

科学技術の状況に係る総合的意識調査  
(NISTEP 定点調査 2013)

データ集

2014 年 4 月

科学技術・学術政策研究所

2013 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System, Data Book

April 2014

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2013)データ集

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

### 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2013は、第4期科学技術基本計画期間中の2011～15年度の5年間にわたって実施する調査の第3回目となる。第3回調査は2013年9月24日～12月24日に実施した。

NISTEP定点調査2013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。NISTEP定点調査2013では、NISTEP定点調査2012で得られた状況を更に深掘するために、「①若手研究者の数の雇用形態別の状況」、「②若手・中堅研究者の独立の状況」及び「③我が国の大学の研究成果を経済的・社会的価値につなげていく上で障害となっていること」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2013の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。

## 2013 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System (2013 NISTEP TEITEN survey), Data Book

National Institute of Science and Technology Policy, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology

### 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 the 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 2013 NISTEP TEITEN survey is the third round. It was conducted from September 24, 2013 to December 24, 2013. The same questionnaire was sent to the same respondents who were selected in the first round.

Individual responses to 2012 NISTEP TEITEN survey were fed back to respondents in 2013 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) the changes of the number of young scholars by employment status; 2) the status of independence of young and mid-career researchers; 3) the factors that hamper leading research outputs of Japanese universities to economic and social outcomes.

This report is the data book which shows detailed results of 2013 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.....	9
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)の状況.....	13
問 4 海外に研究留学や就職する若手研究者数の状況.....	16
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.....	19

###### [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 .....	22
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 .....	25
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整備に向けての取組状況 .....	29
問 9 (自由記述)大学・公的研究機関において、優秀な若手研究者の育成や確保を行うために、今後どのような取り組みが必要か .....	33

##### 【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 .....	48
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.....	51
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 .....	54

###### [外国人研究者の状況]

問 13 外国人研究者数の状況.....	57
問 14 外国人研究者を受け入れる体制の状況.....	60
問 15 (自由記述)大学・公的研究機関において、多様な研究者が活躍できるための環境を構築するために、今後どのような取り組みが必要か.....	63

###### [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.....	73
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 .....	76

## 【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 .....	79
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 .....	82
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 .....	86
問 21	研究時間を確保するための取り組みの状況 .....	89
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・確保の状況 .....	92
問 23	(自由記述)大学や公的研究機関において、研究開発に集中できる環境を構築するために、どのような取り組みが必要か .....	96

### [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 .....	107
問 25	(自由記述)研究施設・設備の状況について課題がある点 .....	110

## 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	民間企業に対する技術シーズの情報発信の状況 .....	116
問 2	民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心の状況 .....	119
問 3	民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の情報が得られているか .....	122

#### [産学官の橋渡しの状況]

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 .....	126
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)の度合 .....	129
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)をする人材の状況 .....	132

#### [大学や公的研究機関の知的財産の活用状況]

問 7	知的財産に関わる運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑か .....	135
問 8	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 .....	138
問 9	産学官連携活動が、研究者の業績として十分に評価されているか .....	140

#### [地域が抱えている課題解決への貢献の状況]

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るか .....	143
問 11	(自由記述)国が地域における科学技術施策を支援する意義 .....	146
問 12	(自由記述)今後、産学官連携を強化していくために、大学・公的研究機関に望むこと、民間企業に望むこと .....	158

#### [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 .....	171
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 .....	174
問 15	(自由記述)研究開発人材の育成について課題がある点 .....	176

## 【科学技術予算や知的・研究情報基盤】

### [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.....	185
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.....	188
問 18	(自由記述)科学技術予算の状況について課題がある点 .....	191

### [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 .....	203
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 .....	204
問 21	(自由記述)知的基盤や研究情報基盤の状況について課題がある点 .....	207

## 【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.....	212
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十分に実施されているか.....	215
問 24	資金配分機関のプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターは、その機能を十分に果たしているか.....	218
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 .....	221
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十分に生み出されているか.....	224
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.....	227
問 28	(自由記述)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ために、どのような取り組みが必要か.....	229

## 【社会と科学技術イノベーション政策】

問 29	国は、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か.....	241
問 30	国は、科学技術イノベーション政策の企画立案、推進に際して、国民の幅広い参画を得るための取り組みを、充分に行っているか.....	244
問 31	国や研究者コミュニティは、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か.....	246
問 32	国や研究者コミュニティは、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るか.....	249
問 33	(自由記述)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 .....	252

## 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についての認識が、産学官で充分に共有されているか.....	258
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るか.....	260
問 3	重要課題達成に向けた、国による研究開発の選択と集中は充分か.....	262
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の、自然科学の分野を超えた協力は充分か.....	264
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、人文・社会科学の知識が充分に活用されているか.....	266

問 6	(自由記述)重要課題の達成に向けた推進体制を構築するために、どのような取り組みが必要か .....	268
-----	---	-----

#### 【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 .....	273
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 .....	275
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 .....	277
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 .....	279
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 .....	281
問 12	我が国が強みを持つ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 .....	283
問 13	(自由記述)イノベーションを通じて、経済的、社会・公共的価値を生み出す上で、何が隘路となっているか .....	285

#### 【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 .....	289
問 15	ここ数年、我が国で実現した最も顕著なグリーンイノベーションについて、その内容をお書き下さい .....	291
問 16	グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい .....	293
問 17	(自由記述)グリーンイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要か .....	299

#### 【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 .....	303
問 19	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 .....	304
問 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3つまで選び、その番号をご記入下さい .....	306
問 21	(自由記述)ライフイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要か .....	312

#### 【東日本大震災からの復旧・復興】

問 22	(自由記述)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 .....	315
問 23	(自由記述)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か .....	320

### 2013 年度深掘調査

#### 【我が国の大学の研究成果を経済的・社会的価値につなげていく上で障害となっていること】

問 1-1	我が国の大学の研究成果を経済的・社会的価値につなげていく上で、障害となっていること .....	324
問 1-2	(1 番の障害の具体例)我が国の大学の研究成果を経済的・社会的価値につなげていく上で、障害となっていること .....	334
問 1-2	(それを解決する方策)我が国の大学の研究成果を経済的・社会的価値につなげていく上で、障害となっていること .....	346

#### 【若手研究者の数の雇用形態別の状況】

問 2-1	2005 年頃と比べた、外部資金(競争的資金等)で雇用されている、任期付の若手研究者(ポストドクターを含む)の数 .....	355
-------	--	-----

問 2-2	2005 年頃と比べた、自己資金(運営費交付金等)で雇用されている、任期付の若手研究者(ポストドクターを含む)の数 .....	356
問 2-3	2005 年頃と比べた、任期無 (期限を定めない雇用)の若手研究者の数 .....	357
問 2-4	改正労働契約法の施行(2013 年 4 月 1 日)にともない、任期付若手研究者(ポストドクターを含む)の雇用期間の上限#に、変化が見られますか(ここ数年の変化).....	358

#### 【若手・中堅研究者の独立の状況】

問 3-1	2005 年頃と比べて、独立した研究を実施する若手・中堅研究者の数は、どうですか.....	359
問 3-2	若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する際に、障害となること .....	360

## 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
- 謝辞
- 調査担当

(裏白紙)

---

## データの見方

---

NISTEP 定点調査 2013 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。

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

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 に各グループの回答率を示す。調査全体での送付数 1,473 件に対して、1,242 件の回答が寄せられた。全体では 84.3%と 2012 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 87.4%、イノベーション俯瞰グループで 78.5%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	966	844	87.4%
学長・機関長等	93	85	91.4%
拠点長等	23	10	43.5%
研究者	850	749	88.1%
イノベーション俯瞰グループ	507	398	78.5%
全体	1,473	1,242	84.3%



## 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(2012年度)
性別	男性	761	90.2%	89.9%
	女性	83	9.8%	10.1%
年齢	39歳未満	219	25.9%	29.1%
	40～49歳	294	34.8%	34.2%
	50～59歳	227	26.9%	25.5%
	60歳以上	104	12.3%	11.2%
職位	社長・役員、学長等クラス	84	10.0%	10.0%
	部・室・グループ長、教授クラス	289	34.2%	31.8%
	主任研究員、准教授クラス	297	35.2%	33.7%
	研究員、助教クラス	171	20.3%	24.2%
	その他	3	0.4%	0.2%
業務内容	主に研究(教育研究)	529	62.7%	64.2%
	主にマネージメント	92	10.9%	10.7%
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	215	25.5%	24.2%
	その他	8	0.9%	0.8%
雇用形態	任期あり	266	31.5%	34.6%
	任期なし	578	68.5%	65.4%
所属機関区分	大学	727	86.1%	86.1%
	公的研究機関	117	13.9%	13.9%
	民間企業等	0	0.0%	0.0%
大学種別	国立大学	506	69.7%	69.8%
	公立大学	58	8.0%	8.4%
	私立大学	162	22.3%	21.7%
大学グループ	第1グループ	136	18.8%	18.6%
	第2グループ	239	33.0%	32.5%
	第3グループ	154	21.2%	21.3%
	第4グループ	196	27.0%	27.6%
大学部局分野	理学	105	14.4%	14.5%
	工学	240	33.0%	33.2%
	農学	82	11.3%	10.8%
	保健	225	30.9%	31.3%
	無し(学長、拠点長等)	75	10.3%	10.1%

## 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、民間企業等は民間企業、病院、その他をまとめたものである。

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(2012年度)
性別	男性	377	94.7%	94.4%
	女性	21	5.3%	5.6%
年齢	39歳未満	24	6.0%	7.2%
	40～49歳	68	17.1%	17.1%
	50～59歳	159	39.9%	40.0%
	60歳以上	147	36.9%	35.7%
職位	社長・役員、学長等クラス	157	39.4%	41.1%
	部・室・グループ長、教授クラス	164	41.2%	42.5%
	主任研究員、准教授クラス	40	10.1%	8.6%
	研究員、助教クラス	5	1.3%	1.2%
	その他	32	8.0%	6.5%
業務内容	主に研究(教育研究)	34	8.5%	8.4%
	主にマネージメント	209	52.5%	51.6%
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	111	27.9%	27.8%
	その他	44	11.1%	12.1%
雇用形態	任期あり	139	35.0%	34.1%
	任期なし	258	65.0%	65.9%
所属機関区分	大学	103	25.9%	25.5%
	公的研究機関	17	4.3%	2.6%
	民間企業等	278	69.8%	72.0%

# 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。

		2013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・公的研究機関グループ	5	160	358	154	95	50	22	839	3.0	1.9	2.9	4.5	3.0	3.0	3.0	-	-	-0.05	0.05	-	-	0.00
	うち大学	4	131	304	134	89	44	21	723	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.06	0.05	-	-	-0.01
	うち公的研究機関	1	29	54	20	6	6	1	116	2.4	1.7	2.6	3.7	2.3	2.4	2.4	-	-	0.05	0.04	-	-	0.09
	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	4	150	321	144	82	43	17	757	2.9	1.9	2.9	4.5	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.09	0.03	-	-	-0.06
	女性	1	10	37	10	13	7	5	82	3.6	2.1	3.1	5.6	3.1	3.4	3.6	-	-	0.31	0.23	-	-	0.54
年齢	39歳未満	4	34	77	41	31	21	11	215	3.6	2.1	3.3	5.5	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.03	0.07	-	-	0.04
	40～49歳	1	51	137	49	33	15	8	293	3.0	1.9	2.8	4.4	2.9	2.8	3.0	-	-	-0.08	0.19	-	-	0.11
	50～59歳	0	58	96	43	20	10	0	227	2.5	1.6	2.6	4.0	2.4	2.5	2.5	-	-	0.06	-0.01	-	-	0.05
	60歳以上	0	17	48	21	11	4	3	104	3.0	2.0	2.9	4.4	3.1	3.0	3.0	-	-	-0.10	-0.04	-	-	-0.14
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	4	131	304	134	89	44	21	723	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.06	0.05	-	-	-0.01
	公的研究機関	1	29	54	20	6	6	1	116	2.4	1.7	2.6	3.7	2.3	2.4	2.4	-	-	0.05	0.04	-	-	0.09
	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	105	218	86	64	37	15	525	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.12	0.04	-	-	-0.08
	主にマネジメント	0	19	43	18	8	2	2	92	2.6	1.8	2.7	4.0	2.8	2.7	2.6	-	-	-0.13	-0.08	-	-	-0.21
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	1	36	91	48	23	11	5	214	3.0	2.0	3.0	4.5	2.7	2.9	3.0	-	-	0.16	0.16	-	-	0.32
	その他	0	0	6	2	0	0	0	8	2.5	2.2	2.8	3.3	2.4	3.1	2.5	-	-	0.70	-0.64	-	-	0.06
職位	社長・役員、学長等クラス	0	15	33	21	10	3	2	84	3.0	2.0	3.0	4.5	3.1	3.1	3.0	-	-	0.06	-0.12	-	-	-0.06
	部・室・グループ長、教授クラス	0	66	134	46	30	12	1	289	2.6	1.7	2.6	3.9	2.5	2.5	2.6	-	-	0.01	0.01	-	-	0.02
	主任研究員、准教授クラス	2	51	128	55	31	20	10	295	3.1	2.0	2.9	4.6	2.9	2.9	3.1	-	-	0.04	0.23	-	-	0.27
	研究員、助教クラス	3	27	61	32	24	15	9	168	3.6	2.1	3.2	5.4	3.7	3.5	3.6	-	-	-0.22	0.08	-	-	-0.14
	その他	0	1	2	0	0	0	0	3	1.3	1.3	2.1	2.7	2.0	3.0	1.3	-	-	1.00	-1.67	-	-	-0.67
雇用形態	任期あり	3	39	108	48	43	18	7	263	3.3	2.1	3.1	5.1	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.14	0.09	-	-	-0.05
	任期なし	2	121	250	106	52	32	15	576	2.9	1.8	2.8	4.3	2.8	2.8	2.9	-	-	0.01	0.05	-	-	0.06
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	4	99	200	101	53	32	17	502	3.1	1.9	2.9	4.6	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.05	0.04	-	-	0.00
	公立大学	0	5	33	7	10	3	0	58	3.1	2.1	2.9	4.6	3.2	3.0	3.1	-	-	-0.16	0.05	-	-	-0.11
	私立大学	0	27	70	26	26	9	4	162	3.2	2.0	3.0	4.9	3.2	3.1	3.2	-	-	-0.07	0.07	-	-	0.00
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	1	23	44	32	19	10	7	135	3.6	2.1	3.4	5.2	3.8	3.6	3.6	-	-	-0.20	-0.04	-	-	-0.24
	第2グループ	2	49	94	47	27	19	1	237	3.0	1.8	2.9	4.6	3.0	2.9	3.0	-	-	-0.11	0.08	-	-	-0.03
	第3グループ	0	31	71	27	18	4	3	154	2.7	1.8	2.7	4.2	2.7	2.7	2.7	-	-	-0.02	0.03	-	-	0.01
	第4グループ	1	28	94	27	25	11	10	195	3.3	2.0	2.9	4.8	3.1	3.2	3.3	-	-	0.10	0.09	-	-	0.19
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	0	12	36	31	13	10	3	105	3.7	2.3	3.6	5.0	3.6	3.6	3.7	-	-	-0.04	0.08	-	-	0.04
	工学	2	50	97	42	24	16	9	238	3.0	1.8	2.9	4.6	3.1	3.0	3.0	-	-	-0.07	0.06	-	-	-0.01
	農学	0	20	35	12	8	5	2	82	2.8	1.7	2.7	4.2	2.3	2.5	2.8	-	-	0.15	0.29	-	-	0.44
	保健	2	40	107	28	32	10	6	223	3.0	1.9	2.8	4.5	3.2	3.0	3.0	-	-	-0.17	-0.03	-	-	-0.20
全回答者(属性無回答を含む)		5	160	358	154	95	50	22	839	3.0	1.9	2.9	4.5	3.0	3.0	3.0	-	-	-0.05	0.05	-	-	0.00

