5	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	13	35	36	3.2	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	5	5	14	0.9	
	9. 現状で問題は無い	1	0	0	0.1	
10. その他	3	1	7	0.4		

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		
第4グループ	回答者合計(人)	199	194	187		
	1. 若手研究者の割合の増加	24	19	14	2.1	
	2. 研究者の業績評価の見直し	28	28	17	2.7	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	23	35	27	2.8	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	15	17	24	1.8	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	76	27	21	5.1	
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	6	20	19	1.3	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	11	35	36	2.4	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	7	10	20	1.1	
	9. 現状で問題は無い	3	0	0	0.2	
	10. その他	6	3	9	0.6	
専門分野	1.数学	回答者合計(人)	16	12	11	
	1. 若手研究者の割合の増加	3	1	0	2.4	
	2. 研究者の業績評価の見直し	1	2	0	1.7	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	0	1	3	1.5	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	1	3	4	3.5	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	7	1	2	5.5	
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	1	1	0	1.2	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	0	1	1	0.9	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	1	2	1	2.0	
	9. 現状で問題は無い	2	0	0	1.3	
	10. その他	0	0	0	0.0	
2.計算機科学	回答者合計(人)	61	57	54		
	1. 若手研究者の割合の増加	6	4	2	1.6	
	2. 研究者の業績評価の見直し	15	7	2	3.4	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	10	14	5	3.6	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	2	6	5	1.3	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	13	9	9	3.7	
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	1	5	9	1.3	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	4	6	12	2.1	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	9	6	6	2.5	
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0	
	10. その他	1	0	4	0.4	
3.化学	回答者合計(人)	106	100	100		
	1. 若手研究者の割合の増加	11	7	10	1.8	
	2. 研究者の業績評価の見直し	14	10	17	2.6	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	17	20	10	3.3	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	6	17	7	1.9	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	36	16	12	4.9	
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	0	9	14	1.1	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	7	19	16	2.5	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	5	2	8	0.9	
	9. 現状で問題は無い	1	0	0	0.1	
	10. その他	9	0	6	1.0	
4.物理学・天文学	回答者合計(人)	44	42	41		
	1. 若手研究者の割合の増加	4	4	5	2.0	
	2. 研究者の業績評価の見直し	7	3	5	2.5	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	5	6	3	2.3	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	2	7	4	1.9	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	20	8	4	6.1	
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	3	2	5	1.4	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	1	10	12	2.8	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	1	2	3	0.8	
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0	
	10. その他	1	0	0	0.2	
5.農業科学	回答者合計(人)	60	57	52		
	1. 若手研究者の割合の増加	9	4	4	2.2	
	2. 研究者の業績評価の見直し	9	3	6	2.2	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	8	4	5	2.1	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	4	9	8	2.2	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	16	16	2	4.7	
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	2	3	10	1.3	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	8	10	11	3.2	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	1	8	4	1.4	
	9. 現状で問題は無い	1	0	0	0.2	
	10. その他	2	0	2	0.5	
6.生物・生命科学	回答者合計(人)	227	218	205		
	1. 若手研究者の割合の増加	27	21	16	2.1	
	2. 研究者の業績評価の見直し	32	32	19	2.7	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	35	33	25	3.0	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	15	33	35	2.2	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	63	34	22	4.2	
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	11	12	23	1.2	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	20	41	41	2.8	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	12	8	16	1.0	
	9. 現状で問題は無い	6	0	0	0.3	
	10. その他	6	4	8	0.5	
7.医学	回答者合計(人)	169	162	160		
	1. 若手研究者の割合の増加	27	9	12	2.2	
	2. 研究者の業績評価の見直し	35	23	12	3.3	
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	20	28	21	2.8	
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	19	22	26	2.6	
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	28	25	15	3.0	
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	8	19	19	1.7	
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	17	27	38	2.9	
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	6	9	14	1.0	
	9. 現状で問題は無い	3	0	0	0.2	
	10. その他	6	0	3	0.4	

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	
8.環境科学	回答者合計(人)	51	49	43	
	1. 若手研究者の割合の増加	5	2	3	1.5
	2. 研究者の業績評価の見直し	12	6	4	3.5
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	13	3	6	3.4
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	2	9	3	1.8
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	10	10	4	3.6
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	3	8	5	2.1
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	2	5	10	1.8
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	1	4	8	1.4
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0
	10. その他	3	2	0	0.9
9.化学工学	回答者合計(人)	29	28	28	
	1. 若手研究者の割合の増加	3	0	2	1.3
	2. 研究者の業績評価の見直し	6	2	2	2.8
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	4	6	4	3.3
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	3	5	3	2.6
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	9	5	4	4.8
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	2	2	1	1.3
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	1	6	6	2.5
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	1	2	4	1.3
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0
	10. その他	0	0	2	0.2
10.物理工学	回答者合計(人)	30	29	27	
	1. 若手研究者の割合の増加	5	3	0	2.4
	2. 研究者の業績評価の見直し	5	2	2	2.4
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	7	7	1	4.1
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	1	2	4	1.3
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	8	5	3	4.2
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	1	2	6	1.5
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	1	4	7	2.1
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	0	4	3	1.3
	9. 現状で問題は無い	1	0	0	0.3
	10. その他	1	0	1	0.5
11.生物工学/生体工学	回答者合計(人)	39	37	35	
	1. 若手研究者の割合の増加	6	3	2	2.3
	2. 研究者の業績評価の見直し	6	6	4	3.0
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	5	4	3	2.3
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	6	4	7	2.9
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	9	7	5	4.0
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	2	4	3	1.5
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	2	6	4	2.0
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	1	3	6	1.4
	9. 現状で問題は無い	2	0	0	0.5
	10. その他	0	0	1	0.1
12.土木工学	回答者合計(人)	41	41	37	
	1. 若手研究者の割合の増加	5	2	5	2.0
	2. 研究者の業績評価の見直し	4	7	2	2.3
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	12	6	3	4.2
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	0	6	5	1.4
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	14	4	4	4.4
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	0	4	4	1.0
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	2	8	4	2.1
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	4	4	8	2.3
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0
	10. その他	0	0	2	0.2
13.電気・電子工学	回答者合計(人)	109	106	102	
	1. 若手研究者の割合の増加	12	4	3	1.5
	2. 研究者の業績評価の見直し	20	12	7	2.8
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	23	21	16	4.0
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	6	16	16	2.1
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	22	18	9	3.4
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	5	13	17	1.8
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	4	6	15	1.2
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	14	14	13	2.6
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0
	10. その他	3	2	6	0.6
14.機械工学	回答者合計(人)	77	72	70	
	1. 若手研究者の割合の増加	5	3	8	1.3
	2. 研究者の業績評価の見直し	15	10	6	3.2
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	14	13	17	3.8
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	7	12	5	2.3
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	21	7	5	3.6
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	2	12	7	1.7
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	2	11	14	1.9
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	6	4	7	1.5
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0
	10. その他	5	0	1	0.7
15.材料工学&冶金工学	回答者合計(人)	49	48	44	
	1. 若手研究者の割合の増加	4	5	4	1.8
	2. 研究者の業績評価の見直し	14	6	2	3.8
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	6	12	5	3.3
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	3	3	8	1.6
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	17	5	6	4.6
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	0	4	6	1.0
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	2	8	9	2.2
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	1	4	3	1.0
	9. 現状で問題は無い	1	0	0	0.2
	10. その他	1	1	1	0.4



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	
16.心理学	回答者合計(人)	6	5	5	
	1. 若手研究者の割合の増加	1	1	0	3.0
	2. 研究者の業績評価の見直し	1	0	1	2.3
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	0	2	0	2.7
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	2	0	1	4.0
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	1	1	1	3.7
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	0	1	1	2.0
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	0	0	1	0.7
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	1	0	0	1.7
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0
10. その他	0	0	0	0.0	
17.経済学	回答者合計(人)	32	30	30	
	1. 若手研究者の割合の増加	6	4	3	3.1
	2. 研究者の業績評価の見直し	7	3	4	3.3
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	6	9	2	4.1
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	4	7	2	3.0
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	1	3	9	2.0
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	3	0	6	1.6
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	0	0	0	0.0
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	4	4	4	2.6
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0
10. その他	1	0	0	0.3	
18.社会学	回答者合計(人)	8	8	8	
	1. 若手研究者の割合の増加	1	0	2	2.1
	2. 研究者の業績評価の見直し	3	0	0	3.8
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	1	3	1	4.2
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	0	0	0	0.0
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	0	2	1	2.1
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	1	0	1	1.7
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	1	0	1	1.7
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	0	3	1	2.9
	9. 現状で問題は無い	0	0	0	0.0
10. その他	1	0	1	1.7	
19.その他	回答者合計(人)	111	103	100	
	1. 若手研究者の割合の増加	6	9	9	1.4
	2. 研究者の業績評価の見直し	23	13	14	3.4
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	16	17	13	3.0
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	6	13	6	1.6
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	29	11	13	3.8
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	5	10	11	1.5
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	5	16	16	2.0
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	8	11	16	2.0
	9. 現状で問題は無い	4	0	0	0.4
10. その他	9	3	2	1.1	
全回答者	回答者合計(人)	1,267	1,206	1,154	
	1. 若手研究者の割合の増加	146	86	90	1.9
	2. 研究者の業績評価の見直し	229	149	109	2.9
	3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与	202	209	144	3.2
	4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	89	174	149	2.1
	5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	324	187	130	4.0
	6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制整備	51	111	148	1.4
	7. 研究者あたりの研究支援者の増加	79	184	218	2.3
	8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進	77	94	126	1.5
	9. 現状で問題は無い	21	0	0	0.2
10. その他	49	12	40	0.6	

深掘調査 問3-2-①

大学の基礎研究力を強化するには、どの研究開発資金の拡充が必要ですか、拡充の必要度が高い順に上位3つまで選んでください。

1. 基盤的経費による研究資金(国立大学運営費交付金など)
2. 機関を対象とした競争的資金(グローバルCOE, WPIなど)
3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金(科学研究費補助金など)
4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金(各省などによる公募型研究費)
5. 政府主導の国家プロジェクト資金(非公募型研究資金)

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)	85	81	78	
		1. 基盤的経費による研究資金	43	10	9	6.3
		2. 機関を対象とした競争的資金	6	8	22	2.3
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	30	44	5	7.4
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	4	17	32	3.2
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	0	2	10	0.6
		6. 分からない	2	0	0	0.2
	拠点長・中心研究者グループ	回答者合計(人)	10	8	8	
		1. 基盤的経費による研究資金	2	1	3	4.1
		2. 機関を対象とした競争的資金	1	4	2	5.2
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	3	2	2	5.5
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	3	0	1	3.4
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	0	1	0	0.8
		6. 分からない	1	0	0	1.0
	研究者グループ	回答者合計(人)	744	673	563	
		1. 基盤的経費による研究資金	302	148	101	6.1
		2. 機関を対象とした競争的資金	29	79	146	2.0
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	326	265	61	7.4
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	44	152	184	3.2
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	19	29	71	1.0
		6. 分からない	24	0	0	0.3
	イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	427	361	309	
		1. 基盤的経費による研究資金	123	50	44	4.3
		2. 機関を対象とした競争的資金	48	60	71	3.0
3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金		141	130	45	6.2	
4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金		45	84	92	3.6	
5. 政府主導の国家プロジェクト資金		24	37	57	1.9	
6. 分からない		46	0	0	1.1	
性別	男性	回答者合計(人)	1,157	1,031	888	
		1. 基盤的経費による研究資金	442	186	142	5.6
		2. 機関を対象とした競争的資金	76	139	224	2.4
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	453	409	106	7.0
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	86	228	290	3.3
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	39	69	126	1.3
		6. 分からない	61	0	0	0.5
	女性	回答者合計(人)	109	92	70	
		1. 基盤的経費による研究資金	28	23	15	4.9
		2. 機関を対象とした競争的資金	8	12	17	2.4
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	47	32	7	7.0
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	10	25	19	3.6
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	4	0	12	0.9
		6. 分からない	12	0	0	1.1
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	275	232	193	
		1. 基盤的経費による研究資金	101	58	40	6.0
		2. 機関を対象とした競争的資金	15	31	52	2.3
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	120	81	23	7.1
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	14	48	57	2.9
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	9	14	21	1.1
		6. 分からない	16	0	0	0.6
	40～49歳	回答者合計(人)	360	320	263	
		1. 基盤的経費による研究資金	132	66	43	5.6
		2. 機関を対象とした競争的資金	20	40	67	2.2
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	144	128	34	7.1
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	28	72	78	3.3
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	15	14	41	1.2
		6. 分からない	21	0	0	0.6
	50～59歳	回答者合計(人)	385	352	305	
		1. 基盤的経費による研究資金	139	64	48	5.3
		2. 機関を対象とした競争的資金	22	52	71	2.3
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	156	130	35	6.9
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	36	82	97	3.5
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	12	24	54	1.4
6. 分からない		20	0	0	0.5	
60歳以上	回答者合計(人)	246	219	197		
	1. 基盤的経費による研究資金	98	21	26	5.1	
	2. 機関を対象とした競争的資金	27	28	51	2.8	
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	80	102	21	6.7	
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	18	51	77	3.6	
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	7	17	22	1.2	
	6. 分からない	16	0	0	0.7	

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)	830	760	648		
		1. 基盤的経費による研究資金	330	154	109	5.9	
		2. 機関を対象とした競争的資金	47	92	170	2.2	
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	361	309	64	7.4	
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	52	177	219	3.3	
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	17	28	86	0.9	
		6. 分からない	23	0	0	0.3	
	公的研究機関	回答者合計(人)	128	113	98		
		1. 基盤的経費による研究資金	65	22	16	6.9	
		2. 機関を対象とした競争的資金	6	15	21	2.1	
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	36	51	15	6.3	
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	8	16	33	2.7	
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	7	9	13	1.5	
		6. 分からない	6	0	0	0.5	
	民間企業等	回答者合計(人)	308	250	212		
		1. 基盤的経費による研究資金	75	33	32	3.8	
		2. 機関を対象とした競争的資金	31	44	50	3.0	
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	103	81	34	6.0	
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	36	60	57	3.7	
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	19	32	39	2.1	
		6. 分からない	44	0	0	1.4	
	業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	575	519	431	
			1. 基盤的経費による研究資金	217	119	83	5.9
			2. 機関を対象とした競争的資金	26	61	113	2.1
3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金			260	202	44	7.5	
4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金			39	116	139	3.2	
5. 政府主導の国家プロジェクト資金			14	21	52	0.9	
6. 分からない			19	0	0	0.3	
主にマネージメント		回答者合計(人)	311	265	230		
		1. 基盤的経費による研究資金	102	34	35	4.6	
		2. 機関を対象とした競争的資金	38	43	44	2.9	
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	93	97	39	6.0	
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	28	60	69	3.4	
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	14	31	43	1.9	
		6. 分からない	36	0	0	1.2	
研究(教育研究)とマネージメントが半々		回答者合計(人)	321	290	255		
		1. 基盤的経費による研究資金	138	49	33	5.9	
		2. 機関を対象とした競争的資金	15	38	71	2.3	
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	120	129	24	7.0	
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	25	61	93	3.4	
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	12	13	34	1.1	
		6. 分からない	11	0	0	0.3	
その他		回答者合計(人)	59	49	42		
		1. 基盤的経費による研究資金	13	7	6	3.6	
		2. 機関を対象とした競争的資金	5	9	13	3.1	
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	27	13	6	6.8		
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	4	16	8	3.5		
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	3	4	9	1.8		
	6. 分からない	7	0	0	1.2		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	260	221	196		
		1. 基盤的経費による研究資金	92	25	29	4.8	
		2. 機関を対象とした競争的資金	28	31	52	2.9	
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	85	94	18	6.4	
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	25	47	63	3.5	
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	4	24	34	1.5	
		6. 分からない	26	0	0	1.0	
	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	448	415	358		
		1. 基盤的経費による研究資金	176	70	55	5.6	
		2. 機関を対象とした競争的資金	26	55	85	2.3	
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	169	175	48	7.0	
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	43	91	124	3.6	
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	16	24	46	1.2	
		6. 分からない	18	0	0	0.4	
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	320	283	233		
		1. 基盤的経費による研究資金	115	67	38	5.7	
		2. 機関を対象とした競争的資金	21	30	61	2.2	
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	142	102	21	7.1	
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	15	69	75	3.2	
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	11	15	38	1.2	
		6. 分からない	16	0	0	0.5	
	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	208	177	148		
		1. 基盤的経費による研究資金	81	43	30	6.2	
		2. 機関を対象とした競争的資金	8	30	37	2.3	
3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金		93	60	24	7.3		
4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金		11	38	40	2.9		
5. 政府主導の国家プロジェクト資金		4	6	17	0.8		
6. 分からない		11	0	0	0.5		
その他	回答者合計(人)	30	27	23			
	1. 基盤的経費による研究資金	6	4	5	3.7		
	2. 機関を対象とした競争的資金	1	5	6	2.4		
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	11	10	2	6.4		
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	2	8	7	3.7		
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	8	0	3	3.1		
	6. 分からない	2	0	0	0.7		

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		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	436	388	346	
		1. 基盤的経費による研究資金	166	59	59	5.4
		2. 機関を対象とした競争的資金	37	46	91	2.5
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	174	160	37	7.1
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	28	103	108	3.5
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	11	20	51	1.1
	6. 分からない	20	0	0	0.5	
	任期なし	回答者合計(人)	830	735	612	
		1. 基盤的経費による研究資金	304	150	98	5.6
		2. 機関を対象とした競争的資金	47	105	150	2.3
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	326	281	76	6.9
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	68	150	201	3.3
5. 政府主導の国家プロジェクト資金		32	49	87	1.3	
6. 分からない	53	0	0	0.6		
大学種別	国立大学	回答者合計(人)	504	471	404	
		1. 基盤的経費による研究資金	243	110	66	6.9
		2. 機関を対象とした競争的資金	12	45	109	1.8
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	211	209	43	7.5
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	24	91	143	2.9
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	6	16	43	0.7
	6. 分からない	8	0	0	0.2	
	私立大学	回答者合計(人)	61	51	38	
		1. 基盤的経費による研究資金	16	12	12	5.2
		2. 機関を対象とした競争的資金	6	6	4	2.1
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	30	17	2	7.3
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	4	16	13	3.9
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	2	0	7	0.9
	6. 分からない	3	0	0	0.5	
	公立大学	回答者合計(人)	157	137	118	
		1. 基盤的経費による研究資金	29	15	21	3.2
		2. 機関を対象とした競争的資金	13	27	37	3.2
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	85	40	8	7.6
4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金		16	48	32	4.3	
5. 政府主導の国家プロジェクト資金		4	7	20	1.2	
6. 分からない	10	0	0	0.6		
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	134	124	103	
		1. 基盤的経費による研究資金	63	34	15	7.0
		2. 機関を対象とした競争的資金	5	13	33	2.1
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	57	53	12	7.5
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	7	21	34	2.8
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	2	3	9	0.6
	6. 分からない	0	0	0	0.0	
	第2グループ	回答者合計(人)	235	217	190	
		1. 基盤的経費による研究資金	103	40	35	6.2
		2. 機関を対象とした競争的資金	11	25	54	2.2
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	97	97	19	7.4
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	15	49	63	3.2
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	2	6	19	0.6
	6. 分からない	7	0	0	0.3	
	第3グループ	回答者合計(人)	154	139	116	
		1. 基盤的経費による研究資金	61	38	19	6.3
		2. 機関を対象とした競争的資金	5	15	26	1.8
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	75	50	14	7.7
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	7	31	42	3.1
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	2	5	15	0.8
	6. 分からない	4	0	0	0.3	
	第4グループ	回答者合計(人)	199	179	151	
		1. 基盤的経費による研究資金	61	25	30	4.7
		2. 機関を対象とした競争的資金	10	25	37	2.3
3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金		97	66	8	7.5	
4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金		15	54	49	3.8	
5. 政府主導の国家プロジェクト資金		6	9	27	1.2	
6. 分からない	10	0	0	0.5		
専門分野	1.数学	回答者合計(人)	16	13	8	
		1. 基盤的経費による研究資金	8	2	2	6.9
		2. 機関を対象とした競争的資金	1	3	2	3.0
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	5	7	0	6.7
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	1	1	2	2.0
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	0	0	2	0.8
	6. 分からない	1	0	0	0.6	
	2.計算機科学	回答者合計(人)	61	51	38	
		1. 基盤的経費による研究資金	19	12	6	5.2
		2. 機関を対象とした競争的資金	7	7	9	2.9
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	26	17	5	6.9
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	4	13	12	3.4
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	2	2	6	1.1
	6. 分からない	3	0	0	0.5	
	3.化学	回答者合計(人)	106	95	80	
		1. 基盤的経費による研究資金	48	15	14	6.2
		2. 機関を対象とした競争的資金	6	12	12	1.9
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	41	44	7	7.2
4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金		3	21	39	3.4	
5. 政府主導の国家プロジェクト資金		1	3	8	0.6	
6. 分からない	7	0	0	0.7		

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	
4.物理学・天文学	回答者合計(人)	44	41	32	
	1. 基盤的経費による研究資金	25	7	7	7.5
	2. 機関を対象とした競争的資金	0	9	6	2.1
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	18	20	1	7.4
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	0	4	14	2.1
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	1	1	4	0.8
	6. 分からない	0	0	0	0.0
5.農業科学	回答者合計(人)	60	54	43	
	1. 基盤的経費による研究資金	27	12	7	6.5
	2. 機関を対象とした競争的資金	1	3	10	1.3
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	22	25	7	7.3
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	4	13	13	3.3
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	2	1	6	0.9
	6. 分からない	4	0	0	0.7
6.生物・生命科学	回答者合計(人)	227	204	170	
	1. 基盤的経費による研究資金	91	48	27	6.1
	2. 機関を対象とした競争的資金	6	27	56	2.2
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	101	76	24	7.4
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	14	46	44	3.0
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	4	7	19	0.8
	6. 分からない	11	0	0	0.5
7.医学	回答者合計(人)	169	154	133	
	1. 基盤的経費による研究資金	53	18	26	4.6
	2. 機関を対象とした競争的資金	13	21	34	2.5
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	76	56	11	7.2
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	13	52	40	4.0
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	7	7	22	1.3
	6. 分からない	7	0	0	0.4
8環境科学	回答者合計(人)	51	47	42	
	1. 基盤的経費による研究資金	21	12	3	6.1
	2. 機関を対象とした競争的資金	4	5	12	2.4
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	22	16	8	7.2
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	1	8	16	2.6
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	1	6	3	1.3
	6. 分からない	2	0	0	0.4
9.化学工学	回答者合計(人)	29	26	24	
	1. 基盤的経費による研究資金	8	5	6	4.9
	2. 機関を対象とした競争的資金	4	2	5	2.6
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	11	8	3	6.3
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	3	9	7	4.3
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	1	2	3	1.3
	6. 分からない	2	0	0	0.7
10.物理工学	回答者合計(人)	30	28	24	
	1. 基盤的経費による研究資金	13	6	1	5.9
	2. 機関を対象とした競争的資金	2	3	8	2.5
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	14	12	1	7.7
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	0	3	11	2.2
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	0	4	3	1.4
	6. 分からない	1	0	0	0.3
11.生物工学/生体工学	回答者合計(人)	39	36	35	
	1. 基盤的経費による研究資金	9	8	5	4.3
	2. 機関を対象とした競争的資金	5	2	9	2.5
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	17	13	3	7.1
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	3	13	13	4.4
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	3	0	5	1.2
	6. 分からない	2	0	0	0.5
12.土木工学	回答者合計(人)	41	37	28	
	1. 基盤的経費による研究資金	17	12	3	6.7
	2. 機関を対象とした競争的資金	5	3	8	2.7
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	15	11	3	6.0
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	1	7	8	2.5
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	2	4	6	1.9
	6. 分からない	1	0	0	0.2
13.電気・電子工学	回答者合計(人)	109	100	89	
	1. 基盤的経費による研究資金	32	14	13	4.4
	2. 機関を対象とした競争的資金	12	16	24	3.1
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	40	40	10	6.7
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	18	19	26	3.9
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	1	11	16	1.4
	6. 分からない	6	0	0	0.6
14.機械工学	回答者合計(人)	77	65	61	
	1. 基盤的経費による研究資金	26	9	8	4.7
	2. 機関を対象とした競争的資金	6	11	11	2.5
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	24	26	10	6.3
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	12	13	19	3.9
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	4	6	13	1.8
	6. 分からない	5	0	0	0.6
15.材料工学&冶金工学	回答者合計(人)	49	43	40	
	1. 基盤的経費による研究資金	28	8	7	7.5
	2. 機関を対象とした競争的資金	3	6	7	2.1
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	14	18	8	6.3
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	3	5	16	2.7
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	0	6	2	1.1
	6. 分からない	1	0	0	0.2

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		
16.心理学	回答者合計(人)	6	4	4		
	1. 基盤的経費による研究資金	0	1	0	1.7	
	2. 機関を対象とした競争的資金	0	1	0	1.7	
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	3	1	0	6.7	
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	1	0	4	5.0	
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	1	1	0	3.3	
	6. 分からない	1	0	0	1.7	
	17.経済学	回答者合計(人)	32	27	23	
		1. 基盤的経費による研究資金	8	4	5	4.2
		2. 機関を対象とした競争的資金	1	6	7	2.8
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	12	10	1	6.4
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	5	4	5	3.3
		5. 政府主導の国家プロジェクト資金	2	3	5	2.1
	18.社会学	回答者合計(人)	8	7	4	
		1. 基盤的経費による研究資金	1	4	1	5.9
		2. 機関を対象とした競争的資金	2	1	2	5.1
		3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	1	2	0	3.2
		4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	1	0	1	2.1
5. 政府主導の国家プロジェクト資金		2	0	0	2.5	
19.その他	回答者合計(人)	110	89	79		
	1. 基盤的経費による研究資金	36	11	16	4.8	
	2. 機関を対象とした競争的資金	6	13	19	2.3	
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	37	38	11	6.7	
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	9	22	18	3.2	
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	8	5	15	1.7	
全回答者	回答者合計(人)	1,266	1,123	958		
	1. 基盤的経費による研究資金	470	209	157	5.5	
	2. 機関を対象とした競争的資金	84	151	241	2.4	
	3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金	500	441	113	7.0	
	4. 公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金	96	253	309	3.3	
	5. 政府主導の国家プロジェクト資金	43	69	138	1.2	
	6. 分からない	73	0	0	0.6	

深掘調査 問3-2-②  
採択数と規模のバランスについて

1. 現状を維持する
2. 現状より、1課題あたりの研究開発資金額を増やし、採択数を減らす
3. 現状より、1課題あたりの研究開発資金額を減らし、採択数を増やす
4. どちらともいえない

		分らない	各選択肢の回答者数(人)				回答者 合計(人)
			1	2	3	4	
回答者グループ	大学・機関長グループ	3	15	12	29	26	82
	拠点長・中心研究者グループ	1	1	3	2	3	9
	研究者グループ	30	144	81	313	176	714
	イノベーション俯瞰グループ	61	42	105	105	115	367
性別	男性	87	180	188	411	292	1071
	女性	8	22	13	38	28	101
年齢	39歳未満	16	57	29	113	60	259
	40～49歳	32	66	56	129	77	328
	50～59歳	32	52	61	122	118	353
	60歳以上	15	27	55	85	65	232
所属機関区分	大学	22	162	99	345	203	809
	公的研究機関	15	17	18	44	34	113
	民間企業等	58	23	84	60	83	250
業務内容	主に研究(教育研究)	18	114	62	254	127	557
	主にマネージメント	48	29	73	72	89	263
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	21	53	49	114	85	301
	その他	8	6	17	9	19	51
職位	社長・役員、学長等クラス	28	35	55	71	71	232
	部・室・グループ長、教授クラス	26	58	87	157	121	423
	主任研究員、准教授クラス	21	64	39	122	74	299
	研究員、助教クラス	13	42	14	96	43	195
	その他	7	3	6	3	11	23
雇用形態	任期あり	26	70	68	155	117	410
	任期なし	69	132	133	294	203	762
大学種別	国立大学	15	105	54	218	112	489
	公立大学	2	11	10	20	18	59
	私立大学	2	29	15	66	45	155
大学グループ	第1グループ	3	31	14	53	33	131
	第2グループ	12	49	28	95	51	223
	第3グループ	1	30	12	72	39	153
	第4グループ	3	35	25	84	52	196
大学部局分野	1.数学	0	4	0	11	1	16
	2.計算機科学	1	10	10	26	14	60
	3.化学	7	13	12	56	18	99
	4.物理学・天文学	1	11	5	11	16	43
	5.農業科学	2	10	9	21	18	58
	6.生物・生命科学	12	37	28	106	44	215
	7.医学	9	26	35	53	46	160
	8.環境科学	4	9	10	15	13	47
	9.化学工学	1	6	6	7	9	28
	10.物理工学	0	8	4	9	9	30
	11.生物工学/生体工学	4	7	6	13	9	35
	12.土木工学	5	8	10	9	9	36
	13.電気・電子工学	9	16	22	33	29	100
	14.機械工学	8	9	10	22	28	69
	15.材料工学&冶金工学	4	6	6	23	10	45
	16.心理学	0	1	3	1	1	6
	17.経済学	7	4	7	5	9	25
	18.社会学	1	3	0	0	4	7
	19.その他	19	14	17	28	33	92
全回答者(属性無回答を含む)		95	202	201	449	320	1172

深掘調査 問3-2-③

競争的資金の配分の大学間バランスについて

1. 現状を維持する
2. 10程度の大学への競争的資金の配分比率を現状より高める
3. 20～30程度の大学への競争的資金の配分比率を現状より高める
4. 競争的資金の集中を現状より緩和させる(2および3に該当しない場合)
5. どちらともいえない

		分らない	各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)
			1	2	3	4	5	
回答者グループ	大学・機関長グループ	5	12	3	28	24	13	80
	拠点長・中心研究者グループ	0	0	2	2	2	4	10
	研究者グループ	36	77	75	164	288	104	708
	イノベーション俯瞰グループ	52	18	84	95	114	65	376
性別	男性	87	87	153	272	393	166	1071
	女性	6	20	11	17	35	20	103
年齢	39歳未満	22	32	41	58	81	41	253
	40～49歳	28	36	48	57	146	45	332
	50～59歳	31	20	41	110	119	64	354
	60歳以上	12	19	34	64	82	36	235
所属機関区分	大学	25	81	81	202	330	112	806
	公的研究機関	19	15	10	27	34	23	109
	民間企業等	49	11	73	60	64	51	259
業務内容	主に研究(教育研究)	26	57	67	134	211	80	549
	主にマネージメント	44	16	51	75	74	51	267
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	16	28	32	70	134	42	306
	その他	7	6	14	10	9	13	52
職位	社長・役員、学長等クラス	26	23	39	60	66	46	234
	部・室・グループ長、教授クラス	23	23	62	119	161	61	426
	主任研究員、准教授クラス	25	35	43	60	118	39	295
	研究員、助教クラス	15	24	19	42	73	35	193
	その他	4	2	1	8	10	5	26
雇用形態	任期あり	25	35	48	111	140	77	411
	任期なし	68	72	116	178	288	109	763
大学種別	国立大学	16	50	58	137	175	68	488
	公立大学	3	13	4	13	18	10	58
	私立大学	3	11	8	25	89	21	154
大学グループ	第1グループ	4	16	28	32	33	21	130
	第2グループ	9	24	31	78	63	30	226
	第3グループ	2	15	3	35	80	19	152
	第4グループ	7	19	8	30	106	29	192
大学部局分野	1.数学	0	0	3	3	9	1	16
	2.計算機科学	1	7	12	16	16	9	60
	3.化学	7	7	11	25	43	13	99
	4.物理学・天文学	1	6	6	9	13	9	43
	5.農業科学	5	6	4	18	15	12	55
	6.生物・生命科学	10	18	20	49	107	23	217
	7.医学	9	18	17	37	64	24	160
	8.環境科学	5	4	9	11	14	8	46
	9.化学工学	3	3	3	7	11	2	26
	10.物理工学	0	2	4	6	12	6	30
	11.生物工学/生体工学	4	4	4	8	10	9	35
	12.土木工学	4	5	10	6	11	5	37
	13.電気・電子工学	11	7	17	32	29	13	98
	14.機械工学	9	6	13	19	20	10	68
	15.材料工学&冶金工学	2	4	4	11	21	7	47
	16.心理学	0	0	2	1	2	1	6
	17.経済学	4	1	8	8	3	8	28
	18.社会学	1	1	2	1	1	2	7
	19.その他	17	8	14	22	27	23	94
全回答者(属性無回答を含む)		93	107	164	289	428	186	1174