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-1. (意見の変更理由)若手研究者の数は充分と思いますか。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	前回,39歳までというのを見落としていました.39までとなれば,ポストドクとかは多いかとおもいますが,もう少し下になると減っていると思います.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	4	3	ここ最近,若手の採用教員の採用が活発なため.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	新規の採用人数が増えてきた(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	若手教員の採用(登用)が進んでいるように思われる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	若手研究者を増やしても行先がなくなり路頭にまようため.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
6	3	5	2	若手研究者の採用が増えたため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	外部資金によりポストドク採用が増えたため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2	リーディング大学院,国立大学強化補助金等による特任助教の任用(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	5	2	補助金やプロジェクトなどにより特任であるが助教が増えている.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	3	2	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	3	2	有能な若手が潤沢な研究費を獲得している例が見られる(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	4	2	概算等の獲得により,特任助教が増加(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
13	1	3	2	キャリアパスに問題はあがあるが,一定数の若手研究者のポストを確保している.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	3	2	新任の方が来られ,若手研究者の人数が増えたため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	4	2	新任が採用になったため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	1	3	2	採用により,若手研究者が増えました.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	1	2	1	少しづつ改善している(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	大型研究費により雇用が可能となったため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	任期付き助教が増えた.(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1	新しい助教が増えたから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	2	3	1	若手教員(助教・准教授)の採用があったため.ただ,ポストドクを含めて依然として少ない状況にあると感じる.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
22	2	3	1	若手の定員内ポジションがないため,これ以上増やしても無理がある(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	研究科内に若手研究者枠のポストが新設されたため.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	将来のポストは,増えないので,このままでよいかもしれないと思う.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	2	3	1	ポストドクや若手教員の採用に注力している.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	PDの増加(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1	若手准教授や特命助教の数が増えた.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	3	1	年々増加傾向にある(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
29	2	3	1	ポストドクの採用(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	2名新規採用できた.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	教授の退任が多いため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	5	1	昨年度から今年度にかけて若手研究者の新規採用があり,若手教員が増えつつある.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	3	4	1	組織においては,着実に増えていると思う.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	テニアトラック制度などが充実/機能し始めてきた感がある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1	本年度は若手の採用が増えて少し改善されてきた.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
36	2	3	1	テニアトラック制度が普及されてきた印象を受ける(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	3	1	ポストドク1名雇用ができた.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	1	2	1	医学部のPhDコースの学生や修士の学生が増員された.ただし,ポストドクの数は不変である(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	2	3	1	最近の教員人事更新で若干若手が増えた.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1	漸増(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	3	1	テニアトラック制度等で増えている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	2	1	若い教員の採用が行われた.ただし,助教クラスの研究者はいない状況である.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	3	1	テニアトラック助教1名,助教1名が所属学科に着任したため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	4	1	採用により若手が増えたため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
45	3	4	1	多少改善された(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)

46	1	2	1	若手特任助教数が増加したため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	本年度若手研究者が増えたため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	4	1	若手研究者の数の割にポストが少なすぎると思う(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
49	2	3	1	退職教員の補充による若手教員数の増(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	2	3	1	大学のレベルアップのためか,研究志向の教員・付属病院勤務医師が増え始めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	4	5	1	昨年,今年と若い教員が補充された。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	3	1	定年退職される教員のかわりに雇用される若手の教員が増えてきたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	3	1	増員があった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	3	1	若手教員が増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	1	2	1	若手研究者の数が増えれば良いという問題ではない.全体的なバランスが重要(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
56	1	2	1	学内措置により増員された.しかし,研究の理由ではなく,診療面での理由であった,結果的には,改善された。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	1	2	1	数年間ストップしていた新採も,若干の任期付研究員採用があった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	2	3	1	若手研究者が増加し,やや状況が改善した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	3	1	1人若手研究者が増えたので。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	3	1	部署に割当てられる新人採用枠が拡大したため微増したが,30代が足りない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	3	1	毎年1人ずつ採用されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	1	2	1	ポストや任期付研究員などの枠増加でやや改善された。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	2	2	0	特任助教(任期5年)の任期満了による異動が増えている。一方,助教(任期無し)の高齢化が進んでいる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	数が減った(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	若手にのみ限定されるものではないが,人件費削減に伴うポストの減少により新規雇用可能な研究者の数が減少している。そのため,状況を2から1へと変更した。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
66	4	3	-1	海外と比べると,ポストドクターの数が少ないと感じるようになった。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
67	4	3	-1	大型競争的資金の終了でポストや特任助教が減った(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	教員の年齢構成が徐々に上がって来たため。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	2006年前後に若手向けデニュアトラック制度が多くの大学で一斉に実施された際に,若手教員の数が増えた。が,これは一時的なものであり,その後若手ポストの補強は特になく,そのとき任用された者たちは今や中堅に差し掛かっており,若手の数は減ったと言わざるを得ない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	定員削減の影響が深刻化(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	日本人の割合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)
72	2	1	-1	7月末までアメリカに1年間研修してきて感じたのは,アメリカの大学研究所におけるポストドクターの人数と比べると格段に人数が少ないと思った。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	助教の数が以前より少なくなり,教授・准教授の数とのバランスが以前より悪くなったと感じるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	2	1	-1	定年の延長等により若手研究者の新規雇用(パーマナントポジション)のチャンスが少なくなる傾向が加速している。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
75	2	1	-1	離職者が多いため(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	数年前と比較して20代の若手研究者が減少しているように感じられる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	若手研究者の数が減ったため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	2	-1	若手採用の人事が進まない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	2	-1	学会で活躍しているあるいはグローバルな世界でも活躍できる若手の数が減ってきたと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	ポストの雇用がほとんどないため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
81	4	3	-1	人件費削減により,若手研究者の補充が出来ていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	教員全体の高齢化が進行(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	研究を行う意欲と雰囲気への減退(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
84	3	2	-1	施設異動のため(以下同じ)(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
86	6	5	-1	民間企業や大学へ移動し,若干人数が減少したため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
87	5	4	-1	当機関については確保されてきたが,近年厳しくなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
88	3	2	-1	外国人採用が増加しているにもかかわらず,人件費は削減されている。日本人の若手クラスの定年制ポスト数を増やすべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
89	5	4	-1	博士課程への進学者が減少しており,ポストの応募者が減ってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

90	2	1	-1	震災対応などで要員が減少している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
91	3	1	-2	若年層の研究者数の減少がさらに進んだため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	5	3	-2	相対的に教授の数が多く,高齢化が進んでいる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	5	3	-2	任期なしの職がないために,若手が研究者にならない傾向にある気がする。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
94	4	2	-2	所属が変わったため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	5	3	-2	さらに増やすべき(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
96	6	4	-2	分野によって偏りがあると感じるようになった為。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	5	3	-2	ポスト数の減少に伴い,若手研究者数が十分といえる状況ではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	5	3	-2	大学院生が減少した(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
99	4	2	-2	定員削減のため減ってきているから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
100	5	3	-2	20歳代の研究者が少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
101	5	3	-2	大学等他の研究機関に転出する人数に対し,補充が少ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	5	2	-3	講座減少後の雇用手数が遅いために,残っている若手の負担が急増している。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
103	6	3	-3	教授,准教授,助教という上下関係が存在するためか,若手研究者の数が少ないように思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
104	5	2	-3	大学を移動し,活動状況が異なるため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)



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だと思いますか。

		2013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・公的研究機関グループ	9	118	289	192	132	88	16	835	3.6	2.2	3.4	5.3	3.7	3.6	3.6	-	-	-0.10	0.02	-	-	-0.08
	うち大学	8	106	246	163	115	75	14	719	3.6	2.2	3.4	5.4	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.07	0.00	-	-	-0.07
	うち公的研究機関	1	12	43	29	17	13	2	116	3.7	2.3	3.5	5.3	3.8	3.5	3.7	-	-	-0.28	0.15	-	-	-0.13
	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	9	104	257	177	122	80	12	752	3.6	2.2	3.5	5.4	3.7	3.6	3.6	-	-	-0.09	0.02	-	-	-0.07
	女性	0	14	32	15	10	8	4	83	3.5	2.0	3.1	5.2	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.14	-0.01	-	-	-0.14
年齢	39歳未満	6	36	78	52	28	17	2	213	3.2	2.0	3.2	4.8	3.6	3.3	3.2	-	-	-0.29	-0.04	-	-	-0.33
	40～49歳	3	46	96	63	46	31	9	291	3.6	2.1	3.4	5.5	3.8	3.7	3.6	-	-	-0.15	-0.05	-	-	-0.20
	50～59歳	0	27	81	52	38	25	4	227	3.7	2.3	3.5	5.4	3.5	3.6	3.7	-	-	0.10	0.07	-	-	0.17
	60歳以上	0	9	34	25	20	15	1	104	4.0	2.5	3.9	5.8	3.8	3.9	4.0	-	-	0.05	0.13	-	-	0.18
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	8	106	246	163	115	75	14	719	3.6	2.2	3.4	5.4	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.07	0.00	-	-	-0.07
	公的研究機関	1	12	43	29	17	13	2	116	3.7	2.3	3.5	5.3	3.8	3.5	3.7	-	-	-0.28	0.15	-	-	-0.13
	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)	9	86	176	118	75	56	9	520	3.5	2.1	3.3	5.2	3.6	3.4	3.5	-	-	-0.15	0.04	-	-	-0.11
	主にマネジメント	0	8	31	21	21	10	1	92	3.9	2.5	3.9	5.7	4.0	4.0	3.9	-	-	-0.07	-0.02	-	-	-0.09
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	0	24	80	49	36	20	6	215	3.7	2.3	3.5	5.4	3.7	3.7	3.7	-	-	0.00	-0.06	-	-	-0.05
	その他	0	0	2	4	0	2	0	8	4.5	3.3	4.2	5.0	3.8	3.4	4.5	-	-	-0.37	1.07	-	-	0.70
職位	社長・役員、学長等クラス	0	5	26	21	21	10	1	84	4.2	2.7	4.2	5.9	3.9	4.0	4.2	-	-	0.08	0.19	-	-	0.27
	部・室・グループ長、教授クラス	0	36	101	68	44	38	2	289	3.7	2.3	3.5	5.4	3.7	3.6	3.7	-	-	-0.07	0.06	-	-	-0.01
	主任研究員、准教授クラス	5	38	101	70	46	28	9	292	3.7	2.2	3.5	5.4	3.8	3.8	3.7	-	-	0.03	-0.13	-	-	-0.10
	研究員、助教クラス	4	39	61	32	21	12	2	167	2.9	1.7	2.9	4.6	3.4	3.0	2.9	-	-	-0.42	-0.03	-	-	-0.46
	その他	0	0	0	1	0	0	2	3	8.0	4.6	8.8	9.4	7.5	7.0	8.0	-	-	-0.50	1.00	-	-	0.50
雇用形態	任期あり	2	44	91	56	43	27	3	264	3.4	2.1	3.3	5.3	3.5	3.5	3.4	-	-	-0.01	-0.03	-	-	-0.04
	任期なし	7	74	198	136	89	61	13	571	3.7	2.2	3.5	5.4	3.8	3.6	3.7	-	-	-0.15	0.04	-	-	-0.11
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	7	67	176	110	82	55	9	499	3.6	2.2	3.4	5.4	3.8	3.6	3.6	-	-	-0.15	0.01	-	-	-0.14
	公立大学	0	6	19	13	10	9	1	58	4.0	2.4	3.8	5.9	3.8	3.7	4.0	-	-	-0.05	0.27	-	-	0.22
	私立大学	1	33	51	40	23	10	4	161	3.2	1.9	3.2	4.9	3.2	3.4	3.2	-	-	0.18	-0.14	-	-	0.04
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	1	25	47	32	15	13	3	135	3.3	2.0	3.2	4.9	3.5	3.1	3.3	-	-	-0.37	0.20	-	-	-0.17
	第2グループ	5	27	80	57	44	25	1	234	3.7	2.3	3.6	5.4	3.9	3.8	3.7	-	-	-0.17	-0.07	-	-	-0.24
	第3グループ	1	22	46	34	32	18	1	153	3.8	2.3	3.8	5.7	3.7	3.7	3.8	-	-	-0.05	0.07	-	-	0.02
	第4グループ	1	32	72	40	24	18	9	195	3.5	2.1	3.2	5.2	3.4	3.6	3.5	-	-	0.23	-0.11	-	-	0.11
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	0	14	30	27	16	14	4	105	4.0	2.3	3.9	5.8	4.0	3.9	4.0	-	-	-0.10	0.04	-	-	-0.06
	工学	6	29	74	53	39	34	5	234	3.9	2.3	3.8	5.8	4.0	4.0	3.9	-	-	-0.02	-0.08	-	-	-0.10
	農学	1	13	27	21	10	9	1	81	3.5	2.1	3.4	5.0	3.5	3.5	3.5	-	-	-0.03	-0.06	-	-	-0.09
	保健	1	45	95	41	29	11	3	224	2.9	1.9	2.8	4.5	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.10	-0.01	-	-	-0.11
全回答者(属性無回答を含む)		9	118	289	192	132	88	16	835	3.6	2.2	3.4	5.3	3.7	3.6	3.6	-	-	-0.10	0.02	-	-	-0.08

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-2. (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だと思いますか。