深掘Q3-3 大学の基礎研究力を強化するために優先的に実施すべきことについてご自由にお書きください。

- 1 研究開発資金、支援体制、研究時間のいずれも不十分である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 2 研究開発資金の確保と支援体制の強化(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 3 大型の競争的研究資金を獲得している部署は、成果もそれなりにあって科研費も獲得し易いが、科研費としての基盤的研究力の強化、という目的には沿わないので、強いところにより集中する現状の配分方法は、国全体としてはその目的を達成していない。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 4 大学の研究環境のなかで、競争的資金の重要性が多く取り上げられているが、競争的資金獲得に多大な貴重な時間、労力が費やされている。その結果、資金を獲得できても、研究に費やす時間が減っているのが大きな問題。また、日本の大学の研究・運営組織が研究する先生に負荷をかけている点も、研究時間の減少につながっているのも問題。IMECなどでは、その点が効率よくできている。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 5 上にも書いたが、研究者の自由な発想から生まれた基礎研究の結果を社会へ還元することこそ重要であり、共同研究によって会社主導型の課題に専念することで研究者の研究能力を低下させることは絶対に避けなければならない。現在の研究力の低下の原因はここにある。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 6 現在進められている「選択と集中」による研究力強化の発想は、短期的な効果は期待できるものの、永続的な発展や、次世代のイノベーションを創出するための政策としては機能しない。未来に起こる事象は予測できないため、イノベーションを起こす、あるいは日本が世界をリードする基礎科学分野の創出には、底辺の拡大がまず第一に不可欠である。この必要性和有効性は、日本サッカー界の強化法に見ることができる。エリート研究者、指定された特定分野、トップ研究機関の重点的支援策だけでは、長期的に日本の大学の基礎研究力は失われていくと思われ、将来的にオリジナリティを欠いた二番煎じ研究が台頭し、新興国と同格になる恐れがある。応用研究の盛んな米国でも、アウトプットが定まっていない基礎研究に対する支援は、日本よりも遙かに充実していると感じている。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 7 競争的資金については、拡大を是とするも、申請に伴う手続きの煩雑さに研究者が時間をとられているのが現状である。そのためには、URAなどの研究マネジメント人材の拡充が重要であると考え。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 8 30才代は専門分野を広げ3つ位の骨太の専門性を身につけること。これには資金のあり方、業績評価のあり方に工夫を要する。大学教員を企業開発研修者と同様ないわゆる働きバチとして使いすててはいけぬ。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 9 ・これまでの個人主体の研究よりも、やはり海外との実用化競争に打勝つためにも、融合・連携のチーム研究(横断的な重点化)が不可欠で、そのためにも産学連携を主体に大学内の体制整備(人、資金の投入含む)の強化が急務である。また同時に、そこに繋がる基礎研究力(個人能力)も、チーム研究と関連づけて進展させるべきである。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 10 大学研究者は、学生教育等をはじめとした研究以外に要する時間や負担が大きいと思われる。研究に専念できる体制の整備(研究活動を主たる業務とする措置、研究活動を円滑に行うことができるようリサーチアドミニストレーター等研究補助者の配置)を優先して実施するべきである。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 11 大学の研究基礎力を支えているのは、教員の研究能力だけではなく大学院生や周辺企業などの技術力の総合的な力である。また、学会の研究支援力も重要であり、これらの組織の支えが欠かせない。研究者の自由な発想を支えて、競争的な環境を維持するためにこれらの組織と柔軟に仕事が出来るような予算執行体制が望まれる。また、海外での研究経験の豊富な研究者を増やすために各大学がこうした研究者の研究力を維持できる方策を用意する必要がある。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 12 国の重点配分に研究活動が引っ張られすぎたことが問題。研究者も資金獲得に集中し過ぎ。研究活動を支援する基盤整備(リサーチ・アドミニストレーション、研究支援者等)の整備をおろそかにして直接的な研究活動だけ支援したためかえって多忙化。研究者も特定の研究分野に止まることが安定的な資金獲得に結びつくという状況に甘んじている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 13 財政的に総資金量の増額が困難になっている現状を鑑み、少数のテーマに大きな額を配分することが望ましい。また、資金の使途に関する制約を減らすべき。ただし、研究期間終了後は、海外の研究者も交えて厳しく評価を行い、評価の低かったテーマについては、研究費の配分を行わない等の制度を設けるべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 14 研究開発費を増やすことを中心に、能力のある研究者を支援することが必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 15 大学教員の流動性が低い。MITのように他大学出身の研究者が大半を占めるような多様性が不可欠である。大学教員は、リスト外もなく研究成果の社会貢献の意識や税金を使って研究をしている責任感に乏しいことが問題である。流動化と多様性の拡大を現状以上にスピード感を持って進めることがまず第一歩ではないかと考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 16 競争的資金とトップダウン式資金があり、両者を区別して論ずるべきだと思う。競争的資金は多様性を確保し、優れた基礎研究には必ず資金が行くように欲しい。トップダウン式資金や国プロはこれまでの多くは税金の無駄使いであり、選択された課題も疑問が残るものが少なくない。なるべく税金を無駄に使わない制度を構築すべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 17 競争的資金の強化と共に基盤資金もある程度確保させる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 18 上記の回答の通りであるが、研究以外のいわゆる「雑用」と、競争的資金の維持・獲得のための申請書、報告書、論文作りに多忙で、「じっくり勉強」するための時間とゆとりがほとんど無い。基礎研究力の強化には、(お金も重要であるが)研究者のインセンティブ、好奇心、ロマンが最も大切であり、そのためには「心の余裕」が大切。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 19 海外の研究経費の使途と我が国の標準的研究経費の使途を比較すると、人件費への支出割合に大きな差があると感じている。人件費の支出が少ない我が国の研究経費の構成は、将来的には研究遂行を困難にする可能性がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 20 欧米に比較して、教職員の数が圧倒的に少ない。もっと教育が研究に特化した場合があってもよいと思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 21 日本人研究者のキャラクターにマッチした体制を構築すべきで、アングロサクソン研究者のキャラクターにマッチした体制を輸入すべきではない。国立大学教員に採用した教員の能力を信用し、安定した地位を与え、基盤的研究費を彼らにばらまくことが多様な基礎研究を開花させるに必須。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 22 研究支援に研究費を使えるように考える必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 23 研究者の定年制。研究者の頭は老化せず、体力のみが低下する。これを若手研究者の育成をしながらカバーする。米国流のアイデアが消失した段階で、研究費が取得出来なくなった状態で身を引く定年制の導入。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 24 大学教員の雑務を減少させ、研究に注力できる環境づくり及び研究資金を全体的に増やすことが必要と考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 25 基盤力の拡充、競争率が低いかつ長期的資金、5~10年で評価(500万/年程度の継続)。競争的資金①個別の優れた研究、②国家社会の要請する研究。この3本の柱のバランスを国としてとること(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 26 大学への基盤的研究資金の投入を強化すべきと考えている。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 私の研究チームをライバルと考えている欧州の大学の研究チームと比較すると、研究チームの規模と支援体制に大きな違いがある。規模的に大学の研究チームのみで競争力を維持するのは困難であり、産業界と連携することに力を注がざるを得ない。また、日々、研究以外の諸事に追われており、じつくり物事を考えることができる時間の確保は容易ではない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 27 若手研究者への研究資金潤沢化。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- ・基礎研究力の強化という場合、基礎研究がイノベーションにつながるような成果を求められているものとする。そのためには、基礎研究に取り組むと同時に、テーマに関連した産学連携(共同研究)にも同時に取り組むことによって研究の方向性を確かめることができ、ヒントも得られるのではないかと思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 29 研究資金確保のため、又その報告のために、膨大な資料等の提出が求められ、研究時間が減少している状況にある。過度な負担を軽減するとともに、研究資金を潤沢に措置することが重要であるとする。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 30 研究時間が不足、資金も直接経費、間接経費についても制約が多すぎる。各費目の執行についてあまりに縦割り、事務局も監査に過敏になっており、もう少し弾力的な実行を可能にするべきである。購入品目の分割支払いなど、結局寄付金がないとできない場合もあり、不正を行う一部の研究者はいるもの、もっと研究者に予算執行権限を与えるべきである。研究室でのクレジットカードの利用など、あとで監査は十分できると思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 31 複数年度にまたがる研究開発資金が少ない、博士研究員を含む若手研究者が将来に希望が持てない社会システムであること等に起因して数が少ない、リサーチアドミニストラータがいらない(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 32 なんとと言っても、研究資金、研究者数が少なすぎる。これでは、どんな良い成果がでて、すぐに海外の研究機関に連れてしまう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 33 資金の柔軟な活用(日本は成果・結果を求めるのではなく、予算執行の手続き面での妥当性や、形式的でカウントが容易な数のみで成果を判定する)、申請・執行・報告を支援する人材不足、これら総合的な影響によるイノベティブな研究活動時間の圧迫。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 34 イノベーション志向の低い大学に対する運営費交付金等の基盤経費や、所謂有力者やビッグネームの政治力で配分されがちなプロジェクト経費を削減して、配分が比較的公正な科研費を増額することが最も重要であるとする。また、海外と比べると、有能で夢と志に溢れる研究者がかなり少ないために、パワフルな大型プロジェクトを企画・運営する能力が劣る。優秀な若者は大企業でキャリアを作る道を選び、大学には残らないという現実は極めて深刻である。若手研究者の給与、待遇の改善、ならびに研究に専念できる研究資金とURA等の支援機能の充実化は喫緊の課題である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 35 現在の大学は、研究でも教育でも「アリバイ」作りとでもいうような作業の量が格段に増えている。本来の教育と研究に割ける時間が減っているといわざるを得ない。それが大学の研究の質の低下を招いている。また、どの分野が将来的に伸びるか、必要とされるかは、ほぼ誰も正しくは予測できないと思われるが、現実としてごく少数の分野にだけ資金を集中させ、自由な発想を妨げている。もう少しバランスの良い配分を考えるべきである。また、基盤産業にかかわる科学に関しては国との一体化した戦略が必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 36 基本的に国立大学の研究者の実質研究時間が相対的に会議などの時間にとられて少なくなっている。ここが研究に大きな問題であると考えられる。日本でプロジェクト研究を行う場合、学会協会の研究委員会には海外と比べて圧倒的に資金不足に陥る。研究資金を委員所属の大学の研究費用で賄いながら、研究を進めるが、圧倒的に海外との差がある。知的能力と努力だけで海外勢力と戦っているのが現状で、長い継続性は無理と推測される。民間からの委員も実務との兼務で、時間外の趣味の仕事として対応することが多く、日本ではかなり不利な研究状況と推測される。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 37 基礎研究力強化に必要なことは、「自由に発想できる時間の確保」と「ある程度の自由度の高い研究資金の確保」が、極めて重要と考えます。もともと基礎研究は、好奇心の発露なので、自由にさせておく、という観点も重要と考えます。妙に縛りのきつい資金や時間の浪費となる評価付けは、おそらく10年後の基礎研究力の低下となって、日本の基礎力を奪うことになると思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 38 研究時間はむしろ日本の方が長いぐらいだが、海外と比べてメリハリがない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 39 目標が同じである他機関とのグローバルな共同研究への取り組みが必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 40 独立法人化以降、明らかに、大学での事務手続きが煩雑になっている。それに伴う研究支援体制が十分でないために、研究資金の獲得、研究時間の確保がより難しくなってきた。また、大型資金を獲得してチームをつくっても、本当にその研究に必要なものに使用できない場合が多いため、想定外に大きく飛躍できそうなのに迅速な対応ができない。研究資金元の顔色を窺う大学の対応の問題もあるが、資金元の制度の問題があると考えられる。信頼できるプロジェクトリーダーへのみ資金提供し、柔軟な資金使途を認めるかわりに、成果に対する評価をより厳しくすればいいのではないか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 41 学生の学力低下を食い止める。本来の仕事でない事務仕事を、研究員や教員にやらせるのを減らす。競争ルールの明確化(上記の間3-2(3)に)、10程度の大学、および10~30程度の大学への重点配分が提案されていますが、これらは当該の研究型大学の全員任期制(教授は10年程度)とセットで運用しない限り、他の国には勝てません(中国、韓国、シンガポールなど)。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 42 日本の大学の理系の教員はあまりにも、研究・教育以外に時間がさかされている。時間にゆとりがない状況で革新的な発想が生まれる可能性はまったくないと考えられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 43 大学の多様性を促す一方、評価体制をきちんとする(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 44 研究設備や研究費等は欧米の研究室と比べ遜色はないと思われる。問題は、世界で誰も実施していない研究にチャレンジする研究者が少なくなってきたことにある。そのような異色の大学又は異色の研究者へ研究費等を支援するシステムが欲しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 45 大学の授業運営が管理型、あるいは画一的になりすぎてきた感がつよく、それらの影響もあって、研究に費やせる時間や体制が以前よりかなり厳しくなり、閉塞感が強い。とくに自分の所属の大学がそうなのかもしれないが、そうばかりともいえないようである。米国にしてもヨーロッパにしても、もう少し弾力的な運用で、効果をあげているように思われてならない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 46 研究支援者や若手教員のポストを増やし、研究の実働部隊となる人材を大学にプールしない限り、大学としての研究力の向上はあり得ない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 47 研究には思考している時間が最も重要であるにもかかわらず、研究時間の確保に大きな格差がある。関連して、研究開発資金の大きな格差に加え、研究に専念させる研究支援体制についても個人レベル、ラボレベル、チームレベルのいずれにおいても格差がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 48 最も遅れている点は研究支援者としての秘書と技術職員の能力の低さ(劣悪です)があげられます。競争的資金が増加し、その経理事務処理等の膨大で煩雑な業務が教員の負担増となって現れており、現場は疲弊しています。プロジェクトの資金で雇い上げる臨時雇用職員には世界に通用する研究支援は出来ません。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 49 旧帝大系大学にあらゆる面で研究費が投入されすぎている。多いところにはより多い研究資金が投じられており(高額研究資金の重複受給)、研究費を消化させるために機器の買い替えや物品を購入する実態もあり、国の基礎研究力支援体制が偏っている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 50 大学教員は教育・研究のみならず大学運営にも従事することが要求され、研究に従事できる絶対時間が極めて少なく、基礎研究力を阻害する最大の要因である。そのため、研究時間確保のための環境整備、体制整備が重要である。さらに日本人学生(ドクター、マスター)の基礎能力やモチベーションが大きく低下しており、高等教育と共に初等教育、中等教育の充実が望まれる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 51

- 52 人的資源、研究資金、支援体制、研究時間全てにおいて、劣っている。学生の教育と指導のために時間が、急増しているため、研究時間に関しては、急激に減少している。これ現状に対しては、研究と教育を分離する必要がある。現在の教員の評価方法(大学設置基準など)を変更すべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 53 大学教員に係る研究時間の確保と基礎研究の継承者を築くための、学生・院生および大学入学前の生徒の興味を引く取り組みに対する評価。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 54 ビアレビューによる審査は多くの時間を掛けて、丁寧に研究課題が選出され、合理性を備えているかもしれないが、「極端に野心的テーマが選ばれにくい」という欠点があるように思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 55 昔から云われていることであるが、論文の引用回数は、流行の分野を追っかけて論文を書いていけば増える。ポストドクを何十人も置いて潤沢な資金で研究すれば、それなりの研究のアクティビティは生まれる。もし、「大学の基礎研究力」を「ビッグラボ」の数や質で判断するならば、研究内容・分野を特化することが近道で、直近の成果で評価すれば良い。ただ、「基礎研究」には生態系と同じでバリエーションが重要である。多様なアイデアを持つ研究者がいろいろ居ることが大事。そういった研究者を養成できる教育体制まで含めて、「大学の基礎研究力」だと考えている。日本のサッカーがワールドカップやオリンピックで活躍できるまでになったのは、Jリーグの成功と、それによる裾野の広がり(サッカー少年の増加)だと言われている。この、裾野の広がりを大学にも、初等・中等教育にも広げていくことが、本来の意味の急務であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 56 大学独自に実施する競争的研究資金の補助率を増やして欲しい。基礎研究は実用化研究よりポジションが曖昧であるが、未来の人材育成には不可欠な投資である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 57 研究力評価の担当委員の人選を変革する。ライバルとなる大学等：ハーバード大、JHP大、仏IRCADすべてが人材、施設、待遇で圧倒的に優位である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 58 予算配分は、できるだけ多数の研究者に少額の予算を配分すべきである。少額を大切に使用するからである。インパクト係数の高い論文を評価すべきでない。実用化できたという評価が重要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 59 大学において、優秀な研究者ほど研究以外の仕事に集中する。海外の研究チームにおいては、そのような研究以外の仕事を極力回さない工夫と支援がなされている場合が多く、よって、研究に専念できる物理的な時間と余裕を与えている。外部の競争的資金を獲得すればするほど、研究以外の仕事が増えるジレンマがある。研究チームができるだけ研究に専念できる支援体制の質的な向上が急務であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 60 研究費を集中させよという議論があるが、あまりに高額で管理者がいない場合は問題が起きやすい。本当に必要な研究費が多様な研究に配分されない一方、無駄な研究費の使い方が目立つことが現状と考える。また、研究費を全くとって来れない研究者にまで研究費をばらまく必要はない。それと過度な集中は区別すべきと考える。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 61 評価システムが異なる。研究領域における研究者の構成。私の分野では実務家教員が多く、研究をマネジメントおよび実施する能力のある研究者がほとんど存在しない。一方、海外の有才ビジネススクールでは実務家教員を一定比率以上にしなければならないという制約が存在せず、真に研究・教育力のある教員以外に淘汰されるシステムとなっている点が大きく違う。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 62 学外との連携を可能とするために兼業禁止を解除する(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 63 研究者の評価をより質を重視(①基礎研究の質：例えばインパクトファクターの高い論文と②社会貢献の質：例えば特許出願やライセンス)して行い、併せてそれに対するインセンティブ(給与・処遇等)を高める。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 64 大学研究者の研究時間を確保することが第一であるが、基礎研究力という観点で言えば自由な発想で研究に取り組める運営費交付金などの拡充が必要であると考える。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 65 法人化以降大学教員の果たすべき役割が不明瞭になっている。全てを求められているので、研究時間の確保が困難になっている。また、研究補助員を確保する仕組みが乏しく、かつ研究補助員の身分保障、社会的地位向上が成されている。基礎研究を強化する上で、全てがネガティブに働いていると思う。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 66 臨床業務、教育業務にくわえ、事務的な業務への対応も必要となり研究時間の割合が不足している。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 67 採択される課題も旧帝大や一部の大学に偏っている感が否めない。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 68 国による研究プロジェクトへの若手研究者の登用や、短期的な研究成果を求めない人材育成的観点からの補助事業の推進等(大学、その他、男性)
- 69 ①研究支援体制の強化(技術的及び事務的側面)。海外では研究支援体制がしっかりしていて、裁量権限も多い。特に米国では研究に必要な技術的サービスを提供するテクニシャンの体制が整備されており、研究者が研究に専念でき、その分研究成果があげられやすいともいえる。日本は支援体制が手薄で裁量権限も少ない。②大型研究資金の公募ではほとんどが理系のイメージで作られているため、「科学技術推進」には必ず哲学・社会学・文学の知見が必要で、文系科目の支援を伴うという見識を政府に持ってもらいたい。③博士課程大学院生の数を増やす。④インパクトの高い論文を増やすことを目的化することに、どれほどの意味があるのかを検討すべき。論文のインパクトなどの外部的な指標によらず、自ら学術的には社会の動向を見据えて新たな研究分野を拓く力を養うような方策を考えることが、真の意味での戦略の構築につながる。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 70 1. 論文数の減少は、企業の研究所からの論文数が激減。2. インパクトの大きい論文を出すには、十分な研究支援体制を整備して、十分な研究専念時間を担保する。評価は最少にして「雑用」を大きく減らす。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 71 研究のためには 教育が不可欠であり、教育の視点を抜いたアンケートには疑問を感じる(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 72 大学教員が研究に割ける時間が明らかに減少しているように思う。その理由は教員数の削減で授業負担や大学のマネジメントへ割かれる時間が増えているからである。さらに、日本は例えば経理に対する管理などが諸外国に比べ厳しすぎる。事務部門の教員へのサポートがあまりない状況では、細かいことに神経を割かれる事も多い。この辺で、あまり細かいことは気にしない、研究第一のマネジメントを実現する必要がある。国、大学は事を起こさないマネジメントではなく、研究成果が一番になるマネジメントを本気で考えているのか疑問に思うことがある。また、人員削減も停止すべきである。よく18歳人口が減少しているから人員削減が当たり前のような議論があるが、高校卒業した日本人学生に英語の講義を聴く力はなく、一方で国際化、留学生に力を入れなければいけない状況では英語授業を増やさざるを得ない状況がある。これらを総合すると授業のコマ数は決して減少していない。この辺の事情も大学教員の定数を考える際には十分考慮すべきである。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 73 研究支援体制が外国と比べて非常に劣っており、その結果研究者の時間が有効に使われていない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 74 ・過大な偏重予算配分は、その恩恵にあずかれない多くの研究者の研究意欲を阻害し、結果として、国全体の研究レベルが低下する。ある意味での研究の民主主義を守る必要がある。・海外の研究チームと比較したとき、日本では人件費に要する資金をあまり必要としないので、より有効に設備導入や研究開発に予算を使うことができる。その反面、共通研究設備やセンター体制が少ないため、装置維持が研究室レベルになってしまい、担当者不足や運転経費負担が大きくなる傾向がある。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 75 基礎研究力をなくさせているのは、定員削減の結果、大学教員の時間的な余裕がなくなってしまうことが最大の原因と思われます。研究資金を得るための書類の作成などにも全体として膨大な時間が使われているのは無駄ではないかと思えます。基礎研究は、なくなれば全体が崩れているのもであると思いますが、基礎研究から必ず結果が出るということは無理なこと。何度も失敗している研究者にだけ、成功のチャンスがくるとい性質のものであることを共通理解してほしいと思えます。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

- 76 高度成長時(1960年代)の国立大学は輝いていた。教員も学生定員も倍増し、勢いがあった。その結果、1990年頃世界のトップに立った。しかし、90年代から、英国のサッチャーの行政改革を真似て、予算縮小、大学のランク付、地方大への予算カット、定員削減、運営費交付金のカット、その結果、大学から活力が失われ、大学の製品である「教育(学生)」の質も低下、トップ争いから脱落。徹底的なインフラ整備(運営費交付金の毎年2%増)を行うべきであり、その効果が出てくるのは20年後である。将来への基盤投資が必要。基礎研究の徹底的な深掘りによってこそ、イノベーションが創出されるからである。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 77 長期的視点で継続的に支援すべき研究課題への対応が難しくなっている。競争的資金は年数制限がある上に、類似課題での継続採択は敬遠されがちである。カテゴリーを分けるか、個人によらず組織で受ける競争的資金制度が必要であろう。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 78 研究チームで博士研究員や研究支援者を雇用できるかどうか、突出した研究を進められるかどうかの分かれ目である。その点で、欧米の競争相手のラボは以前からポストドクを雇用し、継続的に研究の発展を図っているが、日本では、競争的資金は短期であり、場合によっては1年でステージゲートを迎えることから、制度としてポストドク雇用を阻害している面があり、人件費を捻出できる規模の科研費が拡充される必要があると考える。研究費申請には膨大な時間と労力を研究者本人が費やしており、サポート体制は無いに等しいのが現状である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 79 まず、大学教員職の魅力を上げることが最も重要だと思う。現在大学教員職が狭き門になっているのは、残念ながらトップクラスの人材の争いではなく、その次のレベルの争いになっていからであり、優秀な人材が企業などに流れている。大手国立大学の教授・准教授でも国際的な研究能力を備えていない人物が少なからず存在する。したがって、上記のランキングが上がらないのも当然である。ランキングが良かった十年前でも、大学教員の能力は今と大体同じであると考えてよいが、当時、日本の大学の研究環境が先進国のなかでもトップクラスであり、そのレベルの国が少なかったから、ランキングが上がった訳で、人材が特に優秀であった訳ではないと思う。米国やイギリス、ドイツと同じレベルの教員を日本の大学に招聘するためには、外国人の任用は勿論であるが、優秀な日本人を大学に残さなければならない。優秀な研究者が増えたと国際的研究成果も数多く挙がるので、研究資金はおのずと増額されることになると思うが、人材を招聘するためには、研究資金以外の要素が必要であろう。日本人を大学につなぎとめるためには、研究教育に集中できる環境を作ることが重要であり、給与や研究費は現状の2、3割増しで充分であろう。また外国人の招聘も高レベル人材を集めるためには重要である。大学教員になるためには英語ができればよく、日本語ができなくてもまったく不自由しないという環境を迅速に作ることである。幸い、大学の若い事務員や学生は十年前にくらべて英語能力が高いが、高齢の教員・事務員の英語能力は低いことが多い。既存の人材のレベルアップを図るのではなく、新しい組織で英語化を実現することを考えるべきである。授業やセミナーよりも、事務手続き、会議資料作成、安全管理などが英語化を妨げている。これら対策には大幅な事務組織の改革が必要になると思われるが、直ぐにやらなければ手遅れになる。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 80 学生・大学院生の学力や意欲の低下が著しい。一方で、教員の教育力も低下している。大学レベルの基礎教育の専門家が大学内にもっといても良い。高校レベルの数学が分からないために、途中で履修放棄をするような学生がいる。その意味では、大学入試も問題だろう。結局、レベルの低い学生が雰囲気悪くしている。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 81 若者が博士課程を卒業後に大学等で研究者としての常勤ポストを用意すること。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 82 日本の研究者と海外の研究者との違いは、研究時間の確保のむずかしさがある。日本では、組織の維持に關係するマネジメントにかける時間が多い。また、業績を上げても、サラリーに反映されないということが、米国、欧州、中国とは異なる。清貧に甘んじる時代は過ぎており、このままでは他の分野との差が大きくなる一方で、世代交代を考えた際に研究者の人口減につながりかねない状況である。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 83 海外の研究チームとの比較については構造論的な問題も含めため、同様な解決法はワークしない。資金が増えれば、研究、アウトプットの質が向上する確率が上がる。産学の連携による教育、研究機会の整備を強化することで、質の高いヒューマンリソースの確保を徹底する。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 84 研究時間の拡充が一番の優先事項だと思う。欧米の一流大学に比べて日本の大学は、細切れではない、まとまった研究時間が確保が難しい状況にある。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 85 研究開発資金や支援体制に差が、労力をかけることで埋まらないくらいに大きくなってきている。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 86 人員数をとにかく増やす必要があると考えます。海外のライバルたちは、圧倒的に多数の研究者、圧倒的に多数の研究支援者がいます。結局のところ、人員不足のために研究以外のことに割く時間が増えているのだと思います。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 87 採択数は維持しながら、研究支援者(技術補佐員)を雇用できるように科研費のベースを基礎Bレベルまでに引き上げる。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 88 研究者の研究時間の確保に大きな違いがある。日本の国立大学ではサバティカル制度が有名無実となっている。海外の大学教員でサバティカル制度を利用していない人は聞いた事がない。研究に集中できるサバティカル期間は、基礎研究力を強める上で非常に重要だと思う。また、サバティカルは、滞在先の機関や国において、その研究者の研究の影響(この影響力が、被引用件数の増大につながる)を広げ、更に、本人のみならず、共同研究者とならう若手研究者の流動性を引き起こす。実質的に利用できるようなサバティカル制度を確立することは、基礎研究力の更なる向上と世界的な研究の影響力の効果的な伝搬に貢献することと思う。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 89 例えば、ヨーロッパのグループと比較すると、日本では研究を支援して下さる技術職員の数が圧倒的に少ない。ポストドクが増えすぎている今、このような技術職員の方を正規雇用して、大学全体、研究機関全体をバックアップしてもらえよう体制を構築するべきだと思う。また最近の日本では、海外にポストドクとして出る人数が中国や韓国などアジア諸国に比べて少なくなっている。このような点が、近年の中国や韓国のグループがインパクトファクターの高い雑誌に出ている割合が大きくなっている要因だと考える。日本では、ポストドクとして海外に出ている人がパーマメント職を得る時に、優遇されていない。たとえ、ポストドクとして結果が海外で残せていなくても、そのような経験をした人物を評価すべきだし、結果を残している研究者はなおさら評価をするべきではないかと思う。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 90 総職務時間における研究時間の割合が低く、研究時間が不足している。研究時間の確保を迅速に行う必要がある。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 91 予算配分については1課題あたりの配分を減らして課題数を増やすことがよいと思います。そして、単発の課題同士が連携して、お互いに融通し合って研究を進めることができるような運用が望ましいと思います。大学の研究組織としてはポストドクのポストばかりが増えて中長期的な将来が見込めないために、学生が研究者への道を選択せずに、結果として人材不足が深刻になっています。民間が省庁からの予算配分を受ける道を広げ、そういう分野での若い研究者の活躍の場を増やすことにより、大学をはじめとする研究機関の人材確保を図ることは、研究チームの構成や支援体制にとっても有効な手段の一つではないかと考えます。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 92 基礎研究力は人材の数と分野の豊富さにより決まるので、出来るだけ多くの研究者を維持することが必要だと思います。研究力を強化するためには最新大型機器、文献等のデータ、実験補助者のようなマンパワーが必要に応じて利用できる環境が重要であると思います。これら2点はいくつかの大学や研究所が協力して融通しやすい仕組みを作れば確立できそうに思えます。資金に関しては最低金額を補償することで成果の乏しい研究者が1つの課題だけには取り組める環境を保証し、そこで実績を積みあげれば指数的に研究資金が手に入る仕組みと弱小研究者から研究を横取りするなどの不正を防止する策が整備されれば効果的に研究の推進を刺激できるのではないのでしょうか。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 93 研究をサポートする人数が足りていない。テクニシャンを常に雇えるような資金が必要。大学院生が基礎研究に打ち込めるように、奨学金(返還が不要のもの)をもっと増やすべき。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)

- 94 大学では海外の研究者に笑われるほどの大量の書類提出が義務付けられている。それ以外にもおそらく価値のない委員会や、購入物品の立会い、実験室の安全性の確認、近年では電気使用量の調査やアンケートなど、目的のよくわからない仕事に莫大な研究時間が費やされている。それらによって貴重な研究時間が費やされている現状を鑑みて基礎研究力の強化など可能とは到底思えない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 95 機器メンテナンス,消耗品調達などを担当する部署を置くなど,分業体制を確立する必要があると思う。海外で,博士課程学生,ポスドクが中心となって教員と研究を進めている体制を見たことがある。そこでは修士課程学生は半年間しか研究室に滞在しないため,教員はより研究活動に専念できている。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 96 研究開発資金の規模が大きく異なっていると考えます。研究時間の確保に直結いたしますが,会議に代表されるイベント開催に対する支援体制の強化は必要であると考えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 「大学の基礎研究力を強化,特にインパクトの高い論文を増やす」ことを目的化することに危惧を感じます。論文のインパクトにかかわらず,独自の発想や考え方に基づいて,真に重要と思われる研究分野を強化するとともに,近い将来に必要なと思われる分野の育成や多様性の確保などとバランスをとることを考えるべきではないでしょうか。なお,海外のチームとの比較でいえば,支援体制と研究時間の確保の面で圧倒的な差があると思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 人的資源以外にない。研究は人が行うものであり,お金が有っても良い論文を書けるとは言えない。研究費獲得のため,競争させることは必要である。しかし,採択率を上げるべきである。申請された課題の優劣が,的確に判定されているとは到底思えない。集中投資は,必要である。見定める力が不可欠であり,選定する専門家を雇うべきである。専門家をたとえば大学の教員に求める場合,それなりの報酬を与え,公的(公平)に勤めるよう,宣誓書を提出させるべきであろう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 国立大学教員の給与レベルを米国並みに引き上げること(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 国際的共同研究を増やす。外国では,大学を越えた共同研究の機会が圧倒的に多い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 基盤的研究経費を増やすことにより,基礎研究を強化できると考えられる。海外の研究チームとの違いとして,海外では支援体制が充実しており,結果的に研究時間の確保に大きな差が出てきている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 基礎研究に関しては,種を多くまかななければならないので,大型の研究より小口の研究を増やすか,大型の研究の中で小口の研究に配分する金額を増やすようにすることが必要。現在の科研費の特定領域で公募型の割合を増やすことも必要かもしれないが,その場合に,領域全体を見渡すことのできるリーダーの権限が必要。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 海外(米国)の大学との大きな違いを感じるのには,研究支援体制。具体的には,研究者の発想・着想を実験装置として実現する技術者(技官)の教。我が国の大学の場合,研究者が自ら設計図に落とし込み手取りするか,競争的資金獲得による外注が必要なため,不利な中での競争を強いられている。例えば科研費における萌芽研究が対象とするような萌芽研究は,競争的資金ではなく,基盤的経費と基盤的研究環境で行えるような資金の再配分が必要。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 教育研究以外の業務が多すぎる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 大学毎に役割を明確に分けるべきだと考えている。全国における教育水準を向上させる役割を担う「教育重点大学」と最先端の研究活動を通じた教育を重視する「研究重点大学」をきちんと定義し,教員の評価基準や教育・研究資金の配分に反映させなくてはならないと考えている。教員や研究者の平均年齢が上がっていることが,国際競争力が落ちてきている原因の一つであると思う。大学教員の定年をもう一度60歳に戻し,研究の一線から退いた方には退職頂き,若くて元気な人材をどんどんと採用して行くべきである。また,基盤となる研究費はしっかりと確保し,競争的資金獲得のための申請書書きや各種業績評価や進捗報告書の執筆,研究室管理のための書類書きなどの作業を低減するように強く望みたい。大学の事務の機能は非常に弱く,必要以上に教員に事務的業務が振られているし,改善意識も低い。事務作業を民間に委託するといった劇薬の投入にも期待したい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 研究活動や国際連携等に対する評価制度の確立(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 大学の基礎研究力に関連する要素の一つとして,高等学校までの教育制度の影響が挙げられる。知的能力向上と実践能力向上には,長期的なパースペクティブを構築するとともに,初等・中等教育との連携の中で大学の基礎研究力養成を位置付ける必要があると考える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 頑張っても評価されない,というのが一番かもしれない。高校への出前講座や大学を訪問する学生の対応,県や市での専門的な相談員,学会関係の委員など,一部の職員に集中しがちである。研究室のスタッフが少ないため,自分が現場を離れると研究が進まない。研究開発資金はあっても,ポスドクの数も少なく,人の流動性も低い。大きなチーム構成はなかなか作れない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 109 日本の大学の研究者は,研究に専念できる時間が海外に比べて非常に少ないと思います。また,独立准教授研究室などは,スタッフを雇えないため,研究室をたった一人で管理するマネジメントに忙殺されています。各研究室に助教または,技術補佐員を配置できるようになれば,大学の基礎研究力は格段に向上すると思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 110 雑多な仕事が多すぎて,研究時間がほぼ確保できず,研究を進められなかったり,論文を書けなかったりする。研究時間が確保できないのに,研究力強化と言われても,そもそもできないことをやれと言われてるようにしか感じない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 まず,基礎研究力とは課題の設定・解決能力であると考えます。その基礎になっているのは文献収集能力が重要であると考えます。また,世界で自分の研究をアピールできるだけの語学力の強化も必要であると考えます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 研究時間の確保,研究職を魅力的にする事による優秀な人材の確保が急務であると考えている。現在,合理化の名の下,本来の業務とは考え難い雑務が増加している。それに加え,一方的な給与の削減等,研究職の魅力が削ぐものが目に付く。これらは,優秀な人材の確保を妨げる最大の要因であると考えている。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 日本の大学は,研究と授業以外にも教員がしなければならないが多すぎる。研究に十分な時間を充てることができない。学内のいろいろな委員を教員がするのはなく,専門の職員を雇ってほしい。大学教員の仕事は本来,教育と研究であるはずなのにそれ以外の雑用のな仕事が多すぎる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 競争的研究費から基盤的研究費への移行が重要。現状は競争的研究費の比率が高く,教年おきに獲得が必要で,安定した継続研究が困難になるため。また,競争的資金の比率が高いと,研究費が取りやすい研究課題ばかりが申請されることとなり,自由な発想に基づく研究の機会が減少することとな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)
- 115 もっとも優先的に実施すべきことは研究時間を十分に確保するため教職員を増やすこと。研究あるいは教育以外にとられる時間が多すぎる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 116 研究時間は極端に少ない。基礎研究は長い年月がかかるという一つ,その組織に四半期ごとに報告書を出させることが最も問題のはあきらから。研究成果は日々の継続的な努力から結果が得られることは明白であるため,2000年の結果はそれ以前の取り組みが良く2011年の結果はそれ以後の取り組みが悪かったことを明確にしている。この時点で何がおこったかを考えればだいたい結論はでる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 117 機関を対象とした競争的資金(グローバルCOE, WPIなど)は必ずしも目的・目標を共有できず,費用対効果が小さいのでは?公募内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金は強化すべきと思うが,研究課題における省庁間の整理がついていない。文科に限っても,JSPSとJSTで整理がついていない。ボトムアップとトップダウンと選考方法が異なっても,結果として,同じ課題,同じ研究グループに集中する傾向にある。国家として専任POの強化を図るべき。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 中国では、ごく一部の有力教授のもとに多数のスタッフと学生が集まり巨大な研究グループを作っている。もちろん研究資金が集中しているからである。そのような総力戦では、日本が同じ研究テーマで戦っても勝ち目が無い。先端分野の国際競争に勝つためには日本にも同様の仕組みが必要だが、制度上簡単ではない。一方、日本では運営費交付金等の基盤的経費が乏しく、若手研究者等のポストも減りすぎている。そのため外部資金を断たれた研究者は研究を中断せざるをえない。基礎研究の多様性を確保しつつ、先端分野での集中的な投資もしてゆくには、やはり国全体の科学技術予算の底上げが必要である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 国立大学間の基盤的研究経費の格差を無くすべきである。さもないと、教員、特に若手教員の移動は阻害されて活性化しない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 独法化以降、研究・教育以外の事務に必要な時間がかなり増大しており、研究者の活動を制約している。評価に関する書類作成、経理事務、安全衛生などに関する労務を減らす工夫が必要である。評価が逆に研究・教育活動を制約する要因となっている。制度の見直しの他、基盤経費で雇用する事務支援者を増やすことが必要である。非常勤職員雇用年限に関する労働基準法改正も大学の運営に多大な影響を及ぼす。優秀な若手研究者や支援者を雇用する機会を減らすことにつながっている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 研究チームのリーダーが研究に専念できる環境を整えるべきである。研究チームのリーダーが大学の運営に関わる雑用にも追われる日々を送っているようでは、大学の基礎研究力強化は望めない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 教員を研究専門と教育専門教員にわけ、研究代表者が研究に専念できるよう専門員を柔軟に雇用できる体制をつくる(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 122 大学では、研究に割ける時間が限られているため、研究室や大学に技術職員・支援員の配置が必要であると考えている。能力やアイデアがあっても、十分な時間が割けないのが現状であり、研究活動に集中できる環境を整備することが先決と考える。アメリカで研究活動が活発な研究室のPI(研究室の代表者)は、一日中、研究のことを考えながら研究活動に専念できる環境にある。大学では、人材を削減する動きが出ているが、そのことが研究活動をより制限することに繋がっているため、技術職員や研究支援員の雇用をサポートする体制も整えていただきたい。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 123 例えば米国国立衛生研究所と比較すると、様々な分業がなされており、研究者が研究に専念できる環境にある。大学院大学となっても、学部学生も大学院生教育も同時に行なわなければならない。基礎研究力を上げる為には大学院に特化した機関も必要ではないか。トランスレーショナルな視点を見ると、臨床と研究の融合は必要であり、そこに教育として高度専門人のための教育に特化できると、分業がうまくかもしれない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 124 COEやWPIなど特定の大学に特定の研究を集中させることは反対である。例えば、大阪大学に免疫WPIを設立し研究者を集中させることで、国内他大学の免疫研究の競争力はなくなってしまった。大阪大学以外の若手研究者は免疫学分野では将来を悲観しており、基礎研究力の強化には全くつながっていない。生活などの事情があつて大阪大学に行けない若手は、将来をあきらめざるを得ない。少なくとも、旧帝大にはすべての分野で国内一流の研究ができるよう整備して国内の各大学で切磋琢磨する環境を作るべきである。研究面で、地理的に不利な状況を作るべきではない。海外に目を向けるより、まずは国内で基礎研究の全体的な底上げが必要である。基礎研究は何が成功するかわからない。わからないなら特定の研究者に集中的に予算配分している現状は理解できない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 研究開発資金については、1研究室が使える程度のまとまった額(3000万円~一億円/年)クラスのを増やし、少額のを減らして審査や管理に掛かる時間やコストを減らすのが良いと考える。逆にそれ以上大きな研究資金は、運用効率が悪いのではないかと考える。また、共同利用施設とその運用に関わる人件費を補助するような仕組みを促進すると、小さな研究室が独創的な研究を行いやすくなるのではないかと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 126 優秀なポスドク研究者の待遇を改善し、海外からの応募者を増やす。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 127 ある程度の規模の研究費を5年程度の長期間、支給することが必要。その場合、事後評価を次の研究費獲得・継続に反映される制度が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 海外の研究チームを比較して、我々は研究費が少なく、研究スタッフも少ない。上述のアンケートにある競争的研究費用よりも、大学に配分する運営費交付金を増やすことの方が、研究基盤のレベル向上には重要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 若い大学院生の多くは、科学研究にあこがれて大学の研究室にやってくるが、大学院生活のなかで先行きに不安を感じ(就職、生活 etc.) 基礎研究を諦めて、企業等への就職を選択する。ある程度雇用の見通しがたち、若手が生き生きとがんばれる環境が研究の進展を推進させると思います。科研費の理念が「研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクト」というものが研究者の仕事の理想だと思います。その意味で科研費が、額は小さくとも多くの研究者に行き渡れば、基礎研究が活性化すると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 有望な研究に対しては、研究開発資金や支援体制をより充実させるべきであるとする。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 学生時代の経済的支援不足とその後のインセンティブの不足が、若い研究者を基礎研究に引き留められない最大の原因だと思う。従って、奨学金制度の充実・給与体系の整備が急務であろう。その際の財源がないことが現在のボルトネックなので、競争的グラントから研究者が一部給与を適正に引き当てることのできるように制度設計をし直すべきではないか。また、所属機関に対する間接経費も米国の州立大学なみにせめて60%程度まで上げてよいのではないだろうか。間接経費30%(日本)と60%~100%(欧米)の間の格差を研究者が実質的に自助努力で補っていく(研究時間を削って、事務作業に充てる)のは、もはや限界に近い。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 研究に費やすことのできる時間をより多く確保できるようにする。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 研究の主体が学生であり、研究に費やせる時間が短い。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 研究費は過度の集中は避けるべきであり、また長期にわたり安定した予算が必要であることから基盤的経費による研究資金を拡充することが必要と考えられる。また競争的資金の採択に関しては採択方法をもっと透明性を高くするなどの改善をする必要がある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 研究資金の使い切り制度を廃止する、あるいは運用可能期間を延長する。たとえば3年の研究計画であっても6年で使い切れればいいというような柔軟性を持たせる。そうすれば最も効率よく研究費使途の無駄をなくし、研究チームに必要な人材の長期雇用も確保される。基金化はよいことのみであったがさらに上記のような形で研究資金運用の柔軟性を求めたい。海外と比較するのはあまり意味がない。海外とはすべての状況が異なりすぎる。我が国にあったもつとも効率のよい研究体制を作ることが重要と考える。論文数、引用件数等は業績の良しあしとはあまり関係ない。我が国の研究者の論文の質が10年前から低下したとは思わない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 公的資金を用いた、広く浅い研究領域への支援および支援期間の延長(5~7年間)(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 大学教員が研究に専念できる時間の確保が必要である。そのためには、研究支援者を継続して雇用できる状態とすることが必要である。それにより、優秀な人材の確保が可能になり、それにより、研究者が研究そのものに集中できる時間が確保でき、質の高い研究の達成に結びついていくと考えられる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 138 米国の研究チームでは、理学博士や工学博士等の歯科医師以外の人材が歯学研究に従事している一方、我が国の歯学研究を担っている人材のほとんどが歯科医師であることから、歯学修士課程の創設とその卒業生のキャリアパスを用意できればさらに幅広い能力を有する人材が確保できると考える。大学病院臨床系教員の業務が臨床、教育、研究、病院運営に関する委員会業務などと過重であり、新しい発想の研究に取り組むことが困難となっているのが現状である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 139 各大学における国策に左右されない一貫したポリシーの維持が第一であろう。アカデミーとしての立ち位置として研究機関としての大学の自治を認めるべきと考える。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 140

- 141 研究支援者の数、研究時間の確保が不十分なのは否めない。ただ、世界から優秀な博士研究員を確保できる米国・英国と比べて言語や文化的なハンディを負っていることを加味すれば、国内の院生に頼っている日本はむしろよく頑張っていると思う。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 142 事務的業務を軽減し、より多くの研究時間を確保できるようにすべき。論文のcorrespondenceについて、明確な基準あるいは教育が必要。ただ、肩書が「教授」というだけで、「単独correspondence」というのは世界的に見ても明らかにおかしい。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 143 研究支援のスタッフがもう少し増えれば、研究時間がより多く確保されると思います。また、海外と比較して、圧倒的に異なるのは、研究資材を購入する金額の違いです。同じ、研究試薬を購入する際も、日本では、海外の2倍以上の金額がかかります。日本で購入する際は、海外メーカーが指定する国内代理店を経由することがほとんどで、この際、相当のマージンがかかっているようです。通関手続きにかかるお金や関税もかかっているのか、詳細はわかりませんが、研究資材などに関しては、購入資金を下げられる仕組みがあれば、現在の資金でも効率よく研究できるものと考えられます。もちろん、中間業者なども面倒な通関手続きを代行してくれるので、必要であれば、その業界の雇用を創出するという意味で重要だとは思いますが。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 144 研究支援体制を充実させ研究者の研究時間を多くする。流行の分野以外にも研究費を配分する。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 145 【1. 研究チームの規模や構成】 オランダフードバレーは食品王国オランダの復興を目標として1997年に設立された。その中核を担う Wageningen University & Research Center (UR) は、オランダ唯一の農業大学 (Wageningen University) とオランダ農業省農業研究所 (DLO) が合併、農業省管轄の種々の研究機関を統廃合して、1998年に設立されている。大学の中には、講義が主体の教授と講義を持たずに商品開発やイノベーションに専念する教授が混在している。オランダフードバレーは、ヘルスイノベーションにまでは至っていないが、食品生産、加工、調理法において数々のイノベーションを生み出しており、また、発明による収入、雇用者数とも急速に増加している。成功している理由はプロジェクトにある。複数企業と学で構成されるプロジェクトは、目的およびロードマップを明確にし、構成メンバーの力をフルに活用して研究開発が進められている。プロジェクトの形成と運営に携わるプロジェクトマネージャーの質は極めて高く、社会や企業のニーズと研究者の能力を常に把握して、適切なプロジェクトの形成と運営を行っている。大学改革は大学だけの改革では意味がない。オランダフードバレーを参考に産官学が一体となった改革の必要性を痛切に感じている。【2. 研究開発資金】 上記プロジェクトの研究開発資金は、プロジェクトごとに参加企業グループが半分、政府が半分負担している。これにより、成功確率が高いプロジェクトへの重点配分が可能になるだけでなく、企業も出資しているだけに成功を勝ち取るための企業側の意識も高い。いわゆるマッチングファンドであるが、この手法はアイルランドでも同様であり、商品開発およびイノベーションに関する研究開発資金はこの手法が望ましい。【3. 支援体制】 Wageningen UR では、Business Development (産学連携本部に相当) が主体となつてプロジェクトの形成および運営を担っており、この出身者は食品企業や食品関連企業の経験者が多い。市場性を十分考慮したプロジェクトが形成できているのは、この部門の貢献が大である。また、政府と地方自治体が等分出資する oost nv や Food Valley Organization も発明や技術の国内外移転を担当しており、フードバレー全体で支援する体制が確立されている。国内に目を転じると、縦割り社会が現在も続いており、拠点中心の産学官の連携と融合への革新が不可欠である。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 146 資金的、人的、時間的に研究しやすい環境を創ることが基本。それを行うことのできる研究者の選択も大切。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 147 先ず基本として、全ての分野の基礎研究者数をきちんと確保して、最小限の研究費配分に努めること。その上で必要な分野に重点的に資源配分することが大切。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 148 日本の理系研究では、サポートの技術職員の数が欧米に比べて圧倒的に少ない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 149 過度の教員任期制を廃止し、安定した研究環境の保障(むしろ給与金額よりも重要)。研究費のデュアルサポート制の徹底。基盤経費の最低額保障。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 150 若手研究者に安定した雇用を十分に確保すること(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 151 基礎研究の成果を実用化に結び付けるために、橋渡し研究を充実させる必要がありますが、現時点においては必ずしもこの橋渡し研究が十分に活用されていないところがあると考えられます。従って、どうしても基礎研究への力点が疎かになっています。これら橋渡し研究を充実させることで、大学における基礎研究を充実させることが可能であると考えます。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 152 研究に専念する時間の確保。その環境づくりに必要な研究補助人材の育成、費用面での措置(間接経費、オーバーヘッドの増額)。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 153 研究には思考している時間が最も重要であるにもかかわらず、研究時間の確保に大きな格差がある。関連して、研究開発資金の大きな格差に加え、研究に専念させる研究支援体制についても個人レベル、ラボレベル、チームレベルのいずれにおいても格差がある。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 154 最近では、評価に重点が置かれているため、十分に時間をかけて研究し難い傾向にあり、特に基礎研究に与える影響は大きいので、研究成果を短期的に評価するものと長期的に評価するものとを分けて行うことが望ましいと考えます。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 155 ・ビジネス展開でもサポート・優秀な人材を集めるためのしくみ(例:企業からの出向やベンチャーでのリスク軽減)(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 156 iPS 細胞研究等の重点課題への研究費拡充もさることながら、従来行われてきた基礎研究に対する研究資金比率及び採択率の確保が期待される。ある程度研究分野の裾野を広げておき、自由な発想による研究の芽の育成を継続しなければ、iPS 細胞樹立のような大きな成果は生まれないと考えられる。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 157 3-2(3)の質問「競争的資金の配分の大学間バランスについて」は、プロジェクトの目的、理念、求められる成果、社会への貢献によって大きく変化させるものだと思うので、「5」にした。何を推進するかが重要であって、配分比率だけで決めるものではないと思う。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 158 特殊な分野を除き、基礎科学にかかる研究費用はそれほど高額ではない。恐らく年間1000万円もあれば十分であろう。また単発的な支援よりも、額は少なくとも5年以上の継続的な支援が重要である。研究チームの体制としては技術職員等が圧倒的に不足している。研究に専念できる時間の確保も重要である。大学の基本は教育と研究であるが、この二つを分離すること真剣に考えて良いと思う。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 159 海外研究チームは成果をすぐに産学連携に結び付けている。企業との共同研究で、企業側が行うべき研究を大学で行うことが多くなったと感じている。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 160 まず言えることは、現在の状況として、旧帝大やトップの私大に研究開発資金が集中しすぎる点である。地方大学にも良いアイデアを持つ優秀な研究者が多にいるが、僅かな運営交付金にしか頼る事ができず、海外のライバル研究チームに遅れを取ってしまっている。さらに、日本の大学の教員は教育・研究以外の雑用が多く、そのために時間を多く削られ、研究の進捗が妨げられている。この点も大学の基礎研究力を強化するために優先的に改善すべきと考える。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 161 基盤的な資金と常勤職員の充実を実施すべき(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 162 最近では大学においても様々な雑務が増えてきており、研究のために時間を有効に使えなくなっている。リーディング大学院やGCOEなどの政策誘導型の資金に大学が積極的に応募することが、現場の研究の時間と集中を阻害することにもなっている。基本的には競争的資金の拡充と結果としての間接経費の拡充が行われれば、研究の進展と大学の自主的な運営の取り組みが両立することになり、政策誘導型のプログラムは不要だと思う。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)

- 163 ドイツの研究チームに比較して、大学への着任時に提供されるスペースで3倍、スタートアップ資金で20倍の開きがある(日本が劣っている)。中国の重点大学と比較しても日本の大学はとも太刀打ちできない。これだけ異なる環境におかれて対等に競争せよといわれても無理。少しずつでも改善するために、最も必要なのは博士課程大学院生(希望者全員)への生活費支給である。科研費の直接経費の20%を学生への謝金支給に別途指定すればよい。現状では「科研費で学生へ謝金をだすのはぜいたく」との風潮が強い。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 博士課程に進学する学生を増やす施策を最優先に実施すべきである。その為には、経済的な支援(奨学金の給付)と学位取得後の経済的な不安の解消が不可欠である。また、欧米の様に、研究者、技術者、技能者の職種の確立と人員の確保も重要である。研究は、研究者だけでは成り立たない。有能な技術者と技能者を無くしては、イノベーションは期待できない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 若い世代が研究に専念できる環境作り(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 ライバルと比べ支援体制,研究時間の確保にはまだまだ改善の余地あり。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 博士課程学生の安定的確保(学生への金銭的サポート,卒業後の雇用含め)が最重要課題。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 大学では研究チームの規模と構成が小さく,教員は雑用に追われて研究時間を十分確保できていない。研究を支える博士研究員・大学院博士後期課程の学生を雇用できる支援体制を充実させることがより重要と思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 日本の大学は研究者が研究以外の雑用に時間をとられることが多いが,最近とみにそれが酷くなっている。誰も読まない報告書づくりなどは即中止すべきである。また,日本では研究の主力は依然として大学院生であるが,大学院生が就活や大学院の講義のために時間をとられて研究力が大幅に低下している。日本には日本の風土にあったシステムがあり,そこが日本の強みであったのに,社会システムが根本的に違うアメリカのシステムを無理矢理に皮相的な部分だけ取り入れようとしたために,全てがおかしくなってしまった。就職のシステム等も含めて,全てを昭和時代のシステムに戻すべきである。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 米国との比較:1. 研究規模の違い。... 研究者の絶対数も,いわゆる「研究大学」の数も,共に米国に圧倒的な差がある。トップ校(ハーバード,MIT,スタンフォード等)への資金の集中はもちろん米国にもあるが,裾野の広さが相当に異なる。米国ではランキング50番位の大学でも,まだまだ一流の研究を行っている。これに比べると,日本の「裾野」の落ち方はかなり急峻であり(事実上,旧帝大に集中),広がり小さい。2. 使用言語の違い。... 研究の世界では,英語が世界統一を果たしている。国語をそのまま世界に通用させられる事のメリットは極めて多大である。3. 若手外国人研究者の利用体制の違い。... 外国人ポストドクや大学院生等,研究の「実働部隊」に対し,「給与は出すが,成果は米国のものである(米国に敵対する利用は許さない)」という思想がはっきりしており,関連する法整備等が強固にできている。4. 研究時間の確保。... 学部のChairには教授が,Vice Chairには事務職員がついており,事務に関する仕事内容が,権限とともに相当程度事務職員に委託されている。5. 競争的資金の内容。... 米国では競争的資金をまずポストドクや大学院生の人件費に使う傾向が大きい。国内の研究規模が大きく,人件費の枠が大きいく,かつ外国人研究者を調整弁として使用するやり方に長けている為,(外国人研究者にとっては容易な世界ではないものの,)若手研究者が次の職を見つけやすい。日本では研究規模が小さく,人件費の枠が小さいために,いわゆる若手研究者の「雇止め」が容易に生じる状況にある。ドイツ・英国との比較:1. 基礎科学研究の厚さ。... 研究費配分の思想が容易にはぶれず,継続的である。日本はナノならナノ,脳なら脳,低炭素なら低炭素,といった具合に,科学政策の振れ幅が極端で落ち着きがない。3年~5年ごとに,流行りのキーワードを食い散らかして行っている,という傾向があるのではないか。Reviewの結果により,継続すべきテーマに関しては,キーワードを据え置いてでも継続する方が良いと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 人員削減も含め支援体制の不足により,研究以外の業務時間が長くなり,研究時間の確保が難しい。また,上記の資料を見る限り,順位は落ちているが論文数は減っていない。ほかの国が伸びているという結果なのではないか。また,入学してくる学生のレベルも下がってきているので,小・中・高の教育もふくめた人材育成を見直すべきと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 172 規模や構成,研究開発資金,支援体制の点で,全て負けている。このままでは,危険と考えている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 173 現在多くの大学は大講座制がとられ,研究者は個々で研究室を運営している。大学院生が来なくても研究は進展しないし,大学院生が来なくても個々の研究の面倒が見きれない。個々の研究者の研究に対する自由度を確保しつつ,教育・研究を効率よく行なえるシステムを考える必要がある。大学院生が志望しないような教員へのペナルティ,および志望が多い研究室への研究支援員(部局が雇用する)を派遣し,運営交付金にも差異をつけるなどの工夫が必要。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 174 欧米においては研究を進める上でのサポートシステムが充実しているのに対し,日本では貧弱である。欧米においては教授一人に秘書がいる。明らかに研究にさける時間が違う。基礎研究力強化には一人一人の研究者の研究にさける時間を増やすことが最も重要である。更に,日本ではくだらないアンケートなるものが種々やってきて,それだけ研究時間が削られる。毎年毎年,論文の発表数を聞いてきたり,購入した物品の確認などを追られる。論文の情報等はwebにあるし,物品等の確認も研究者自身がすべき仕事だとは思わない。これらの雑用をこなす人員を増やし,研究者にはクリエイティブな仕事に専念させる仕組みを構築することが重要だと考える。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 175 会議や書類の作成に時間を取られ過ぎている。研究支援者の雇用期間が短いために,優秀な人材が集まらないし,長期的な挑戦的研究ができない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 176 海外の優れた研究チームでは,質の高いエンジニアやテクニシャンなどが研究を支援する体制が整っていることが多い。この背景として,研究支援に関わる人材にも十分な待遇(キャリアパス,十分な給与)が与えられていることがあり,彼らは自分の職務に高いプライドを持って臨んでいる。一方日本では,大学の技術職員は減少する傾向にあり,また彼らのキャリアパスなどについて高いモチベーションを持てるような状況でもない。そのため,大学の研究者は本筋の研究以外の細かな作業に忙殺されることも多く,効率的に研究成果を出すことが簡単ではない。大学の技術職などに十分なモチベーションを維持させるようなキャリアパスを作り,優秀な人材を広く募るような施策がとられれば,研究者が研究に専念できる時間が確保され,大学の基礎研究力も大幅に上がるものと期待される。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 大学は研究・教育に直接には関係のない雑務が多すぎ,研究時間の十分な確保ができず,さらに限られた研究時間の中であまり知的に生産的とは言えない作業(器具の洗浄や単純なルーチン作業)に時間をとられてしまい,十分に研究計画を練ったりデータの検討をしたり学生と議論したりという時間が少なくなっていると思います。事務作業や単純な実験作業を委託できる支援員のような人を大学,研究科,講座等の単位で雇用し,研究支援体制を充実させることが必要だと思います。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 178 研究支援者・TAを現状より増加し,研究者が現状より研究に専念できるようにするべき。また,深く関連している問題として,博士課程に学生が進みやすくなる体制を確立できれば,研究室の後輩の指導などを分担してくれるとともに,研究室にとっても貴重な戦力となり,基礎研究力が向上する。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 179 最近,大型プロジェクトにより資金・研究員の確保が可能になって来ているが,すべての基礎研究に対する研究支援制度が改善されているわけではない。また,欧米と比べると,部局や学科全体での長期にわたる戦略が構築し難いように思われる。さらに,研究チームの構成単位が旧態依然の講座制である部署が多く,機動性が乏しい。現在も組織を流動化し,有用な人材の効率的な活用を図る試みが行われてきているが,これを継続するとともに,更なる見直しが必要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 研究(研究室内の学生指導を含む)に費やす時間を増やすことがもっとも大切である。そのためには,競争的資金は研究者の自由な発想にもとづくものを重視すべきである。現行で重視されている機関を対象とした競争的資金では,多くの優秀な研究者が自分の興味と関係なく,申請書を作成し,不採択の場合は徒労に終わり,採択されてもそのプロジェクトに束縛されて報告書作りに忙殺される。これでは自由な発想が枯渇してしまい,ひいては機関の基礎体力も削ぎ落とされるのではないかと危惧される。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 違った研究機関にいるものとの間の融合研究の推進(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 組織運営にかかわる時間からの解放。プロジェクトによらない予算・使い勝手の向上(校費を積み立て,数年に一度大型設備購入費に充てるなど)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)



- 183 海外では、実際の研究作業ではPDも含めた研究員が主役です。我が国では大学院生が主体となっています。とくに、修士の学生が中心であり、研究担当者が1年ごとに変わることも珍しくありません。これは研究の継続に大きなマイナス要因です。PDや研究員を複数年雇用できる枠組みをつくらないと、日本の論文ランキング低下の傾向は、近い将来より加速すると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 博士研究員(ポストドク)が、科研費A以下では予算上雇えない。研究者雇入れ経費、大型装置導入の現状科研費から独立するのはどうか。修士学生は、教育主導で研究力は弱いが頼らざるをえない。科研費が採択されないと、運営費交付金だけでは、研究活動が継続できない不安など、さまざまな点で、外国と状況に違いあり。日本全体のレベルアップには、広く配分する必要があるとも思う。いずれにしても、上記を解決するには、大幅な研究開発費の増額と特定テーマへの配分はそこそこにして、日本全体に活力を与える配分を考えることが必要とも思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 研究資金に関しては圧倒的に劣っている。特に基礎的分野については評価されにくいことも関連して科研費等の競争的資金の獲得が困難になっている。実験設備が必要となる研究では初期投資はもちろんだが、高額な維持費をまかなえず、装置の性能を十分に発揮できていない場合が多く、維持費等についての資金措置が必要だと感じている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 研究に専念できる体制作りが、海外と比べて遅れているように見える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 海外の研究グループと比べると、全体的な支援環境の質・量ともに低い。研究に多くの時間を費やせる環境も整えるべき。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 特に優れた研究に重点的にサポートすること、広く支援して新たに優秀な人材をはぐむことの両面のバランスをとって支援していくことが重要と考える。大学内の研究支援システムは、各大学で実施しているが、国からのインセンティブ付与で、各大学が研究支援しやすい環境を整備することが重要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 論文数とtop10%論文数をみる限り、研究者のパフォーマンスは微増であり、人数を増やすことが難しい状況では研究時間を増やすしかない。特任教授のデニュア制などがよいかもしれない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 国家プロジェクトとして的大型研究プロジェクトに優れた研究者をあつめて、研究者の共同研究を促進して総合力を高めることが肝要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 大学組織維持に関する一般管理業務の負担の軽減と学生教育に関する効率的な負荷分散。圧倒的な資金と参加若手研究者数の規模の相違。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 実験スペースなど、融通が効く体制を。東京では難しいか・・・。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 少なくとも大学における基礎研究は、個々人の発想に基づいた研究活動であるべきであるが、研究を積極的に行っている教員とそうで無いと思われる教員とで研究費配分に差別化をするなど、大学としてどのようなスタンスにたっているかを明確に示す必要があろう。そのような基礎的な取り組みから大型外部資金に繋がる研究成果も出てくるものと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 大学のマネジメントなど文科省や社会からの要求は大学の学問の追及や世界競争に対して弊害があることばかりである。国全体として知恵の重要性に気付くことがなければ全てが衰退すると思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 195 運営交付金の均等配分。結局はお金ではなく質です。いい研究者は沢山います。旧帝国大学にいい研究者が集まっているというのは間違った認識で、やっていない人の割合はとも同じです(単に母数が多いからリードしている人数が多いように勘違いしているだけ)。自由に使える研究費は少しあり、勉強したり考えたりする時間が十分あり、研究や教育に専念できる環境があれば、絶対に基礎力は伸びて、結果、論文数や被引用数も増えます。研究者に研究者らしい状態にすることが一番です、税金泥棒という声もありますし事業仕訳で「すぐに役にたたない」といわれがちですが、それが研究であり科学技術のタネです。研究の競争相手であるアメリカは競争的資金に奔走するあまり、ろくでもない研究が多いのが実情です。しかも実質実施しているのは留学生が多数。その中には優秀な日本人もいます。彼らが口をそろえて「うらやましがる」日本の一例は、純粋な基礎研究にお金がつくことです。これは立派な日本の特色です。それが競争的資金に肩入れすることになり運営交付金が減り、リットが失われつつあります。これで勝てというのは槍で鉄砲部隊に突入するようもので、彼らのマンパワーにやられてしまします。大学院生にお金を払う必要がなく、基礎研究が許される。決して大きな額はいらないので、その環境が整備されることが日本の底力になります。研究者に問えば、皆同じこの答えを言うことでしょう。ノーベル賞受賞者の小柴先生や山中先生も同意見です。是非そのような政策に切り替え、有能な人材を有効に活かすことをご検討ください。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 研究に費やす時間が少なすぎる。研究者がやるべきではない仕事(事務的な仕事)が多すぎる。学科単位で専門の事務職員を増やすべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 不安定な任期付研究員(ポストドク)が多すぎるので、安定的な職、ステータスの高い職とすべき。海外では、ポストドクとして一生を過ごせ、大学や企業を自由に行き来できる。日本では、正規の職を得る前の扱い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 基礎研究力を強化するためには、研究者が研究以外に費やさなければならない時間を削減することが基本である。また、特に任期の無い大学教員の能力を向上させる仕組みの構築が必要ではないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 大学教員へ要求される仕事が多岐に渡り、本来は大学事務や支援員がすべき内容を多く含んでいる。そのため結果として、研究(あるいは教育)にじっくりと時間を取ることができない。世界トップレベルの大学や研究機関を目指すならば、当然ながら世界トップレベルの事務局(支援体制)を併せて整備すべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 研究設備の更新やそれを維持管理する技術者・補佐員の人件費が圧倒的に不足している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 根本的な支援体制、研究時間の確保の違い。安全点検書類や、予算報告の数字など、研究者が動かなくてもよい部分に対して研究者の時間が使われている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 競争的資金の受け入れ実績で研究者や大学を評価するのではなく、それから得られた実績で評価することを徹底する。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 人、物、金、全ての面で劣っているが、まずは人材(若手スタッフ)の確保が最優先である。ポストドク、助教など若手スタッフの数が少なすぎる。また、修士、博士の学生が安心して研究に取り組める経済的支援体制が必要である。研究者が常に資金の心配をしながら研究をしなければならない状況は消耗戦になるだけで、いずれ心身ともに限界が訪れる。自身の所属大学だけでなく、気楽に他大学とチームの総力戦を組める環境作りが重要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 若手研究者の確保(ポストドクター、海外研究者、博士後期課程の学生)世界的な知のネットワークへの参画研究時間の確保(研究マネジメントを行う人材の育成)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 私の関係する分野では日本人のポストドクが少ないため、即戦力の研究実行部隊が海外の研究チームと大きく異なると思います。ドクターを取得した後の就職の選択肢が広がらないと(特に、民間への就職)、ドクターコースに進学する学生を確保出来ない状況が続くと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 人件費確保(ポストドクだけでなく博士課程へ進学するものへの研究支援制度の充実も含め)。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- いわゆる若手研究者が新たに取り組む研究課題の創出や国際的な研究動向を把握するためには、国際会議等へ積極的に参加して情報収集ならびに人的交流の促進を図ることが必要であり、これらを積極的に支援できる仕組みがあると将来的な研究力の強化に結びつけることができると考えている。教授等が潤沢な予算を持っている場合は国際会議への参加や実験装置の構築など様々な研究活動が行えるが、一般的にそのような状況は少ないと考えられる。助教等の若手研究者が自発的に取り組む研究課題を創出して、発展させていくためにはまずは情報収集と人的交流が必須であると考えられる。現状では一部の予算の採れる研究課題に競争的資金が集中し、基礎研究に重点が置かれていない。私が入属する研究チームと海外の研究チームとを比較すると、まず私の所属する研究室はスタッフは教授1名と助教1名、他に大学院生と学部生のみであり、研究チームと呼べる規模ではない。ライバルと考えている海外の研究チームには、研究チーム、研究員(博士)数名、博士学生、技官を合わせて10名程度でチームを組んでおり、実験設備の運用や実験模型の設計、作成は技官が担当し、実験用機材も独自に製作できる状況である。研究時間はチーフを除けば、勤務時間の殆どを研究時間として利用している。このような状況でライバルチームに対抗するには、独創的な視点とアプローチが必要であると考えている。我が国の研究活動では、欧米の研究活動とほぼ同じもの、または二番煎じ的な内容のものが多く、独自性をもった研究が少ないのではないかと感じている。将来的な基礎研究力の強化のためには、国際会議への参加、文献調査、人的交流などを通じて、海外の研究動向を把握しながら自分達で研究内容や方法について考えられる環境をつくるのが肝要である。このためにはやはり助教や準教授などの若手研究者への支援体制を充実させることが必要であると考えている。(大学,第2G,工学,研究員・研究時間の確保,技官や事務員などの研究支援者の増強.じっくり考えて研究を進め,密に学生を指導する時間が確実に減っている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 207 任期の切れたポストが路頭に迷わないことを保証する制度の構築。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 実際のところ、大学内における教員の評価は研究内容ではなく、どれだけ研究資金を獲得したかで決まる。研究するために資金を獲得するのではなく、資金を獲得するために研究内容やバズワードを考えるのが現状である。自分の所属分野を見ると、資金獲得のために壮大な青写真が描かれ、その研究報告では実際よりも誇張した成果が主張されている。これによって達成できていない部分も表面上でできたことになり、そこが欠落したまま次の青写真が描かれ同じことが繰り返されてきている。好意的に解釈すればこのサイクルは新分野の発掘に貢献できるかもしれないが、否定的に見れば基礎研究力の空洞化を招く。研究者の業績評価の見直しは必要であるが、その前にお金稼ぎが目的ではない大学がお金稼ぎに走っている状況の改善が必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)
- 209 教員の雑務を軽減し、研究に専念できる環境を構築する。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 210 海外では、優秀な国内外のポストがステップアップの場として集いやすい研究所が業績を伸ばしているように感じます。日本で同様の状況を作るには、環境面、経済面の改善が必要だと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 211 実験研究に置いては、海外ではテクニカルスタッフが非常に充実しています。日本では全て研究者が行っている現状があります。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 212 個々の研究者の独自性を高めるために、研究資金の集中を緩和する。集中を続けるならば、研究力の低い大学を少なくするべき。水準の低い研究状況で行なう教育には限度がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 213 研究コアタイムの導入。1週間のうち、この時間帯は研究に集中できるという時間帯を設けるべき。オフィスアワーの研究時間バージョンのようなもの。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 214 同じ分野の英国の大学(研究所)と比較すると産学官の連携が弱いように感じる。大学が持つ知財を活用すると共に、社会のニーズを吸い上げ、プロジェクトを立ち上げる組織(コンサルティング会社等)と密接に連携するなどの体制が必要と思われる。海外からのニーズの吸い上げ、さらにはプロジェクトの受注が重要であり、これには官の支援も必要と思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 215 海外(特にヨーロッパ)の大学を訪問した際に、多くの人が遅くまで働いていませんでした。朝からきちんと勤務しやるべき仕事を終え、夕方にはプライベートな時間(子供と遊んだり、運動をしたり)を十分に設けている点が日本と大きく異なるように感じました。そのような環境の方が仕事の質が向上し、よい仕事ができるようになります。日本でもそのような環境、つまりもう少し毎日のプライベートな時間を増やせるような環境を構築することが結果として基礎研究力の強化につながるのではないかと考えています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 216 最先端の研究を担う実質的な戦力は若手研究者であるにも拘らず、研究に専念できるような雇用環境が整っていない。回答者は年間100件以上の論文査読をしているが、論文の質とインパクトファクターの関連性には疑問があり、前述のランキングはうのみにできない。日本人研究者の論文の質は平均して高いため、研究に充てる時間、論文を書く時間、投稿前の論文校閲(英語論文)への支援の拡充が必要であり、数量を確保するための対策が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)
- 217 現状では、研究の主体となるのが学生であることもあり、教育のため、社会のニーズとは関係ない研究が目立つような印象を受けます。企業とのコラボレーションをさらに拡充することが重要だと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 218 海外の研究者と日本の研究者では、研究時間が倍以上違うように感じる。支援体制ももちろんだが、役割分担がすすまず、何もかも大学教員が決める体制を止めるべきだと思う。大学においては、事務方の人員、権限をもっと拡大すべきだと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 219 広い領域で研究を行うように研究領域を増やすような評価をして欲しい。同じような研究をみんなしているように感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 220 若手研究者の数が少ない。研究費の使用制限が大きい、使いにくい。採択年度が短い。海外だと短くて5年(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 221 海外の教授は授業をやる必要がなく、研究に専念できている。しかし、家賃が払えなければ大学には在籍できないので、研究費集めとそれに必要な研究業績の確保(研究指導・研究)に多大な時間を割いている。部局はその教授にテクニカルスタッフ2名を割いている。一方、日本ではお金が取れていなくても教員は大学を迫られることもないが授業もやり研究費の申請や大学や部局の運営も行う。テクニカルスタッフは自分の研究資金から捻出できれば雇えるが、そうでなければ、能力の高い学生が来るまで待つしかない状況である。海外の研究チームとは大学のシステムが全く違うし、日本に合うかどうか分からないため、比較の後に変えても大学の運営が出来ず、改善する可能性が指摘されると思われる。個人的には、個々の研究をどれだけ推進できるか、日本では不利でもそれだけを考える必要があると思われるし、若手ほど食欲に考えている。研究していない、あるいは一定期間の研究業績の低い中年教員はいっその事、除籍にして若手研究者を充填するなどの柔軟なところがあると日本の未来も明るいし、若手育成の面では、若手限定サバイバルではないことを大学院生などにアピールできると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 222 事業が適切に行われているかを判断するために、評価が重要なのは理解できるが、評価に対する報告書等の作成などの雑務に忙殺されており、本末転倒である。研究に集中できる環境の整備が必要。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 223 貴研究所が、論文数の国別世界ランキングの見かけ上の低下をもって日本の基礎研究力が低下しているように言うことには問題はないでしょうか。私自身は、基礎研究力が低下しているとは思いません。しかし、博士課程後期課程への進学者の減少と旧帝大など上位大学への進学によって大学間の研究力の差が広がり、これが特定大学への研究費の集中、ポスト等若手研究者の集中を助長していると思います。中位の大学では高い研究レベルを維持することが苦勞しているのではないのでしょうか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 224 大学の基礎研究力は競争原理だけでは、強化できない。研究者がじっくり腰を据えて研究できるような環境を整えるべきである。特に、若い人たちが基礎研究に未来が掛け、情熱が持てるような環境を整備すべきである。目先のことに追われて、余裕の無い多くの先生を見て、若い人たちが研究に夢や情熱を描きにくくなっているように思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 225 大学教員は教育も行わなくてはならないため、研究にさける時間が限られる。近年では、教育にも力を注がなくてはならないため、研究に費やす時間が減っていると思われる。これを解決するには、研究補助員や、研究の計画をコーディネートしてくれる人材、教材を作成してくれる人材の充実が必要と思われる。すなわち、アイデアを出せばすべて自分の手を使って研究を行わなくてもよい環境があれば、教育をやりながら研究を十分行えるのではないかと思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227