	2012	2013	差	
1	2	5	3	環境はよくなっていると思う(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	3	5	2	全学的なテニュアトラックの普及,若手対象資金の充実(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	大分,システムが増えた(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	テニュアトラック制度が導入されている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	若手向けの大型研究費が増えてきた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	本年度より,テニュア・トラック制度の導入に本格的に着手したため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	5	2	ここところ,若手に対する支援が多すぎるような気がする。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	本学卒業の基礎医学研究者は定員なしで終身雇用しており,学内研究費の充実もはかっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	4	2	充分配慮している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	学内などの研究費が充実してきた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	若手研究者は大型プロジェクトで雇用されている場合が多く,雇用プロジェクト先の柔軟な対応(エフォートの一部を別の研究に当てられるようにするなど)が前提としてあれば,支援の方法も広がると思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
13	2	3	1	若手研究者のスタートアップ資金については増加の傾向にあるように思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
14	4	5	1	長期,短期などの海外派遣制度も増えているため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	本学国際高等研究教育機構学際科学フロンティア研究所のように,独立若手教員のポジションが新設されたため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	2	3	1	整備は進みつつあるが,まだまだ改良の余地はある.研究立ち上げでは,研究費が必要となるため,資金のサポート体制が整うと良い。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
17	2	3	1	研究科内に若手研究者枠のポストが新設されたため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	学内外のテニュア・トラック制導入用のグラントが増えてきているため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	テニュアトラック制度の拡張(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	大学や部局の支援によるスタートアップ資金の件数は増加傾向にある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	国際テニュアトラック制ができた(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	大学の努力で大分改善していると思います(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	着任後のスタートアップ経費を学科単位で配慮している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	少しずつ良くなっているように感じられる(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	各種外部資金の機会,テニュアトラックシステム導入など,整備されている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	科研費のスタートアップ経費などが充実し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)
27	2	3	1	テニュアトラック制はより定着してきた印象がある.また,スタートアップ資金の規模は多くの場合で拡大している印象がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	2	1	徐々に整備,拡充されていると思う.ただし,未だ十分とはいえない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	学術振興会,科研費若手研究が充実してきている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	5	1	テニュア・トラック制の導入,若手対象の競争的資金制度の拡充(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	大学としてテニュア・トラック制度の規定整備を行った。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1	テニュアトラック制が導入されて一部改善された。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	大学独自の若手研究員用の研究資金,地域市町村からの研究費が新しく設置された。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	テニュアトラック制度が広がりがつつある(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1	若手対象で競争も適度な(普通の人でも獲得できる可能性の高い)資金ができてきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	テニュアトラック制度の普及が進む(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	学部で研究助成金の申請に関して,優先順位をつけ,着任すぐの教員に優先的に申請できるようにした(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	2	3	1	テニュアトラックの部分導入(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	本年度より,若手専任教員を対象とした「〇〇〇〇大学研究振興基金」を立ち上げた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	補充された教員に対し,学内で特別に研究費が増額された。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	4	1	テニュア・トラック制度が少しずつ周りで導入され始めてきたから(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

42	2	3	1	若手研究者への学内予算が増えている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	4	1	若手への研究資金が増えてきた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	5	1	本学での若手教員を対象とした科学振興基金などが整備されている。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
45	2	3	1	スタートアップ資金や競争的資金の拡充が見られた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	2	3	1	任期制から定年制への移行の仕組みが機能し始めたから。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	研究所のテニュアトラック枠が少しずつ増えてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	3	4	1	新たな組織内での若手対象の競争的資金制度が導入されたことによる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	若手(B)から基盤研究への移行が年齢的にも業績の少なさからも困難であった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	2	0	テニュアトラック制は進めているが,環境整備の途中である(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	3	0	充分ではないが,テニュアトラックが導入された(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	教員数の削減要求がどんどん厳しくなってきたり,パーマネントのポストが減らされる傾向が見えてきたので。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	3	-1	数年の契約期間中で成果を挙げなければならないというハードルに見合った人件費が与えられないように思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	組織全体への普及を考えると不十分と感じるようになった(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	定員削減の影響が深刻化(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	若手研究者の現状を見ると,もう少し定職につけるチャンスを拡大する必要があると考えた。これは博士課程進学者の増加にも必ずつながる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	5	4	-1	所属が変わったため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	助教,助教に準じる若手スタッフの雇用が減少していることは,基礎研究からイノベーションへのチャンスを減らしている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	今年も若手がこない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
60	5	4	-1	労働契約法の改定(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	教授が退官した後の昇進人事や,補充人事が研究論文数による重点学科に偏りをみせるが,仕事は増える一方である。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
62	5	4	-1	ポストの絶対数が限られており,新規の独立ポストが作れないため。また,テニュア・トラック終了後のポストが確保できないため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
63	3	2	-1	業績や評価という観念が若手研究者に強く入り込み独創的課題の選択を妨げる傾向がますます強くなってきているように思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	5	4	-1	テニュア・トラック制の導入について検討したが,積極的な意見は無かったため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	テニュアトラックに近い制度が導入されているが機能していない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	運営費交付金が大幅にカットされる中で条件は悪化してしている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
68	2	1	-1	スタートアップ資金だけでは,不可。希望ある未来を描けるポストが必要。若手はいつかは年をとる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	-1	出口志向が強まり,若手研究者の自由な発想を生かす機会が減っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	所属部門の予算の減少(福島原発事故対応への予算シフト)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	5	4	-1	自主的な研究にさける時間が減っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	有期雇用者をパーマネント職員に切り替えることが極めて困難であり,若手ポストのインセンティブ向上につながる施策がうちにくい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	3	-1	若手研究者の数が減る傾向に有り,環境も整備も進んでいないと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	2	-1	若手に対する優遇措置が薄くならざるをえない状況に陥っているため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	自立した若手研究者を育てるという意識が確実に薄くなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	5	3	-2	所属機関・部局実績に基づく(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	2	-2	テニュアポストが確保できない状況続いている。日本中が自立以前の問題に直面している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
78	4	2	-2	根本的にゼロからの立ち上げは至難の業です。私も完全にゼロからで,実験できる環境(実験棚,ドラフトなど)の設備を整えることが大変で,研究スタートまでに非常に苦労しました。単に,数百万円の資金補助を行うだけでは,無意味だと思われます。研究開始するための基本的な環境を提供した上で,補助することで,始めて研究を進められます。スタートアップの意味が違う気がします。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	1	-2	研究資金が減少したため(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	3	1	-2	テニュアトラック教員以外の任期制助教は,人的,金銭的,研究環境設備などどの点をとっても,自立して研究を遂行するのは難しいのではないかと考えています。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
81	4	2	-2	テニュア・トラック制度が未整備(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	4	2	-2	新たな工夫の導入,拡充や,既存制度の見直しを含めて,無くなり,硬直状態になったと感じています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
83	4	2	-2	若手教員の現状が変化したから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

84	5	2	-3	テニユア・トラックの制度ができたものの,その運用に関しては疑問点が多い.テニユア・トラックの審査基準は明確でなく,また審査結果の公表もなく,透明性に欠ける.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	6	2	-4	改正労働契約法の施行は終身雇用を狙ったものであるが,実質的にはその逆に作用していて,若手の意欲を減じている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	6	1	-5	前回と大幅に異なっているが,その理由は,今回は,研究室単位での人事のことを指摘したい.教授,准教授,助教という上下関係が存在するラボでは,いくら研究費等があっても,独立心を育むのは困難である.欧米のように,助教の立場から,研究室を運営できるようにするべきである.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
87	6	1	-5	ポスドク採用環境が整っていないことがわかった(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

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。

		2013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・公的研究機関グループ	14	53	210	209	201	133	24	830	4.5	2.9	4.5	6.2	4.6	4.6	4.5	-	-	-0.05	-0.01	-	-	-0.06
	うち大学	13	48	176	176	173	117	24	714	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	4.6	4.6	-	-	-0.06	0.00	-	-	-0.06
	うち公的研究機関	1	5	34	33	28	16	0	116	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.4	4.3	-	-	0.06	-0.10	-	-	-0.04
	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	11	45	184	193	179	127	22	750	4.6	3.0	4.6	6.3	4.6	4.6	4.6	-	-	-0.04	0.01	-	-	-0.04
	女性	3	8	26	16	22	6	2	80	4.0	2.4	4.0	5.8	4.2	4.2	4.0	-	-	-0.05	-0.20	-	-	-0.26
年齢	39歳未満	4	11	49	51	57	36	11	215	4.8	3.1	4.9	6.5	5.1	5.0	4.8	-	-	-0.15	-0.12	-	-	-0.27
	40～49歳	3	25	83	67	61	48	7	291	4.3	2.6	4.3	6.2	4.3	4.3	4.3	-	-	-0.04	0.03	-	-	0.00
	50～59歳	7	16	62	55	56	27	4	220	4.3	2.7	4.3	6.0	4.1	4.2	4.3	-	-	0.11	0.02	-	-	0.13
	60歳以上	0	1	16	36	27	22	2	104	5.1	3.8	5.0	6.5	5.1	5.0	5.1	-	-	-0.07	0.09	-	-	0.02
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	13	48	176	176	173	117	24	714	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	4.6	4.6	-	-	-0.06	0.00	-	-	-0.06
	公的研究機関	1	5	34	33	28	16	0	116	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.4	4.3	-	-	0.06	-0.10	-	-	-0.04
	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)	13	41	131	118	120	90	16	516	4.5	2.8	4.5	6.3	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.14	-0.03	-	-	-0.18
	主にマネジメント	0	1	19	29	28	14	1	92	4.8	3.5	4.8	6.2	5.0	4.8	4.8	-	-	-0.17	0.00	-	-	-0.16
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	1	10	58	60	51	28	7	214	4.5	2.9	4.4	6.1	4.2	4.4	4.5	-	-	0.24	0.04	-	-	0.28
	その他	0	1	2	2	2	1	0	8	4.0	2.5	4.2	5.8	4.9	4.0	4.0	-	-	-0.89	0.00	-	-	-0.89
職位	社長・役員、学長等クラス	0	1	12	24	31	15	1	84	5.2	3.9	5.3	6.4	5.1	5.0	5.2	-	-	-0.11	0.21	-	-	0.10
	部・室・グループ長、教授クラス	3	19	92	77	53	40	5	286	4.1	2.6	4.0	5.8	4.2	4.3	4.1	-	-	0.04	-0.13	-	-	-0.09
	主任研究員、准教授クラス	9	22	65	64	76	54	7	288	4.7	2.9	4.8	6.4	4.5	4.5	4.7	-	-	-0.01	0.16	-	-	0.15
	研究員、助教クラス	2	10	41	43	40	24	11	169	4.7	3.0	4.6	6.4	5.0	4.8	4.7	-	-	-0.18	-0.11	-	-	-0.29
	その他	0	1	0	1	1	0	0	3	3.3	1.3	4.2	5.4	4.0	5.0	3.3	-	-	1.00	-1.67	-	-	-0.67
雇用形態	任期あり	2	13	70	61	75	39	6	264	4.6	2.9	4.7	6.2	4.6	4.6	4.6	-	-	-0.01	0.01	-	-	-0.01
	任期なし	12	40	140	148	126	94	18	566	4.5	2.9	4.5	6.3	4.6	4.5	4.5	-	-	-0.06	-0.02	-	-	-0.09
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	11	29	116	127	116	87	20	495	4.7	3.0	4.7	6.4	4.8	4.7	4.7	-	-	-0.03	-0.03	-	-	-0.06
	公立大学	1	5	17	13	11	10	1	57	4.2	2.6	4.2	6.2	4.5	4.1	4.2	-	-	-0.35	0.14	-	-	-0.21
	私立大学	1	14	43	36	46	19	3	161	4.3	2.7	4.4	6.0	4.3	4.2	4.3	-	-	-0.07	0.04	-	-	-0.03
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	3	7	35	35	25	21	10	133	4.7	2.9	4.5	6.5	4.9	4.7	4.7	-	-	-0.21	0.06	-	-	-0.15
	第2グループ	5	10	59	57	59	42	7	234	4.7	3.0	4.7	6.4	4.7	4.8	4.7	-	-	0.06	-0.06	-	-	0.00
	第3グループ	5	8	32	42	39	28	0	149	4.6	3.2	4.7	6.3	4.7	4.6	4.6	-	-	-0.11	0.02	-	-	-0.08
	第4グループ	0	23	50	42	49	25	7	196	4.2	2.5	4.3	6.1	4.3	4.2	4.2	-	-	-0.06	0.00	-	-	-0.07
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	2	4	18	31	19	23	8	103	5.2	3.5	4.9	7.0	5.4	5.2	5.2	-	-	-0.17	0.00	-	-	-0.17
	工学	6	14	45	55	57	51	12	234	5.0	3.3	5.1	6.8	5.1	5.1	5.0	-	-	-0.05	-0.05	-	-	-0.10
	農学	2	4	15	21	23	15	2	80	4.9	3.4	5.0	6.4	5.0	4.9	4.9	-	-	-0.19	0.04	-	-	-0.15
	保健	3	24	87	50	45	15	1	222	3.5	2.3	3.3	5.2	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.02	-0.05	-	-	-0.07
全回答者(属性無回答を含む)		14	53	210	209	201	133	24	830	4.5	2.9	4.5	6.2	4.6	4.6	4.5	-	-	-0.05	-0.01	-	-	-0.06

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-3. (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。

	2012	2013	差	
1	1	4	3	大学の自由度は相対的に高い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3	アメリカ研修期間で諸外国の研究者に比べたら十分に高いと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	5	3	若手に研究資金を配布しても、迷路をあるきながらお金を消費しているようなもので、若手にダイレクトに配布することが、そんなに有機的であるとは思わない。むしろ、リーダー的存在に集約するべき。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	若手対象の競争的資金制度の拡充。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	個人の自立性は若手研究者にあると思います。しかし実質的には、研究室に所属をして研究を遂行していることもあり、どこまでを自立的といつてよいものか、判断が難しいと考えます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
6	2	4	2	環境が与えられれば潜在能力はかなり高い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	個人差は大きいものの、自立性の高い若手研究者が増加している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	2	4	2	科研費の獲得数の増加(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	PIとして研究活動している人が多くなってきたから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	3	1	能力に限っていえば、自立性は高いと思うため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	自立性の高い若手研究者を採用することができた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	資金を自ら獲得し、自分のテーマの研究を実施しようとしている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	科研申請書のブラッシュアップ制度の普及やデニュアトラック教員の増加に伴い、全体の能力の向上を感じられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	デニュア・トラック制の導入、若手対象の競争的資金制度の拡充、大講座制の実質化(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	まわりの若手への研究費配分がなされ、成果を上げている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	若手教員の研究業績は良好となっている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	論文数が増えている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	デニュアトラック制度の普及が進む(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	個人差があるものの、意欲の向上を感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	4	5	1	部局所属若手教員を中心に「次世代創薬研究者養成塾」というものを作り、相互研鑽に励む取組みを開始した。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	それぞれの研究業績が増えつつあるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	若手の研究への意欲の高さを感じる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	若手の研究者が増え、競争意識が少し高くなった(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
25	2	3	1	科研費(若手研究)の採択率が全国平均を上回ったため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	デニュアトラックの部分導入(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1	昨年着任された教員も大学に慣れ、活発に研究をスタートしている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	ゆとりある教育の世代が色濃くなり、基本的な科学の知識の欠落が顕著になってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	自立しているケースがあるため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	5	1	新規に採用された者の能力が年々高レベルになってきている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	多少、好転している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	ポストクの応募者が減った分だけ自立性の向上は見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	一部の若手研究者は自立性を持ってきたため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	新採した任期付研究員の倍率が高く、優秀な者が確保できた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	自主的に十分にできる能力のある人がいる一方でシニアのサポートがあった方が良いケースも見かける。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	一部の教員はしっかり自立性を有している。しかし、所内の多くの若手教員は、いずれ教授になれるだろう、とぼんやりとした希望的観測を持っており、競争的意識を有する自立性に欠ける。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	近年ますます大型プロジェクトなどの一環として研究すること状況が増えているため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	5	4	-1	自主性を持つ学生が少なくなり、考えること無く直ぐに答えを求める傾向が出てきたように感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	指示待ちのままで、萎縮している若手研究者が増加している傾向にある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	あまり高いとは思わない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