- 228 若手研究者を自由な発想で研究できるような環境を整備すること。そのためには運営費交付金的な資金サポートをできるだけ厚くすること。シニアな研究者に若手研究者を育成する義務があることを自覚させて、自分の研究もしくは若手自身の研究を材料として、研究の進め方や論文の書き方などの基本的なことからきちんと教育する。当たり前のことだがその部分からの底上げが必要であると感じる。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 229 ベルギーに半年間留学したが、日本の研究者は圧倒的に研究に割く時間が不足している。法人化により業務が増えたのに人員は縮小されるばかりである。業務に見合った人員数を配置すべきである。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 230 大学院生への奨学金制度の充実(特に給付型)、研究支援員を安定的に雇用できるシステム作り。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 231 日本国内で研究グループを構築し、そのグループに対して支援する、つまり旧体制の研究室ではなく新規の研究組織、研究チームを作ることが重要である。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 232 とにかく、人材です。多くの人材の上に成り立っていると思います。研究チームの規模が大きすぎるので、細かいのを多くつくった方がいいと思います。seedsの開拓に必要と思います。さらに人件費と研究費は分けて申請する制度がいいと思います。しかし、その流動性を確保しながらも、(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 233 日本の大学では研究チームを維持することが年々難しくなってきたと感じる。基盤的経費の削減で教授から助教まで一律の校費配分になっており、研究チームを形成する場合、各個人の研究費に依存し、人件費を得られるような競争的資金を獲得できなければチームを組むことが難しい。また、年々、院生を含む学生の教育に充てる時間数は増加している傾向にあり、純粋に研究に費やせる時間は減っている。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 234 多くの大学教員が、教育(大学生のみならず高校生や、最近では小学生も対象)、学生生活の支援(交通安全の見回りや宿舎の管理まで)、そして諸々の大学マネジメント関係の雑務と、集中力を削がれる要素の多さに疲弊しており、諸外国の多くのチームが研究にほぼ全身全霊をかけているのと大きく状況が異なる。研究に邁進する立場と、教育その他に邁進する立場と、別々の人材に担わせることは無理なのか。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 235 教授、准教授、助教という人事制度が足かせになっている。海外と異なり日本では、研究で結果を出せない人が優遇されている。海外では研究支援体制が充実しているが、日本ではほとんど人員削減が進み、全く逆の方向へ進んでいる。長期的な研究開発資金制度を作り、じっくり研究に取り組めるようにすることが必要。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 236 大型研究装置等の高額機器の共通利用の拡充(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 237 大学全学としての機器の充実や、研究員の雇用の増加を実施すべきと思う。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 238 文科省科学研究費補助金の基盤研究のような研究費の配分を増やす。各研究室は年間1000万円から2000万円あれば、ある程度の高い研究を維持することができると思われる。1つの研究室に1億円以上の研究費を提供するより、上記のレベルの研究費を5~10研究室に配分した方が、国としては効率よく成果が得られると思われる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 239 大学での事務量がおそろしく多すぎる。基盤校費がほぼゼロとなった現在では、競争的資金を複数とらねばアクティブな研究体制を築けないため、報告書や申請書作成・会議に追われ、真に必要な研究活動および若手研究者・学生等への使うべき時間が大幅に削られている。学生・若手研究者のメンタルの問題も深刻であり、今や生活指導まで教官が個別対応しなければいけない。退官された先生方からは、今の教授はスーパーマンでないとこなせない恐ろしい状況と言われている。これでは基礎研究力およびそれにつながる教育に集中できず、研究基礎力は落ちるばかりである。さらに、このような状況を学生が見れば、大学教員への憧れも持たず、優秀な人材ほど残りにくい由々しき事態と言える。通常規模のアクティブな研究室(15名程度)であれば、生命科学の研究室で年間1500万円程度はランニングコストのみでかかると考えると、科研費Bでもかなり足りない。昔の基盤校費であれば、半分強は少なくともカバーできた上に、報告書も申請書も基本的に必要がない。さらに研究室の教員の数が多いため昔の方が圧倒的に独創性の高い良い研究に取り組める基盤があったと言える。もちろん、大学の旧来からの人事流動性の低さとこれに伴う公正ではない人事公募については、批判されるべき点が多くある。これは大学全体の基礎力を大幅に下げることにははっきりしているため、より不安定な任期付教官のポストを大量に作る形に進んでしまった。常勤ポストになかなかつづことができない。公正な公募を増やし、本当に実力のある人材にポストが行き渡るように工夫が必要である。例えば、出身大学の教員になることのできる枠を決めて、全国で人事流動化を進める方法が考えられる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 240 大学内の会議や雑用を減らせることにより、十分な研究時間を確保できることが重要と考える。特に、部局長等の運営業務に関わると研究時間を大幅に削減せざるを得ない。また、優秀な学生が博士課程に入学することにより研究力は大幅にアップする。博士課程以降が魅力的なキャリアとなるような取組(企業への就職支援、アカデミックポジションの増加等)が必要と考える。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 241 1.研究チームのリーダー(教授)が研究に専念できる時間をしっかりと確保できる環境を整備する。2.「総合大学」という概念は捨てる。大学の強み、特徴を生かした研究体制をつくり、戦略的な研究投資を行う。それには大学全体の研究をしっかりと把握しておくことが大学の経営陣に求められる。また、大学間での役割分担が必要。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 242 海外の研究上のライバルは、大学・研究所の大きな研究グループや大手製薬会社の強力なグループが多く、グループ内の常勤研究者・ポスト・技術補佐員の数や研究開発資金の額・基盤的研究設備において非常に見劣りがする。また、主任研究者(教授)や配下の常勤教員は、個人のみならず組織としての研究及び教育に係る競争的資金への応募、講義、教員数に比して非常に多い大学院生の指導などに忙殺されており、研究時間の確保において海外と大きな差がある。競争的資金への応募を支援できる能力をもったサポート人材がいないことも大きな要素である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 243 大学の各研究室では何らかの研究をしていると説明している。しかしながら、実態としてはほぼ半数の研究室は真の研究をしていないと判断出来る。したがって、業績から研究しない教員の処遇を一考する。例えば、教育専門職などにする。研究者を淘汰すれば、その分、研究資金も充当出来、費用対効果が見込めるはずである。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 244 ・どの研究課題が将来性が高いかは予測できないので、研究費の基盤的配分を拡充し、新たな芽が出やすい環境を整えることが重要である。一方で、競争的資金については、期間・規模を拡大し、透明度の高い審査(科研費の審査システムなど)のもと配分することが望ましい。海外(アメリカ)グループとの比較:こちらは教育・訓練の必要な学生・院生ではあるがチームの規模は大きい。一方で研究資金は一桁違う。研究時間についても、研究費の申請、報告書の数が大きく異なることや、学部の運営業務などで格段の差があることが推察される。教務(カリキュラム)や広報活動、予算執行の手続き等、何でも教員が関わっている点で大きなハンデがある。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 245 私の領域では研究者が皆過酷なほどに多忙です。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 246 基礎研究者のポスト不足が大きい。そのために現場では人材が不足している。これをベースに、研究チーム規模、研究開発資金、支援体制で遅れをとっている。かつ、研究時間の確保にも不自由している。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 247 近年の論文数や被引用数の低下は、大学教員が研究時間を確保できていないことが最大の原因である。近年、多くの大学教員は、大学法人化や競争的資金など関連する膨大な書類作成業務に追われており研究以外の業務にほとんどの時間を割いているのが現状である。このような業務は隠れたコストにもなっており人的資源の無駄遣いである。またこのことは、大学の研究のみならず教育の質の低下も招いている。必要のない規則、制度等の見直し、廃止を行い、教員の支援体制も強化する必要がある。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 248 日本においては、特に基礎研究の研究室においては人材の流動性が低く、研究成果を出せない研究者が長期にわたり窓際研究者的に成果を出せない状況が多く見られる。研究室レベルでの研究に対するモチベーションを上げるためにも、学外の機関による研究室のレビュー制度を導入して、ある程度の危機感を持ちながら研究を進める制度がほしい。成果を出せない研究室は、徐々に研究スペースの縮小、人材縮小を、成果を出した場合は、逆に増員できるような形式も必要ではないだろうか。ある程度大きなことをしない限り、日本の研究レベルの低下を更に加速させる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)

- 249 国立大学の場合、機器の老朽化が甚だしいことが多いように思われる。国立の場合、概算要求などでみとめられないと新しい機器の導入などは困難である。採択率の低さと時間がかかる点で問題であろう。むしろ、私大のほうが良い機器を使用している例も見受けられるように思われる。特に、中国等では、実験機器の拡充が非常に速やかに行われているように思われる。この点は解決すべきと思われる。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 250 若手研究者の人材育成と研究助成(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 251 研究補助員や特殊機器のオペレータのような専門職種、研究環境の維持に必要な事務方など、周辺環境の充実度が全く異なる。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 252 研究の裾野を広げる施策が必要である。上述したが、日本の大学では大学院生が主体となって研究しているが、海外では博士号取得者、ポスドクが主体となって研究している。ポスドクの人材はいるが、ポジションが無く、雇用が安定していないのが問題である。今後はポスドクの雇用確保の資金繰りがより重要な課題である。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 253 研究に費やす時間、資金、支援体制いづれも圧倒的に劣っているこれは、医局の人が少ないことが大きく関連している(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 254 多額の研究資金を集めることのできるPIのもとに、より多くの常勤研究者やテクニシャンを配置できるように研究組織の柔軟化が必要だと考えます。また研究者出身のラボマネージャーを育成し常勤ポジションを与えるべきです。一方で、研究成果をあげるまでに時間のかかる研究も維持していくことは、科学の裾野を広げる上で大切なことであるので、安定的に確保できる基盤的経費の拡充は必須であると考えます。競争的資金については、一課題当たりの研究開発資金額は変えずに採択数を増やすべきであると考えます。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 255 パーマネントポジションのテクニカルスタッフの確保。非常勤だとしても限界がある。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 256 公的資金からの大型機器の購入が難しい。基金化など、複数の資金から高額な機器を購入できるようなファンディングは早急に改善して頂きたい。例えば、複数のPIが高額機器を共同で購入できるなど。現状では少額の研究費をそれぞれ、消耗品で消費せざるを得ない。若手研究者が自立できるよう、支援を拡充して頂きたい。そのためには若手研究者が大きいラボに依存せずとも高性能の機械を使える環境が必要であり、機関連りの共同機器購入のファンディング、若手研究者への大型研究費の拡充をお願いしたい。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 257 大学の質は、研究の質で決まる。教員の質も研究の質で決まる、と考えていない教員、大学多い、特に、中堅の大学。学生を集めることだけに、専念している。大学数を減らし、大学への助成金を論文数に比例させるなど、論文を作ろうとしない、大学および大学教員の意識改革が必要。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 258 なんといっても研究と教育以外の雑務的な仕事を減らすことにつける。大学人はこの二本柱を職務の大半に割かなければならない。しかし、現状は様々な雑務を割り当てられ、なおかつ、教員間で偏りができてしまうのが現状である。特に教授クラスは、様々な会議に出突っ張りで、腰を据えて講座にいくことすらままならない。これでは研究チームの支援に支障ができてしまう。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 259 博士研究員(ポスドク)を雇用するための資金確保研究活動への専念(事務業務担当者雇用のための資金確保)将来の研究者となりうる中学生・高校生への啓蒙活動(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 260 研究チームの規模が異なる。非常勤の研究員の給与が低いことから大学に直接就職しようとする補助研究員が少ない。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 261 実験助手のポストを確保し、優れた人材の確保が重要。短期雇用の形態しかとれないのは話にならない。法律の枠組みを超える雇用形態を早急に検討すべき。資金をかけるなら、まずこの部分にかけなければならないのではないかと、優れた人材のためには、ある程度は資金が必要。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 262 研究時間・研究業績に対する対価(給与など)が民間・海外に対して低いでしょうか。モチベーションを上げるためにも、それに対する評価を明確に対価に反映することが望ましいと思います。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 263 スタッフ(特に教授)が大学の運営に関係する仕事に忙殺されており、研究ができる環境ではない。実質、准教授や助教が研究を支えている状態である。海外ではそのようなことは少なく、十分に研究時間を確保できると聞いている。シカゴ大学でスタッフをしていらっしゃった山本尚先生が、「化学と工業」という雑誌で寄稿されていたと思います。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 264 研究時間の確保と研究者を増やすことが必要。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 265 研究組織を大学や学部の単位で考えていると、規模の小さいものしか推進できない。テーマ毎に、必要な研究者を集結させ、場所も流動的にして、短時間で成果を得られる仕組みを構築するべきである。あと、民間企業も基礎研究者とニーズをすりあわせ、研究費の援助を行い、我々研究者もそれに短時間で答を出せるような研究を行うような仕組みをより拡大させるべきである。日本は、すべての組織を集中させない限り、国際競争に勝つことは不可能である(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 266 研究を行うにあたって研究チームの規模は、研究者と研究支援者で5-6人単位で確保されるのが望ましいが、それよりも常に少ない状況である。現在の生命科学研究領域においては、様々な高額機器を用いた解析が必須である。高額機器類は個人レベルの研究開発資金では獲得できないのに加え、それらを用いるにあたっては特別な技術を要する為、研究機関レベルや共同利用施設の実質的な人的充実が望まれる。海外では、機器毎にその種類に応じて技術サポートスタッフの人数が確保されていることで、アップデートで機器類を稼働できる状態にある。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 267 若手研究者による自由研究の遂行が行われるよう、環境を整備する必要がある。トップダウン式の講座制は廃止すべき。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 268 資源の選択と集中が必要だと思う(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 269 日本は学生がいなければ仕事が進まないが、欧米には、技官が多いため、優れた研究者のアイデアが、具現化されやすい。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 270 残っているところがどれだけあるでしょうか・・・学内でも力量にばらつきがあります。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 271 研究時間の確保に向けて、人材の有効利用に積極的に取り組むべきである。例えば、研究技官の採用にフレキシブルに取り組む等。大学での基礎研究力の維持は、将来的には日本の技術力向上に結び付き、利益に繋がる。国は研究力を維持している大学をもっと積極的に評価すべきである。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 272 大学での教員の数が海外と比較してかなり少ないことから、研究に費やす時間がかかり減少するために、基礎研究力も低下すると考えられるので、人員を増やすことが重要である。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 273 競争的研究を可能にする最低限の基盤経費の拡充(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 274 個人並びに大学間の公平な競争環境を作る。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)

- 275 大学の研究基礎力を強化する第一は、若手研究者の自由な研究環境・研究時間の確保とともに、中堅研究者の教育・研究時間の十分な確保が重要と思われる。特に、中堅研究者の教育と研究は、時間軸でのメリハリを付け、各々に十分集中して取り組める時間の確保が大切である。クオーター制を活用した短期のサバティカル・リープと夏季休暇等の組み合わせや、地域社会の他大学や企業等と連携した学生の教育(COC構想等)など工夫の余地がある。第二は研究支援者の充実があげられる。欧米では、技術面やデザイン面でプロフェッショナルあるいはスペシャリストが研究者を支援する体制が確立されている。研究者の時間確保のためにもこうした支援体制の充実が必要である。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 276 研究者の安定的な雇用、研究目的や成果等についての評価は厳しく行う必要があるが、研究者が中長期的に安定的に雇用されることで、基礎的な研究が進展する。研究資金についても基盤的なものを確保した上(最近基盤的な経費が不足している)で、競争的な研究開発資金を増加させることが必要。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 277 将来の日本に活力を生み出すためにも、研究開発資金の維持・拡大が重要。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 278 基盤的研究者が少ないこともあるが、研究者を支援する体制(URAやコーディネーター、ポストクなどと、事務的なサポート)の強化が、効果を上げるものと考えられる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 279 多くの大学教員は、膨大なアドミニストレーションワークに多大な時間を取られ、研究と教育に割ける比率は以前と比較にならないほど減っている。この状況を打破しない限り、独創的かつ革新的な業績を上げることが困難である。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 280 研究に参画している若手研究者数(助教、助手、ポストク等)が圧倒的に少なすぎる。基盤的経費と若手研究者を充実させれば研究時間も確保でき、若手の競争的環境も生まれ、基礎研究のアクティビティは相当に高くなると考える。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 281 昨今、若手に対する研究資金の提供が重視されており、高年齢の教員の研究が滞っているという現状がある。過去の研究の蓄積と経験、国際人脈などを考慮すると高年齢教員にも優れた研究成果が期待できる場合がある。高年齢教員の研究を無視するような研究費募集の現傾向は我が国のサイエンスの進展に障害となると思われる。シニア研究者向けの研究費募集を増やすべきである。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 282 すべての研究者の研究時間(考える時間、ゆったりした時間)を確保しない限り、アイデアも枯渇し、オンリーワンへのチャレンジなどの危険も冒せない。成果主義の行きすぎを是正すべき。小講座時代の方がバランスのとれた研究体制だったかもしれない。現状はすべての資源が一部の大学、一部の研究者に集中しているから、研究者各自の独創の芽が育つ余地がない。特に若手には勉強時間の確保と雑事の軽減。業績はあるが識見に欠ける。助教が教授と同じ生活では研究者としての先がない。現在優秀といわれる若手は、膨大な業績を抱え、変わり映えのしないいい仕事をしている。標準よりは極めて優秀だが、レプリカのような人も多い。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 283 研究力を強化するには、大学研究者が抱えている雑務を軽減することである。この雑務の中では、研究費の申請書と報告書の作成が大きなウェイトを占めている。そこで、一定基準以上の実績を過去に出している研究者に対しては、申請書や報告書を免除した、基礎的研究費の国からの直接配分制度(国公立大学を問わず)を開始すべきだ。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 284 大学院博士課程(ドクターコース)学生への金銭的な支援の拡大、複数大学共同での概算要求の単純化、研究を支える基礎技術職員の充実(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 285 大学院生に対する、評価や補助が必要である。生活費相当の補助を行うことにより、大学院生が研究に専念できる環境を増やすべき。優秀な大学院生を確保できることが、研究グループの活動の90%を決めていると言っても過言ではない。現在の学振DCは、個人に対する補助として高く評価できる制度であるが、その他の補助(教員に対する研究費・学部単位のCOE等)と重なることが多く、結局は同じ研究機関に集中してしまっている。組織に対する競争的資金は、「逆差別」があっても良いと思う。COEレベルの競争的資金に対しては、各研究機関が応募できる数に上限を決めて、重視する研究分野を特定することを推奨したい。何でも〇大が一番というのでは、優秀な学生はそれ以外の大学に集まらなくなってしまう。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 286 一つの研究科・専攻に所属していると、入学してくる学生が均質的画一的になってくるような気がする。現状のように、理系では博士前期課程に進むのが当たり前のような状況下では、教員が複数の研究科・専攻を兼任し、様々な背景を持った学生が集まるようにできると、大学院へ入ってくる学生の意欲を再活性化できると思うし、それによって研究グループも活性化するとと思う。教員が研究者としての魅力を持つことが最重要であるが、それとともに、大学院学生への経済的支援の充実を期待したい。(時給制研究補助職でなく、週給または月給制RAを)。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 287 米国の大学に勤務した経験から言えば、研究支援体制がどれだけ合理的に運営されているかという点が日本の大学とは大きく違う。大型の研究用設備には専門の技官がつき、技官の責任で常にベストの状態に保たれているので、学生やスタッフは自分の研究に必要なデータを取りにいきさえすればよく、資金が潤沢な研究室では、面倒な事務処理も全て有能な秘書が取り仕切っている。国立大学の法人化以降、日本でも大学ごとの裁量である程度の合理化が進められたと思うが、一方ではシステムの変化に翻弄され、どの大学も疲弊した状態にあるように見える。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 288 共通機器管理スタッフの配備など、研究支援体制の強化が望ましいと思います。また、研究時間の確保も重要かと思えます。体感的には、雑務が多くて研究時間の確保が難しいと感じています。国内外で際立った成果をあげている研究環境と、それ以外の違いはどこにあるか調査して原因を調べた上で、それをもとにした研究環境改善の「チェックリスト」もしくは、「モデルケース」を提案して頂く事は可能でしょうか？そういった情報があれば、各研究機関や研究者が自立的に研究環境を整えることができ、結果として、基礎研究力が強化されるのではと期待できます。(大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 289 現在、トップ研究者への支援は充実しているが、若手を含めた次のクラスの研究者(地道に研究活動を行い、学会内の評価もそれなりに高いが、研究資金の裏付けは弱い)の研究環境は、大学の基盤的な研究費の削減により大きく損なわれている。次世代の芽は、そうした層の研究から生まれると考えられるため、経常的な研究費にも配慮し、お金のために意に沿わない応用研究などばかりに時間をさく、また、プロジェクト研究にぶら下がる、といったことがない自由な研究環境の確保が必要と思われる。また、米国のライバル研究室と比べて、研究システムや研究環境に大きな差があるとは思わないが、米国、中国ではPhD学生が研究室の主力だが、日本では修士課程の学生が主力で、この差が一番大きいと思われる。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 290 小規模で萌芽的な研究をもっと支援しないといけないと思う。大型のお金がつく研究は、そのルーツが我が国にあるよいが、海外でやっているから我が国でも必要という後追いの大型予算は良くないと思われる。海外との違いは、やはりベンチャーや産業界との関係が日本は弱いことが弱点になっていると感じられる。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 291 数億規模のプロジェクトより、1000万程度の研究費を10年くらい継続的に出して、採択率を少し上げたほうが基礎的な力はつくと思われる。成果主義が強すぎて、若手研究者に心のゆとりがないのが気になる。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 292 法人化で雑用が極限まで増えており実働の研究者数(若手研究者)が減少している。同程度のレベルの外国のライバルの研究グループよりも研究開発資金や支援体制が桁以上少ないのに評価についての厳しさは同程度である。また、世界レベルの研究拠点数が圧倒的に少ない(必要以上に重複投資し過ぎ)。これでは、勢いのあるアジア諸国に勝てない。最も重要なのは改善する為の政策決定のスピードが遅いことである。5年間調査してその後に対応では遅い。アンケートを見ながらリアルタイム的に政策を進めてレスポンスを見るべき。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 293 法人化以降、人員削減や中期目標・中期計画を達成するための業務が増加したことにより、十分な研究時間を確保することが困難となっている。また、研究資金は殆どが競争的資金となっていること、運営費交付金の削減により結果が見えない基礎研究を行う環境が劣化している。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 294 当研究チームの研究設備は海外の大学に比べむしろ優れており劣っていない。海外の大学は、個人で活動する研究者が多いが、ドクターコースの学生やポスドクを雇用する研究費を獲得している。海外の研究者の論文は、主として彼ら書いている。一方我が国の研究費には人件費はほとんど含まれておらず少額である。マスターや学部学生が実験など協力するが、論文は書けない。ドクター、ポスドクを雇用できる研究費が必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 欧米と比べ、グループあたりの研究者の数が少ない上に、教員の研究以外の負担が多く、勝負ができない状況にある。特に45歳以上の研究室を主催する教員は、従来に比べ、校費が減額された上に競争的資金獲得が困難になり、研究室の維持、教育に必要な資金に困っている。重点配分により、多額の資金を得ている場合、無駄使いが多く資金の有効利用が行われていないことが多い。毎年コンスタントに論文発表している研究室には、欧米と勝負できる最低限の研究費を広く支給するほうが、我が国のシーズ開発には役立つ。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 特に地方大学においては、学生の教育にも多くの時間をかける必要があり、研究時間の確保にも一層難しい状況にある。支援スタッフの充実など研究者をサポートする体制を強化すべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 自由な発想と優れた研究環境(施設・設備,研究資金,支援体制)が重要である。研究時間確保のために、総務的な仕事の軽減対策や支援体制強化策が必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 298 大学の特性を生かした研究テーマを各大学で設定し、それにある程度の期間(5年以上),集中投資するような形態が望ましい。単に資金を入れるだけでなく、それを真に有効に活用させることが必要である。そのためには、1つの大学に、多くのテーマを与えずに、ある特定のテーマを特化した形で、集中させない、国際的な競争には勝てないのではと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 299 支援体制の整備。本来、事務局がすべき仕事を教員が実施している現状がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 300 博士課程,助教レベルの研究スタッフが少なく、教員間のプロジェクトを増やすべき。大学への研究資金も、複数教員,異分野の教員のチームを優先すべき。そうすることにより、研究者の交流,イノベーションが起きる確率が高まると思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 301 優秀な研究人材(博士後期課程進学者を含む)が確保できないことが日本の最大の弱点。博士後期課程の進学者や若手研究者が、例えば、給与が同世代の最大数倍になるとか(もちろん競争原理は持ち込み、給与は業績に比例)、キャリアパスが学部や修士を修了する場合よりも豊富になるなどのメリットを感じられるような改革が必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 資金獲得や論文業績などの目先のことにとらわれない研究テーマの選定など、自由な空気・環境の下での研究への取り組み。学生の基礎学力および問題発見・解決能力を高める取り組み。学生自身による自己評価が高くなるような教育の実践。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 大学の基盤研究経費がまったく当てにならない状況では、競争的資金の獲得は死活問題である。さらに一時の予算で研究機材を拡充ができていもそれを維持できなければ成果を出し続けることは難しい。その意味で研究の下支えをする資金を幅広く配分する面は拡充してほしい。10年間100万円/年を配分するような経費もあってもよいと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 研究チームの規模や構成,研究開発資金,支援体制のすべてにおいて、海外の研究チームが圧倒的に勝っている。旧態依然の平等主義は排除し、大学の中での予算やスタッフについて重みづけが必要。研究と講義を担当する教員をわけるとも必要かもしれません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 海外と比べ、日本の大学教員は、研究以外のことで費やさざるを得ない時間が長いように思う。研究以外で教員が必ずしも拘らなくて良い用務についてはその役割,機会を軽減する等、支援体制のさらなる充実が必要に感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 日本に比べて、海外の大学では、研究を支援する事務的な補助員や研究者の雇用がしやすい状況である。また、運営,事務作業もなく、研究時間が確保しやすい。また、国際会議や全国大会を開催する際も、大学事務局のサポートがしっかりしている。このような点は、改善されるべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 国内の場合、研究チームにおける学部生(新人)の比率が多く、ポスドクの比率が少ない。また、技術職員,サポートスタッフの数が少ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 地方大学の研究室は、非常に少ない予算の中でアイデアを出し、工夫しながら研究を行っています。しかしながら、そのアイデアの良し悪しを判断するための測定機器に恵まれないため、なかなか研究が進まない状況にあると思います。このため、高価な測定機器,最新機器の充実とその機器を管理・メンテナンスする人材の確保が今後の基礎研究力を強化するために必要と考えます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 小,中学校での理科離れをなくす。中,高校での国語,数学,物理学の講義時間の確保などが急務だと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 研究以外の仕事が増えすぎてどうにもならない。学生指導に必要な時間が増加するのはやむを得ないが、学生募集業務や本来事務側がすべき仕事が教員に回りすぎて、研究時間がなくなることには疑問を感じている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 大学教員が研究に付随する雑務に感わされることなく、研究本体に集中できる体制を整えることが最優先と考えます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 海外,国公立大学と比較すると研究する時間確保がとても困難な状況にあります。私立大学における経営等の問題から学生への教育,学生募集,広報活動が重用視され、研究の時間が確保出来ません。また、科研費などの大型の研究費は適切に分配されていないように思われます。国立大学などで大型の予算があたると使い道がなく困っており、無駄な出張や出費をしていると聞きます。大型の予算が本当に必要とする場所のみ配布し、もう少し多くの研究者の予算が行き渡るようにすべきだと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 313 まず絶対的に人数が少ない。その点では海外と比較にならない。そしてさらに言うと、研究者には研究と教育をさせるために、他の業務を担当する人間を不足なくつけるべき。これに実質的なエフォートがとられている研究者は非常に多数いるはず。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 314 研究に100%集中できる日を1週間で1日程度確保できるような制度設計。事務補助員を数研究室で1名程度配置できる(費用を数研究室で共同負担)制度設計。大型機器の保守管理ができる技術員の配置拡充。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 315 基盤研究を行うにあたり、中心となるのは大学運営費交付金だと考えます。現状ではあまりにも少なく、科学研究費補助金のような外部資金が取得できないと何もできなくなるのが現状です。一度資金がなくなると浮上することができず、それこそ基盤研究力をあげるなんてことは不可能です。大学運営費交付金の増加が最優先実施事項だと考えます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316 研究チームの規模が小さい。若手研究者などの人材確保が必要。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 317 私の勤務上の経験では、特に旧帝大などでは科研費が集中するあまり、「〜までに1000万円使わないといけない」というような言葉をよく聞いた。このような研究室にさらに資金を配分して、基礎研究力の強化に繋がるのか非常に疑問である。まずは、やる気のある若手研究者に対する資金配分を増やし、できるだけ一つの大学に資金が集中することを止めるべきである。また、身分が不安定では、特に結婚や子育てに直面する若手研究者はそのモチベーションを保ち続けるのが困難となる。そこで、日本独自の講座制をもっと展開すべきと思う。講座制は、若手は安定な環境で積極的に挑戦的な基礎研究テーマを行うことができ、一方、年配の研究者はこれまでの知見を元に王道的な基礎研究に取り組むと共に、教育と若手のサポートと共に研究室を主宰していく。最近では、アメリカの著名研究室でも日本の講座制のような構造を取っているところがよく見られるようになった(ProfessorとAssistant Researcherなど)。講座制は基礎研究を行う上で多くのメリットがあることは明らかであり、より大きな成果を得るためにも、欧米の日本人に不適なシステムをわざわざ導入せず、日本がこれまで育ててきたシステムに回帰すべきである。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 318 大都市大学に資金が集中しすぎているのではないか。地方研究拠点にも資金を配分すべき。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 現在,巨額の資金が少数かつ特定の研究機関に投入されている。これらの有効性を再検証し,もしこれらに余剰があれば,他の研究機関に適確に分配すべきと思われる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 基盤研究費の増額が必須である。研究に集中できる環境(研究専念教員,教育専念教員などの区別化)にする。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 若手研究者を増やす。研究時間が確保できるように雑務を減らす。研究のためのスタッフを確保できるようにする。研究予算を使いやすくする。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 私の研究チームとライバルと考えている海外の研究チームを比較して,1)スタッフのモチベーションの問題,2)研究開発費が少ない,あるいは採択されない,3)雑務が多すぎて研究活動に集中できる時間があまりにも少ない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 教員が研究に集中できる時間を少しでも増やす。研究以外の業務が若手教員に対しても多すぎるため,役割分担を明確にする必要がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324 事務作業のスリム化を図り報告書作成や大学運営にかかる時間を減らし研究に集中できる時間の確保が必要である。また,学生中心で研究を進めるには研究の継続性の観点から非効率的な側面があるため,テクニシャン等の高い技術レベルを持った人材が一定期間プロジェクトに参加できることが競争力を高めるうえで重要と考える。実験等で研究を実際に進める博士課程学生にたいしてさらに体系的な教育プログラムを提供するシステムがないと,次の世代の基礎研究を担う優秀な研究者を恒常的に輩出していくのは難しい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 325 支援体制として,海外では「秘書」が各研究室に必須の存在であるが,日本では十分な数も確保されていないばかりか,研究支援者としての「秘書」業務の能力を持った人材の育成も進んでいない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 326 研究チームの規模や構成,研究開発資金,支援体制,機器類,研究時間の確保などすべてにおいて劣っている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 327 海外と比べて,絶対的に,研究業務に充てられる時間が少ない。教育や事務処理を減らし,支援員をつけてほしい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 328 3-2 研究開発資金配分については大学単位ではなく,学部単位で考慮すべきである。海外のチームでは,チームの規模は兎も角,多様な専門職がサポートに付いており,その人件費を含めて資金は圧倒的に多い。そのため,研究時間を確保しやすくなっている。一方,我々は英語が母国語の国の研究者より多くの時間を確保したいにもかかわらず,雑用が多く,研究時間の確保に課題あり。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 329 大学単位ではなく,研究者単位での競争を考えた方がよい。大学単位では官僚主義が強くなる。米国のNIH R01グラントをひな形にするのがよい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 330 研究以外の業務に費やされる時間が飛躍的に増加している。事務作業の簡略化,事務を補佐してもらえらるスタッフの増員が必要。また,若手研究者の独立性をあまりにも高めた結果,若手としては優秀だったがその後伸び悩み,バツとしないまま中堅となる研究者も目につくようになってきた。研究者として職を得ても,40歳くらいまではベテラン研究者の指導・助言が受けられるようなシステムの構築が必要と感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 331 若手研究員の不足,リサーチアドミニストレーターなどの支援体制の不足(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 332 研究開発資金の充実。現在,注目を浴びていない分野に対しても,研究可能な最低限の資金の配布。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 333 事務関連の仕事に費やす時間を減らし,研究者が研究に従事できる時間を増加させるべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 334 私は臨床医学系ですが,やはり,“如何に研究をしやすくする(やりたくなる)環境を作るか”が大切だと思います。これは各大学間で状況が異なると思いますが,若手研究者の確保および研究時間の確保が特に問題です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 335 今うまくいっている研究領域・研究課題ばかりに集中的に研究資金を配分すると,その研究領域・研究課題は大きく発展するが,次の研究が育たない。今うまくいなくても,将来花開くであろう研究の蕾を育てるような取組が必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 336 研究資金が圧倒的に少ない。大学院生を含むプロフェッショナルな研究員の数が少ない。教育の義務が圧倒的に多い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 337 上述もしましたが,特に臨床系の研究者にとって現在の医療や研修医システムは臨床実務中心であり,臨床研究者が多忙を極めています。いわゆるPhysician Scientistが日本で育つ土壌がなくなってきた。人の体のことを研究できる最も近くにいる医師に医学的基礎研究を行う時間が無くなっています。それを解消するために,米国のようにMDとnon-MDが混在できるような組織システム,non-MDでも臨床系講座でポストをとれるようなフレキシブルな人事ができるシステムをモデル的におこなってはどうかと考えます。米国だと,人件費も含まれますが,数億円規模のグラントをとり自由に研究グループを作り,そこに外国人研究者を混在させます。モチベーションの高い外国人研究者には昇進の機会を与えるようにすると良い人材が集まります。現状の日本のシステムは日本人中心で,門戸開放されているとは言えません。世界と戦う競争力が落ちています。日本人のみで日本の基盤研究強化をする発想は止めて,世界,特にアジア,から優秀な人材を日本に集めて,グローバル組織で伴に研究を推進して日本から発信する必要性を感じます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 338 大学における正規雇用研究者数が,結局公務員に含まれて増員できない限り,日本の科学技術の未来はない。就職先のない若いポスト増やしても,意味がない。アメリカとの違いは,アメリカのトップの大学は今でもPI研究者が増加していることである。数がいれば,中に超優秀な人がいるはず。研究者数の違いが,論文数の違い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 339 人材,資金,時間いずれも比較にならないほど少ない。研究者に研究をさせたいなら研究以外の業務を軽減させるべき。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 340 大学への運営費交付金は一律を保ちながら,通常の科研費に競争的資金を一本化して幅広く基礎研究を強化する。海外と比較しての大きな違いは,研究環境の効率性が著しく劣ること。具体的には研究以外の業務や効率の悪い手続き,最新機器購入への資金は十分すぎるほどだがオペレーターや維持管理資金がない,ポストや研究支援員雇用体制が貧弱で効率よく研究が進まない,など。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 341 現在の集中的研究費の投与のシステムは間違っていると思います。もっと広く配分すること,いろいろなところから発想の種がでるようにしないと 真に良い研究は生まれません。短期の成果にとらわれた大型集中予算額に見合った成果は出ないと考えています(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 342 配分を一定の領域に集中することは医学においては望ましくないと考える。可能性を摘んでしまうおそれがある。むしろ新しい研究シーズの開発のため未発展分野をサポートしたり,基礎研究が進んでいても,基礎研究止まりで創業にたどり着かない領域を改善するようなサポートが必要である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 343 若手研究者の雇用。研究以外の仕事の軽減。実験,論文執筆等仕事の分担化。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 344 博士研究員が雇用できない。博士号取得者は高いスキルを身に付けており、また将来の独立研究者として高い意欲を持っています。日本のシステムでは、安価な労働力として学部・修士・博士の学生があてがわれていますが、スキルを身に付けたところには企業に高い給与で雇用されています。日本を支える企業のための人材養成機関とするのか、世界に誇れる学術機関とするのか、国が腹を据えないと結局現場が困るのです。質を上げたいのであればポストを優秀な若手に5人程度つければ、すぐに結果を出すと思いますよ。このひどい状況で順序は悪くなっていますが、絶対数では伸びてきているのです。ポストをあてがえば、中国くらい軽く抜いてしまおう。彼らは国が手下をたくさんあてがってくれているからできているのです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 345 基礎研究力の大切さを世間に理解してもらうための政府主導的な取り組みなどがあるとよい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 346 大学のスタッフを増やすこと。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 347 すべての面において劣っている。また、そもそも技術開発に直結する研究以外は研究ではないという考えが、あまりに強すぎるのではないかと。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 348 研究室の規模と共に定員数の違いが挙げられます。また、教授・准教授・講師・助教という上下関係が海外ではあまり重要視されていないように思います。研究開発費も重要ですが、安定した研究費・運営費確保のためにも運営交付金の増加と安定した給付は必要であると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 349 人材の流動性がなく、一部の大学(都市部の旧帝大)にのみへの人材と金の過剰な集中が、全体としてみた時の日本の大学の基礎研究力を弱めている。この状況でも堅実・着実な成果(引用数の低い論文)は期待できるが、創造的・革新的な研究(引用数の高い論文)が生まれにくい。日本での人材の流動性の低さは、以下の3つの問題から発生していると思う。1. 研究費システムの問題(具体的には研究費で研究者を雇いにくい) 2. 社会的な問題(地域格差などの問題で、人が転々としにくい) 3. アカデミアの問題(学閥主義)少なくとも、国としては問題点1には迅速な対応が可能だと思う。問題点2は地域間格差の解消というより大きな問題であるが、これこそ国レベルで取り組まない限り解決は不可能である。問題点3は、我々研究者コミュニティが自助努力すべき問題だと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 350 大学の職員は、教育と研究の両方を行わなくてはならない。従って、研究時間が十分に確保できる状況が必要と考える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 351 周囲の様子を見ていると、想像以上に「仕事は出来るのに論文が書けない研究者(教員)」が多い。論文の書き方は教わるのがないため、書き方が分からない(すくなくハードルが高い)のだと思われる。これはおそらくどの大学でも一緒だと感じる。これにより起こる問題として、(1)折角いい仕事をしていても、論文が書けないために研究結果が埋もれてしまう。(2)論文が自分で書けないため、アウトプットが遅れ、どんどん海外のラボに追い抜かれる。などがありもったいないと感じている。海外の研究者は、論文のアウトプットが良く、どんどん論文を発表する。日本のラボは言葉の問題もあるが論文のアウトプットが悪いと感じている。日本の基礎研究力はそこまで低くないと思うが、アウトプットの早さや頻度に問題があると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 352 研究資金の継続性が低い。額の多寡よりも現在ももらえている資金が来年度以降も得られるか不明であるため、長期的な計画を立てることが困難である。また、研究を支援するスタッフもそうした不安定な資金により雇用されているため、十分な専門能力を持った人材を確保することが難しい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 353 海外と比較し、日本では、チームリーダー等の権限が非常に大きく、その結果、そのチームリーダー等の能力に依存した成果しか期待されない。研究における先見性等ばかりでなく、コーディネーターとしての能力、研究チームの形成・運営にも長けたチームリーダーの育成が急務と考えられる。また、シニアリーダー等による、若手リーダーの支援等も必要と考えられる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 354 日本の薬学部は6年制となり、研究時間が取れなくなっている点。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 355 なんとといっても、研究支援を行う人材(人数)が不足している。これを増やせるよう望む。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 356 大学院の教育レベルを上げる。大学院の教育レベルの低下を感じる。そのため将来研究者となる可能性が高い大学院生の意識や学力を高めるための教育時間が多く必要となり、研究チームとして研究成果を出すための時間が削られている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 357 研究開発資金に大きな差があり、それが実施体制や、研究チームの規模や構成に影響を及ぼしているため、研究開発資金の充実を優先的に実施すべきと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 358 教員の論文作成・特許取得に対するインセンティブはより必要になってくるだろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 359 我国では、旧帝大などの特定の大学群への研究費の集中が過度である。分野ごとに特徴のある研究組織を適切に分散して形成する欧米のやり方の方が、適切かつ効果的であると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 360 若手研究者の割合を増やすとともに、研究開発資金を配枠で増やし多様な研究を支援することが必要である。また技術者等の支援体制の整備を行うとともに、研究時間の確保を行い、研究活動に十分集中できる環境を整備することが不可欠である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 361 国として多数の優れた研究を世に送り出すには研究者の広い裾野が必要である。その為には、若手研究者を増員することが第一。若手研究者の増加には、研究(者)に対する社会的・精神的インセンティブと研究費の確保が必須であり、経済的インセンティブはその次に考慮すべきことである。競争的資金を一部の研究者、大学に制限することは、その裾野を狭くし、研究者の層が薄くなり、ひいては優れた研究を輩出できなくなるだけではなく、教育の質まで低下することが懸念される。広い裾野から芽を伸ばしつつある研究者・大学に大型の研究費を配分することは必要である。その意味でのメリハリある配分は必要であるが、国全体の研究力の低下を来す様な集中的配分は避けるべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 362 基礎研究力強化についても、ヒト、カネ、モノの投入が不可欠であるが、加えて研究時間の確保・拡大が喫緊の課題である。昨今、大学教員の雑務が増え、若手研究者といえども研究に割く時間が大幅に減ってきており、研究支援体制の整備を含め抜本的に改善を図る必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 363 医学部の場合、臨床研修必修化という国の政策の導入により、急激な大学での研究者の数が減少、基礎研究者の激減にも関連しています。国の政策を考える場合、多角的に種々の影響を考慮して行っていただきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 364 かつての国立大学においては、校費の中からある程度の額を研究費に回す余裕があったが、法人化後の運営費交付金は、年々減額され、研究費には回せなくなった。他国に比べると研究費総額は少ないにもかかわらず、ノーベル賞に結びつくような大きな研究成果を出すことができてきたのは、経常的研究費と競争的研究資金のバランスが良かったことが大きい。大学の基礎研究力強化を目指すのであれば、経常的研究費の回復を考えるべきだと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 365 海外の優秀な研究者を招聘できる制度の拡充(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 366 旧帝大,国立大学を中心とする研究資金の分配方法を改め、私立大学を含めてより公平な分配をお願いしたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 367 学部学生に対する教育の中で、研究に触れる機会を多く設けること、大学院生の教育を改善充実させること、博士課程修了者が研究職に就くことができる機会を増やすこと、研究を継続できる研究費を付与すること。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 368 大学ごとに研究者の研究能力の評価を適切に行い、優秀な研究者には授業のコマ数を減らしたりして研究時間の増加をはかり、いわば「研究教授」を育てる環境を整えることが必要ではないかと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)