41	5	4	-1	研究遂行能力そのものは高いと思うが、独立して研究室を運営するための管理能力は十分とは言えない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
42	5	4	-1	数が増えた分,能力的に劣る研究者も増えた(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
43	3	2	-1	所属が変わったため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	4	-1	分野や研究組織により異なると感じる様になった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	3	-1	独立的に遂行する力はあると思うが,独自性に関しては疑問がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	5	4	-1	研究教育のバランス,俯瞰的な研究プロポーザル能力,やりたいことをやるではなく,やるべきことをやる視点等の涵養が必要であると思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	5	4	-1	思ったより,それ以前(学生時代など)のテーマに縛られているかもしれない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	3	-1	待つ姿勢がより感じられる(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	5	4	-1	最近,若手研究者の自主性や独立性が低下しつつあるように思う。ただし,研究遂行能力そのものは高いと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	科学研究費を含めた助成金をもう少し増やしてもらいたい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	2	-1	今年も若手がこない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
52	3	2	-1	職位の上の教員に依存しているものが多いとの判断から(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
53	5	4	-1	雑務が増え創造的時間が減少(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	5	4	-1	国際競争力が低下している(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	3	-1	最近採用した若手の能力に疑問を感じているため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	継続雇用の不安から,長期的戦略に沿った研究の継続が困難な若手研究者が増えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	研究に専念できる環境が整っているとは言い難い。不十分な研究費,不安定な収入など(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
58	3	2	-1	近況の印象変化。若手個人の問題で,環境のせいではありません。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	人にもよるが,定期的に論文としてまとめる能力が低い研究者もいる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	5	4	-1	近年,評価関連書類が多く,その負担の一部が若手研究者に周っているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	若干不十分な印象を受けることがあったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
62	3	2	-1	必ずしも高くない。ある程度の期間,指導が必要(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	ゆとり教育の影響であろうか。興味そのものが強くない。高校での履修科目が少ないので,はじめから「無理」と思い込んでしまうし,私も指示をしにくい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	5	4	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	評価者の違い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
66	4	3	-1	自ら課題を発見し解決する積極性にやや欠ける傾向が見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	定職・安定性を求める傾向が強い。研究コンセプト,統括的な部分は弱い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	人員不足傾向から,組織としてはミッション研究の遂行に集中的に人材投入しており,場与えられないという状況もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	業務内容が決められた任期付きポストで,やることになっている仕事をやるというパターンになってしまうケースが多くなっているように感じる。それが自立性を育てる上ではマイナスに働いている印象。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	自立性の高い研究者が少ないように感じた。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
71	5	3	-2	人事を含めて,硬直化が本格的になってきており,実感するようになりました。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
72	6	4	-2	自立性が高い若手研究者が多いが, そうとは言えない研究者もいる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
73	6	3	-3	前回と大幅に異なっているが,その理由は,今回は,研究室単位での人事のことを指摘したい。教授,准教授,助教という上下関係が存在するラボでは,いくら研究費等があっても,独立心を育むのは困難である。欧米のように,助教の立場から,研究室を運営できるようにするべきである。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
74	6	1	-5	研究をしていない教員が多い(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

Q1-4. 海外に研究留学や就職する若手研究者の数は充分だと思いますか。

		2013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・公的研究機関グループ	32	223	371	143	51	17	7	812	2.2	1.5	2.5	3.5	2.4	2.4	2.2	-	-	-0.04	-0.10	-	-	-0.14
	うち大学	24	201	317	119	45	14	7	703	2.2	1.5	2.5	3.5	2.4	2.3	2.2	-	-	-0.04	-0.10	-	-	-0.14
	うち公的研究機関	8	22	54	24	6	3	0	109	2.4	1.8	2.7	3.7	2.6	2.6	2.4	-	-	-0.03	-0.16	-	-	-0.19
	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	195	339	133	47	15	6	735	2.3	1.6	2.5	3.5	2.4	2.4	2.3	-	-	-0.05	-0.11	-	-	-0.16
	女性	6	28	32	10	4	2	1	77	2.0	1.1	2.2	3.2	2.0	2.0	2.0	-	-	0.05	-0.03	-	-	0.02
年齢	39歳未満	16	58	82	44	14	4	1	203	2.3	1.5	2.6	3.8	2.5	2.5	2.3	-	-	0.00	-0.16	-	-	-0.16
	40～49歳	10	77	134	43	19	7	4	284	2.3	1.5	2.5	3.4	2.4	2.3	2.3	-	-	-0.06	-0.04	-	-	-0.10
	50～59歳	6	61	102	40	12	5	1	221	2.2	1.5	2.5	3.4	2.4	2.4	2.2	-	-	-0.02	-0.17	-	-	-0.19
	60歳以上	0	27	53	16	6	1	1	104	2.2	1.6	2.5	3.3	2.2	2.1	2.2	-	-	-0.08	0.00	-	-	-0.07
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	24	201	317	119	45	14	7	703	2.2	1.5	2.5	3.5	2.4	2.3	2.2	-	-	-0.04	-0.10	-	-	-0.14
	公的研究機関	8	22	54	24	6	3	0	109	2.4	1.8	2.7	3.7	2.6	2.6	2.4	-	-	-0.03	-0.16	-	-	-0.19
	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)	23	146	223	88	34	10	5	506	2.2	1.4	2.5	3.5	2.5	2.4	2.2	-	-	-0.06	-0.16	-	-	-0.22
	主にマネジメント	0	25	49	10	6	2	0	92	2.1	1.5	2.4	3.2	2.4	2.2	2.1	-	-	-0.19	-0.16	-	-	-0.34
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	8	50	95	44	11	5	2	207	2.4	1.7	2.6	3.7	2.3	2.3	2.4	-	-	0.06	0.06	-	-	0.12
	その他	1	2	4	1	0	0	0	7	1.7	1.5	2.3	3.0	1.8	2.0	1.7	-	-	0.22	-0.29	-	-	-0.06
職位	社長・役員、学長等クラス	0	18	47	12	6	1	0	84	2.2	1.8	2.5	3.3	2.4	2.2	2.2	-	-	-0.15	0.00	-	-	-0.15
	部・室・グループ長、教授クラス	5	79	132	49	18	5	1	284	2.2	1.5	2.5	3.4	2.4	2.4	2.2	-	-	-0.07	-0.20	-	-	-0.27
	主任研究員、准教授クラス	13	80	133	45	18	5	3	284	2.2	1.5	2.4	3.3	2.3	2.3	2.2	-	-	0.06	-0.14	-	-	-0.08
	研究員、助教クラス	14	46	57	37	9	6	2	157	2.4	1.4	2.6	4.0	2.5	2.4	2.4	-	-	-0.06	0.03	-	-	-0.04
	その他	0	0	2	0	0	0	1	3	4.7	2.3	2.9	8.8	2.0	2.0	4.7	-	-	0.00	2.67	-	-	2.67
雇用形態	任期あり	10	67	117	48	17	5	2	256	2.3	1.6	2.5	3.6	2.4	2.4	2.3	-	-	0.04	-0.15	-	-	-0.11
	任期なし	22	156	254	95	34	12	5	556	2.2	1.5	2.5	3.5	2.4	2.3	2.2	-	-	-0.08	-0.08	-	-	-0.16
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	16	131	224	85	34	10	6	490	2.3	1.6	2.5	3.6	2.4	2.4	2.3	-	-	-0.01	-0.13	-	-	-0.14
	公立大学	3	21	24	5	4	1	0	55	1.8	1.1	2.1	3.1	2.1	1.9	1.8	-	-	-0.27	-0.05	-	-	-0.31
	私立大学	5	49	69	29	6	3	1	157	2.1	1.3	2.4	3.3	2.2	2.1	2.1	-	-	-0.06	-0.04	-	-	-0.10
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	2	38	59	19	13	2	3	134	2.4	1.5	2.5	3.6	2.7	2.6	2.4	-	-	-0.11	-0.18	-	-	-0.29
	第2グループ	10	59	103	45	15	6	1	229	2.3	1.6	2.6	3.7	2.3	2.3	2.3	-	-	0.03	0.00	-	-	0.03
	第3グループ	4	40	73	25	8	4	0	150	2.2	1.6	2.5	3.3	2.3	2.3	2.2	-	-	0.01	-0.13	-	-	-0.12
	第4グループ	8	63	82	30	8	2	3	188	2.0	1.2	2.3	3.3	2.2	2.1	2.0	-	-	-0.10	-0.14	-	-	-0.23
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	2	26	48	15	7	5	2	103	2.5	1.7	2.6	3.7	2.7	2.7	2.5	-	-	-0.03	-0.20	-	-	-0.23
	工学	12	69	93	40	18	4	4	228	2.3	1.4	2.5	3.7	2.4	2.4	2.3	-	-	0.00	-0.06	-	-	-0.06
	農学	5	20	39	11	6	1	0	77	2.2	1.6	2.5	3.3	2.5	2.2	2.2	-	-	-0.30	-0.08	-	-	-0.39
	保健	5	71	92	43	9	4	1	220	2.1	1.3	2.4	3.4	2.1	2.1	2.1	-	-	0.01	-0.09	-	-	-0.08
全回答者(属性無回答を含む)		32	223	371	143	51	17	7	812	2.2	1.5	2.5	3.5	2.4	2.4	2.2	-	-	-0.04	-0.10	-	-	-0.14

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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



Q1-4. (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。

	2012	2013	差	
1	1	4	3	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	今年度だけで専攻内で3人の助教が留学するから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	1	3	2	絶対数としては増えてきていると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	少しプロジェクトが増えた(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	グローバル人材養成プログラムが採択され,チャンスが少し増えた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	「頭脳循環を加速する若手研究者戦略的海外派遣プログラム」に採択され, 学生や若手研究者の海外派遣が容易になった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	制度の改善によって留学数が増大した(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	改善の兆しがある(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	短期留学(1-2か月未満)も含めると増えていると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	このところ, 留学数が若干増えている印象がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	多少,状況が改善されたように思える(改善というのは海外留学の機会が増えた)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	若手教員(1名)がサバティカルを取得し, 海外での研究活動を行った。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	1	2	1	依然として不十分ではあるが,不十分の深刻度を修正した(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	周囲には,前回より海外留学を志向する人が少し増えました。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	文科省の頭脳循環プロジェクト等を利用して,海外に研究留学する若手研究者の数は,ここ数年,徐々に増えてきている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1	留学生や留学希望者が微増している(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	1	2	1	アジアへの留学は増えている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	国内での就職先が先細りのため,結果として海外に出ていると思われる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	海外留学希望者が増えたため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	少しずつ改善されている(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
21	1	2	1	若手研究者の在外研究に対する補助が充実してきたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	知り合いの若手研究者が研究留学の機会を得た(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	本学の制度改革のひとつとして,海外留学促進策が立てられ,それに応じた若手教員が出てきた。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
24	1	2	1	大学の海外留学制度が動き出し,2名の助教が海外留学を果たした。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
25	2	2	0	中長期の研究留学の件数は多くない。この状況は変わっていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1	様々な機会が用意されているが必ずしも質の高い応募者が多くないように思える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	1	-1	国内での就職機会がますます限られているので,外に行くのをためらっているようである。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	増えたという実感がない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	ますます海外へ出られにくい状況になっていると感じています(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	1	-1	研究分野によって違いがあると思うが, 全体数としては不十分であると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1	海外の大学に比較して少ないと思われる(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	博士課程への進学者数が減少し, 若手研究者数自体が減少している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	5	4	-1	第二期中期目標において国際的に活躍し得る人材の育成を掲げている点を踏まえ,若手研究者等をもう少し海外に派遣する必要あり。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	1	-1	詳細な統計資料がなく,また,なにをもって充分とするか判断が難しいところですが,感覚的にはまだまだ不十分ではないかと感じています。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1	仕事が多いため,一時的な留学は無理と思われるため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
36	2	1	-1	近年当部局では全く事例が無いため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	1	-1	問2の回答に連動するが,1人当たりの大学運営の仕事の比重が大きくなり,海外に行きたいなどといえる雰囲気乏しい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
38	2	1	-1	実際に周りを見回すと,研究室によってはほとんど留学していない研究室も散見されるようになった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	ここ一年留学する人がいないから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	以前より減っているようだ(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	2	-1	海外に行く人をあまりみかけないため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

42	3	2	-1	海外からの留学生は常時受け入れている状況であるが、日本人若手研究者の海外留学は少ない状況が続いている。(大学、第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	2	1	-1	帰国後の職の保障が不安である。生活をするのが最も重要なために、今の若者はリスクをとらない。いい話自体は結構はいつてくる。(大学、第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	景気の関係からか、留学者が減っていると感じる(大学、第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	日常の業務に追われ、将来を考えれない状況である。(大学、第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学、第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	最近帰国後年齢を経たからの正規採用の道が狭くなっており、よほど優秀でないと就職出来ない傾向。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	6	4	-2	所属機関・部局実績に基づく(大学、第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	1	-2	年々減少傾向にある(大学、第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	運営費が減少し、若手教員を海外に派遣する費用を削減せざるを得ない状況になり、派遣者数が減ってきている。(大学、第3G,部長・教授等クラス,男性)
51	5	3	-2	留学希望者はいるが、実際には留学できていない。(大学、第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	1	-2	研究をしていない教員が多い(大学、第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	3	1	-2	第3次対がん研究費の海外留学制度への助成が減少していることもあり、急速に減少している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
54	6	3	-3	海外の大学で、日本以外のアジア人にくらべ非常に少ないと感じるようになった。(大学、第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	19	0	9	80	244	325	167	825	7.4	5.8	7.1	8.1	7.5	7.4	7.4	-	-	-0.08	-0.01	-	-	-0.09
	うち大学	19	0	7	69	215	280	137	708	7.3	5.8	7.0	8.1	7.4	7.3	7.3	-	-	-0.07	0.00	-	-	-0.07
	うち公的研究機関	0	0	2	11	29	45	30	117	7.5	5.9	7.3	8.4	7.8	7.6	7.5	-	-	-0.14	-0.09	-	-	-0.23
	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	8	72	218	294	153	745	7.4	5.8	7.1	8.1	7.4	7.4	7.4	-	-	-0.06	-0.01	-	-	-0.07
	女性	3	0	1	8	26	31	14	80	7.2	5.7	6.9	8.0	7.5	7.2	7.2	-	-	-0.28	-0.01	-	-	-0.29
年齢	39歳未満	7	0	3	25	50	82	52	212	7.5	5.8	7.2	8.3	7.5	7.4	7.5	-	-	-0.09	0.06	-	-	-0.03
	40～49歳	8	0	1	29	106	96	54	286	7.2	5.7	6.8	8.0	7.3	7.3	7.2	-	-	-0.04	-0.09	-	-	-0.14
	50～59歳	4	0	5	18	58	97	45	223	7.4	5.9	7.2	8.1	7.5	7.4	7.4	-	-	-0.09	-0.01	-	-	-0.10
	60歳以上	0	0	0	8	30	50	16	104	7.4	6.0	7.1	8.0	7.5	7.3	7.4	-	-	-0.15	0.08	-	-	-0.07
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	19	0	7	69	215	280	137	708	7.3	5.8	7.0	8.1	7.4	7.3	7.3	-	-	-0.07	0.00	-	-	-0.07
	公的研究機関	0	0	2	11	29	45	30	117	7.5	5.9	7.3	8.4	7.8	7.6	7.5	-	-	-0.14	-0.09	-	-	-0.23
	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)	13	0	6	52	150	198	110	516	7.4	5.8	7.1	8.2	7.4	7.4	7.4	-	-	-0.06	0.00	-	-	-0.05
	主にマネージメント	0	0	1	7	23	44	17	92	7.5	6.1	7.2	8.1	7.6	7.6	7.5	-	-	-0.05	-0.06	-	-	-0.11
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	6	0	2	21	68	78	40	209	7.3	5.7	7.0	8.1	7.5	7.3	7.3	-	-	-0.15	-0.03	-	-	-0.18
	その他	0	0	0	0	3	5	0	8	7.3	6.1	7.0	7.7	7.6	7.0	7.3	-	-	-0.56	0.25	-	-	-0.31
職位	社長・役員、学長等クラス	0	0	1	7	25	38	13	84	7.3	5.9	7.1	8.0	7.3	7.3	7.3	-	-	-0.08	0.05	-	-	-0.03
	部・室・グループ長、教授クラス	3	0	4	21	82	122	57	286	7.4	5.9	7.2	8.1	7.5	7.5	7.4	-	-	-0.04	0.00	-	-	-0.04
	主任研究員、准教授クラス	8	0	1	35	95	102	56	289	7.2	5.6	6.9	8.1	7.6	7.3	7.2	-	-	-0.24	-0.09	-	-	-0.33
	研究員、助教クラス	7	0	3	17	42	61	41	164	7.5	5.8	7.2	8.3	7.3	7.4	7.5	-	-	0.06	0.08	-	-	0.14
	その他	1	0	0	0	0	2	0	2	8.0	7.1	7.5	7.9	7.5	8.0	8.0	-	-	0.50	0.00	-	-	0.50
雇用形態	任期あり	8	0	5	28	76	106	43	258	7.2	5.7	7.0	8.0	7.2	7.2	7.2	-	-	0.00	-0.05	-	-	-0.05
	任期なし	11	0	4	52	168	219	124	567	7.4	5.9	7.1	8.2	7.6	7.4	7.4	-	-	-0.13	0.00	-	-	-0.13
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	11	0	4	46	145	197	103	495	7.4	5.8	7.1	8.2	7.4	7.4	7.4	-	-	-0.02	-0.02	-	-	-0.04
	公立大学	2	0	0	6	16	29	5	56	7.2	5.8	7.0	7.8	7.3	7.1	7.2	-	-	-0.23	0.13	-	-	-0.10
	私立大学	6	0	3	17	54	54	28	156	7.1	5.6	6.8	8.0	7.3	7.1	7.1	-	-	-0.18	0.00	-	-	-0.18
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	1	0	1	13	42	57	22	135	7.3	5.8	7.0	8.0	7.4	7.4	7.3	-	-	-0.07	-0.08	-	-	-0.15
	第2グループ	8	0	3	17	73	94	44	231	7.4	5.9	7.1	8.1	7.3	7.4	7.4	-	-	0.07	0.02	-	-	0.09
	第3グループ	6	0	1	16	41	55	35	148	7.4	5.8	7.2	8.3	7.5	7.4	7.4	-	-	-0.13	0.03	-	-	-0.10
	第4グループ	4	0	2	23	59	74	34	192	7.2	5.6	6.9	8.0	7.4	7.2	7.2	-	-	-0.19	-0.01	-	-	-0.21
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	6	0	0	9	32	47	11	99	7.2	5.8	7.0	7.8	7.3	7.1	7.2	-	-	-0.14	0.10	-	-	-0.04
	工学	7	0	1	17	71	90	54	233	7.5	5.9	7.2	8.3	7.5	7.5	7.5	-	-	0.00	0.02	-	-	0.02
	農学	2	0	0	9	17	36	18	80	7.6	6.1	7.3	8.2	7.8	7.5	7.6	-	-	-0.25	0.08	-	-	-0.18
	保健	4	0	6	28	71	75	41	221	7.1	5.5	6.8	8.0	7.2	7.2	7.1	-	-	-0.09	-0.10	-	-	-0.19
全回答者(属性無回答を含む)		19	0	9	80	244	325	167	825	7.4	5.8	7.1	8.1	7.5	7.4	7.4	-	-	-0.08	-0.01	-	-	-0.09

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。

	2012	2013	差	
1	2	5	3	若手のポストがないので卒後離れてゆく(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	3	5	2	所属部局実績に基づく(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	5	2	若手の新規参入がないと分野の発展は見込めないため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	6	2	若手研究者の比率は上げるべきだと考えます。実際に研究現場(実験室と日々の議論)では,若手研究者こそ最も活躍していると考えます。若手の数が増えれば,研究開発のパフォーマンスは向上すると期待できます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	3	5	2	大学も定年が65歳定年になり,高齢化しすぎている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	若手研究者の比率あるいは活動度が,当該分野で漸減しているように思うので。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	5	6	1	更に増やすべきだと思う。研究者の年齢分布が歪になっているので,これを修正する必要がある,中長期的な政策が不可欠。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	活性化が必要(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	5	6	1	ますます必要になると思われるので(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	5	6	1	定年で退職した教員のポストに対する補充が不十分であるため,研究者全体の年齢が上がっている。そのため,現場で成果を上げるべき若手研究者の比率が上がらず,研究開発のパフォーマンスが全体として落ちている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	4	5	1	海外の研究機関との競争を踏まえ,若手の比率を上げる必要がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	4	5	1	比率をあげる試みが成果を挙げていないのが現状のように思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	4	5	1	雇用枠の実質的な増加が必要(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	若手研究者の数が少ない分野もあることを知った為。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	特にないが,4よりも上げたいと感じた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1	現状に加え,海外へ行く研究者の比率を増やす(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
17	5	6	1	定年が延長になり,再雇用も増えた。大学院生が増えているのにこれでは研究者のポジションがどんどん無くなるだけ。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
18	5	6	1	若手研究者の数が減ったため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	5	6	1	海外のシンポや国際会議に参加すると感じるが,日本ではまだまだ若手と呼ばれる年代が主導権を握っている国が多いように思われる。役人しか(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
20	4	5	1	現状あまりにも若手研究者が不足しているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	特に私立薬学部では研究を志向する学生が減り,教員の研究/教育のバランス意識も変化しつつある。若手教員の研究に打ち込める時間の余裕と若干の競争があっても良い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	研究リーダーが複数の若手研究者を雇用しやすい制度の整備が急務。この仕組みが存在する上で若手研究者が多いことが望まれる。数だけでいえば,そんなに不足しているとは思わない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	まだ,現状では不十分。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	5	6	1	新しい発想がより一層大切である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	5	5	0	労働契約法の改正もあり,若手の維持は組織として留意しなければならない。(公的研究機関,その他,男性)
27	6	5	-1	シニアと若手のバランスは重要。シニア研究者も活躍できる場所が必要(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	5	4	-1	若手研究者の比率を上げるだけでは解決しない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1	若手研究者の研究環境がよくないため,数を増やしても十分ではない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	3	-1	ポストドクのままポジションがとれない人があまりにも多すぎる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	5	4	-1	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	6	5	-1	単なる比率ではなく,ある程度以上の質を持った若手の比率を上げるべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	6	5	-1	かつての若手も年齢を重ね中堅になりつつある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	きちんとしたトレーニングを受けることができる環境を整え,質の向上を図る事が先決(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	6	5	-1	新任の方が来られ,若手研究者の人数が増えたため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	3	-1	研究は年齢ではない。ベテランでも成果を上げるし,若手でも成果が上がらない研究者は相当数存在する。学会報告を聞いてもこのことは明確。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1	若手を増やしても,任期付き等の不安定な状況では意味がないと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	5	4	-1	比率だけでは解決できないと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	6	5	-1	単純に比率を上げるだけではなく、「質の高い」若手研究者の比率を上げるべきと考えます。基本的には将来のことを考えると比率を上げるべきと考えますが、ある一定の質を保てないのであれば、比率を上げる必要性はあまりないのかもしれませんが。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
40	5	4	-1	若手に限らず,全体としての年齢の広がりが必要と思われるから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	6	4	-2	若手研究者が長期的に活躍できる場所・ポストの整備も合わせて行わないといけないため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	2	-2	若手研究者を増やしても行先がなくなり路頭にまようため。能力とかではなくてポストがない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	6	4	-2	若手の能力が低下してきているため,単に比率の向上では,指導側の負担が大きくなり,全体として組織の活性の低下に繋がる可能性があるため。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	5	3	-2	研究科内に若手研究者枠のポストが新設され,若手研究者の比率が上がったため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	3	-2	将来のポストは,増えないので,このままでよいかもしれないと思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	6	4	-2	比率を上げるべきだと思うが,若手研究者を受け入れる受け皿がないので,そこから整備する必要があるのではないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	5	3	-2	成功できなかった若手研究者をどう待遇するか,国としての施策が必要。増やせば良いというものではない。現場にしわ寄せが生じていることを痛感し始めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	6	3	-3	将来のPI職がないのに若手を研究職に引き入れても,気の毒な結果に終わるから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	50	137	312	139	116	67	10	781	3.2	2.0	3.0	5.0	3.6	3.3	3.2	-	-	-0.25	-0.10	-	-	-0.35
	うち大学	26	130	276	123	104	58	7	698	3.2	1.9	3.0	4.9	3.5	3.2	3.2	-	-	-0.25	-0.09	-	-	-0.34
	うち公的研究機関	24	7	36	16	12	9	3	83	3.7	2.3	3.3	5.5	4.2	3.9	3.7	-	-	-0.23	-0.21	-	-	-0.45
	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	43	122	278	129	110	58	8	705	3.2	2.0	3.0	5.0	3.6	3.3	3.2	-	-	-0.27	-0.07	-	-	-0.34
	女性	7	15	34	10	6	9	2	76	3.1	1.9	2.8	4.7	3.6	3.5	3.1	-	-	-0.10	-0.35	-	-	-0.46
年齢	39歳未満	21	36	82	29	35	12	4	198	3.2	1.9	2.9	5.1	3.6	3.3	3.2	-	-	-0.33	-0.09	-	-	-0.42
	40～49歳	21	56	107	44	35	22	3	267	3.0	1.8	2.9	4.7	3.3	3.1	3.0	-	-	-0.20	-0.04	-	-	-0.24
	50～59歳	5	39	86	42	28	21	1	217	3.2	2.0	3.0	4.8	3.5	3.4	3.2	-	-	-0.17	-0.20	-	-	-0.37
	60歳以上	3	6	37	24	18	12	2	99	4.0	2.5	3.8	5.7	4.6	4.1	4.0	-	-	-0.46	-0.13	-	-	-0.59
	所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	26	130	276	123	104	58	7	698	3.2	1.9	3.0	4.9	3.5	3.2	3.2	-	-	-0.25	-0.09	-	-
	公的研究機関	24	7	36	16	12	9	3	83	3.7	2.3	3.3	5.5	4.2	3.9	3.7	-	-	-0.23	-0.21	-	-	-0.45
	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	99	200	81	69	36	6	491	3.0	1.9	2.9	4.8	3.3	3.1	3.0	-	-	-0.21	-0.10	-	-	-0.31
	主にマネジメント	8	3	34	20	13	10	1	81	3.9	2.5	3.6	5.5	4.3	3.9	3.9	-	-	-0.37	0.01	-	-	-0.36
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	8	34	74	38	33	21	3	203	3.4	2.0	3.2	5.3	3.8	3.6	3.4	-	-	-0.27	-0.14	-	-	-0.41
	その他	2	1	4	0	1	0	0	6	2.3	1.9	2.5	3.1	5.3	4.0	2.3	-	-	-1.25	-1.67	-	-	-2.92
職位	社長・役員、学長等クラス	2	1	30	22	15	11	1	80	4.2	2.7	4.0	5.8	4.7	4.3	4.2	-	-	-0.41	-0.10	-	-	-0.51
	部・室・グループ長、教授クラス	8	51	110	51	39	20	4	275	3.1	1.9	3.0	4.8	3.5	3.2	3.1	-	-	-0.30	-0.09	-	-	-0.40
	主任研究員、准教授クラス	26	53	106	39	38	29	1	266	3.2	1.9	2.9	5.1	3.3	3.3	3.2	-	-	0.01	-0.16	-	-	-0.15
	研究員、助教クラス	13	31	66	27	24	6	4	158	3.0	1.9	2.9	4.7	3.5	3.0	3.0	-	-	-0.50	-0.01	-	-	-0.52
	その他	1	1	0	0	0	1	0	2	4.0	0.8	1.7	7.5	7.0	8.0	4.0	-	-	1.00	-4.00	-	-	-3.00
雇用形態	任期あり	10	37	101	46	46	21	3	254	3.4	2.1	3.2	5.2	3.8	3.4	3.4	-	-	-0.33	-0.04	-	-	-0.37
	任期なし	40	100	211	93	70	46	7	527	3.1	1.9	3.0	4.8	3.5	3.3	3.1	-	-	-0.20	-0.12	-	-	-0.32
大学種別 (大学・公的機関Gを対象)	国立大学	11	93	205	85	69	36	4	492	3.0	1.9	2.9	4.7	3.4	3.2	3.0	-	-	-0.27	-0.12	-	-	-0.39
	公立大学	3	9	18	12	12	4	0	55	3.4	2.1	3.4	5.3	3.4	3.3	3.4	-	-	-0.09	0.10	-	-	0.00
	私立大学	12	28	53	25	23	18	3	150	3.5	2.0	3.1	5.5	3.8	3.5	3.5	-	-	-0.28	-0.06	-	-	-0.35
大学グループ (大学・公的機関Gを対象)	第1グループ	2	25	56	18	22	12	1	134	3.1	1.9	2.9	5.1	3.7	3.3	3.1	-	-	-0.39	-0.12	-	-	-0.51
	第2グループ	8	37	105	41	25	20	1	229	3.0	2.0	2.9	4.5	3.3	3.2	3.0	-	-	-0.12	-0.16	-	-	-0.28
	第3グループ	5	33	52	28	22	12	1	148	3.1	1.8	3.0	4.9	3.4	3.2	3.1	-	-	-0.22	-0.12	-	-	-0.34
	第4グループ	11	34	63	35	35	14	4	185	3.4	2.0	3.2	5.3	3.7	3.3	3.4	-	-	-0.36	0.06	-	-	-0.29
大学部局分野 (大学・公的機関Gを対象)	理学	4	17	47	11	17	6	3	101	3.1	2.0	2.9	5.1	3.6	3.3	3.1	-	-	-0.32	-0.13	-	-	-0.45
	工学	12	58	88	38	25	18	1	228	2.8	1.6	2.7	4.4	3.0	2.8	2.8	-	-	-0.19	-0.02	-	-	-0.22
	農学	0	17	30	15	15	4	0	81	3.0	1.8	3.0	4.9	3.2	3.3	3.0	-	-	0.03	-0.27	-	-	-0.24
	保健	9	35	89	37	34	18	2	215	3.2	2.0	3.0	5.0	3.7	3.3	3.2	-	-	-0.36	-0.11	-	-	-0.48
全回答者(属性無回答を含む)		50	137	312	139	116	67	10	781	3.2	2.0	3.0	5.0	3.6	3.3	3.2	-	-	-0.25	-0.10	-	-	-0.35