- 研究者の能力(研究成果を出す能力,研究課題を提案する能力,研究領域・分野政策を提案する能力,研究の文化活動を提案する能力)は研究者の発達状況によって異なる。若手には若手に求められる能力を,中年にはそれだけの,老年にしかできない能力もあり,これをバランスよく推進すること(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 一人の研究者に高額研究費を分配することは,これまでいろんな問題点があり,不正の報道も多い。選択と集中は,幅広い視点からの研究を支援できず,また高額の研究費は内容に見合っていない気がしている。研究一定の成果を生み出している研究者に広く分配していくことが大切だと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 研究時間の確保,研究支援体制が今より強化されることが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 学生がより研究に関心をもてるよう,大学全体の競争的環境を推進する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 研究費の拡充も必要であるが,それと共に研究支援体制を整備し,研究時間を確保していくことが必要と考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 恒常的な基盤的予算の充実,人的な支援体制が必要不可欠だと思います。一極集中型の重点予算配分もある程度は必要と思いますが,今はその傾向が激しすぎ,目先の成果に重点が置かれすぎているように思います。また,評価や人員削減に伴う雑用による多忙化に加え,ゆとり世代の生きる力や学力の低下に伴う学生教育のために時間が必要となり,研究時間が確保できない点を改善する必要があります。雇用の拡大,非正規労働者の問題なども,人的資源の有効利用により,もっと改善できるはずと考えます。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究にはお金と時間がかかる。研究には多様性が必要だと考える。また,地方に根ざした研究にも目を向けるべきだと考える。日本は学問に対する投資の国民総生産比率が世界的にみても少なすぎる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- UC BerkeleyやMIT, Stanfordなどとの最大の相違は,大学マネージメントや不必要な形骸化した書類作成が多すぎて,研究に集中する時間が少ないことである。研究と講義以外のいわゆる雑務をできるだけ削減するのが最も重要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 基礎研究力は長期の伝統に基づく研究活動の成果であって,短期間に形成できるものではない。多様な研究課題の価値を多様に評価し,数多くの独創的研究の種を育てる政策と,芽を出した新領域への集中的投資の両側面を配慮しなければ,基礎研究力は強化できないと考える。論文引用数も,研究の結果に応じて増えるのであり,先駆的であるがゆえに認知されず引用されないような時期を経ないで多数引用される論文は,単に当該分野の勢力拡大を狙ったものに過ぎない。引用数が増えたときには,もはや既存の研究であることをもっと深刻に受けとめるべきである。特に,資金獲得の観点から,流行に乗る傾向が多い。現在,注意深い政策が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 一番の違いは研究支援スタッフの有無であるが,定員削減の今日では要求しにくい。研究時間の確保が必要である。自己評価導入後に極端に書類作成の手間が増えて研究時間を圧迫するようになっていく。これは本末転倒であるので,ある程度良い評価が出た大学へは,書類作成を10年間免除して運営費を倍増するなど研究環境の向上に努めて欲しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 運営費交付金が減少しているので,教員数だけでなく,サポートする事務員数も減っている。その影響で教員の研究時間が減っている。多くの雑用時間が増加している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 海外は分業が進んでいると思う。実験をしたり,機器を管理するオペレーターが充実している。日本は教員自らが機器を管理し,操作しなければならない場合が多く,時間を取られる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究資金の拡充と研究時間の確保が喫緊の課題である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究は個人による。大学名や社会的地位で研究費を配布しても成果は出ない。論文数だけそろっていても,仲間内の査読ならば論文数を稼ぐことは出来るが,社会貢献度は低い。工学系の研究費補助は,各研究者の実用化実績を調べ,実績にあった評価が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 資金の源を増加して選択肢を増やす。特定分野の研究に対しては,科研費ではなく別な枠を作る方が良い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 大学の基礎研究力の強化に当たっては,研究設備の充実のほかに,運用費用が高額となる医学関連設備の維持費用についても,配慮を行う必要があります。例えば,脳科学を行う特定の研究部署では,MRI,MEG等の設備を保守するための費用が,無視できず,これらの装置の操作費用も,必要資金として認められる対策が必要かと思えます。更に,若手の優秀な研究者が,博士課程修了後,落ち着いて,研究・教育活動に専念できるような,処遇システムを確立する対策も必要かと思われま。任期3年または,5年等の制約条件がある場合には,若手研究者にとっては,次の就職先を探すためのエネルギーが無視できず,これらのエネルギーを,研究に没頭できる方向に割くことのできるよう,融通性の高い人事システムを構築することも今後,必要になるかと思えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究時間を確保することが必要と思われる。少しでも多くの,個性的な人材が大学に所属し,それぞれが研究のために時間を使えるような研究環境の整備が必要と思われる。大学のPRに力を入れている現状では研究時間が減るのは当たり前で,余分な大学間競争をしている間は創造的価値はなかなか生まれないように思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 白川先生や鈴木先生がノーベル賞を受賞されましたが,あの方たちに対してどの程度の研究資金補助がなされたのでしょうか?私は,現在の選択と集中には大反対です。研究とは,研究者が資金やプレッシャーに左右されることなく発見するものであり,自由な発想が一番重要と思っています。もし研究費補助金を出されるのなら,若手研究者を積極的に海外に派遣されてはいいかがでしょうか?日本の大学の中で朽ちていく若手研究者ほど,無駄なものはありません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 海外と比べ研究支援者の数と質が圧倒的に違う。海外では学科単位で技官や支援者を多く置くところも多く,事務部門でも当然英語でのやり取りができる。研究者は研究以外のことをできるだけなくて済む環境があるのに対し,日本では研究者が研究以外の事務的なこと,極端な場合はキャンパスの掃除などまで自ら行わなければならない。海外では考えられない事である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学で基礎研究を行う時間的な余裕を作る必要がある。法人化後,大学教員が行う事務的作業量が増えている。すべてにエビデンスが要求され,無駄な時間が費やされる。大学内で判断が必要なところは教員が行うことになっているが,事務職員も十分高度な判断をして大学運営を行っていくはずである。年齢が上がれば大学運営のための時間が増えて,研究活動ができなくなる。現在の大学運営のやり方を変えないと,基礎研究力を強化することは無理である。若手教員を増やすだけでは解決しない。シニアと若手がチームを組まないと,大きな仕事はできない。教員は教育と研究に専念できる体制をつくるべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究チームの規模が小さいと,大学では学生を少なからず研究メンバーと考える必要がある。大学入学後の教育も関係すると思われるが,入学以前(義務教育,高等学校)での教育改善が優先事項と考えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 地方大学の教員は支援体制・サポートスタッフがいないため個人商店のように何でも一人でやらねばならない状況にあり,海外のチームのような厚い分業体制が組める状況に無い。大学の基盤的な研究費も漸減していて,お金で人手をカバーすることもできず,八方塞がりに見受けられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 学生を勉強させる。研究者を憧れる職業にする。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- やはり,研究を支援する体制の強化が重要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究者が研究以外の業務,とりわけ教育以外の業務に費やす工数が多すぎる。これは私立大学,国立大学で状況が異なると思うが,特に国立大学の法人化後の状況悪化が気になる。論文数などの定量的な数値が出始めていり,レビューをし,修正すべき部分は修正することが必要と考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 394 研究資金の獲得のための準備や仕事に追われている先生方が多い。制度が変わると慣れるまで時間がかかり、それも研究の推進を妨げる場合がある。少々不便でも制度を変えないという選択肢も考えられる。海外と比べ、日本は比較的の研究環境とそれを支えていただいている公的機関の援助は大きいと言える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 395 研究時間の確保と支援体制(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 396 研究時間の確保が難しい。教育や日常の雑務の支援を行うスタッフを増やす。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 397 一番の問題は研究時間の不足だと考えている。一般的な大学教員は授業,学内業務,学外業務,その他の教育活動の合間のほんの少しの時間を見つけてなんとか研究を行っているのが現状である。それらを補うために学生の教育に力を入れているが,それらが解消,もしくは緩和されない限り,研究力が向上させることは難しい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 398 研究時間の確保に尽きる。大学教育が高校教育の延長化している中,研究者に対する教育のウェイトが大きすぎる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 399 学位取得の条件を厳しく設定すべき。大学によると思うが,論文本教制限ではなく,その質で評価すべき(これを評価できる審査員を含めること)。大学裁量ではなく,省庁監視のもと審査員選定等を厳格化すべき。また,オーバードクター(4年以上の在籍)を避けようとする雰囲気の一部感じられ,学位取得の難易度を下げる大きな原因の一つであると考えられる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 400 大学において学生の教育は非常に重要である。将来研究者となる学生に対して,質の高い教育を行うことが必要である。しかしながら,現状で,受け入れる学生数に対して,教員の数は少なく,質の高い教育を行うには,教員あるいは若手の研究員など,研究指導が可能な人材を増やすべきであると考えられる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 401 本学において,研究支援員は,素人な事務職員である。事務処理のサポートはしてくるが,それ以上ではない。専門員を戦略的に配置したチームを構成する海外の状況とは比べるまでもない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 402 とにかく時間の確保です。不要な改組などをなくし,事務作業の補助などを(科研費などから)柔軟につけられるようにすべきと思います。また,アメリカ型の,グラントの取得によって教育義務が免除されるなど,色々なインセンティブが必要だと思います。教育に専念したい先生向けのポジションも必要だと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 403 基礎研究力の強化を行うためには,基礎研究を行う時間と能力を持った人材を増やす必要がある。その人材は結局のところポスト・助教などの若手研究者である。したがって,若手研究者がその能力を発揮する環境を整えればよい。その環境というのは,ある程度研究設備の整った,健全な競争を行う場である。環境を構築するための時間も含めて考えると,最低5年は安定した条件を準備する必要がある。1年目は研究の立ちあげ,2~4年目に研究,5年目は次の仕事探しというのが基本的な流れになる。これでも3年間しか研究する時間が与えられない。ドクターを増やした後,助教などのポストを減らすなどの若手研究者の待遇を続けていては研究力は衰えるばかりである。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 404 論文作成に関する支援制度を充実させるべき。オーストラリアなどでは,研究支援専門のスタッフがいる。また,論文を仕上げていくにあたってどのようにデータを追加するかを研究支援から助言できる人材も望まれる。また,インパクトファクターが高い雑誌を目指すためにどのようなステップで投稿していくかについて相談・支援するスタッフも望まれる。これらは全て研究者個人が持つべき資質と言われてきたが,研究の効率化を進めるためには違う視点を持つ専門家の存在が必要。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 405 なんとといっても資金と研究時間の確保である。研究者が研究に専念できる期間は短い。マネジメント業務が増えたとしても,研究マネジメントではなくアドミニ業務であり,研究者としての能力や研究を活かして発展させることができない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 406 無意味な雑務が多すぎて大学教員はすべて疲弊している。研究の現状,研究者の状況を理解しない官主導の無駄な雑務につながる依頼,システムの押し付けをしなくていいことを望んでいる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 407 海外ではポストが研究チームの主力であることが多いことに対して,日本の大学の研究室では,研究チームの戦力として大学院生の占める割合が比較的大きいと思います。また,小さい大学になると,大学院進学者が少なくなるため,学部生を鍛えて研究パートナーに育てることが必要になります。しかしながら,大学生また大学院生の学力が下がりつつある現状において,人材育成に予想以上に時間が掛かるというなかなか厳しい現実もあります。大学入試をもっと厳しくしていかないと全国的に大学の研究力の土台となる学生の質を維持できないのではないかと思います。また,良い案を思いつかずもどかしいですが,大学院生が研究に打ち込む時間を十分に確保するために,主に修士学生の就職活動の時期や期間,さらにはインターシップの善し悪しについて何かしら改善する方策を考えることも必要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)
- 408 中高の基礎学力強化大学入学者の基礎学力の低迷が際立つので(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 409 人材の流動性が乏しい。能力がないスタッフを解雇するしきみがない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 410 目利きが利き,かつ成果を上げた実績のある研究者を政策立案・予算配分に充てる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 411 医科大学では主に医師免許取得者が教育研究を担うことになる。しかし,特に地方の医科大学では医療確保の観点を優先せざるを得ない状態であり,結果として能力もやる気もある研究者がその実力を発揮できないまま5年以上が過ぎてしまい,時代に取り残されてしまうパターンが散見される。もちろんそれも本人の実力かもしれないが,共同で研究を行える,あるいは支援できる人材の供給体制が重要と考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 412 研究を実施してゆく上で,実験補助,事務補助を行う人材の確保ができない。年度毎で研究費を精算しなければならないことや,雇用の規定などが実態に即していない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 413 高い山であるためには広い裾野を持たねばなりません。地方の大学でも私立大学でも,やる気があって優秀な研究者がチャレンジ精神を発揮できる環境が必要だと思います。成果をあげた人が,より良いポジションに動ける人事の流動化をセットで考えるべきかと思います。現状では,一部の大学への傾斜配分がかなり進み,固定化する心配を感じます。結局最も大事なことは,モノへの投資よりも人への投資を増やすこと,人材を育てる場所を全国で充実させることだと思います。自分自身にとって最も欲していることは,研究時間を確保することです。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 414 アメリカにエフォートを決めたらその分の代理作業者を雇用し,採択者は研究に力を注ぐ。現在は,お金が取れても体は一つで,エフォートという言葉だけ輸入して,資金集積の対策だけに使っている。そのプロジェクトに30パーセントの能力をつぎ込むといえ,30パーセントの既存の仕事はパートタイムで別人を雇うのは当たり前だ。霞が関の優秀な官僚も,1人で仕事をかかえさせられて命を落とす事例も少なくない。日本の慣行は変えないと,沈んでいく。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 415 基礎研究力の向上に対しては短期的な対策と長期的な対策の両者が必要で,研究開発資金の配分に際してこれらは相容れない方向性を持つ。今はある長期的視野に立ち,底辺を上げ,層を厚くすることを目指す時ではないか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 416 研究支援者の雇用を,積極的に行えるシステム(資金の弾力性,ポストの拡充)が必要と考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 417 ゆとりある教育のマイナスを初年時教育において払拭することが最重要課題であると考えられる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 418 近年,私立大学では,教育重視・研究軽視の傾向があるため,国公立大学に比べて,私立大学の研究が低調である。したがって,研究者人口の多い私立大学の研究環境をよくしていく必要がある。そのためには,私立大学が教育だけでなく研究にも重点を置くよう,文部科学省から指示するべきである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 119 前の項目でも記述したが、物理系が理解できる研究者が不足していて、多くの研究者が生命科学に走りすぎている気がする。たしかに生命科学は成果に繋がりやすく、脚光を浴びやすいが、ベースとなる科学技術の発展には物理化学の理解が重要である。中学、高校から数学や物理に強い学生(考える力を有する研究者)が育つような環境整備を是非ともお願いします。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 研究に費やすことのできる時間が圧倒的に少ない。研究以外に要求されている内容が非常に多い。援助される資金の使途が制限されて自由に支出できない。人を雇うことが難しい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 長期間利用できる研究予算の増額と研究サポート体制(研究補助員を増やすための予算配分)の強化が必要と考える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 以前大型グラントの当たったラボにいたが、大きすぎるグラントは無駄が多い。若手にもいきわたるような、採択数を増やして資金額を減らす改善が明らかに必要(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 大学の運営は専門の運営部に任せてはどうでしょうか?大学の教員は、研究/教育のプロですが、組織運営のプロではありません。もちろん、運営部の構成や運営方針には大学教員が介入する必要がありますが、現状、教員が過剰に大学運営に関与しているように思えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 日本の私立大学では教育と研究の分離がなされていないため、教職員は研究時間を確保することが極めて困難である。これは経済上の問題であり、運営資金が乏しいため研究専任の職員を雇用することができないのである。一方国立大学は、十分な国立大学運営交付金を使うことにより、多くの研究専任の職員を雇用することが可能である。国家として多様な研究開発を進める為には、国立大学と私立大学の双方による研究が必要である。研究業績に応じて各私立大学への助成金を増やすことにより、優れた研究を推進する私立大学が研究専任の職員を雇用できる環境を作ることが望ましい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 大学の講義や学務が多すぎて、研究にとれる時間がない。海外では、学務の義務が日本より遥かに低いので研究力がある。特に、薬学部の場合、6年制学科が医療系に特化しており、今後研究を行う上で必ず問題が起こると考えられる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 若い世代、特に中学レベルの教育に重点を置いて、基礎教育を強化すべきである。人材なくして基礎研究力の強化は図れない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 わが国では研究費およびスタッフの確保が困難(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 論文数等,数字を追いかけるよりも,科学への貢献を重視する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 研究に関係のない"雑用"を減らし研究に専念できる環境を整備する。また、若手研究者が参加したくなるような魅力的な研究環境,キャリアパスを整備する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 科研費などの競争的資金では、せいぜい短時間パートの技術補佐員を雇用する費用が賄える程度で、ポストクを雇えるほどの額が得られることはほとんどないことが難点と考えます。ほとんどのラボでは少数の常勤教員と学生と(いれば)技術補佐員で構成されていると考えますが、これでは頭を使う作業(研究計画を立てる,論文執筆,文献調査,実験に問題があった時にどこに問題があり,どのように解決すればよいか考える,新しい実験手技を取り入れる時の調査)はすべて常勤教員が行うことになり,非常に非効率的だと思います。私が留学した先のラボは常時7,8人のポストクがおり,一人一人の生産性はそれほど高くはありませんでしたが,ラボとしての業績は多く出ていました。折角日本で労力をかけて教育した大学院生が,言葉は悪いのですが,研究で"使える"ようになったところで皆海外に流れていくのがむなしいと思いました(もちろん,留学経験は必要と思いますが)。日本である程度長期のポストクが雇えるようになることが基礎研究力強化につながると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 131 トップ大学を除き,研究のチーム構成力が,人的,資金的にはるかに劣る。したがって,主要大学への集中の要因である,審査側の構成メンバー(主要大学)を変える必要がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 132 研究チームの体制に不満はないが,大学自体の研究基盤が貧弱.共同研究施設の整備不十分など,大学間の格差は大きい。しかし,国としての効率を考えれば,ある程度の集中は仕方ないし,そうすべきだと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 133 研究時間の確保が大きく不利な状況と思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 134 実験支援員等の研究支援体制の強化,研究時間と休みの確保(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 135 学位取得者数に対するパーマメントポストが少なすぎる。これでは落ち着いて研究はできない。また,資金の配分も旧帝大に集中し過ぎている状況では,今の状態はやむを得ない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 136 チームの少数精鋭化,機器の共通管理と専任のテクニシャンの配置,できる限りの全学的なシステムの共通化(物品の発注,共通試薬の調製など)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 137 若手研究者も含めて,長期的な研究費の助成(最低でも5年)によって,基礎研究力の十分な向上が認められると思われる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 138 個人的な状況としては,講義や委員会関連の仕事など,さらに学部生の卒業研究指導におわれ,自分自身で研究する時間がほとんど取れていません。他の先生方も様々な研究以外の仕事に追われており,研究する時間が取りにくくなっているのではないかと思います。そのため,まずは教員が研究に打ち込める環境の整備がもっとも重要だと思います。また,私は私立大学にいたためあまり実感がありませんが,国立大学では一般的に校費と呼ばれる運営交付金が減額されていると聞きます。基礎研究力の強化のためには,競争的研究資金が取りにくくとも,コツコツとした地道な研究が欠かせないと思いますし,競争的研究資金がない年にはほとんど研究ができなくなってしまいます。そのため,運営交付金などの,非競争的に,一律に配布されるある程度まとまったお金の確保も極めて重要だと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 139 本大学においては,教育がメインとなっており,研究時間の確保が大変難しい状況となっている。大学の本分を考えるとそうなくても仕方ないかもしれないが,研究に専念できる枠というのを各大学に担保してほしい。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 140 研究成果に応じての待遇改善,学内での経費を優先的に配分するなどの改善が必要と考えられます。また学内で研究プロジェクトを立案し,研究チームを構成する体制などはぜひやってほしいと思います。私の大学では全くないので。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 141 良く聞く違いとしては米国の競争的資金には人件費が付いているという点だと思います。大学という教育機関である以上は教育に時間を割く必要性があります。実験をする時間が減れば研究の進行が遅くなるのは当然なので教育に関するエフォートの平均分の時間程度の人件費が付いてくると助かります。人件費は直接経費とせず所属機関に人件費として納入の方が効果が高いと考えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 142 研究者が研究に没頭できる時間と人的支援が必要。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 143 まずは若手研究者を増やし,人材育成が急務と考える。さらに,現在研究を続けている研究者に対する付加価値(評価)をつけ,モチベーションを少なくとも保てるよう努力すべきと考える。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 144 私の所属している講座では,一人の研究者の業務が事務を含め多岐にわたる,実験などいわゆる研究に充てる時間が削られております。事務の簡略化,研究支援体制の整備などを望みます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 145 1.教員のマンパワー不足により教育活動や大学業務に忙殺され,研究に取り組む時間が圧倒的に不足している。2.設置主体の財政難による給与引き下げや教育研究費等の削減により,教員が退職・異動した場合の後任人事がとどこおり,ここ数年,優秀な人材確保が難しい状況にある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 446 研究プロジェクト毎の大型予算配分が望まれる。すでにこのような取り組みは行われているが、課題が限られており、重要課題であるにも関わらず、テーブルに乗れないことが多い。研究プロジェクト抽出には、もっと先端で活躍している若手の意見を反映させるべきであろう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 447 大学に所属している以上、研究時間の制約は避けたい面がありますので、人件費を手厚くサポートするタイプの研究資金の充実が望まれます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 448 大学教員が授業(私立大学だと担当教科が多い)に追われ、学生は考えることができない。これは教育システムの崩壊である。もっと抜本的な教育システムの改革が必要と思われる。初等教育も社会主義的なことばかりで、競争を行ってきていないので、大学院生や学位を取っても、全く使い物にならない人が多い。大学も経営重視で、学力に質を取り入れないがために、学力もない大学生が急増している。お金の配分といった小手先のことではなく、少子化の世で10年先のことを考えていかないと、基礎研究力強化にはつながらない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 449 本来の基礎力は、幅広い研究者の層に支えられるべきものである。現在行われているトップクラスの大学への集中は、基本的な方針としては是正すべきであると思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 450 競争的資金には賛成であるが、事前・事後の評価について研究者の負担を軽減し、研究に集中させるべき。また、国内外、分野間を問わず、研究者同士が互いに獲得した研究資金を持ち寄って、横断的な研究を行い、相乗効果に寄る成果の最大化を図るべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 451 大学外から見て、優秀な教授になるほど研究をいつできるのか不思議なほど時間がないように感じる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 452 高いリサーチマインドを持った研究者の育成が大切であり、中高校での理科教育の充実をさせるべきである。また、競争と協調の両面において国際化が重要であり、若手研究者への在外研究の機会提供を国としてより積極的に進めるべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 453 優秀な学生が博士課程への進学を敬遠しているなど、大学の現状は深刻。教育、研究とも、量ではなく、国際レベルへの質のアップが急務。そのためには競争的環境の醸成、人材の流動化の促進も必要。また、日本の大学教員の労働時間は長く、純粋に研究に割ける割合は極端に少ない。研究・教育支援者制度など、環境整備が必要である。現行の競争的資金の多くについては用途の制約を緩めたり、年度をまたいだ運用が可能ないようにしたり、柔軟な設計を行うことで、不必要なマネージメントの手間を減らす。競争的資金の重点的な配分もある程度は必要であろうが、新しい芽を育てるためには裾野を広げて有能な若手を抜擢できるような配慮が必須。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 454 高く評価された研究者への支援体制の抜本的充実が望まれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 455 推進リーダーの裁量権限、研究資金および支援体制の強化。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 456 医学系について言えば、MDの若手基礎研究者が極端に減少している。医療イノベーションにつながる出口を意識した基礎研究を指揮できるMDの指導的な研究者がトランスレーショナルリサーチには不可欠である。臨床研修期間に大学院を履修できるようなハイブリッド型の育成システムが有効と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 457 幾つかの大学に研究費が集中しすぎである。特に〇大は顕著である。イノベーションを達成するには、多くの研究機関や研究者による幅広い知恵が必要である。米国等はトップも優れているが、基礎研究力としての底辺が広い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 458 雑用を減らす(効率良い事務運営等)。何もかも教員が決める方式からの脱却。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 459 研究時間の確保が最重要。研究支援者の増加、評価の頻度を下げて、科研費の採択率を35%まで上げる。研究費の集中化が進み過ぎた結果、研究費の不正使用が頻発している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 460 研究チームのグループ規模は、海外大学に比べて小さい。研究開発資金については、競争的資金に依存しており、海外でも同様であるため、短期的に成果が出そうなテーマに集中する傾向が国際的に高まっており、良い状況とは言えない。研究体制としては、特に准教授が、教授の手伝いではなく独自の研究をおこなうことで人事面で評価を受ける仕組みの整備が日本ではかなり遅れている。また、大学や学科が真に有能な研究者を獲得する意欲を持つように仕向ける体制づくりが遅れている(欧米では良い研究者の引き抜きなどが頻繁に起こるが日本では少ない)。トップクラスの研究者を自分たちの同僚に迎えることによって教授たちが利益を得られる仕組みが欠如しているのではないかと。研究時間については、以前よりも改善はみられるものの、教授・准教授・助教が研究に集中し、成果を挙げることが大学や研究機関全体の利益につながるという仕組みづくりがまだ海外に比べると不足している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 461 まず、低額でもより多くの大学や研究室に予算を配分し、その結果、将来の見通しがありそうな研究課題をきちんと評価して、その次にピックアップして優先的に予算を配分することが良いのではないかと。次の段階では、より企業とタイアップしたり、さらに研究を進められるようなプランにレベルアップさせ提案させるようなシステムとしてはどうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 462 欧州を参考にし、大学の数を減らすこと。これにより1大学あたりの資源配分を増やすことならびに学生の質を向上させることができる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 463 一人当たり配分する自由に使える研究費(経常的な研究費)を増やすべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 464 その前に文部科学省は反省が必要である。一番の弊害は独法化で、研究者の異動を著しく狭めたこと、更に、職員の定員を今でも減らそうとしていること、その結果、各大学、研究所は管轄省庁の意向ばかり気になってしまった。交付金や国家主導型の研究で研究機関を縛り付けている。結果、国民向け、省庁向け、結果的に、自分の独立行政法人が生き残るための結果がすぐ見えて、アピール！しやすい研究に我先に走っているのが現状である。研究者の評価も、業務的(研究所が存続するための業務)な貢献に比重を置くようになって、研究を大事にする文化さえなくなってしまう。研究者を任期性にした結果、何が起ったかは、論文数をみれば明らかであろう。若手は生活が安定し給与の高い企業に就職するのは当たり前ではないかと。失政である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 465 優れた研究者をリクルートするための種々の条件(規模・資金・施設等)を提示できる自由度(裁量)が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 466 研究者層のすそ野を広げることが重要と考える。広く多くの研究機関で、より多くの研究が実施されることで、その中から将来的に有望な原石が発掘されるものと思われる。そのためにも、年間数百万円程度の予算規模(運用費)でも十分に研究を実施できるようなインフラ整備が必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 467 大学の基礎研究力を強化するためには、研究者が色々な研究機関を渡り歩き、異なった人々と切磋琢磨する機会を増やすことであるとおもう。現状だと、良い大学にいる人たちはできるだけその場を確保するために、どんどん保守的になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 468 公的研究機関などが所掌する国際競争の中にあるような規模の研究開発において、その課題解決に向けたものから大学の基礎研究テーマを選ぶことにより、基礎と応用が有機的に繋がることで、大学の基礎力と公的機関の応用力の同時強化が出来るのではと期待します。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 469 研究者の生活基盤の強化。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 470 学生の質の向上、理科教育の見直し。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 471 同一大学内での大学院進学、ポスドク採用、テニュア採用を抑制し、人事交流を盛んにして、刺激を持たせる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 472 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。ルーチンで対応が可能なところにはそのような人材を配置し、成果を出すまでの期間をできるだけ縮めることが重要であると考えます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 473 基礎研究力強化のためには、人材の確保と実質的な研究時間の確保により研究に集中できる環境整備が重要と考える。一方資金配分では、大学のバランスではなく提案や研究内容に即した配分を進めるべきで、大学間でアンバランスな結果となることも当然。それにより優れた研究者の異動が行われやすくなることが期待される。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 474 他の研究チームと比較して、テクニカルスタッフの数が多く、そのため、研究開発スピードについては、ずいぶん先を行っている。ただし、基礎研究を行うべき、パーマナント研究者の数は少なく、論文の数が出ないためアカデミックな部分では、認知されてない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 475 設問3-2の(1)の回答は本当は、「優秀なプロジェクトマネージャに大きな裁量権を与え、そのプロジェクトマネージャの責任の下で若手～中堅研究者に思い切り研究をさせるような研究資金」だと思う。しかし、そもそも「どうすればインパクトファクターの高い論文が書けるようになるか」という発想で制度を考えるのではなく、「どうすれば独創的な研究開発を盛んにできるようにするか」と考えるべきであり、その答えは「優秀な若手に潤沢な研究費と十分な研究環境を提供すること」だと思う。課題は「如何にして優秀な若手研究者を見いだすか」だが、これはある程度無駄打ちを覚悟で、とにかく数を打つしかないのではないかと。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 476 「大学の基礎研究力」という観点であれば、国家プロジェクトなどでの資金の集中や課題の特化ではないように考えます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 477 自由な発想や、成功の確率は低いかもしれないが、真剣に取り組む価値があることを大切にするという、基礎研究力育成の基礎にあるべきものを損なってはいけない。そのためには、「選択と集中」路線はマイナス。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 478 基礎研究をしている方々の社会観と現実と生活している民間企業の方々とのかい離が若干あるように思われます。それが、民間企業が出資や製品化を押しとどめるものになるかもしれません。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 479 研究力を強化するには、流行、有用性、社会的要望にとらわれない基礎研究への資金配分が必要だと思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 480 一人当たり分配される研究費(競争的な研究費ではない)を増やす。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 481 若手研究者の研究参入への援助。そしてある程度の年齢になったときに大学に残るべく人材かどうか評価、査定するシステムが必要。この際に研究者を切るのではなく多角的な人材として活かす仕組みが必要(企業研究者、知財関係者など)(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 482 大学の基礎研究は多様性を重視すべきである。よくわからない事を研究し続けられるよう、競争的資金のより広い範囲への分配が必要である。沢山のネタの中から特におもしろい研究を大学の基盤的経費で補助し、さらにこの中から一層の飛躍が期待できる研究に政府や各省が予算を付け公的なプロジェクトに育成すべきと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 483 日本のメーカーが大量生産で競争することが難しくなり、質や独自性への転換が論じられている今日、論文大量生産を目標にすることは正しいのか？論文数や被引用数以外に、質や価値に関する評価指標はないものか？(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 484 就職活動に時間を過大に割かざるをえず、学習や研究の時間を奪っている現状を改善すべきである。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 485 基盤的経費による研究資金を増額し、大学の裁量によって研究成果を最大限引き出すことが重要と考えます。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 486 自由度の高い基盤研究費の増強(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 487 資金をばらまいたところで基礎研究力が強化できるわけではない。一方でたとえばノーベル賞などで着目されたからといって、そこばかり研究資金を投入することは大学全体の基礎研究力の強化にはつながらない。基礎研究を研究活動の一定の割合でできるような研究者の研究環境の整備、見る目を持ったプロデューサー等による先見の先進的研究の芽に対するいち早い着眼、筋が良いかどうか確認するための短期少額の競争的資金(JSTのA-Step等)の提供、提供資金に対する成果の正当な評価、その繰り返しで大学の基礎研究力の強化につながるかと考える。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 488 研究者が研究に打ち込む時間を多く確保出来るような環境づくり。その上で研究費や設備があれば基礎力は養われてくると思います。今は、研究以外の事務や庶務に割く時間が多く、残った時間で必要な研究をやっている印象。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 489 研究時間の確保が最も必要。大学に勤めている知人は全員、研究以外の業務の多さに苦しんでいる。”会議”は減らすべき。大学運営業務も多いたこと(例えば入試とか)。また予算獲得のための申請書準備と獲得した後の評価対応や報告書書きにも結構な時間を取られている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 490 大学の枠を外し、ミッションをもとに研究体制を組み直し、研究機関・研究設備などの垣根を超えて大きなまとまりのあるプロジェクトが効率的に行われることが望ましい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 491 大学にこそ研究資金を充当すべき。国際会議に出る出張費などにも困っている先生がいると聞かすが、全てただでもいいと思う。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 492 資金配分の仕方について、バランスが重要と考える。プロジェクト型の競争資金を獲得しないと大学の運営そのものが苦しい状況となっているが、プロジェクト型の研究が中心となると応用研究が中心となることや、事務処理も多くなり、基礎研究にとりくむ余裕がなくなる傾向があるのではと考える。競争資金が集中するのを避け、基礎研究力においても大学が適切に評価され、それにより研究資金が適切に配分されるなどの措置を強化する必要があるのではないかと。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 493 時間・資金・業績数への要請の3面で逼迫しているように感じます。資金獲得や業績数増加自体が目的化しつつある側面があるように感じます。まずは、それらを緩和することが、質の高い研究に必要なだと思います。また競争的資金の比率が高まりすぎることで、継続性が重要な研究が後退するのではないかと危惧しています。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 494 日本の場合、基礎研究と応用研究のどちらも求められる場合が多い。企業との連携が求められれば、相対的に、基礎研究に費やす時間が減る。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
- 495 研究経費を取得するための公募書類の作成に時間を割かれることが多くなり、研究時間が少なくなっています。研究者の研究時間を確保できるよう、公募でない資金、運営費交付金、プロジェクト研究を拡充し、それを若手にも配分するシステムを作ってほしい。また、研究経費を少数の大学が独占している感がある。その他の大学、研究機関が取得しやすい少額研究費を新設し、全体に振り分けてほしい。例えば、現在はなくなってしまったが、JSTのシーズ発掘試験のように、各地方から何件という選抜方法はなかなかよいアイデアであったと思う。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
- 496 大学の先生及び若手研究員が、他の研究所のプロジェクト参加のためにその研究所に常駐(1年以上)できる制度ができると良い。欧州ではこの制度のお陰で、大学の先生及び若手研究者が知識や経験を得ることができ、更にプロジェクト自体も進展が早い。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)