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。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	5	4	この1年の間に、能力の高い人材が博士課程後期に入学したため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	6	3	当研究機関では、私以外の研究員はドクターであるが、研究機関としての連携大学院制度などを取り入れてサポート耐性は十分にある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2	博士課程進学を希望する学生が増えてきた。積極的に博士課程後期に残すような育成をしてきた成果だとは思わない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	所属が変わったため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2	以前に比べてそう感じた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	博士課程後期進学を目指す人は増えた(ただし、修士終了で企業の研究職に就くのが難しいなどの消去法による場合が多い)(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2	モチベーションが徐々に変わってきている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	博士課程リーディングプログラムなど博士課程後期学生への経済的支援制度の充実(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	まだ不十分ではあるが、以前に比べて、若干博士を目指す学生が増加したように感じる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1	依然として博士後期課程に進学する学生は少ないが、研究開発の能力が高い学生が進学する傾向が強くなっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	私の近いところでは、その数が増えている。(恒常的である保証はどこにもないが)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	研究室内の教育活動によって若干の改善が見られた。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	3	4	1	学部から日本で教育を受けている外国人留学生,社会人を経て後期課程に入学する日本人学生の増加がみられる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	そのような人材が、わずかながら増えたため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	2	3	1	そのような学生が研究室に配属されたため。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1	意識の向上(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	相応の目的と能力を持つ人材が増加傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	希望者が増加している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	博士課程および修了後のむずかしさがよく知れ渡り,そのせいで進学者が減ったのは残念だが,進学者が事前にかなり選抜される傾向がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
21	2	3	1	事例が増えてきた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	私の周りでは、若手研究者が博士課程を取得する意欲が高く、行動も起こしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	経済的な理由のために、進学意欲が低い状況が続いている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	能力を持たない人が目指していると思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	博士後期課程学生に占める留学生の割合が極めて高くなっている。優秀な日本人学生が博士後期課程を目差さない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	5	4	-1	望ましい能力を有していても修士課程修了後に企業に就職を希望する学生が増加している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1	大学の研究者指向がまだ強いから(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	博士課程に進む能力があっても目指さない学生が増え続けている。博士号取得後のキャリアパスが見通せないと感じる傾向に歯止めがかからない(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
29	5	4	-1	所属研究科の平成26年度博士後期課程進学者が前年度より減少したため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	実例があった。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	1	-1	日本人の博士課程進学者が年々減少している(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
32	3	2	-1	個人により、差があるところが大きい。就職活動の影響もある様である。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
33	3	2	-1	非公式もふくめて就職活動開始が早まっているため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	当初考えていた以上に博士進学者は減少しているようであり,これは将来に対する不安が大きいのだと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	経済的理由により断念しているケースが身近にある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	自分のラボで進学に迷う者が多い(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
37	3	2	-1	博士課程進学は、現状として本人の進学意欲のみに依拠しているため、研究者としての適性が不足しているケースもある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	2	-1	修了後のキャリアについて、明確なビジョンを持てない状況が続いている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	3	2	-1	博士後期課程への進学に魅力を感じてはいるが、博士号取得後の就職が不安なため修士卒で就職する、という学生が周りに多いため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
40	3	2	-1	能力の高い人材は選択肢を多数持つため、金銭的にも就職機会としても不利と考えており、博士課程後期を目指すにはリスクがあると考えているようだ。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	5	4	-1	修士課程の優秀な学生が博士課程に進まず就職するケースも多く見受けられる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	1	-1	学位取得後の就職体制等の改善が見込まれていないため(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	2	-1	医学部なので情性的に博士課程後期に入学しているように思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	3	-1	博士課程を修了後、研究を続けない人が増えてきたから。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	明らかに目に見えて博士後期課程に進学する学生の質が低下しているため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	看護系大学,大学院の急増により研究よりも学位取得そのものが目的で進学する人が増加している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
47	2	1	-1	臨床経験が問われてしまうため,学位を取りに來ない.学位や論文業績は教員やポジションを取るためにおいては飾りに過ぎない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
48	3	2	-1	学費の問題や家庭等の状況があつて制約もある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
49	3	2	-1	大学等研究機関および一般企業の雇用の減少(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
50	4	3	-1	就職が好転したため,優秀な人材が修士修了の段階で就職するケースが増えた。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	定員の充足のみに重点を置きすぎている感がある。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
52	2	1	-1	減少傾向に歯止めがかからない(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	博士課程志望者の能力,志望者数,ともに低下傾向にある(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	修士課程の学生のレベルが低下している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	経済的理由や博士修得後のポスト不足のため,先を考える能力のある人は進まない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	身近なロールモデルとしてポスドク等の若手研究者の現状を見て落胆し,望ましい能力を秘めた学生ほど博士課程後期に進学しなくなっている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	3	2	-1	博士後期課程への進学意欲は下降済みである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	身の回りでは博士課程後期の学生(特に日本人の学生)が減少してきているように感じるため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	進学そのものが途絶えている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	目指す割合が減少した(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	後期課程への進学者はさらに減少している(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	博士後期課程への進学者が少ないことは,研究の将来にとつても,もっとも憂慮されることである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	近年の学会や公募への応募者の状況を見て(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	全体的に意欲が低いと思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	2	-2	昨今の就職難もあり,博士課程後期に進学するに相応しい能力をもつ学生さんも,修士卒で就職しようとしている現状を鑑みて。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	4	2	-2	博士課程後期に進学する学生数が多くないため(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
68	4	2	-2	進学希望者自体が減っている(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	この1, 2年で急激に学生の学力が落ちた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	2	-2	薬剤師になることを目的とした博士後期課程進学が目立つため(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	4	2	-2	望ましい能力をもつ人材が博士課程に進む環境とはなっていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
72	4	1	-3	この1, 2年で優秀な人材が博士後期課程への進学を望まない傾向が著しく顕著となった。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
73	6	3	-3	もっと優れた学生が企業に出ていっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	5	2	-3	相次ぐ国家公務員の給与削減により,経済的に全く魅力的でないらしい.優秀な人材がほとんど残らない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,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。

		2013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
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	34	196	298	141	97	48	16	796	2.9	1.7	2.8	4.6	2.8	2.9	2.9	-	-	0.01	0.02	-	-	0.03
	うち大学	16	173	266	121	92	43	12	707	2.9	1.7	2.8	4.6	2.8	2.9	2.9	-	-	0.02	0.01	-	-	0.03
	うち公的研究機関	18	23	32	20	5	5	4	89	2.9	1.6	2.8	4.3	2.9	2.8	2.9	-	-	-0.10	0.09	-	-	-0.01
	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	28	174	271	129	88	42	15	719	2.9	1.7	2.8	4.6	2.9	2.9	2.9	-	-	0.00	0.03	-	-	0.03
	女性	6	22	27	12	9	6	1	77	2.8	1.5	2.7	4.5	2.8	2.8	2.8	-	-	0.08	-0.06	-	-	0.02
年齢	39歳未満	16	51	60	40	27	19	5	202	3.2	1.7	3.1	5.0	3.2	3.2	3.2	-	-	-0.04	0.03	-	-	-0.01
	40～49歳	11	71	109	44	33	11	8	276	2.8	1.6	2.7	4.4	2.8	2.7	2.8	-	-	-0.14	0.07	-	-	-0.06
	50～59歳	4	60	81	34	28	13	2	218	2.7	1.5	2.7	4.4	2.3	2.5	2.7	-	-	0.21	0.16	-	-	0.37
	60歳以上	3	14	48	23	9	5	1	100	2.9	2.0	2.9	4.3	3.2	3.3	2.9	-	-	0.15	-0.38	-	-	-0.24
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	16	173	266	121	92	43	12	707	2.9	1.7	2.8	4.6	2.8	2.9	2.9	-	-	0.02	0.01	-	-	0.03
	公的研究機関	18	23	32	20	5	5	4	89	2.9	1.6	2.8	4.3	2.9	2.8	2.9	-	-	-0.10	0.09	-	-	-0.01
	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)	21	131	188	79	58	35	10	501	2.8	1.6	2.7	4.5	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.06	0.02	-	-	-0.05
	主にマネジメント	5	12	38	20	7	6	1	84	3.0	2.1	3.0	4.4	2.8	3.0	3.0	-	-	0.21	0.03	-	-	0.25
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	7	52	70	39	32	7	4	204	2.9	1.6	2.9	4.7	2.8	2.9	2.9	-	-	0.11	-0.03	-	-	0.09
	その他	1	1	2	3	0	0	1	7	3.7	2.3	3.6	4.6	2.5	2.6	3.7	-	-	0.07	1.14	-	-	1.21
職位	社長・役員、学長等クラス	2	9	36	20	10	5	1	81	3.2	2.2	3.1	4.6	3.1	3.3	3.2	-	-	0.22	-0.07	-	-	0.15
	部・室・グループ長、教授クラス	7	72	114	43	32	11	4	276	2.6	1.6	2.6	4.1	2.4	2.5	2.6	-	-	0.02	0.14	-	-	0.16
	主任研究員、准教授クラス	18	72	91	50	38	17	5	273	2.9	1.6	2.8	4.7	2.9	2.9	2.9	-	-	0.07	-0.02	-	-	0.05
	研究員、助教クラス	7	42	57	28	17	14	5	163	3.0	1.6	2.8	4.7	3.2	3.0	3.0	-	-	-0.15	-0.04	-	-	-0.18
	その他	0	1	0	0	0	1	1	3	6.0	1.3	7.5	8.8	6.0	4.0	6.0	-	-	-2.00	2.00	-	-	0.00
雇用形態	任期あり	6	49	104	49	32	19	4	257	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.04	0.02	-	-	-0.02
	任期なし	28	147	194	92	65	29	12	539	2.8	1.5	2.7	4.5	2.7	2.7	2.8	-	-	0.04	0.03	-	-	0.08
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	8	121	185	83	65	32	8	494	2.9	1.7	2.8	4.6	2.8	2.8	2.9	-	-	0.07	0.07	-	-	0.14
	公立大学	1	15	22	8	5	5	2	57	2.9	1.6	2.7	4.5	2.9	2.9	2.9	-	-	-0.02	0.06	-	-	0.04
	私立大学	7	37	59	29	22	6	2	155	2.8	1.7	2.8	4.5	3.1	3.0	2.8	-	-	-0.12	-0.20	-	-	-0.32
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	3	33	41	20	23	12	3	132	3.2	1.7	3.0	5.4	2.8	3.0	3.2	-	-	0.25	0.18	-	-	0.43
	第2グループ	1	49	98	37	33	14	6	237	3.0	1.8	2.8	4.7	3.0	3.1	3.0	-	-	0.03	-0.06	-	-	-0.02
	第3グループ	4	47	50	30	12	9	1	149	2.5	1.3	2.6	4.2	2.4	2.4	2.5	-	-	0.00	0.10	-	-	0.10
	第4グループ	8	43	77	33	24	8	2	187	2.7	1.7	2.8	4.4	3.0	2.8	2.7	-	-	-0.14	-0.08	-	-	-0.22
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	3	30	39	13	11	5	4	102	2.7	1.4	2.6	4.3	2.8	2.8	2.7	-	-	-0.02	-0.05	-	-	-0.06
	工学	10	62	68	40	37	19	4	230	3.1	1.5	3.0	5.1	3.0	3.1	3.1	-	-	0.10	0.04	-	-	0.13
	農学	0	24	29	16	7	3	2	81	2.6	1.4	2.6	4.1	2.6	2.6	2.6	-	-	-0.02	-0.04	-	-	-0.06
	保健	3	51	97	33	25	12	1	219	2.7	1.7	2.7	4.2	2.8	2.6	2.7	-	-	-0.17	0.03	-	-	-0.14
全回答者(属性無回答を含む)		34	196	298	141	97	48	16	796	2.9	1.7	2.8	4.6	2.8	2.9	2.9	-	-	0.01	0.02	-	-	0.03

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-7. (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。

	2012	2013	差	
1	1	6	5	奨学金制度が充実しているので、充分だと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	5	4	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	最近になりキャリア形成支援の利用が目立つようになってきました(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	1	4	3	人材育成本部等のキャリア育成支援の取組が充実してきたから(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	4	3	経済的支援は十分だが,キャリアアップでポスト不足の問題がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	博士課程後期在学者への経済的支援が拡充されてきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	奨学金が充実している(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2	本学環境学研究科で博士課程修了後のキャリア支援のための組織が実質的に立ち上がりつつある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	文科省のリーディングプログラムなどが整備されつつあるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	3	2	博士課程へのTA制度などを見落としていた(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	4	2	支援制度,留学制度などが拡充されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	諸制度により,充実しつつあると思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	リーディング大学院など博士課程進学を後押しするプログラムがスタートした。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	さまざまな制度により経済的支援を受けることができる学生が増えた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	今年度に限れば当研究科の博士課程学生への支援は手厚くなった。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	各種の支援制度が徐々に充実してきたから(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	リーディングプログラムが開始された。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	当方では少しずつ制度整備が進んでいる(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	リーディング大学院のプログラムが開始されている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	キャリア形成支援に関する講演会等の機会を増やしているため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1	DC及びポスドクのキャリア支援センターを設置し,支援している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	経済的支援に関しては,その機会が増えた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	少しは改善していると思う(RA, TA 制度の整備が進むなど)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	所属が変わったため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	リーディング大学院などの施策があり好転しているが、一貫教育を目指しており、既入学の学生については支援が不十分。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	大学院リーディングプログラム(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1	アカデミック以外の民間企業へ進むための支援が,だんだん充実して来ている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	学振の特別研究員を含め,学内などでも様々な博士学生支援の動きが出てきているため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	2	1	外部資金によるRAがあるため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	博士後期課程終了後の支援体制(就職ガイダンスや学内企業説明会)を普段から目にするようになったため。ただし、その結果が良い方向に結びついているかは、まだ分かりません(就職実績等を私個人が目にしていないだけかもしれません)。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
31	2	3	1	リーディング大学院,そのほかの競争的資金の獲得機会は,増えているのではないかと。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1	リーディング大学院のプログラムにより資金的援助はかなり良いと思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1	リーディング大学院などによる経済的支援がなされるようになったためいくぶん改善が認められる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1	大学内で様々な支援事業が開始されつつある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1	支援の不十分さだけの指摘に加え,新規産業(とりわけ医薬バイオ系)の創出が結果的に,キャリア形成支援以上に重要と思われる(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	少しではあるが,経済支援が増加している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	1	2	1	支援項目が増えた(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	3	1	博士課程後期を目指す者に対して助教待遇での対応を検討中(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	課程修了後のキャリア形成支援は一部実施されているが不十分。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1	学内版リーディングプログラムが開始され、博士課程進学のサポートが開始した。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

41	2	3	1	インターンシップ制度が充実してきている(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	4	1	インターンシップなどキャリア支援の取り組みが進んでいる(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	2	1	情報公開進む(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	3	1	学生への経済支援は進んできた(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	4	1	リーディング大学院プログラムHIGOに採択され,高い意識を持った学生への支援体制が充実してきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	5	1	経済的支援はないが,博士課程後期を目指す研究者が増加してきたため,職場の理解が得られるようになった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	3	4	1	次年度から大学院の学費を大幅に減額するとともに,若手研究者育成のための予算増を大学として打ち出している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
48	1	2	1	経済的支援は充実してきているが,課程修了後の就職が不利となっている。企業サイドにも問題あり?(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	2	1	成績上位の学生の学費免除のプログラムが実施され始めました(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
50	3	4	1	RA等の経済的支援策,さらには海外短期留学制度などが整備されつつある。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
51	4	5	1	経済的支援をさらに強化した(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	2	3	1	RA制度や学会参加制度が整いつつある(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
53	2	3	1	職員が学位取得のために社会人大学院制度等を活用しやすくするよう支援する体制が取られている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
54	1	2	1	経済的支援を心がけている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	5	5	0	○大の場合。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	1	1	0	今以上の経済的支援とキャリア形成支援が必要。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	地方大学では非常に厳しい(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
58	1	1	0	変更ではないが,外国並みに大学院の授業料は無料とし,奨学金を与えないと諸外国と太刀打ちできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	ポストの数が減っている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	学生が益々内向きになっており,それが博士課程進学の減少につながっていると感じる。さらなる支援が必要。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	文科省に依存しない大学独自での予算措置等の取組みに熱意が感じられない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	おそらく,博士課程修了後のキャリアプランが見えないことが進学を躊躇する原因であり,その支援は遅れていると思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
63	5	4	-1	GCOEが終了し,効率が下がった(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	キャリア形成支援が遅れている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	経済的支援の原資が不足(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	問6の回答に関連して,学生に進学の意欲を与える環境整備が必要(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
67	3	2	-1	まだまだ,よくなっていないと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	博士後期課程学生のほとんどはパーマナント職を希望しているにもかかわらず,助教職をはじめ,公的な研究職のほとんどが時限付き雇用となっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	経済的支援は不可欠。国費で留学生を採用するなら,日本人学生をサポートしないのかという疑問がわく。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	学位取得後の就職体制等の改善が見込まれなくなっているため(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	大型教育研究費予算が終了して,支援が細くなった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	大学院生に対する研究助成金が減額されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	5	4	-1	学術振興会などで採択されるのは,やはり一部の大学の決められた研究室の学生であって,採択されるのは厳しい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
74	3	2	-1	14条適用の大学院生の場合,研究時間の確保が困難(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
75	4	3	-1	経済的支援が減ってきている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
76	4	3	-1	後期課程3年の学生を担当しているが,もう少し充実しても良いと思ったため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	3	2	-1	グローバルCOE等と比べると,現在のリーディングプログラムでは経済的支援の対象範囲が狭くなっている。特に,課程終了後にポスト等での雇用の支援が出来ず,キャリア形成支援が滞っていると考えられる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
78	5	4	-1	この項目での回答は不適切かも知れないが,教員の学生に対する進学意欲高揚姿勢が低下してきたように感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	2	-1	博士課程後期の院生に対して,世界の多くの国での例のように,給付の奨学金ないしそれと同等の支援がなされる環境の構築が依然として不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
80	4	3	-1	量的に不足の感がある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
81	4	3	-1	キャリア形成支援等の施策がない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

82	2	1	-1	キャリア形成支援はいろいろあるが、期限付きのものばかりで、その次の可能性 (upする場合,downする場合を含めて)まで展望できるようにするべき。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	4	3	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	ポスト不足は歴然(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
85	2	1	-1	経済的な理由と就職難で博士後期への進学を断念する学生を見るようになったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	2	1	-1	将来の経済的安定性の理由から進学を断念し就職する若手がいる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
87	5	3	-2	就職難が少々改善され人材が抜けていっているため(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	1	-2	GCOEなどの大型予算が終わったため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	5	3	-2	学内以外にも多方面から若手研究者育成のための経済的支援の確保が重要であることを痛感する。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
90	4	2	-2	GCOEプログラムが終了し、後継のプログラムがない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	3	1	-2	経済的支援は不十分かと思います。進学し、学生の時の奨学金が嵩みます。また、昨今就職難と期待される生涯年収が伸び悩むなか、奨学金の返還に対する金銭的な懸念が大きいです。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
92	4	2	-2	キャリア支援は行っているが、ポジションが十分にはない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
93	3	1	-2	留学生には学費免除や返還義務のない奨学金が多数あるが、それに比べると日本人学生に対する経済的支援が少ない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	6	4	-2	経済的な支援は充実してきたが、企業などがポストなどを雇用する環境がまだ整っていない(アカデミックのシニアポストを増やす必要は低いと思われるから)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	5	3	-2	学費は十分だが、卒業後の就職の点で不十分と考えた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
96	5	2	-3	わが国の採用システムと博士課程の教育システムに課題がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

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。

		2013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・公的研究機関グループ	41	207	316	161	74	36	9	803	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	-	-	0.05	0.00	-	-	0.04
	うち大学	32	180	258	144	73	33	7	695	2.7	1.6	2.7	4.3	2.6	2.7	2.7	-	-	0.04	0.01	-	-	0.05
	うち公的研究機関	9	27	58	17	1	3	2	108	2.2	1.7	2.4	3.2	2.1	2.2	2.2	-	-	0.09	-0.07	-	-	0.02
	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	185	281	150	70	33	8	727	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	-	-	0.03	0.02	-	-	0.06
	女性	7	22	35	11	4	3	1	76	2.3	1.4	2.4	3.3	2.3	2.5	2.3	-	-	0.21	-0.26	-	-	-0.05
年齢	39歳未満	26	58	72	39	12	10	2	193	2.4	1.4	2.6	4.0	2.5	2.5	2.4	-	-	-0.02	-0.04	-	-	-0.07
	40～49歳	7	82	115	52	25	9	4	287	2.4	1.5	2.6	3.9	2.4	2.4	2.4	-	-	-0.02	0.04	-	-	0.02
	50～59歳	5	49	85	47	30	9	2	222	2.8	1.8	2.9	4.5	2.7	2.8	2.8	-	-	0.14	0.03	-	-	0.17
	60歳以上	3	18	44	23	7	8	1	101	2.9	1.9	2.9	4.3	3.0	3.1	2.9	-	-	0.12	-0.18	-	-	-0.06
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	32	180	258	144	73	33	7	695	2.7	1.6	2.7	4.3	2.6	2.7	2.7	-	-	0.04	0.01	-	-	0.05
	公的研究機関	9	27	58	17	1	3	2	108	2.2	1.7	2.4	3.2	2.1	2.2	2.2	-	-	0.09	-0.07	-	-	0.02
	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	150	189	94	41	22	3	499	2.4	1.4	2.5	4.0	2.5	2.5	2.4	-	-	0.01	-0.07	-	-	-0.06
	主にマネジメント	1	11	44	20	8	7	1	91	3.1	2.1	3.0	4.4	3.0	3.2	3.1	-	-	0.21	-0.07	-	-	0.14
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	8	45	81	45	25	7	4	207	2.8	1.8	2.9	4.4	2.7	2.7	2.8	-	-	0.01	0.13	-	-	0.15
	その他	2	1	2	2	0	0	1	6	3.7	2.1	3.3	4.6	1.5	2.3	3.7	-	-	0.83	1.33	-	-	2.17
職位	社長・役員、学長等クラス	2	8	34	22	10	7	1	82	3.4	2.3	3.3	4.8	3.3	3.5	3.4	-	-	0.20	-0.02	-	-	0.18
	部・室・グループ長、教授クラス	3	70	114	58	29	11	4	286	2.7	1.7	2.7	4.2	2.6	2.7	2.7	-	-	0.09	-0.02	-	-	0.07
	主任研究員、准教授クラス	20	82	106	51	26	10	2	277	2.4	1.4	2.6	4.0	2.5	2.5	2.4	-	-	-0.04	-0.06	-	-	-0.10
	研究員、助教クラス	16	47	61	30	9	7	1	155	2.3	1.4	2.5	3.8	2.3	2.3	2.3	-	-	-0.04	0.03	-	-	0.00
	その他	0	0	1	0	0	1	1	3	6.7	2.9	7.5	8.8	3.5	5.0	6.7	-	-	1.50	1.67	-	-	3.17
雇用形態	任期あり	11	67	97	55	22	12	2	255	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	-	-	0.01	-0.05	-	-	-0.04
	任期なし	30	140	219	106	52	24	7	548	2.6	1.6	2.7	4.2	2.5	2.6	2.6	-	-	0.07	0.02	-	-	0.09
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	19	115	183	107	55	22	5	487	2.8	1.7	2.8	4.4	2.7	2.8	2.8	-	-	0.06	0.01	-	-	0.07
	公立大学	5	14	17	9	4	7	2	53	3.2	1.6	2.9	5.0	2.7	2.9	3.2	-	-	0.20	0.35	-	-	0.55
	私立大学	8	51	57	28	14	4	0	154	2.2	1.3	2.4	3.8	2.4	2.3	2.2	-	-	-0.08	-0.11	-	-	-0.20
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	4	33	48	30	16	3	2	132	2.7	1.7	2.8	4.3	2.6	2.6	2.7	-	-	-0.02	0.07	-	-	0.05
	第2グループ	7	53	87	51	25	13	3	232	2.9	1.8	2.9	4.4	2.8	3.0	2.9	-	-	0.15	-0.13	-	-	0.02
	第3グループ	8	40	51	24	21	9	1	146	2.8	1.5	2.7	4.6	2.6	2.7	2.8	-	-	0.04	0.12	-	-	0.16
	第4グループ	12	54	71	39	11	8	1	184	2.4	1.4	2.6	3.9	2.4	2.3	2.4	-	-	-0.03	0.04	-	-	0.00
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	4	31	37	14	11	6	2	101	2.6	1.4	2.5	4.3	2.4	2.4	2.6	-	-	0.06	0.18	-	-	0.24
	工学	17	56	79	48	23	14	3	223	2.8	1.7	2.8	4.5	2.9	2.9	2.8	-	-	0.03	-0.06	-	-	-0.03
	農学	2	24	29	17	7	2	1	80	2.4	1.4	2.6	4.0	2.4	2.5	2.4	-	-	0.15	-0.09	-	-	0.05
	保健	7	64	87	42	21	4	0	218	2.3	1.4	2.5	3.8	2.4	2.3	2.3	-	-	-0.09	0.01	-	-	-0.07
全回答者(属性無回答を含む)		41	207	316	161	74	36	9	803	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	-	-	0.05	0.00	-	-	0.04

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-8. (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。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	それなりの能力を有していることが評価されれば,道はある程度開けている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	4	3	人材育成本部等のキャリア育成支援の取組が充実してきたから(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	博士号取得者がアカデミックではないポジションに就かない, 就けないのは, 環境のせいではなく, 本人の力量不足だと感じるに至った。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	大学自体の意識改革は以前よりは進んでいる。ただし実態はまだ不十分である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	就職セミナーなどの開催(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	創業臨床開発力を持つ学生の育成という目標が明確に設定され,連携大学院の設置および人材交流が開始,学生さんの環境が広がっているため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	3	2	一定の情報は提供されていると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	1	3	2	課程修了後の学内におけるキャリアパス選択環境は以前に比べ整備されてきた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2	大学として取り組まれており,事実研究室からこの制度のインターンシップをきっかけに就職が決まった博士後期課程の学生がいます。個人の就職活動では職を得られなかったのですが,この制度のおかげで職を得ました。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
11	1	3	2	学内における民間企業からの招待講演誘致やパイプ形成等の活動が活発化してきたと感じるから(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
12	1	3	2	取組んでいるケースがあるため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	3	2	企業等へのキャリアパスも選択できるようになってきた。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	キャリアパスの啓発活動の実効が上がってきた。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	リーディング大学院など企業との連携を強化するプログラムがスタートした。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	少しずつ取り組みが出てきた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	キャリアパスに関する講演会を目にする機会が増えたように思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1	学会などでも議論がされはじめているが,各研究機関での個別の取り組みだけでは解決は難しい問題だと感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
19	1	2	1	リーディングプログラムが開始された。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	学内にサポートする部署ができた(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1	・研究大学強化促進事業に指定されたことに伴い, URAの配置などの取組が進みつつあるため・Distinguished Researcherを選定したため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	大学のプログラムでインターンシップ等が始まった。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	教育においてかなり力を入れているので(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	リーディング大学院での各種取組のスタート(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	4	1	博士号取得者への支援が,徐々に充実して来ている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	4	1	キャリアパスを含むモデルケースが出来つつある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	5	1	以前から, 組織としての進路指導を学部生, 修士学生同様に行っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	2	1	若手人材養成センターやリーディング大学院の取組などにより,博士課程後期の学生への企業へのインターンシップ支援が行われるようになった。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	研究職以外のキャリアパスを志望して,大学院に入学する学生も出てきている。教員の意識改革も,さらに必要。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	わずかながら改善の兆しがある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1	多様なキャリアパス選択に向けた新規講義の開設など,努力が開始された。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	取り組みが進められている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	所属学部でそのような取り組みが開始された。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	1	2	1	キャリアパスの多様化や若手研究者の意識の変化により,以前より状況は改善しつつあると考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1	インターンシップ等の定着が少し進んできた(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
36	2	3	1	博士課程学生のインターンシップ制度の利用(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	少しずつアカデミックにこだわらない学生も増えている(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

38	4	5	1	ベンチャービジネスラボ等が積極的に博士インターンを実施し、様々な選択肢があることを提供できるようになってきた。(大学, 第3G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
39	4	5	1	インターンシップ制度が充実してきている(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
40	3	4	1	リーディング大学院プログラムHIGOに採択され、高い意識を持った学生を育てるためのシステムが充実した。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
41	3	4	1	薬剤師免許を取得後病院で働くことを目指した大学院が作られたため(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
42	1	2	1	キャリアパスに関するセミナー等取り組みはあるが、具体的に役立ったという話は聞かない(大学, 第3G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
43	3	4	1	多様なキャリアパス形成を選択できるような、企業の方等のセミナーにより情報を得る機会が増えている。(大学, 第3G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
44	4	5	1	研究職以外の多彩なキャリアパスを選択できるよう、博士人材キャリア開発支援センターを設置し、ポストドクター・インターンシップ推進事業を実施している。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
45	1	2	1	学会での幹旋などの活動が目立ってきた。また、実際に研究者以外の分野で活躍する例が少しずつ増えている。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
46	4	5	1	薬剤師資格を取得できる制度が出来た(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
47	2	3	1	環境整備は未だ不十分であるが、歯科医としての就職に関しては、やや改善され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)
48	1	2	1	企画, 研究支援部門での業務も選択肢としてはあり得る。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
49	2	3	1	アカデミックポスト以外でも本人の希望があれば博士号取得者を採用するようになった。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
50	2	3	1	環境が良くなっているとは言えないが、少なくともアカデミック職に固執する雰囲気は無くなって来ている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
51	1	1	0	社会の意識改革が不可欠、特に、理系と文系の待遇の違いが是正されるべきだと思う。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
52	1	1	0	アカデミアの教員に多様性が望まれる(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
53	3	2	-1	本大学院大学における全体的な取り組みが必要と思うが、進んでいない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
54	3	2	-1	継続性のある取組みがなされていない。むしろ企業側の意識革命が遅れている印象を受ける。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
55	2	1	-1	優秀な人がアカデミックへ、あまり成果のあげられなかった人が企業へという風潮があるが、本来はそうあるべきではない。(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
56	5	4	-1	就職難が少々改善され人材が抜けていっているため(大学, 第1G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
57	3	2	-1	博士号取得者はアカデミック指向が強く意識改革が不十分である。社会の人材流動性が低下傾向にあり、指導教員の責任も希薄化している。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
58	3	2	-1	正規雇用者数が増えず、博士課程修了後のキャリアパスがますます陰しく不透明になってきている。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
59	3	2	-1	まだまだ、十分とはいえない。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
60	4	3	-1	教員の人脈を頼っているケースが多い。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
61	2	1	-1	学位取得後の就職体制等の改善が見込まれていないため(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
62	3	2	-1	取り組みは進んでいない。経済的な支援が全く増えていない。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
63	2	1	-1	全く変化がないから。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
64	2	1	-1	企業の研究職は縮小傾向。また分野外において修士・博士を優遇する傾向を聞いたことが無い(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	3	2	-1	大学教員は大学院では研究者を養成せねばならない、という意識が強すぎる。また、そのように育成されてきたので、研究者ばかりを縮小再生産している。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
66	4	3	-1	産業界での受け入れが十分でない。また、指導教員もアカデミック以外の進路を取らせる指導を十分にはしていない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
67	3	2	-1	就職がより厳しくなっていると感じるので(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
68	4	3	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
69	3	2	-1	評価者の違い(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
70	2	1	-1	現行では博士を増加してもその後の受け皿がないため、いずれ博士希望者も減るであろう。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
71	3	2	-1	前向きな施策をあまりきかなくなった(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
72	4	3	-1	意識改革は進んでいないように思う(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
73	3	2	-1	博士号取得のためのハードルが高くなり、それ以外の分野への知識を高める時間的余裕がなくなっている。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
74	5	3	-2	充分であれば博士課程後期への進学者がもっと増えるはずと考えたため。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
75	3	1	-2	博士課程後期進学率低下は実際の数字以上に深刻である。留学生と社会人入学で大きく底上げされている。論文博士制度の廃止と民間企業の博士取得者採用の意識改革も必要。(大学, 第1G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
76	4	2	-2	整備の取り組みは増えたと思っていましたが、それが実際にうまく働いているかについては、最近疑問を持つようになった。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