- 497 若手研究者の減少によって論文数が低下しているのは、明らかにされている。大学の基礎研究力の観点からは、留学生の量と質を向上させ、国際的競争力の強化を図るべき。博士課程の学生数を、途上国の学生数で稼いでいるようなケースが多いように思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 498 留学生の受け入れを増やし、英語力を増強すべきだと思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 499 論文数, 特許件数による単なる“件数”評価から, “質”的評価に切り換え, 評価結果にもとづくメリハリ(インセンティブ)を増大させる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 500 1. 大学における研究, 教育以外の職務を減らす2. 大学院博士課程の抜本的改革(量より質)3. 人事制度(期限付き, 非正規雇用など)の再検討(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 501 有望案件には思い切った支援を。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 502 特に若手教員の研究専念時間を増やすこと(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 503 基礎力を高めるには過去の実績成果をベースにその上にいかなければならないのに, 世代が変わると同じレベルで堂々めぐりしている。まったく伸びていないというのが感想。競争的資金などは本当に効果があるのか? ただ出口出口と責めるために本当には皮相的になっていないか? (民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 504 大学には, 企業では実施が難しい基礎研究を, 中長期的な時間軸で考えて実施していただきたい。ただ, 時間軸の長い研究においても, 常に研究の目的・出口を明確に意識し, 研究の進捗管理と方向性の確認を行いながら進めていくべきと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 505 制度と資金と人の各面からの議論が必要であると考え。制度面では, 大学の独立行政法人化による影響が出たものと考え。資金面と合わせ, 産学連携の出口志向を強めた結果, 基礎研究の比率が弱くなった可能性があると考え。短期の出口志向ではない, 長期的観点に立った数値目標ではない研究テーマにも一定の資金配分を行うことが必要であると考え。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 506 文部科学省が大学現場の声をもっと聞くことで, 予算や人材に関する問題点を解決していく。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 507 まずは大学の研究者が研究資金獲得のために過剰な努力をしなくても済むように, 資金を提供することが必要ではないかと思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 508 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, よく分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。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 509 教養課程で理数科目の強化・単位取得の厳格化が必要。大学で専門性が高まって基礎学力が低下している。入学厳しく卒業甘くでは韓国などを中心としたアジア各国に対抗できない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 510 多少の無駄を許容してでも基礎研究予算, 基金を大幅に増額すべき。設備, 予算が充分で, 研究にインセンティブがあれば独創的, 画期的な基礎研究をする日本人は多く出てくる。小さな予算確保に汲々とする環境下では先細る。日本は科学技術で生き延びてゆかねばならず, 他分野に優先して予算配分しても良いと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 511 ・日本が重点的に研究すべき基礎研究分野の絞り込み・選定・量より質を重視する, 研究業績の公正な評価基準構築・競争化・高評価を受けた研究者へのインセンティブ付与(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 512 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, よく分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。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 513 全くもって, お金じゃない。人材ですよ。やる気のある, アクティブな奴。学力じゃないですよ, 必死にくらいつく根性のある若者を育てる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 514 新シーズの発掘, 基礎研究における新発見は, 余り研究資金とは相関が無いと思います。斬新で将来大きく発展することが期待される新たに発見されたシーズ技術については, スピーディに成長させるための資金の集中は意味があると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 515 自身の属する分野での世界的著名な研究者との交流を盛んにし, 常日頃から刺激を受けるような環境が必要ではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 516 研究内容の本質が, どの程度「革新的」なものかの客観評価を可視化しながら, 客観評価といえども, それが複数あつて, 直ちに一つの「客観評価」だけで全否定されない様な評価システムが重要だと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 517 国際動向(安全保障を含む)や研究分野の重要性に応じた柔軟な研究開発資金の配分が必要。大学における技術職員, 教育補佐員を増強し研究者が研究に専念できる環境が必要。事務の合理化(民間へのアウトソーシングを含む)による研究者の負担軽減。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 518 優秀な研究者・研究機関に高いインセンティブを与える。大学の特色を持たせて格差をつける。役割をになった研究者・研究機関が, 基礎研究に専念できる環境を整える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 519 国際競争に勝てるオンリーワン技術に特化させ, それができるところに集中投資すればよい。それが大学である必要はない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 520 競争・ビジネスを念頭に置かず, 等しく資金を配分&増額し, 蛸壺環境で研究に専念させれば, かえってイノベーション・論文引用数に良い影響をもたらすのではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 521 研究機関としての大学と教育機関としての大学の峻別すべきと思う。またそれに応じて異なる評価基準は適応すべきだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 522 科学と技術, 理学と工学, 基礎と応用, 人文社会系と自然科学系, 色々な意味で対立概念として捉えてしまっているが, この境界が段々薄れている。社会的なニーズはこれをシステムとして捉えるシステム科学の研究が今ほど必要とされている時代はないと思うが, この研究者が足りない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 523 わが国の大学は, 全てが教育と研究を担う事になっている。教育は既存体系の伝授であり, 研究は既存体系の破壊であることを考えれば, 矛盾の実践を行なっていることになる。大学そのものは専門職大学と, 研究大学に分けてしまった方が効率的ではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 524 日本にも優秀な人が多いが, 全体の底上げをしてさらに優秀な研究者が出る環境を作る。また, 海外との交流が当たり前でできる環境も整える。海外研究員の受け入れ, 日本の研究員の派遣などである。また英語でのコミュニケーションが取れる事ができるよう教育を行う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 525 工学系では, 特に企業活動のプロセスを知った上でのテーマ提案が必須, 大学内しか経験のない教官に学外を経験させることが重要(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 526 独創的な研究開発が可能な若手研究者の地位を現在よりも長期に確保し, また雑務時間を減少させることが必要と思われます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 527 学生の減少,学力の低下,教員数の減少により,大学教員の教育に割く時間が増大しており,研究時間が減っているのが,最も大きな問題である。教育する教員,研究する教員を明確に分ける必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 528 大学の基礎力を向上するには,我が国の小学校からの教育改革が長期的に必要なことである。つまり現行の6・3・3・4の改革である。大学だけを変えても追いつかない。義務教育は一六歳までとして,達成できた段階で終わります。大学も同様に落第もあれば飛び級も必要である。従って入るはやすく卒業は難しいものとする。現在のように留年率や卒業率を問題にすることは良くない。レベルが悪ければ卒業や進級がないのは当たり前である。とにかく改革して一定の成果のないものはなしとすべきである。これは,小学校から行うべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 529 民間企業を含めた,基礎研究項目に関する評価を実施する必要があるのではないのでしょうか?研究者的発想のみで評価による,研究資金の資質は,その後のビジネスへの展開に不都合を招く可能性が高いのではないかと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 530 大学は津波で全壊した被災企業に目(支援)を向けるべき。被災していないのに被災地域にあるだけで研究予算獲得に動いているのはおかしい。津波で被災したバイオ企業は岩手,宮城,福島3県内において教社しかないのに支援が届かない。研究協力などについても同様である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 531 競争的資金の集中も大事と思いますが,集中に漏れる大学は,どのように基礎研究を進めていくのか考慮する必要があると思います。地域コンソーシアムあるいは大学間連携等何らかの手段が必要になると思います。基礎研究ベースの拡大と実用化研究とのバランスが必要と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 532 教職員に対する成果主義の価値基準の統一を実施するべきだと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 533 ・日本人だけで編成されたチームだと弱い。最初から,ダイバーシティな風土を前提にしたチーム造りを心掛けるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 534 若手研究者の社会的経験の乏しさが,評価を下げる主要因となっていると思う。基礎実験や現場を体験して,理論と現実の乖離する面を良く理解する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 大学内の組織の問題もあるが研究者が十分な研究体制を構築できない。資金だけでなく人材面でも研究に耐えられる人材が不足している。また耐えられる人材の活躍の機会が十分に確保されていないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 お金を使わずに可能な方法として,年度で区切ることを止めるべきである。このために無駄な労力と不必要な物品の購入になっている,と思う。論文の評価を査読が無いものは加減しない,くらの評価替えが必要と思う。仲間内の学会の論文集でなく,著名科学雑誌への採択を評価基準とすべき。教授が研究マネジメントをしているが,補助する人間をもっと付けるべき。教授でなくて良い業務まで実施しており,時間の浪費。大学内での研究チームをもっと簡単に作れる仕掛け,およびそれを可能にするマネジメント能力が無い。そもそも,決定権のある大学の幹部にいる人材は研究を卒業した人材であり,その人たちが大学で推薦する競争的資金獲得のためのプロジェクトを選定することに矛盾があると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 目を見張る研究は一人ではできない。異種の思考ができる様々な人材が集まり,触発されて大きな成果につながった山中教授の例でもそのことが実証されている。中小の教育・研究機関の人材にもチャンスが与えられる仕組みが必要。現状は,一部の著名機関(の人材)に資金やチャンスが集中するよう見受けられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 538 日本では大学院生は教員の補助をしているケースが多いが,その中で教員の言いなりになるのではなく,自分のアイデアを積極的に提案させる事が必要と思う。また,研究成果は教員により発表されるケースが極めて多いが,学生に国際会議で発表させ,叩かれることが不可欠。この2点は,諸外国と比べて欠如している。また,教員は講義に生甲斐を感じるのではなく,個性を大切に,国際的なレベルの学生を育て上げることが不可欠。こうすれば,日本の研究レベルは間違いなく向上する。わが国では,行儀よく結果平等になるまでレベルダウンすることに熱心。これは国際会議へ出てみれば,一目瞭然。成績(良いにこしたことはないが)と業績とは必ずしも比例しない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 大学の科学技術研究は,シーズ研究,フィージビリティスタディ段階の両方であるので,上記問いでは両者を区分した扱いが必要。ただし,悪平等の配分は不可。研究大学でも実質的には少人数の研究グループであるので,研究大学への資金配分を多くする必要は無い。実験研究では研究支援者が不可欠である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 540 申請されたテーマの基礎研究の成果が得られた場合,その成果が問題解決に本当に貢献することになるかを検討する場の創設。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 541 論文数が低下したといつて騒ぐ必要はない。ただし,学術研究(特に基礎研究)の拠点である大学における煩雑さの増加が研究指向の強い人材をスポイルしている。私も昔だが「あなたの研究はこたつに入ってミカンでも食べながらやるレベルですね」と教授に言われたが,これに猛反発した記憶がある。結局,その教授は科研費も獲得していなかったが,私の方は外部では評価してもらっていたので,落ち込みもなかった。しかし,現在なら,ここに「もう研究はやめて,講義回数週に2つくらい増やさない」とか「もう研究はやめて,〇〇企業の人との日程連絡の調整に専念しなさい」とでも命令されるのだから。そうすると,研究に時間も頭も割けなくなる。現在の大学では,この種の事例が増えているのではないだろうか?単に若手研究者を増やしてもこういうことになる。若手が自由に研究費を獲得して,教授に文句を言われたとき「それでも,科研費では」と言い返せるような公正な評価による科研費の枠を拡大していただきたい。将来的には,研究重点大学と教育志向の大学を分ける方向もあるだろうが,研究者間の組織を超えた自由な連携が必要で,そのためには,国内外の垣根にこだわらなくてはいけないと思っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 542 フリーターにしかかなり得ない若手を沢山とは言いませんが,パーマメント雇用する必要はあると思います。前提として,パーマメント雇用を確立した何もしない人材のカットが前提です。若手から見ると,研究(仕事)を全くしない教員,技官の存在は,老害以外のなにものでもありません。減らした分増やせば,トータルでは同じ人件費です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 543 大学の基礎研究者が減少している現状を考えると,卒後者の取り扱いに希望に沿った在り方があってもよいのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 544 優秀な人材が確保できていない。国の支援も必要だが,大学および研究室の気概もなさ過ぎる。意欲の高い大学は,国が面倒を見るような雰囲気が必要。山中先生が切り開いている間に,この流れを作るべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 545 研究者の正規雇用を増やす(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 546 大学の基礎研究力強化はきわめて重要な課題であるが,産業界への技術イノベーションとは直結しない点に留意が必要と思われる。また,基礎研究における予算の必要性(有用性)についても,学問分野ごとに違いがあることに鑑み,本設問に対しては「分からない」と回答した。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 547 ・大学研究員の質の向上が必須。トップランナー(その支援部隊も含め)に集中的に資源を配分し,生活費的なばらまきをなくし,淘汰を促進する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 548 学生に対する基礎学力のしっかりとした教育。そして,その基礎学力の上に乗って,自ら考え,自ら発想する人材の育成。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 549 ・研究そのものに費やす時間の拡大。・テーマを競争力ある領域まで指導する力と,その評価による資金援助の増大。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 550 (1)研究テーマ設定の力の強化(なぜ,その研究を行うのか,その研究の結果が,世の中にどういった価値をもたらすが,しっかりと説明できるものに期待)(2)力のある研究者に厚く配分する仕組み。(3)研究者を支えるスタッフの強化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 551 大学に不足しているのは、ひとえに資金であり、企業から得られた法人税を集中的に競争的技術開発助成金に入れていくことが必要であり、特に、資金自体は大学に決定権があるコンソーシアムで運営する仕組みが必要。時間的にはかかるが、短期的な収益に左右される大企業の研究機関ではなく、持続的に安心して研究ができる組織を構築して競争原理を十分に活用しながら運営していくべきと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 552 競争的資金配分は大学間バランスなどにとらわれず、研究者個々のテーマ・業績に見合った配分を原則におくべきではないかと考えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 553 ・若い研究者をグローバルな競争の場での育成を強化する。より本質的な研究課題に取り組む環境、評価システムを整備する。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 554 大学の法人化による、研究に短期的な成果を求める風潮を是正する施策をとる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 555 競争的資金のせいか、大学が協力して行う機会が少ない気がする。もっと大学同士がflexibleに結合すると基礎研究力がかなり強化されると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 556 大学の基礎研究力強化とは、研究者個人の能力に依存する。そもそも、「設問(3)競争的資金の配分の大学間バランスについて」は、大学が研究するのではないので、設問自体に違和感を感じる。研究者個々の研究成果の和が大学の実績として現れてくるものとする。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 557 重点領域への過度の集中を避け、独自の(競争的でない)研究を評価できるシステムが必要。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 558 資金獲得のために教員が雑用や提案書に埋没する時間をへらすべき。ドクターコースの学生の活用改善(給与等)により研究実施能力の向上を図るべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 559 研究者が研究に専念する環境が極めて大事である。現在は、研究以外に割かれる時間や、研究をサポートする体制が不足しているため、革新的な良い成果を生み出す障害になっていると考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 560 若手研究者が長期に亘って継続して研究に集中できる環境づくりが最優先です。研究者の任期つき採用では基礎研究が出来ない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 561 短期的(5年程度)基礎研究の強化は、競争的資金により集中すべきであるが、長期的基礎研究には、競争的資金ではなく、安定した研究環境を構築して、特に研究者のレベルアップを図る。両者のバランスと連携(人の交流)が重要。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 562 論文数、被引用論文数は結果であり、そのこと自体を目標化するのには、研究内容にある種の偏りを生むリスクもあると感じている。一方で優れた研究への重点的な資源配分は必要であり、それを評価するシステムの構築が必要になると考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 563 留学(海外に出る方)をもっと促進するプログラムを組みべき。日本の論文数の相対的な低下は海外留学組が減っていることに依るところが大いと思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 564 大学での人材活用や人材確保が最重要。若手研究者の労働環境の改善(正規雇用の大幅増、研究費の確保、雑務の低減)は深刻な課題。各大学任せではなく、国としての積極的支援や指導が必要。これによって、研究に集中でき、人材発掘も行え、基礎研究力の強化に繋がる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 565 鉄鋼、重工等過去の分野との認識が強い分野こそ産業基盤が整っており新しい画期的な研究成果を生み出すことで将来の日本を支える産業強化につながるのと認識で研究環境(人材強化、資金)整備が必要。(中国のみならず欧州でも再認識の動きあり)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 566 大学や機関ありきではなく、やる内容に応じた資金の配分であるべきだと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 567 競争的資金を特定の大学、例えば、〇〇大学をはじめとする旧帝国大学に集中させることには反対です。地方の大学等にも、優れた研究をする研究者がいるためです。大学名ではなく、研究者の質に応じた資金の配分が必要であると考えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 568 とにかく、大学研究者が研究に専念できる時間を増やすことが必要。雑務が多すぎる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 569 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、よく分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。基礎研究力の高い国のプラクティスや支援体制をよく把握して、基礎研究力向上に有効な制度・慣習を導入、取り込むといった方策も必要。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 570 宇宙分野において、研究開発資金の絶対額が不足しています。もっと、公的資金の投入をお願いします。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 571 資金配分の方法に加えて、期間的な継続性を重視することも大切であると考えます(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 572 研究目標を具体的に事業化まで落とし込み個人の研究ではなく、事業としての評価によってインセンティブを付加することを考えたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 573 研究者が目的とする市場を見失わないように、定期的に川下の市場動向を把握できる機会を設ける。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 574 研究者養成部門と教育部門(学部卒)部門を分ける(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 575 各省庁が縦割りで出している研究費事業を整理し、重複するものは一本化し、方針から外れるものは集中させ、国家予算を有効に活用できる体制をまず省庁間で作るべきです。政策に沿った課題に対しては、潤沢な資金を長期に渡って約束し、インペーティブな研究を発掘する活動には少額な資金を多数の研究に配分します。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 576 大学によって優先課題が違うと思うので、個々の大学の問題。民間企業がサポートできる点はあると思うが…。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 577 私は、300～500万円/年の研究費で、思い通りの研究ができた。5000万円/年の研究費をもらったこともあるが、金を使うことが仕事になり研究に専念できなかった。今、私と同じ研究分野の大学の先生を見ると、100万円/年以下の研究費しかなく、研究に参加出来ない人が多い。一方1億円/年以上の研究費をもらって講演会活動をしている先生もいる。基礎的研究費を削減し競争的資金に過度に傾斜させるのは大学の基礎研究力低下の原因になると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 578 若手研究者育成のために、競争的資金による有期雇用の廃止。基礎研究を続けるうえでは、競争的資金の期間が短い。大学は事業化を考えず、有事に備え研究者の興味のある研究を続けるべきである。競争的資金で得た装置の維持費の強化。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 579 世界的な知のネットワークへの参加(外国人研究者の受け入れ、留学など)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 580 だれが見ても今の段階で役に立つ研究は問題ないが、今の段階では役立つかどうか分からないが、将来、役に立ちそうだという筋の良い研究を見出し、育てる“目利き”の役割を果たす人材が必要だと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 581 大学進学者の大半は、将来の職業に有益な資質を獲得することを希望している現実を直視し、大学における教育と研究のあり方を見直すべきであろう。また、研究成果が論文の被引用数で論じられている点は、学術界における評価だけを重視する傾向を象徴しており、科学技術関係者による閉鎖的なガバナンスを改善する必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)



- 582 小額でも良いので若手研究者が上司の意向を気にしなくて自由に組み組めるための活動予算枠を設けてやる必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 583 若い人の雇用を確保し,発想を尊重し,もり立てていく仕組みがぜひとも必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 584 研究機関としての機能と,教育機関としての機能分担を分離すべき。研究を職業としない学生の教育に,優秀な若手研究者の時間が消費される状況の打開が必要と思われる。良い研究者が良い教育者とも限らないため,機能分離すべきと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 585 人材確保が急務。若者の科学離れに歯止めをかける。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 586 国家戦略等,政府主導の重点分野に対してよりメリハリをつけてリソースを投入できるような施策(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 587 応用性重視,成果重視の傾向があるのが原因かも。可能性,有用性が高いものへの集中以外にも,幅広い対象をもつことが基礎力には必要。いかに先見性をもってピックアップしていくか,資金配分決定機関の能力次第と思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 588 研究者を増員し,研究に費やす時間を確保するとともに,継続的な研究が取り組めるようにする。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 589 インパクトファクターで研究者を評価するやり方には疑問を感じる。雑誌(論文数)が多くなりすぎて,関係者以外の論文に目を通す暇が無いという話も聞く。仲間内で引用し合っているような例も見られる。国民が求めている成果は,論文では無いと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 590 ・同様テーマを行うグループ(大学間,産官学間での交流)・重点テーマのある程度絞り込みと人材集中(ただし,何が開花するかわからないので裾野の広がりも必要)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 591 諸外国に比べると,日本の研究費は,集中投資を唄っているものでも小規模であり,競争力と効果を高めるためには,さらなる大型化と集中投資が必須である。ただし,そのためには,研究者が補助的業務や事務処理まで全て担っている状態を解消し,研究補助者やリサーチアドミニストレーター体制の充実が不可欠である。そして,そのためには,研究補助者やリサーチアドミニストレーターの処遇や社会的地位を改善し,“研究者崩れ”のようにみならず風潮をなくし,専門職として評価を高めることが必要である。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 592 基盤的経費(国立大学だけでなく私学も含めて)を拡充して,小額の資金による多様な基礎的研究を拡大すると共に,その成果を評価して,有望な研究には,資金を集中的に投入すべき。(民間企業等,その他,男性)
- 593 被引用論文ランキングにおいては回答者が属する「化学」分野の低下が大きいことが報告されており懸念される。日本国内大学の基礎研究力は10年以上維持されているにも関わらず,ここ数年の進展著しい他国との比較において,追い抜かれつつあるという実情ではないだろうか? 恵まれた日本国内の研究環境のため,海外との交流において切迫したものが薄まり,グローバルな研究者間のネットワーク力が弱くなっているのではないかと推測する。よって国内の政策手法の中にイギリスのサイエンスブリッジのような他国大学・他国産業との協業に対して補助するようなグローバル化支援を検討してはどうか。(民間企業等,その他,男性)
- 594 有能な若手研究者への研究開発資金の割合を増やす。(民間企業等,その他,男性)
- 595 研究者の研究に費やすエフォート比率を大幅に高める必要がある。医学では(とくに臨床医学では,診療と)教育に費やす時間が多く,実質的に研究に費やす時間は驚くほど少ない。研究者については,競争的資金による研究に費やす時間の給与は当該研究費から支払うことができ,所属大学では,それ以外の勤務時間について給与を出すような仕組みを作って,研究のためのprotected timeを確保する必要がある。さまざまな多くの研究支援職を安定的に雇用できる体制が必須と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 596 事務作業の煩雑さの軽減(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 597 やはり,グループ・リーダーの数をふやし,グループ・リーダー自身とその下ではたらく若手研究者が研究をおこないやすい環境を整備することではないでしょうか。また,従来の教授を頂点とした人事組織も,これとパラレルな体系を構築するなど,改善の必要がありそうです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 598 研究費の不適当な使用についてマスコミで取り上げられないような仕組みを作る必要がある。交付金等を公的機関が預けておいてその使用は研究者の自由な発想に委ねるようにする事が望まれる。(民間企業等,その他,男性)
- 599 基礎研究については研究者が自由に研究ができる風土が大切。その中からイノベーションにつながる成果を選択し,競争的資金を注入する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 600 研究費の案分ではなく,大学の整理再編成がまず基礎研究の活性化には必要。その上で,各大学の経営の自由度を上げ,多様な研究を遂行することを旨とする。研究費の量的な拡大では米国と中国にとても追いつけないので,IPS細胞研究など日本の独自研究の育成を戦略的に行うべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 601 大学の地域企業に対する,研究施設の開放(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 602 「イノベーション」という掛け声のもとに「産学連携を推進しなさい」、「ベンチャー企業を立ち上げなさい」というムードが支配的な大学では基礎研究力の強化は期待できないと思います。自由な風土が独創的な研究を生むのは間違いないですが,社会がそういう状況にならないように変化しているのも事実ですから,せめてこのようなムードが大学全体を支配することのないように差配する理事(学長や幹部)が大学を運営しないと,基礎研究力は強化されるどころか低下する一方だと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 603 3-2(1)にどうして「その他」がないのか。重要なことは資金のカテゴリーではなく,採択の方法にある。(2)はプログラムにより異なる。一般的には「若手向け」は採択数を増やし,中堅以降は「2」にシフトしていく。(3)については,あくまでもアクセスの平等を図り,挑戦的な提案を優先する。1回も引用されない論文が多すぎる(8大学においても)。また,この3項目に対するファクツの提供は不適切。「シェア」で比較するのではなくトップ10%以上の論文数の採択総論文数に対する割合(論文の質)で比較すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 604 国立大学が独法化されたために研究に使える時間に制約が出ている。研究支援体制の充実が望まれる。ステップに応じて,支援体制(支援金額)を変えていくことが重要である。加えて,有名研究者に府省庁から類似の研究費が出ることに注意する必要がある。それぞれが支援元が同時の成果を要求するために,重複する報告書が山積みとなっている。府省庁が連携して横糸を紡ぐ姿勢が必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 605 教員の学生の教育指導に携わる時間をできるだけ軽減すること。軽減することで余裕の出来た時間を基礎研究に当てる。(民間企業等,その他,男性)

(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)

## 〈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(定点調査 2012) (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 2012 は第2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。また、定点調査2011の結果を踏まえた、追加調査(調査票の一番最後にあります)についても、併せてご回答をお願いいたします。

#### 〈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・公共的価値の創造に結びつける革新」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・事業所のみならず、またご依頼申し上げております。貴部局・事業所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) 自由記述質問については、定点調査 2012 では実施しません。ご意見につきましては、各パートの最後の自由記述欄への記入をお願いします。
- (4) 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。
- (5) 今回の回答が2011年度調査の回答と異なる場合は、できるだけその理由を「変更理由欄」にご記入ください。
- (6) 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。
- (7) 回答には1時間程度を要します。
- (8) 2012年11月22日(木)までにご回答頂きますように、お願い申し上げます。
- (9) 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](mailto: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( [shimada@yoron-kagaku.or.jp](mailto:shimada@yoron-kagaku.or.jp) )にご連絡下さい。

調査票の返信等についてのお問い合わせ

社団法人輿論科学協会 (担当: 島田(しまだ)、井田(いだ))

電話: 0120-551-346、FAX: 03-3404-0019

E-mail: [shimada@yoron-kagaku.or.jp](mailto:shimada@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](mailto:teiten-s@nistep.go.jp)

## 〈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) 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、確認させていただき場合がございます。

ご連絡先等の情報	
お名前 §	
お名前(ひらがな)	
性別	1 <input type="radio"/> 男性 2 <input type="radio"/> 女性
年齢	1 <input type="radio"/> 29歳以下 2 <input type="radio"/> 30～34歳 3 <input type="radio"/> 35歳～39歳
	4 <input type="radio"/> 40～44歳 5 <input type="radio"/> 45歳～49歳 6 <input type="radio"/> 50～54歳
	7 <input type="radio"/> 55歳～59歳 8 <input type="radio"/> 60～64歳 9 <input type="radio"/> 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 <input type="radio"/> 大学 2 <input type="radio"/> 公的研究機関 3 <input type="radio"/> 民間企業 4 <input type="radio"/> 病院 5 <input type="radio"/> 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 <input type="radio"/> 主に研究(教育研究) 2 <input type="radio"/> 主にマネジメント 3 <input type="radio"/> 研究とマネジメント 4 <input type="radio"/> その他
	1 <input type="radio"/> 学長等クラス 2 <input type="radio"/> 学長・副学長、理事等 3 <input type="radio"/> 大学の教授、大学・公的研究機関の部局長、部・室・グループ長、研究所長など 4 <input type="radio"/> 大学の准教授、講師、主任研究員、研究員、研究員クラス 5 <input type="radio"/> 助教、研究員クラス 6 <input type="radio"/> 大学の准教授・講師、主任研究員、研究員クラス 7 <input type="radio"/> 大学の准教授・講師、主任研究員、研究員クラス 8 <input type="radio"/> 助教、研究員クラス 9 <input type="radio"/> 助教、研究員など
雇用形態	1 <input type="radio"/> 任期あり 2 <input type="radio"/> 任期なし
2011年度調査時点からの異動の有無	1 <input type="radio"/> 異動あり 2 <input type="radio"/> 異動なし

§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方の名前とご所属(主たる所属組織名、部署名、役職名)を一部に、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 checked="" type="radio"/> 希望する	2 <input type="radio"/> 希望しない
----------	---	-------------------------------

〈データ公表についてのお願ひ〉  
 科学技術政策研究所では、文部科学省が実施している「政策のための科学」推進事業の一環として、エビデンスに基づく科学技術イノベーション政策の推進のための体系的なデータ・情報基盤の構築を進めています。「政策のための科学」についての詳細は <http://scirex.mext.go.jp/> をご覧ください。  
 政策研究の高度化、政策立案プロセスや政策議論の質を向上させるための基礎資料として、定点調査の結果は非常に有用なデータであることから、個別の回答結果を匿名化したうえで科学技術政策研究所のホームページにおいて公表し、行政関係者や大学等の研究者にご活用いただきたいと考えています。具体的な公表方法と想定される活用方法は以下の通りです。

(個別回答結果の公表方法)  
 個別の回答結果については、性別、年齢、所属機関区分等の属性情報と共に示し、回答者名、所属組織名、部署名、役職名、連絡先情報はデータから除いた形で公表します。また、データに含めるのは6点尺度または順位付け質問の回答のみとし、自由記述回答や意見の変更理由は含みません。

(想定される活用方法)  
 具体的な活用方法としては、質問間の対応についての分析や時系列分析など、報告書では分析が行われていない詳細な分析に用いられることを想定しています。

2011～2015年度調査で得られる個別回答結果を公表しても良いか、公表不可かについて、ご記入ください。

個別回答結果の公表の可否	1 <input checked="" type="radio"/> 公表可能	2 <input type="radio"/> 公表不可
--------------	---	------------------------------

## 〈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	<input type="radio"/>	不	<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
	変更理由欄:																	
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	<input type="radio"/>	不	<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
	変更理由欄:	環境整備として、テニキュア・トラッキングの導入、若手対象の競争的資金制度の拡充、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供等をお考えください。																
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	<input type="radio"/>	不	<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
	変更理由欄:																	
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	<input type="radio"/>	不	<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
	変更理由欄:																	
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。	比率を下げ	<input type="radio"/>	比率を上げ	<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"/>	比率を上げ
	変更理由欄:																	

## 〈サンプル〉

<b>研究者を目指す若手の育成の状況</b> 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。 (公的研究機関の方については、道徳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。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	目 指 ま す	分 か ら な い
	変更理由欄:									
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。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	分 か ら な い
	変更理由欄:									
問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)は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	分 か ら な い
	変更理由欄:									
<b>優秀な若手研究者の育成や確保について</b>										
問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。	本年度調査では実施しません。								
<b>女性研究者の状況</b> 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だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	分 か ら な い
	変更理由欄:									

## 〈サンプル〉

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)は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	分 か ら な い
	変更理由欄:									
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だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	分 か ら な い
	変更理由欄:									
<b>外国人研究者の状況</b> 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だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	分 か ら な い
	変更理由欄:									
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)は充分に整っていると思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	分 か ら な い
	変更理由欄:									
<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>										
問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。 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。	本年度調査では実施しません。								
<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と思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	分 か ら な い
	変更理由欄:									

くサンプル

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。	十分 な	1	2	3	4	5	6	充 分	
変更理由欄:										
<b>研究環境の状況</b> 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 18	研究開発にかかる基本的な活動を実施するうえで、現状の基礎的経費(機関の内部研究費)は充分だと思いますか。	分 ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	
基礎的経費として、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。										
変更理由欄:										
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(例えば入金の時期、研究費の年間繰越等)の程度はどのようになっていますか？	分 か ら な い	使 に く い	1	2	3	4	5	6	使 い や す い
変更理由欄:										
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。	分 か ら な い	役 立 て な い	1	2	3	4	5	6	役 立 て い る
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。										
変更理由欄:										
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)は充分な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
変更理由欄:										

くサンプル

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 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
リサーチアドミニストレータとは、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の業務として考えられます。										
変更理由欄:										
<b>研究環境の状況</b> 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 23	本年度調査では実施しません。									
研究施設・設備の整備の状況 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だと思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
問 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。									
<b>本年度調査では実施しません。</b>										
変更理由欄:										
<b>Part I 自由記述</b>										
Part I 全体について、ご意見等をご自由にお書きください。										
問 26										



〈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・研究科、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。

産学官連携の状況									
あなたの所属する学部・研究科、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。									
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
	変更理由欄:								
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
	変更理由欄:								
問3	民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の情報は充分に得られていますか。	充分	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:								
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
	変更理由欄:								
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
	変更理由欄:								

〈サンプル〉

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
	変更理由欄:								
問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。	円滑ではない	1	2	3	4	5	6	円滑である
	変更理由欄:								
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
	変更理由欄:								
問9	産学官連携活動が、研究者の業績として充分に評価されていると思いますか。	充分	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:								
問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。	消極的	1	2	3	4	5	6	積極的
	変更理由欄:								
問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。ご意見を自由にお書き下さい。 <b>本年度調査では実施しません。</b>								
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。 特に、大学・公的研究機関と民間企業の橋渡しにおいて課題する困難(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>本年度調査では実施しません。</b>								

## 〈サンプル〉

研究開発人材育成の状況 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。 (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。)																
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	充 分
変更理由欄:																
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	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	充 分
変更理由欄:																
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。																
問 15	本年度調査では実施しません。															

## 〈サンプル〉

科学技術予算の状況 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 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	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	充 分
参考データ：2012年度の科学技術関係経費(当初)約3.7兆円 2012年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約4.1% 2011年度の科学技術関係経費(当初)のGDP比率 約0.8% 科学技術関係経費：国の予算(特別会計分を含む)のうち、大学における研究に必要な経費、国立試験・研究機関等に必要な経費、研究開発に関する補助金、交付金及び委託費その他研究開発に関する行政に必要な経費等科学技術の振興に寄与する経費のこと。																
変更理由欄:																
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	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	充 分
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																
変更理由欄:																
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。																
問 18	本年度調査では実施しません。															
知的基盤や研究情報基盤の状況 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 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	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	充 分
知的基盤：計量標準、計測・分析・試験・評価方法及びそれらに係る先端の機器、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、高速ネットワーク、ハードウェアやその有機的連携を強化する基盤的ソフトウェア、論文等の書誌情報検索システム、特許情報の統合検索システム、大学図書館、国立国会図書館等																
変更理由欄:																

〈サンプル〉

問 20	<p>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)はどうですか。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>分 か ら な い</p> <p>利 用 の い じ く</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>利 用 の い じ く</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	
問 21	<p>知的基盤や研究情報基盤の状況について、ご意見を自由に書き下さい。</p> <p>本年度調査では実施しません。</p>			
<p><b>基礎研究の状況</b></p> <p><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></p>				
問 22	<p>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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	
問 23	<p>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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	
問 24	<p>資金配分機関(JST や NEDO などのプログラム・オフイサーやプログラム・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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	
問 25	<p>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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	

〈サンプル〉

問 26	<p>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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	
問 27	<p>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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	
問 28	<p>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、獨創的な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。</p> <p>本年度調査では実施しません。</p>			
<p><b>社会と科学技術イノベーション政策との関係</b></p> <p><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></p>				
問 29	<p>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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	
問 30	<p>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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	
問 31	<p>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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>分 か ら な い</p> <p>不 充 分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	

## 〈サンプル〉

問 32	<p>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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>充分</p> <p>1 2 3 4 5 6</p> <p>○ ○ ○ ○ ○ ○</p> <p>充分</p> <p>○</p> <p>充分</p> <p>○</p>
問 33	<p>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。</p> <p><b>本年度調査では実施しません。</b></p>	
問 34	<p><b>世界からみた日本の科学技術とイノベーションについて</b></p> <p>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、ご意見を自由にお書き下さい。</p> <p><b>本年度調査では実施しません。</b></p>	
問 35	<p><b>Part II 自由記述</b></p> <p>Part II 全体について、ご意見等をご自由にお書きください。</p>	

## 〈サンプル〉

<p>文部科学省科学技術政策研究所</p> <p><b>科学技術の状況に係る総合的意識調査</b></p> <p><b>NISTEP 定ポイント調査 2012 追加調査</b></p>																							
<p><b>1. 大学・公的研究機関の知的財産の活用のために実施すべきこと</b></p> <p>NISTEP 定ポイント調査 2011 では、我が国の大学や公的研究機関で得られた知的財産の民間企業における活用が不十分であるとの認識が示されました。</p> <p>我が国の大学や公的研究機関で得られた知的財産の民間企業における活用を進めるには、どの取り組みを優先的に実施すべきでしょうか。上位3つまで選んでください。</p> <p>その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。現状で問題ないとお考えの場合は、1位として「現状で問題は無い」を選択し、2位と3位は空白にしてください。</p>																							
問 1	<table border="1"> <tr> <td>1. 大学・公的研究機関において独自の研究が生まれる環境の構築</td> <td>1位</td> </tr> <tr> <td>2. 事業化を見据えた非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化</td> <td>2位</td> </tr> <tr> <td>3. 大学・公的研究機関から民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化</td> <td>3位</td> </tr> <tr> <td>4. 民間企業を持つニーズ(技術的課題等)の大学・公的研究機関への情報発信の強化</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. 産学官の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の促進</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. 産学官協働によりイノベーションの創出を目指す場の構築(例: 欧州における IMEC)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7. 大学・公的研究機関と民間企業の橋渡しをする人材(産学官連携コーディネーター等)の育成・機能強化</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8. 大学・公的研究機関の特許戦略や知的財産に関する運用力の向上</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9. 大学・公的研究機関の教員や研究者へのインセンティブ付与</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10. 現状で問題は無い</td> <td></td> </tr> <tr> <td>11. その他</td> <td></td> </tr> </table> <p>その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。</p>	1. 大学・公的研究機関において独自の研究が生まれる環境の構築	1位	2. 事業化を見据えた非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	2位	3. 大学・公的研究機関から民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	3位	4. 民間企業を持つニーズ(技術的課題等)の大学・公的研究機関への情報発信の強化		5. 産学官の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の促進		6. 産学官協働によりイノベーションの創出を目指す場の構築(例: 欧州における IMEC)		7. 大学・公的研究機関と民間企業の橋渡しをする人材(産学官連携コーディネーター等)の育成・機能強化		8. 大学・公的研究機関の特許戦略や知的財産に関する運用力の向上		9. 大学・公的研究機関の教員や研究者へのインセンティブ付与		10. 現状で問題は無い		11. その他	
1. 大学・公的研究機関において独自の研究が生まれる環境の構築	1位																						
2. 事業化を見据えた非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	2位																						
3. 大学・公的研究機関から民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	3位																						
4. 民間企業を持つニーズ(技術的課題等)の大学・公的研究機関への情報発信の強化																							
5. 産学官の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の促進																							
6. 産学官協働によりイノベーションの創出を目指す場の構築(例: 欧州における IMEC)																							
7. 大学・公的研究機関と民間企業の橋渡しをする人材(産学官連携コーディネーター等)の育成・機能強化																							
8. 大学・公的研究機関の特許戦略や知的財産に関する運用力の向上																							
9. 大学・公的研究機関の教員や研究者へのインセンティブ付与																							
10. 現状で問題は無い																							
11. その他																							
<p># 特許戦略や運用力として、発明の権利化や維持管理における戦略、共同研究先との権利配分・機密保持などの調整をお考えください。</p>																							

## ＜サンプル＞

### 2. 今後、融合・連携を積極的に進めらるべき科学技術分野

今後の5～10年を考えて、あなたが専門とする科学技術分野との融合・連携を積極的に進めらるべき科学技術分野についてお聞きします。

① あなたが専門とする分野もしくは良く状況をご存じの分野を一つ選んでください。その他を選んだ場合は、具体的な分野名をお書きください。

1. 数学
2. 計算機科学
3. 化学
4. 物理学・天文学
5. 農業科学
6. 生物学・生命科学
7. 医学
8. 環境科学
9. 化学工学
10. 物理工学

その他を選んだ場合は、具体的な分野名をお書きください。

② 今後の5～10年を考えて、あなたが専門とする分野との融合・連携を積極的に進めらるべきであるとお考えの科学技術分野を、3つまで選んでください。その他を選んだ場合は、具体的な分野名をお書きください。

1. 数学
2. 計算機科学
3. 化学
4. 物理学・天文学
5. 農業科学
6. 生物・生命科学
7. 医学
8. 環境科学
9. 化学工学
10. 物理工学

その他を選んだ場合は、具体的な分野名をお書きください。

③ 融合・連携がなぜ必要なのか(どのような社会的課題の解決に結びつくのかなど)、融合・連携を進めることで具体的にどのような科学技術の進展やイノベーションが期待されるかをお答えください。

④ 融合・連携を進めるために、優先的に実施すべきことについてお答えください(特に海外との比較において、至急、改善が必要な点についての記述を歓迎します)。

## ＜サンプル＞

### 3. 大学の基礎研究力の強化について

日本再生戦略(<http://www.npu.go.jp/saisei/index.html>)には、2015年までの中間目標として、被引用数トップ10%の論文数の国別世界ランキング向上が挙げられています。

他方、研究開発統計をみると、世界第2位(90～01年の平均)だった日本の論文数は、世界第5位(09～11年の平均)にまで低下し、被引用数トップ10%論文数も4位から7位に落ちています(参考図表1)。

参考図表1 国・地域別論文発表数

国・地域名	1999年～2001年(平均)			2009年～2011年(平均)		
	論文数	シェア	世界ランク	論文数	シェア	世界ランク
米国	39,844	30.0	2	26,814	22.0	1
中国	20,411	15.5	3	46,714	39.2	2
日本	67,484	8.7	4	53,098	6.8	3
ドイツ	49,395	6.4	5	38,676	5.0	5
フランス	32,738	4.2	6	26,543	3.4	6
イギリス	32,101	4.1	7	25,209	3.2	8
韓国	30,125	3.9	8	26,192	3.4	7
インド	27,740	3.5	9	44,622	3.9	4
台湾	27,440	3.5	10	26,622	3.2	9
オーストラリア	20,766	2.1	11	16,581	2.1	11
オランダ	18,653	2.4	12	13,983	1.8	13
インド	17,883	2.3	13	16,166	2.1	12
スウェーデン	15,168	2.0	14	11,159	1.4	15
スイス	14,501	1.8	15	9,600	1.2	16
韓国	13,828	1.8	16	12,041	1.6	14
ベルギー	10,930	1.4	17	9,131	1.1	17
イタリア	10,070	1.3	19	7,748	1.0	19
台湾	10,035	1.3	20	9,033	1.2	17
イスラエル	9,249	1.2	21	7,067	0.9	21
デンマーク	7,884	1.0	22	5,542	0.7	23
オーストラリア	7,381	0.9	23	5,273	0.7	24
フィンランド	7,341	0.9	24	5,986	0.7	22
ドイツ	5,877	0.8	25	5,317	0.7	25

国・地域名	1999年～2001年(平均)			2009年～2011年(平均)		
	論文数	シェア	世界ランク	論文数	シェア	世界ランク
米国	46,972	41.0	1	37,134	32.4	1
イギリス	13,540	11.8	2	7,875	6.9	3
中国	11,872	10.4	3	16,171	14.1	2
フランス	8,673	7.6	5	4,951	4.3	6
カナダ	7,090	6.2	6	4,186	3.7	7
日本	6,681	5.8	7	4,882	4.2	8
ドイツ	6,524	5.7	8	3,820	3.3	9
スペイン	5,444	4.7	9	3,330	2.8	10
オーストラリア	5,178	4.5	10	3,190	2.8	11
韓国	4,146	3.7	11	1,945	1.7	12
台湾	3,084	2.7	12	2,188	1.9	13
スウェーデン	2,859	2.5	14	1,353	1.2	14
ベルギー	2,645	2.3	15	1,252	1.1	15
インド	2,470	2.2	16	1,813	1.6	16
デンマーク	2,045	1.8	17	1,033	0.9	18
台湾	1,944	1.7	18	1,482	1.3	17
イスラエル	1,832	1.6	19	1,189	1.0	19
フィンランド	1,682	1.5	20	989	0.9	20
オーストラリア	1,405	1.2	21	765	0.7	21
ベルギー	1,381	1.2	22	706	0.6	22
デンマーク	1,306	1.1	23	851	0.7	23
オーストラリア	1,272	1.1	24	608	0.5	24
イスラエル	1,243	1.1	25	484	0.4	25

(出典) 科学技術政策研究所、調査資料-214(2012年8月)

## 〈サンプル〉

### 3-1 大学の基礎研究力を強化するために優先的に実施すべきこと

今後、大学の基礎研究力を強化、特にインパクトの高い(被引用数の高い)論文を増やしていくには、どの取り組みを優先的に実施すべきでしょうか、上位3つまで選んでください。あなたが専門とする分野もしくは良く状況を存じの分野(問2①)で選んだ分野)についてお答えください。

選択肢から、その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。現状で問題ないとお考えの場合は、1位として「現状で問題は無い」を選択し、2位と3位は空白にしてください。

	1位
1. 若手研究者の割合の増加	
2. 研究者の業績評価の見直し(論文数ではなく、質の面からの評価など)	
3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究に専念できる環境の提供など)	
4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	
5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	
6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制(リサーチアワードミニストレーター体制)整備	
7. 研究者あたりのネットワークへの参画の促進(外国人研究者の受入、国際共同研究など)	
8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進(外国人研究者の受入、国際共同研究など)	
9. 現状で問題は無い	
10. その他	

その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

### 3-2 研究開発資金の配分について

NISTEP 定点調査 2011 では、研究開発資金の配分方法について、多くの意見が寄せられました。今後、大学の基礎研究力を強化、特にインパクトの高い論文を増やしていくには、どのような研究開発資金の配分が必要でしょうか。

あなたが専門とする分野もしくは良く状況を存じの分野における現状(研究者数や研究者の層の厚さ、研究のスタイルなど)を踏まえて、今後、日本の大学システムとして、研究開発資金の配分バランスをどのようにするのが良いかお答えください。

#### (1) 研究開発資金について

大学の基礎研究力を強化するには、どの研究開発資金の拡充が必要ですか、拡充の必要度が高い順に上位3つまで選んでください。

	1位
1. 基礎的経費による研究資金(国立大学運営費交付金など)	
2. 機関を対象とした競争的資金(グローバル COE, WPI など)	
3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金(科学研究費補助金など)	
4. 公費内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金(各省などによる公募型研究費)	
5. 政府主導の国家プロジェクト資金(非公募型研究資金)	
6. 分らない	

## 〈サンプル〉

### (2) 採択数と規模のバランスについて

競争的資金の採択数と規模のバランスをどうする必要があるとお考えですか、もつとも当てはまる選択肢1つを選んでください。

1. 現状を維持する
2. 現状より、1課題あたりの研究開発資金額を増やし、採択数を減らす
3. 現状より、1課題あたりの研究開発資金額を減らし、採択数を増やす
4. どちらともいえない
5. 分らない

問

### 3-2 (3) 競争的資金の配分の大学間バランスについて

大学への競争的資金の配分のバランスをどうする必要があるとお考えですか、もつとも当てはまる選択肢1つを選んでください。

1. 現状を維持する
2. 10程度の大学への競争的資金の配分比率を現状より高める
3. 20~30程度の大学への競争的資金の配分比率を現状より高める
4. 競争的資金の集中を現状より緩和させる
5. どちらともいえない
6. 分らない

### 3-3 大学の基礎研究力強化についての自由記述

大学の基礎研究力を強化するために優先的に実施すべきことについてご自由にお書きください。  
大学に所属されている方は、あなたの研究チームとあなたがライバルと考えている海外の研究チームを比較して、状況に大きな違いがあると考えられる点(研究チームの規模や構成、研究開発資金、支援体制、研究時間の確保など)についての記述をお願いします。

問

3-3

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、社団法人興論科学協会までご返送ください。

## 〈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(定点調査 2012) (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 2012 は第2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。また、定点調査 2011の結果を踏まえ、追加調査(調査票の一番最後にあります)についても、併せてご回答をお願いいたします。

〈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、それらの知識を進展させて経済的、社会的・公共的価値の創造に結びつける革新」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学官のみならずにご依頼申し上げます。みなさ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) 自由記述質問については、定点調査 2012 では実施しません。ご意見につきましては、各パートの最後の自由記述欄への記入をお願いします。
- (4) 質問では、「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)では、「実感のあるので分かる」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」場合は「分からない」○をずチェックして下さい。
- (5) 今回の回答が2011年度調査の回答と異なる場合は、できるだけその理由を「変更理由欄」にご記入ください。
- (6) 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。
- (7) 回答には1時間程度を要します。
- (8) 2012年11月22日(木)までにご回答頂けますように、お願い申し上げます。
- (9) 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](mailto: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([shimada@yoron-kagaku.or.jp](mailto:shimada@yoron-kagaku.or.jp))にご連絡下さい。

調査票の返信等についてのお問い合わせ

社団法人 輿論科学協会 (担当: 島田(しまだ)、井田(いいた))

電話: 0120-551-346、FAX: 03-3404-0019

E-mail: [shimada@yoron-kagaku.or.jp](mailto:shimada@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 科学技術基礎調査研究室 (担当: 伊神(いがみ))

電話: 03-6733-4910、FAX: 03-3503-3996

E-mail: [teiten-s@nistep.go.jp](mailto:teiten-s@nistep.go.jp)

## 〈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) 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、確認させていただいた場合がございます。

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
	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、社長・役員、理事等
	2 ○ 部・室・グループ長、教授クラス 3 ○ 部・室・グループ長、研究所長、大学の教授、大学の公的研究機関の部長等
職位	3 ○ 主任研究員、准教授クラス 4 ○ 主任研究員、大学の准教授、講師、研究チーム内のサブリーダー的存在など
	4 ○ 研究員、助教クラス 5 ○ 研究員、助教など
	5 ○ その他
雇用形態	1 ○ 任期あり 2 ○ 任期なし
2011年度調査時点からの異動の有無	1 ○ 異動あり 2 ○ 異動なし

§ 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 checked="" type="radio"/> 希望しない
<p>〈データ公表についてのお願〉</p> <p>科学技術政策研究所では、文部科学省が実施している「政策のための科学」推進事業の一環として、エビデンスに基づいた科学技術イノベーション政策の推進のための体系的なデータ・情報基盤の構築を進めています。「政策のための科学」についての詳細は <a href="http://scirex.mext.go.jp/">http://scirex.mext.go.jp/</a> をご覧ください。</p> <p>政策研究の高度化、政策立案プロセスや政策議論の質を向上させるための基礎資料として、定点調査の結果は非常に有用なデータであることから、個別の回答結果を匿名化したうえで科学技術政策研究所のホームページにおいて公表し、行政関係者や大学等の研究者にご活用いただきたいと考えています。具体的な公表方法と想定される活用方法は以下の通りです。</p> <p>(個別回答結果の公表方法)</p> <p>個別の回答結果については、性別、年齢、所属機関区分等の属性情報と共に示し、回答者名、所属組織名、部署名、役職名、連絡先情報はデータから除いた形で公表します。また、データに含めるのは6点尺度または順位付け質問の回答のみとし、自由記述回答や意見の変更理由は含みません。</p> <p>(想定される活用方法)</p> <p>具体的な活用方法としては、質問間の対応についての分析や時系列分析など、報告書では分析が行われていない詳細な分析に用いられることを想定しています。</p> <p>2011～2015年度調査で得られる個別回答結果を公表しても良いか、公表不可かについて、ご記入ください。</p>	<p>個別回答結果の公表の可否</p> <p>1 <input type="radio"/> 公表可能</p> <p>2 <input checked="" type="radio"/> 公表不可</p>	

## 〈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。	充分	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
変更理由欄:									
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。	充分	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
変更理由欄:									
問3	民間企業は大学・公的研究機関に、自らの持つニーズ(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。	充分	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
変更理由欄:									
問4	産学官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 <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
変更理由欄:									
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)の度は充分だと思いますか。	充分	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
変更理由欄:									



〈サンプル〉

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)をする人材は十分に確保されていますか。 変更理由欄:	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○	
問 7	産学官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)は円滑であると思いますか。 変更理由欄:	円滑 ○	1	2	3	4	5	6	円滑 ○	
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、民間企業において十分に活用されていると思いますか。 変更理由欄:	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○	
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。 変更理由欄:	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。 変更理由欄:	積極的 ○	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。 本年度調査では実施しません。									
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橋渡し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。 本年度調査では実施しません。									

〈サンプル〉

問 13	研究開発人材育成の状況 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。 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。 変更理由欄:	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。 変更理由欄:	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。 本年度調査では実施しません。									
問 16	科学技術予算の状況 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。 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。 参考データ: 2012年度の科学技術関係経費(当初)約3.7兆円 2012年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約4.1% 2011年度の科学技術関係経費(当初)のGDP比率 約0.8% 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経費、国立試験研究機関等に必要経費、研究開発に関する補助金、交付金及び委託費その他研究開発に関する行政に必要な経費等科学技術の振興に寄与する経費のこと。 変更理由欄:	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、十分に確保されていると思いますか。 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 変更理由欄:	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○	

〈サンプル〉

問 18	科学技術予算の状況について、ご意見を自由にお書き下さい。 本年度調査では実施しません。								
<b>知的基盤や研究情報基盤の状況</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。									
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。	充分から ない	1	2	3	4	5	6	充分
	知的基盤： 計画標準、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、高速ネットワーク、ハードウェアやその有機的連携を強化する基盤的ソフトウェア、論文等の書誌情報検索システム、特許情報の統合検索システム、大学図書館、国立国会図書館等								
	変更理由欄：								
問 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)はどうですか。	利用しにく い	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄：								
問 21	知的基盤や研究情報基盤の状況について、ご意見を自由にお書き下さい。 本年度調査では実施しません。								
<b>基礎研究の状況</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。									
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、充分に確保されていますか。	充分から ない	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄：								
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創的な基礎研究が充分に実施されていますか。	充分から ない	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄：								

〈サンプル〉

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。	充分から ない	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄：								
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)に充分に参画出来ていると思いますか。	充分から ない	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄：								
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充分に生み出されていると思いますか。	充分から ない	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄：								
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。	充分から ない	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄：								
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、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、独創的な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。 本年度調査では実施しません。								
<b>社会と科学技術イノベーション政策との関係</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。									
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。	充分から ない	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄：								

## 〈サンプル〉

問 30	<p>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、国民の幅広い参加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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>充分</p> <p>○</p> <p>1</p> <p>○</p> <p>2</p> <p>○</p> <p>3</p> <p>○</p> <p>4</p> <p>○</p> <p>5</p> <p>○</p> <p>6</p> <p>○</p> <p>充分</p>
問 31	<p>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。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>充分</p> <p>○</p> <p>1</p> <p>○</p> <p>2</p> <p>○</p> <p>3</p> <p>○</p> <p>4</p> <p>○</p> <p>5</p> <p>○</p> <p>6</p> <p>○</p> <p>充分</p>
問 32	<p>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充分に果たしていますか。</p> <p>変更理由欄:</p>	<p>充分</p> <p>○</p> <p>1</p> <p>○</p> <p>2</p> <p>○</p> <p>3</p> <p>○</p> <p>4</p> <p>○</p> <p>5</p> <p>○</p> <p>6</p> <p>○</p> <p>充分</p>
問 33	<p>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。</p> <p>本年度調査では実施しません。</p>	
問 34	<p>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</p> <p>世界における科学技術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。</p> <p>本年度調査では実施しません。</p>	
問 35	<p>Part I 自由記述</p> <p>Part I 全体について、ご意見等をご自由にお書きください。</p>	

## 〈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、再生の実現  
被災地の産業の復興、再生; 社会インフラの復旧、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) 地球規模の問題解決への貢献  
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。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
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。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
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。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
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。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
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、自然科学に加えて人文・社会科学の知識が充分に活用されていますか。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
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、ご意見を自由にお書き下さい。 特に課題達成に向けた産学官や分府の連携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。											
	本年度調査では実施しません。											

## 〈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。

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。												
問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、充分に活用されていると思いませんか。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
問8	科学技術をもとにしたベンチャー創業者への支援(リスケマネーの確保、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。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
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。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
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。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
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。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
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。	充分	○	不	○	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:											
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(価値安ん・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。ご意見を自由にお書き下さい。											
	本年度調査では実施しません。											

## 〈サンプル〉

以下の質問では、グリーンイノベーション、ライフイノベーション、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(グリーンイノベーションの概要については別紙をご覧ください)										
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	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	1	2	3	4	5	6	か
14		あまりない	あまりある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	かなりある
変更理由欄:										
問	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。									
15		本年度調査では実施しません。								
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。										
問	産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	1	2	3	4	5	6	必要度		
16	重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1位		
	人文・社会科学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2位		
	政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3位		
	規制の強化や新設	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		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。	
	規制の緩和や廃止	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	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)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	実証実験など先駆的な取り組みの確保	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
変更理由欄:										
問	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。									
17		本年度調査では実施しません。								
ライフイノベーションの状況(ライフイノベーションの概要については別紙をご覧ください)										
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	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	か	1	2	3	4	5	6	か
18		あまりない	あまりある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	かなりある
変更理由欄:										
問	ここ数年、我が国で実現した最も顕著なライフイノベーションについて、その内容をお書き下さい。									
19		本年度調査では実施しません。								
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3つまで選び、その番号をご記入下さい。										
問	産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	1	2	3	4	5	6	必要度		
20	重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1位		
	人文・社会科学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2位		
	政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3位		
	規制の強化や新設	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		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。	
	規制の緩和や廃止	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	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)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	実証実験など先駆的な取り組みの確保	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
変更理由欄:										
問	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。									
21		本年度調査では実施しません。								
震災からの復旧・復興の状況										
問	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。									
22		本年度調査では実施しません。								
問	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。									
23		本年度調査では実施しません。								

## 〈サンプル〉

問	ここ数年、我が国で実現した最も顕著なライフイノベーションについて、その内容をお書き下さい。									
19		本年度調査では実施しません。								
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3つまで選び、その番号をご記入下さい。										
問	産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	1	2	3	4	5	6	必要度		
20	重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1位		
	人文・社会科学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2位		
	政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3位		
	規制の強化や新設	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		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。	
	規制の緩和や廃止	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	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)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	実証実験など先駆的な取り組みの確保	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
変更理由欄:										
問	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。									
21		本年度調査では実施しません。								
震災からの復旧・復興の状況										
問	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。									
22		本年度調査では実施しません。								
問	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。									
23		本年度調査では実施しません。								

Part II 自由記述

Part II 全体について、ご意見等をご自由にお書きください。

問  
24

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  
NISTEP 定点点調査 2012 追加調査

1. 大学・公的研究機関の知的財産の活用のために実施すべきこと

NISTEP 定点点調査 2011 では、我が国の大学や公的研究機関で得られた知的財産の民間企業における活用が不十分であるとの認識が示されました。

我が国の大学や公的研究機関で得られた知的財産の民間企業における活用を進めるには、どの取り組みを優先的に実施すべきでしょうか。上位3つまで選んでください。

その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。現状で問題ないとお考えの場合は、1位として「現状で問題は無い」を選択し、2位と3位は空白にしてください。

問 1	1. 大学・公的研究機関において独自の研究が生まれる環境の構築	1位
	2. 事業化を見据えた非顕在化シーズ・ニーズ発掘機能の強化	2位
	3. 大学・公的研究機関から民間企業に対する技術シーズの情報発信の強化	3位
4. 民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の大学・公的研究機関への情報発信の強化		
5. 産学官の人的流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の促進		
6. 産学官協働によりイノベーションの創出を目指す場の構築(例: 欧州における IMEC)		
7. 大学・公的研究機関と民間企業の橋渡しをする人材(産学官連携コーディネーター等)の育成・機能強化		
8. 大学・公的研究機関の特許戦略や知的財産に関わる運用力の向上		
9. 大学・公的研究機関の教員や研究者へのインセンティブ付与		
10. 現状で問題は無い		
11. その他		

その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

# 特許戦略や運用力として、発明の権利化や維持管理における戦略、共同研究先との権利配分・機密保持などの調整をお考えください。

### ＜サンプル＞

#### 2. 今後、融合・連携を積極的に進めらるべき科学技術分野

今後の5～10年を考えると、あなたが専門とする科学技術分野との融合・連携を積極的に進めらるべき科学技術分野についてお聞きします。

① あなたが専門とする分野もしくは良く状況をご存じの分野を一つ選んでください。その他を選んだ場合は、具体的な分野名をお書きください。

1. 数学	11. 生物工学/生体工学
2. 計算機科学	12. 土木工学
3. 化学	13. 電気、電子工学
4. 物理学・天文学	14. 機械工学
5. 農業科学	15. 材料工学&冶金工学
6. 生物学・生命科学	16. 心理学
7. 医学	17. 経済学
8. 環境科学	18. 社会学
9. 化学工学	19. その他
10. 物理工学	

② 今後の5～10年を考えると、あなたが専門とする分野との融合・連携を積極的に進めらるべきであるとお考えの科学技術分野を、3つまで選んでください。その他を選んだ場合は、具体的な分野名をお書きください。

1. 数学	11. 生物工学/生体工学
2. 計算機科学	12. 土木工学
3. 化学	13. 電気、電子工学
4. 物理学・天文学	14. 機械工学
5. 農業科学	15. 材料工学&冶金工学
6. 生物学・生命科学	16. 心理学
7. 医学	17. 経済学
8. 環境科学	18. 社会学
9. 化学工学	19. その他
10. 物理工学	

問2

### ＜サンプル＞

#### 3. 大学の基礎研究力の強化について

日本再生戦略(<http://www.npu.go.jp/saisei/index.html>)には、2015年までの中間目標として、被引用数トップ10%の論文数の国別世界ランキング向上が挙げられています。

他方、研究開発統計をみると、世界第2位(90～01年の平均)だった日本の論文数は、世界第5位(09～11年の平均)にまで低下し、被引用数トップ10%論文数も4位から7位に落ちていきます(参考図表1)。

参考図表1 国・地域別論文発表数

国・地域名	1999年～2001年(平均)			2009年～2011年(平均)			1999年～2001年(平均)			2009年～2011年(平均)		
	論文数	シェア	世界ランク	論文数	シェア	世界ランク	論文数	シェア	世界ランク	論文数	シェア	世界ランク
米国	308,745	268	1	253,863	22.0	1	46,972	41.0	1	37,134	32.4	1
中国	138,457	120	2	121,209	10.5	2	13,540	11.8	2	7,875	6.9	2
イギリス	64,578	55	3	67,725	5.9	3	11,872	10.4	4	9,282	8.1	3
日本	76,149	66	5	65,167	5.7	3	6,673	7.6	5	4,951	4.3	5
フランス	63,160	55	6	43,939	3.8	6	7,050	6.2	6	4,186	3.7	6
ドイツ	52,100	45	7	39,222	3.4	7	6,681	5.8	7	4,882	4.2	7
韓国	50,788	44	8	36,128	3.1	9	6,524	5.7	8	3,820	3.3	9
インド	43,773	38	9	32,497	2.8	11	5,444	4.7	9	3,330	2.8	11
イタリア	43,144	37	10	38,162	3.3	8	5,178	4.5	10	3,190	2.8	10
台湾	36,536	32	12	36,088	3.1	13	4,166	3.7	12	2,985	2.6	13
オーストラリア	31,982	27	13	27,088	2.4	12	3,084	2.7	13	2,188	1.9	14
ロシア	28,759	25	14	18,975	1.6	17	2,859	2.5	14	1,353	1.2	15
ブラジル	27,840	24	15	22,584	2.0	14	2,645	2.3	15	1,252	1.1	16
インドネシア	23,883	21	16	21,051	1.8	15	2,470	2.2	16	1,813	1.6	16
韓国	21,888	19	17	19,770	1.7	16	2,045	1.8	17	1,033	0.9	17
タイ	21,774	19	18	12,940	1.1	20	1,944	1.7	18	1,482	1.3	18
スペイン	18,177	16	19	13,620	1.1	19	1,894	1.6	19	1,389	1.2	19
スウェーデン	18,812	16	20	16,526	1.4	21	1,682	1.5	20	989	0.9	20
韓国	17,268	15	21	15,518	1.3	19	1,405	1.2	21	765	0.7	21
ベルギー	16,234	14	22	9,928	0.9	22	1,381	1.2	22	706	0.6	22
デンマーク	11,466	10	23	7,115	0.6	25	1,306	1.1	23	851	0.7	23
オーストラリア	11,301	10	24	6,782	0.6	27	1,272	1.1	24	608	0.5	24
イタリア	10,849	09	25	5,517	0.7	24	1,243	1.1	25	484	0.4	24

(出典) 科学技術政策研究所、科学技術指標2012、調査資料-214(2012年8月)

## 〈サンプル〉

### 3-1 大学の基礎研究力を強化するために優先的に実施すべきこと

今後、大学の基礎研究力を強化、特にインパクトの高い(被引用数の高い)論文を増やしていくには、どの取り組みを優先的に実施すべきでしょうか、上位3つまで選んでください。あなたが専門とする分野もしくは良く状況を存じの分野(問2①で選んだ分野)についてお答えください。

選択肢から、その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。現状で問題ないとお考えの場合は、1位として「現状で問題は無い」を選択し、2位と3位は空白にしてください。

	1位
1. 若手研究者の割合の増加	
2. 研究者の業績評価の見直し(論文数ではなく、質の面からの評価など)	
3. 高い評価を受けた研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究に専念できる環境の提供など)	
4. 研究費の使いやすさの向上(基金化の拡大など)	
5. 総職務時間における研究時間の割合の増加	
6. 研究マネジメントを行う人材の育成・活用や体制(リサーチアワードミニストレーター体制)整備	
7. 研究者あたりの研究支援者の増加	
8. 世界的な知のネットワークへの参画の促進(外国人研究者の受入、国際共同研究など)	
9. 現状で問題は無い	
10. その他	

その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

### 3-2 研究開発資金の配分について

NISTEP 定点調査 2011 では、研究開発資金の配分方法について、多くの意見が寄せられました。今後、大学の基礎研究力を強化、特にインパクトの高い論文を増やしていくには、どのような研究開発資金の配分が必要でしょうか。

あなたが専門とする分野もしくは良く状況を存じの分野における現状(研究者数や研究者の層の厚さ、研究のスタイルなど)を踏まえて、今後、日本の大学システムとして、研究開発資金の配分バランスをどのようにするのが良いかお答えください。

#### (1) 研究開発資金について

大学の基礎研究力を強化するには、どの研究開発資金の拡充が必要ですか、拡充の必要度が高い順に上位3つまで選んでください。

	1位
1. 基礎的経費による研究資金(国立大学運営費交付金など)	
2. 機関を対象とした競争的資金(グローバル COE, WPI など)	
3. 研究者の自由な発想にもとづく研究プロジェクトを対象とする競争的資金(科学研究費補助金など)	
4. 公費内容として研究課題を指定した研究プロジェクトを対象とする競争的資金(各省などによる公募型研究費)	
5. 政府主導の国家プロジェクト資金(非公募型研究資金)	
6. 分らない	

## 〈サンプル〉

### (2) 採択数と規模のバランスについて

競争的資金の採択数と規模のバランスをどうする必要があるとお考えですか、もつとも当てはまる選択肢1つを選んでください。

1. 現状を維持する
2. 現状より、1課題あたりの研究開発資金額を増やし、採択数を減らす
3. 現状より、1課題あたりの研究開発資金額を減らし、採択数を増やす
4. どちらともいえない
5. 分らない

問

### 3-2 (3) 競争的資金の配分の大学間バランスについて

大学への競争的資金の配分のバランスをどうする必要があるとお考えですか、もつとも当てはまる選択肢1つを選んでください。

1. 現状を維持する
2. 10程度の大学への競争的資金の配分比率を現状より高める
3. 20~30程度の大学への競争的資金の配分比率を現状より高める
4. 競争的資金の集中を現状より緩和させる
5. どちらともいえない
6. 分らない

### 3-3 大学の基礎研究力強化についての自由記述

大学の基礎研究力を強化するために優先的に実施すべきことについてご自由にお書きください。  
大学に所属されている方は、あなたの研究チームとあなたがライバルと考えている海外の研究チームを比較して、状況に大きな違いがあると考えられる点(研究チームの規模や構成、研究開発資金、支援体制、研究時間の確保など)についての記述をお願いします。

問

3-3

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
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 研究部長	落合 雄彦
徳島大学 学長	香川 征
東京電機大学研究推進社会連携センター 副センター長	櫻村 幸辰
昭和大学 学長	片桐 敬
北陸先端科学技術大学院大学 学長	片山 卓也
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
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
徳島文理大学 学長	桐野 豊
名古屋大学 副総長	國枝 秀世
東京慈恵会医科大学 理事長;学長	栗原 敏
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
久留米大学知的財産本部 副本部長 (分子生命科学研究所 所長)	児島 将康
秋田県立大学 理事長兼学長	小間 篤
千葉大学 学長	齋藤 康
東北大学 総長	里見 進
近畿大学 学長	塩崎 均
崇城大学 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
甲南大学 学長	杉村 芳美
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
新潟大学 理事・副学長	仙石 正和
東京海洋大学 理事・副学長 (研究・国際担当)	賞雅 寛而
三重大学 理事 (統括・研究担当)	武田 保雄
独立行政法人宇宙航空研究開発機構 理事長	立川 敬二
東京工業大学 理事・副学長 (研究担当)	辰巳 敬
熊本大学 学長	谷口 功
独立行政法人国立健康・栄養研究所 理事長	徳留 信寛
佐賀大学 理事 (研究・国際・社会貢献担当)	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 学長特別補佐	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
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
岩手大学本部 学長	藤井 克己
京都産業大学 学長	藤岡 一郎
大阪薬科大学 学長	藤田 芳一
横浜市立大学 学長	布施 勉
独立行政法人国立がん研究センター 理事長	堀田 知光

所属等	氏名
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 是
山口大学 学長	丸本 卓哉
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
芝浦工業大学 学長	村上 雅人
城西大学 学長	森本 雅憲
岐阜大学 理事	八嶋 厚
金沢大学 理事(研究・国際担当)・副学長	山崎 光悦
信州大学 学長	山沢 清人
中部大学 学長	山下 興亜
独立行政法人医薬基盤研究所 理事長	山西 弘一
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	ユウ・アンジェラ
京都大学 理事・副学長	吉川 潔
鹿児島大学 学長	吉田 浩己
独立行政法人放射線医学総合研究所 理事長	米倉 義晴
高知大学 学長	脇口 宏
東京大学生産技術研究所 教授	合原 一幸
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
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
東京大学生産技術研究所 教授	喜連川 優
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
自治医科大学 学長	永井 良三
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	ベトロス ソフロニス
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
新潟大学医歯学総合研究科 助教	秋葉 陽介
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
徳島文理大学理工学部 講師	吾郷 万里子
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
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
北海道大学歯学部・歯学研究科 教授	網塚 憲生
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
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工学研究院 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 肇
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 准教授	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
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

所属等	氏名
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	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
独立行政法人宇宙航空研究開発機構研究開発本部研究推進部研究開発企画室 室長	伊藤 健
九州大学大学院農学研究院 教授	伊東 信
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 一徳
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科 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 准教授	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
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 教授	上原 孝
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
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	蛸名 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群 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
独立行政法人産業技術総合研究所生物プロセス研究部門 主幹研究員	扇谷 悟
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サイエンス研究部 教授	大高 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
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

所属等	氏名
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
近畿大学理工学部 准教授	大坪 義一
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
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
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生命科学研究科 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
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院 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	小嶋 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
桐生大学医療保健学部 准教授	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 講師	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
筑波大学人間系教育学域 教授	片平 克弘
岡山大学資源生物科学研究所 准教授	且原 真木
京都大学大学院地球環境学堂・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 真之
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
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 特任助教	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
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
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原科研福島技術開発特別チーム廃棄物分析グループ 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

所属等	氏名
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
日本鋼管福山病院歯科 科長	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 教授	河村 知彦
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
東北大学薬学部・薬学研究科 准教授	菊地 晴久
独立行政法人産業技術総合研究所生産計測技術研究センター 研究員	菊永 和也
大阪工業大学工学部建築学科 講師	菊敷 祥一
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;専攻長	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
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
京都大学エネルギー理工学研究所 教授	木村 晃彦
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	日下部 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
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 講師	久保 敦
山口大学共同獣医学部 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) 准教授	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	藏崎 正明
徳島文理大学香川薬学部 講師	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核融合研究開発部門 副部門長	栗原 研一
札幌医科大学医学部 教授	黒木 由夫
神戸大学大学院医学研究科 特命助教	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

所属等	氏名
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
埼玉医科大学医学部 准教授	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 副学長;薬学部 教授	後藤 直正
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 教授	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
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
東北大学大学院情報科学研究科 准教授	昆陽 雅司
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	斎藤 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
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
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 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
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
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 准教授	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;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バ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
名古屋大学大学院理学研究科 教授	篠原 久典
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

所属等	氏名
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院 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 生命科学研究部 (薬学系) 講師	首藤 剛
信州大学理学部 助教	庄子 卓
筑波大学計算科学研究センター 助教	庄司 光男
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学センター プログラムリーダー	白井 敏之
群馬大学大学院医学系研究科 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
九州大学生体防御医学研究所 准教授	白根 道子
電気通信大学情報理工学部 教授	新 誠一
日本大学薬学部 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
筑波大学数理解物質系 准教授	末 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院 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
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
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 覚
広島大学大学院工学研究院 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
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 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
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 副部門長	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
千葉大学真菌医学研究センター 准教授	高橋 弘喜
札幌医科大学医学部 准教授	高橋 素子
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
中部大学工学部 准教授	高丸 尚教
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

所属等	氏名
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
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
北海道大学遺伝子病制御研究所 教授	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 教授	田中 智之
熊本大学産生医学研究所 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
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
北海道大学大学院先端生命科学研究院 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 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
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 准教授	塚原 剛彦
東京海洋大学海洋工学部 教授	塚本 達郎
徳島大学大学院ソ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
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
熊本大学理学部・大学院自然科学研究科(理学系) 教授	戸田 敬
東京電機大学情報環境学部 准教授	土肥 紳一
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
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



所属等	氏名
工学院大学工学部 准教授	中茎 隆
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 主任研究員	中島 徹夫
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
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
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
北海道大学工学部・大学院工学研究科 准教授	中村 祐二
札幌医科大学保健医療学部作業療法学科 講師	中村 裕二
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;大学院農学研究科長	夏秋 啓子
東京慈恵会医科大学相病院総合医科学研究センター 講師	並木 禎尚
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
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
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 竜一
京都大学薬学部・薬学研究科 助教	西村 慎一
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	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 准教授	丹羽 隆介
大阪大学産業科学研究所 准教授	能木 雅也
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
京都大学生存圏研究所 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
北海道大学大学院医学研究科 教授	島山 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

所属等	氏名
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 規祐
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
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
広島大学大学院先端物質科学研究科 教授	東 清一郎
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
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
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
独立行政法人産業技術総合研究所九州センター 所長代理	平井 寿敏
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
同志社大学生命医科学部 准教授	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
岡山大学大学院環境生命科学研究科 准教授	笹田 薫
神戸大学大学院理学研究科 准教授	深城 英弘
京都大学エネルギー理工学研究所 助教	深見 一弘
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
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
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	實迫 巖
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	保坂 寛
東北大学農学部 助教	星野 由美
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 准教授	堀部 典子
徳島大学歯学部 教授	菅田 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
高知大学教育研究部 准教授	前田 長正
北海道大学薬学部・薬学研究院 教授	前仲 勝美

所属等	氏名
岡山大学大学院環境生命科学研究科 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所 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 准教授	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 総括主任研究員	丸山 記美雄
広島大学理学部 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
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
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所 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
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 貴子
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
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
分子科学研究所・総合研究大学院大学生命・錯体分子科学研究領域 教授	村橋 哲郎
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 プログラムリーダー	張 明榮
大阪大学微生物病研究所 所長	目加田 英輔
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 准教授	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

所属等	氏名
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	森口 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
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
高知大学教育研究部自然科学系農学部門 准教授	安武 大輔
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
大阪府立大学看護学部 講師	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中央農業総合研究センター北陸研究センター 上席研究員	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
国立看護大学校看護学部 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 教授	山本 浩充
名古屋市立大学看護学部 助教	山本 洋行
昭和大学歯学部 教授	山本 松男
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
電気通信大学大学院情報システム学研究科 准教授	山本 佳世子
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
名古屋市立大学 学長補佐（広報担当）	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 士吉
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先進プラズマ実験グループ 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	渡邊 一弘
東京海洋大学海洋工学系 准教授	渡部 大輔

所属等	氏名
京都大学生存圏研究所 教授	渡邊 隆司
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
J F E スチール株式会社スチール研究所 専務執行役員;スチール研究所長	津山 青史
愛媛大学社会連携推進機構 准教授	秋丸 國廣
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
大同特殊鋼(株) 研究開発 非常勤顧問	浅井 滋生
株式会社オーテックメカニカル 取締役 会長	芦澤 邦秀
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
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
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
有限会社沖繩長生菓業本社総務部 総務部長	新垣 良夫
株式会社N T T ドコモ先進技術研究所 所長	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・ペプタイト 代表取締役	有原 圭三
独立行政法人産業技術総合研究所 フェロー	安藤 功兒
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
埼玉医科大学医学研究センター 部門長代理	飯野 颯
M E F S 株式会社開発部 部長	飯生 悟史
株式会社東芝電力システム社 担当部長	井岡 茂
株式会社フジキカイ 代表取締役専務	生田 元希
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
株式会社東芝技術企画室 企画担当 参事	石川 隆
豊橋技術科学大学 副学長;工学研究科 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 允
新日鐵住金株式会社技術開発本部 室長	礪原 豊司雄
日本電気株式会社スマートエネルギー研究所 主席研究員	位地 正年
東京大学大学院工学系研究科 上席研究員	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品質保証部 部長	伊藤 龍美
株式会社I H I 技術開発本部 部長	伊東 章雄
株式会社ジャフコ投資部 産学連携グループリーダー	伊藤 毅
理化学研究所 客員主幹研究員	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 龍美
京都工芸繊維大学創造連携センター 准教授	稲岡 美恵子
株式会社トーエル本社 常勤特別顧問	稲永 忍
慶應義塾大学医学部 教授	井上 浩義
株式会社A Q U A P A S S 代表取締役	今泉 浩一
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
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 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
K D D I 株式会社技術戦略部 部長	宇佐見 正士
新日鐵住金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
独立行政法人科学技術振興機構経営企画部 経営企画部長	内丸 幸喜
独立行政法人国立病院機構名古屋医療センター 院長	内海 眞
日鐵住金建材株式会社 常務取締役 (研究開発管掌)	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
滋賀医科大学研究協力課 産学官連携コーディネーター	江田 和生
N T T エレクトロニクス株式会社フォトニクス事業本部 副本部長	榎木 孝知

所属等	氏名
東京大学大学院農学生命科学研究科細胞生化学教室 特任教授	大川 滋紀
埼玉大学オープンイノベーションセンター センター長	大澤 清一
群馬大学研究・産学連携戦略推進機構 群馬大学 TLO 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 業務部部長	太田 健一
株式会社バイオフィ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所 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
鳥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
岡山大学産学官連携本部 本部長	大原 晃洋
協和発酵キリン株式会社開発本部開発企画部	大森 正雄
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
三菱電機株式会社 社友	尾形 仁士
株式会社大和総研環境調査部 部長	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) 常務執行役員	小川 育三
新日鐵住金株式会社総合技術研究所 上席主幹研究員	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
帯広畜産大学地域連携推進センター センター長	小田 有二
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
パナソニック株式会社エネルギーソリューションセンターエネルギーシステム開発室 室長	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	加茂 牧子
九州工業大学イノベーション推進機構 機構長	鹿毛 浩之
東京大学イノベーションマネジメント研究科 准教授	梶川 裕矢
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
日本大学産学官連携知財センター センター長	片山 容一
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企画課 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 センター長(特任教授)	鴨田 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
電気通信大学産学官連携センター 産学官連携支援部門長	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 主席技監	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
独立行政法人国立病院機構嬉野医療センター 院長	河部 庸次郎
株式会社ジーンテクノサイエンス 代表取締役社長	河南 雅成
新日鐵住金株式会社製鋼技術部 上席主幹	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 相談役	北城 格太郎
株式会社三井住友銀行 取締役会長	北山 禎介
三井造船株式会社技術本部 技術総括部長	木戸口 晃
早稲田大学産学官研究推進センター センター長	木野 邦器
株式会社シュルター総務部 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 常任顧問	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

所属等	氏名
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
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
科学技術振興機構産官連携ネットワーク部 シニアアドバイザー	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
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 理事	郷 通子
味の素株式会社イノベーション研究所 次長	幸田 徹
自然免疫応用技術株式会社 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
王子ホールディングス株式会社 取締役常務グループ経営委員	小関 良樹
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
独立行政法人日本学術振興会学術システム研究センター 所長	小林 誠
JSTイノベーションサテライト滋賀 元館長	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
ジェイ・ボンド東短証券株式会社 代表取締役社長	斎藤 聖美
株式会社東芝研究開発センター 所長	斎藤 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 顧問	斎藤 誠一
秋田大学産学連携推進機構 機構長	斎藤 準
株式会社なうデータ研究所総務、管理部 係長	斎藤 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
株式会社パスコ企画本部 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本社 代表取締役	桜井 哲真
首都大学東京産学公連携センター 事務長	桜井 政考
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
JSR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
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センター センター長・教授	鞘師 守
広島大学大学院 特任教授 産学・地域連携センター センター長	澤 俊行
愛知工業大学総合技術研究所 所長	澤木 宣彦
先端フォトニクス株式会社 代表取締役社長	重松 誠
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 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
横河電機株式会社イノベーション本部 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
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 RD戦略室 部長	末村 耕二
株式会社T T E S 代表取締役社長	菅沼 久忠
新日鐵住金株式会社技術開発企画部 部長	杉浦 勉
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
株式会社ユウグレナ研究開発部 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
胎児生命科学センター 代表取締役社長	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第2事業部 技術部長	関 雅彦
東京電機大学産官学交流センター 課長	関口 武英
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

所属等	氏名
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
国立大学法人広島大学産学・地域連携センター 特命教授	高田 忠彦
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	高鳥 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 (個) 微生物計測システム研究所 代表	高根 健一
株式会社ハウインターナショナル 代表取締役社長	高橋 克忠
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	高橋 剛
京都府立医科大学大学院医学研究科 教授	高間 大介
株式会社創造化学研究所 総務	高松 哲郎
未来環境テクノロジー株式会社 経営室長	高見 文夫
株式会社魁半導体 代表取締役	田口 澄也
住友化学株式会社基礎化学品研究所 所長	田口 貢士
長崎大学産学官連携戦略本部 部門長	竹内 美明
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	竹下 哲史
福島県立医科大学産学官共同研究センター センター長	竹之内 俊二
東京電力株式会社 常務執行役技術開発本部長	竹之下 誠一
東京ガス株式会社技術戦略部 技術戦略グループ	武部 俊郎
G & S Global Advisors Inc. 代表取締役社長	武谷 亮
長崎県立大学地域連携センター センター長;教授	橘 フクシマ 咲江
株式会社アロジェニック受託研究グループ 代表取締役	田中 一成
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 所長	田中 仁夫
星薬科大学 学長	田中 健一
東レ株式会社滋賀事業部 部長 (理事)	田中 隆治
山梨大学学術研究・産学官連携担当 理事	田中 利明
滋賀医科大学外科学講座 教授	田中 正男
株式会社神戸製鋼所真岡製造所 製造部長	谷 徹
信州大学繊維学部 名誉教授・特任教授	谷川 正樹
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	谷口 彬雄
シャープ株式会社 執行役員 研究開発本部長	谷田 清一
東北大学研究協力部 産学連携課長	種谷 元隆
慶應義塾大学総合政策学部 准教授	玉水 敏明
三井住友海上キャピタル株式会社投資開発 パートナー	玉村 雅敏
株式会社産業革新機構投資事業グループ 執行役員	辻川 大
日本通運株式会社業務部 専任部長	土田 誠行
三菱電機株式会社開発本部 常務執行役	土田 久男
エフシー開発株式会社取締役会 会長	堤 和彦
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 泰行
JFEテクノロジーサーチ株式会社 顧問	堤 宏守
株式会社日立製作所研究開発本部 主任技師	角山 浩三
プリンス電機株式会社 代表取締役社長	手嶋 達也
富士通株式会社政策渉外室 シニアマネージャー	寺嶋 之朗
北陸先端科学技術大学院大学産学官連携総合推進センター センター長	寺田 透
大成建設株式会社技術センター 技術企画部長	寺野 稔
独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構総務企画部 部長	東江 隆夫
日鉄住金総研株式会社調査研究事業部 常務取締役;調査研究事業部長	東條 吉朗
国立大学法人広島大学大学院社会科学部 経済学部 客員教授	殿村 重彰
有限会社A-HITBIO本社 代表取締役社長	富田 秀昭
株式会社経営共創基盤 代表取締役CEO	富田 房男
株式会社広島バイオメディカル本社 代表取締役社長	富山 和彦
スタンレー電気株式会社社長直轄 事業顧問	豊浦 雅義
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	豊玉 英樹
日本電信電話株式会社メディアインテリジェンス研究所 音声言語プロジェクト 主幹研究員	豊田 政男
鹿島建設株式会社技術研究所 グループ長	中岩 浩巳
株式会社日本遺伝子研究所管理部 代表取締役	中川 裕章
大正製薬株式会社医薬事業企画部 副部長	中川原 寛一
大阪ガス株式会社技術開発本部 取締役常務執行役員	中里 篤郎
明治大学研究活用知財本部 本部長	中嶋 規之
みずほ情報総研株式会社コンサルティング業務部 参事役	長嶋 比呂志
鳥取大学産学・地域連携推進機構 研究推進部門 副部門長	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	長島 正明
有限会社プレシステム	中壽賀 章
株式会社三菱総合研究所科学技術部門 部門長	永藤 直行
株式会社しくみデザイン 代表取締役	中原 豊
株式会社ツーセルマネージメント室 室長;取締役	中村 俊介
株式会社デンソー技術企画部R&D企画室 担当次長	中村 大吉
株式会社みずほコーポレート銀行産業調査部	中村 哲也
有限会社リナシメタリ 代表取締役	中村 朋生
	中村 克昭



所属等	氏名
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
甲南大学フロンティア研究推進機構 機構長	西方 敬人
タクボエンジニアリング株式会社技術開発部 部長	西川 俊博
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 慎範
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
株式会社栗田製作所 特別顧問	西村 芳実
国際生命科学研究所 (ILSI JAPAN) 理事長	西山 徹
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 代表取締役社長	根本 英希
公益財団法人北九州産業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
株式会社タイトム 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
株式会社イプシ・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 専任役	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
ミッドメディア有限公司ビジネス事業部 代表取締役ビジネスプロデューサー	橋本 英重
同志社大学リエゾンオフィス リエゾンオフィス所長	橋本 雅文
新日鐵住金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
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
名古屋大学大学院環境学研究所 客員教授	林 農
ハードロック工業株式会社企画部 部長	林 雅彦
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
東京工業大学大学院生命理工学研究科 特任教授	半田 宏
岐阜大学学術国際部 産学連携係長	阪野 秀和
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
株式会社SPIエンジニアリング 代表取締役社長	日高 剛生
新日鐵住金株式会社技術開発企画部 首席主幹	日比 政昭
東京医療保健大学看護学部 教授	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 治
関西大学産学官連携センター、知財センター センター長	平野 義明
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
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 貴志
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
株式会社IHI技術開発本部 主席技監	船渡川 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	降旗 亨
株式会社フレッジテクノロジー 代表取締役	古川 博之
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ション開発部 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
大阪工業大学工学部ロボット工学科 教授	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

所属等	氏名
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 取締役常務執行役員	前田 正尚
慶應義塾大学慶應義塾研究担当常任理事 (大学研究連携推進本部 統括本部長)	真壁 利明
京都大学産官学連携本部 総長特別補佐	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
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
科学技術振興機構ネットワーク部 シニアアドバイザー	松波 弘之
芝浦工業大学工学部 機械機能工学科 教授	松日楽 信人
伊藤忠商事株式会社 理事	松見 芳男
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・ビー 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
キューブM総合法律事務所 弁護士	三尾 美枝子
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
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
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
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 特命編集委員	宮田 満
パナソニック株式会社 常務取締役	宮部 義幸
株式会社イツリーズジャパン	三好 健文
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
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
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
和歌山大学地域創造支援機構 センター長	八木 栄一
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
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
独立行政法人国立病院機構別府医療センター 臨床研究部長	矢野 篤次郎
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
琉球大学産官学連携推進機構 教授 (副学長・機構長)	山崎 秀雄
株式会社NTT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
太平洋セメント株式会社中央研究所 研究管理チーム	山田 裕臣
大研化学工業株式会社CNP事業部 部長	山中 重宣
ユフロック株式会社開発本部 技師補	山本 明
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
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
毎日新聞社編集編成局総務部 部長	吉川 学
新日鐵住金株式会社技術開発企画部 部長	吉川 幸宏
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 専任	吉河 章二
金沢大学先端科学・イノベーション推進機構 地域イノベーショングループリーダー	吉國 信雄

所属等	氏名
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
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 春紀
三菱電機株式会社先端技術総合研究所所長室 技術顧問	吉安 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 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
つくばテクノロジー株式会社総務部 部長	劉 小軍
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 副学長	和田 忠彦
中部大学法人 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

島田 剛                          企画調査部第一課

(2013年3月末現在)

(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 2012)  
データ集

2013 年 4 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