77	5	3	-2	企業側での博士号取得者への要望事項が単なる専門職から総合職に変化してきていることに対する指導者の意識改革が遅れている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
78	4	2	-2	博士課程進学者が年々少なくなっており,セミナーなどでキャリアパスを広げようとしているが,実質的に機能しているとは思えない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	4	2	-2	GCOEプログラムが終了し,後継のプログラムがない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	4	2	-2	博士号取得者の意識改革が必要, また博士号取得者を使いこなす指導者が不足。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
81	5	2	-3	民や官とのインターンシップなど,アカデミア以外の社会と触れ合う機会を増やすべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)



Q1-9. 大学・公的研究機関において、優秀な若手研究者の育成や確保を行うために、今後どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい。特に、若手のポストドクターに対する多様なキャリアパスの支援(ここ数年における進展も踏まえて)についての記述を歓迎します。

- 現在考えていることは、企業の中央研究所(近年減少している)の役割を果たす多企業参画研究所を機構内に作り、企業の技術者が常に機構内に常駐し機構と共同技術開発を行う場を用意する。これを活用して、大学院学生や若手研究者に基礎研究以外の研究環境を提供する。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- キャリアパスとして、企業や公的研究機関(JAXA, JAEA等)のいくつかで見られる、修士卒での採用後、社内の研究所で研究職として上げた成果を元に、論文博士や社会人大学院生として博士号を取得するといったケースが多いように思う。社会人ドクターと呼ばれるコースのほとんどは、論文博士と実質同じで、教育がおこなわれている事が無い。若手研究者にとって、課程博士で卒業する事は、奨学金等の借金を増やし、前述のような安定したキャリアパスを捨てるような、リスクを増やす選択にみえてい。事実として、優秀な学生の中には修士卒で公的研究機関に入り、その後博士号を取るといったキャリアを志向する者が多い。このような現状を踏まえ、社会人ドクターや論文博士のあり方を考え直すべきである。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- ①若手がある程度の期間、研究に安心して打ち込める環境を作る。留学・海外の学会・ワークショップ参加に対して十分な公費支援を行う。具体的なキャリアパスの提示。②大学以外のポストで博士号取得者を受入可能な雇用創出が求められている。大学レベルでキャリアパス支援はもちろん、学問分野によって状況も異なる現状を鑑み、学問分野の集合体である学会によるキャリアパス支援をサポートする仕組みを構築すべき。③ポストの確保、特に研究への道を選ぶ段階で任期付きポストの増加は大学院生の研究者になろうという意欲をかなり低下させている。④研究費の待遇の向上、子育て支援、公的研究機関への資金・制度面での支援が必要。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- ①近年急激に減少している助教ポストの増加を図るため、定年教授ポストを二人の助教ポストに転換する人事制度の構築を、国の支援で行う。②海外ポスト獲得のため、大学院MCから国外留学を強力に進める。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 優秀な若手研究者を確保するには、科学技術研究の使命と魅力を広報するのはもちろんだが、また(プロ野球における大リーガーモデルのように)成功した研究者のロールモデル(社会的評価、収入など)を確立する政策的努力、社会的寛容が不可欠。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 所属する組織はリーディング大学院プログラムに参加しており、プログラムが採択になったため問7,8は改善したが、国内の大学全体を見渡すと、特に問7の状況は悪化しているようにも思える。博士課程に進む意欲のある学生への経済支援が幅広く行われることを期待したい。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- あまり長い間ポストを繰り返すのではなく、ある程度の段階で任期なしの職につけるよう、そのようなポストを増やすこと。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 博士課程の学生に対する様々な支援が行われ、経済的に余裕のある学生が増えている。しかし、その先であるキャリアパスについては、依然、厳しいものがあり、結局、支援が生かされず、支援の辞退や、アカデミックポジションを諦めるケースが多い。博士課程終了から留学(経験)、研究職への就職というパスがより太くなるような仕組みの構築が望まれる。(採用の条件として、留学経験者を優先的に採用する、国際性を問うなど)(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 研究職以外の職種も含めて、キャリアパスを拡大することが先ず必要であろう。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- テニュア・トラック制の拡充(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- かつては、博士課程に進み、研究者を志したレベルの優秀な学生が修士で公務員や民間に就職するする例が増えており、近い将来のわが国の科学技術を支える人材の枯渇が懸念される。大学院定員を減らしても、将来の科学研究を担う人材として、大学院は授業料免除、RA・TAにより教育経験を積ませるとともに生活支援を行えるような、米国を例とした制度設計が必要である。また、若手研究者のパーマナントポストの増加、ポスト博士取得者のキャリアパスの多様化への努力も必要である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学や研究機関でポストドクをやっている有能な、将来の活躍を期待したいできる人材に対して、確実に次のポストを確保する方策を構築する必要がある。どの程度の実績を上げればパーマナントの研究職に就けるかを明確に示す必要がある。そのためのポストを優先的に確保すべき。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学における若手用のポストを増やすべきだ。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学における教員数を増やす。現在の年限のついた資金による雇用を抑制し、年限の付かない雇用を推進する施策を行う。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 正規職員のポストの確保が必要である。これには、高齢教員の人員費削減と、特任研究員が学外の正規ポストに就職できることが必要である。これらとともに、産学連携により可能になる。すなわち、大学の研究者が企業にとって有用な人材となることで、高齢教員は混合給与を進め、若手研究者は企業に就職することができる。このため、産学連携を促進す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)
- 国の指導で大学教員の定員削減を視野に入れた組織改革が継続的に実行されつつある。そのため、若手のポストが減少気味であることと、若手自体がそのような職に魅力を感じなくなりつつあることが問題である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- ポストドクターの就職問題は、若手ではなく中年層で一層深刻である。彼らが自身の経験を生かせる研究職を見つけるような機会を増やすことが重要である。例えば、JREC-INはほぼすべてのポストドクが見ていると思うが、ベンチャー企業等民間からの求人はそう多く出ているとは思えない(2700件中140件ほどしか見当たらなかった)。実際に、ポストドクの多くは、高い専門性と人脈を持っており、企業での研究開発に役立つ人材が多く存在するが、マッチングが上手く行っていないという印象である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- encouragement 1. 高い額のスカラーシップ 2. 宿舎提供(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- アカデミック予算とアカデミックポストを増やすこと。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 極めて優秀な若手研究者にPIとしてのポストを提供する仕組みづくり。現在のテニュアトラックは、従来のシステムの延長のようであまり魅力的でない。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 若手のポストドクターに対しての多様なキャリアパスの支援は拡充していると思うが、アカデミックポジションは年々少なくなっており、優秀な若手研究者が育成されにくい状況になっている。アカデミックポジションへの門戸をこれ以上狭めないことが最低限必要だと思う。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- パーマナントのポジション数を確保することは当然だが、アカデミックなポジションに就いている人間があまりにも雑用が多く研究に専念できていないことが、学生やポストドクがアカデミックなポジションを目指さなくなっている理由の一つに感じる。パーマナントのスタッフの仕事が学生たちからみて楽しそうでなければ、インセンティブが企業に比べて低いアカデミックなポジションを目指す若者が増えるとは思えない。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 既に安定なポジションにいる教授や主任研究者は、若手研究者の育成や確保に関してもう少し真剣に取り組んでも良いと思います。自身の過去の成功体験を述べるだけでは、過去に比べて激しい競争にさらされている現在の若手研究者は自信を失うだけだと思います。研究成果次第で博士課程の学費が返還されるチャンスをもっと増やしても良いと思います。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 24 ポストドクター後の任期のないポストは年々、減少しているように思います。ポストドクターないし任期付助教の数に見合った、任期なしポストを増やしていきたいと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 25 大学院学生・若手ポストドクにとって、研究職の魅力が薄れて見えてしまうことが、優秀な研究者の育成・確保に対する大きな障害となっていると思います。研究者が教育、研究と直結しない事務作業などに追われ、教育・研究に集中する時間を十分に確保できないような現状を改善するために事務職員・技術専門職員・技術補佐員の充実が必要かと感じられます。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 26 何をもって「優秀」とするかをよく考えた方がいいと思う。学生の間に、恵まれた研究室でimpact factorの高い雑誌に論文をいくつか通すことで、同一研究室内で立場を上げていく若手研究者が少なからず見受けられる(ただし私の所属している研究機関はそのような人事は排除するようにしている)。その研究室を主宰する研究者にとっては自分の弟子が居続けることはよいのかもしれないが、その人がいざ独立したときに、はたしていい研究室運営をできるか疑問である。さまざまなか所で、いろんな知識や技術を習得することを推奨しないと、その人は結局何もその後新しい展開が開けず、せっかく優秀な素質はあるのに、20年や30年経った時に、いい研究が続けられるとはあまり思わない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 27 研究職を目指して博士課程に進学する学生の学位取得後の受け皿を増やす必要がある。日本におけるポストドク制度が破たんしつつあることはすでに明白であり、公的なポストを増やせないのであれば、今まで以上に彼らが受け入れられる就職先の可能性を広げるべきだと考える。そのひとつは、従来研究機関とみなされてこなかった民間企業であり、たとえば研究に必要な機材やソフトウェア開発、技術サポートに関係する分野である。ここでの問題はそのような企業が雇用に必要な資金を余力として持っていないことが大きい。科研費番号の交付などによって、公的な補助金などもこれらの企業や組織に直接注入することが可能になり、これら関連企業が製品開発のための科学的バックグラウンドにまで進出できるようになれば、研究者として身に着けた能力をそういう分野で生かすことが可能になるのではないかと思う。現状ではこれらの企業はあくまで発注先であり、研究者の立場から見れば地位が高いとは言えない。多くの研究者はこのような技術サポートの地位向上に理解があると思うし、企業サイドも博士取得者に活躍してもらいたい意志を持っているようであるが、日本の現状制度では、まずは資金面からも難しい状況にあると思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 28 オープンにディスカッションができる雰囲気・サイエンスを楽しめる雰囲気を作りたいです。そのために、博士課程の学生や助教に対して指導教官や上司が高圧的にならないようにすること、また、助教が教授のお手伝いさんにならないように配慮することが大事だと思います。そのためには、「講座制」「研究室」という枠を取り除いてみるのが良いと思います。閉鎖的な空間や因習が無くなっていくことが期待でき、大学がより魅力的な場所になると思います。また、専門馬鹿になることも防止でき若手研究者の将来の可能性が広がると思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 29 若手研究員の将来の不安の払拭(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 30 博士号取得者が民間企業(アカデミックな研究職以外の進路)に入りやすい環境づくりが必要と考えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 研究者志向のみでないキャリアの魅力も紹介し、研究者ではないが研究あるいは教育に関わる人材として活用する方をさらに強化する必要があります。特に教育と研究あるいは研究マネジメントと研究とのエフォート管理などができるような仕組みを考えるべきである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 任期付きポジションが多く、不安定。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 最近、感じているのが、我が国の労働基準法が若手研究者の人事の流動性にとって阻害要因になっているものと思います。同法は労働者側にとっては手厚い法であって、良さものと思います。しかし、競争的な能力勝負の研究者にとっては、例え任期制であったとしても能力不足の人材をカットすることができず、実質、終身雇用の状態になるため、有能な若手研究者を雇用する機会を失っています。米国に打ち勝つためには、雇用のための法の整備が必要です。純粋な競争があって初めて、真の力が発揮され、ひいては若手研究者の育成と確保に繋がるものと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 大学から企業、ベンチャー企業の設立、海外就職などの多様なキャリアパスを支援するだけでなく、これらのキャリアパス間を移動しても退職金等で不利にならないようなシステムを作るべきである。現時点では厚生年金、共済組合を移動するだけで退職金の額が著しく減るなど移動を阻害する要因が多い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 ポストドクの枠の拡大(人件費の強化)。助教ポストの拡大と、大学間の、人事の流通の拡大。可能であれば、民間に採用後に助教として引き戻すルートの確立。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 ドクター学生に対する企業就職支援が必要。現状では、所属研究室の教員に委ねられている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 年々業務量が増し、大学に所属する教員が研究に専念できる時間が激減しています。また、それに見合った待遇も行われていない現状を鑑み、優秀な若手研究者の確保は困難になっています。優秀な若手研究者を確保するためには、受け皿である大学における研究環境の大幅な改善が望まれます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 学業を継続する間または一度中断して、社会が何を求めているかを肌で感じる機会を設けるべき。研究者の社会貢献のインセンティブを向上させなければ社会が求める人材は増えないと思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 アカデミアだけでポストを用意するのは困難であるため、博士号所有者の価値に対する企業側の理解、社会的理解が必要。社会で活躍するためのキャリアパスとしての、博士進学をもっとアピールできるように。大学側でも博士課程の質の向上が必要。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 民間企業での採用を含む博士後期課程修了後のテニユアなポジション、あるいは、国内での博士後期課程修了生へのニーズが、海外に比して国内では不足していると感じる。大学・公的研究機関においては、修了修了の後に民間企業等へ就職した場合の平均的な待遇なども照らして、例えば、ポストドク等の一時ポストとテニユアポストとの比率や給与を含む待遇を再検討するなどの必要がある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 博士課程を”研究者育成”と位置づけるのではなく、”知的思考能力を最大限に高める場所”と位置づけることで、その後のキャリアパスの多様性につながるのではと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 優秀な人材に対しては、博士課程後期から、積極的な支援をおこなうべき。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 相変わらず若手教員の比率は不十分であるが、私が所属している部局では少しづつ若い教員の採用が行われているので、もう数年経てば改善されると期待する。優秀な若手研究者の育成のためには、不必要な負担を減らし、若手研究者が研究に費やせる時間を増やす必要がある。アクティビティの下がったシニアの教員・研究者には早期退職を促し、新しい人材を取り入れるようなドラステックな変革が必要ではないか？また、シニアは若手に研究を任せる度量が必要である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 若手研究者を吸収できるだけの十分なポストがない。予算を設備投資よりそのような人件費をもう少し拡充すべきではないか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 現在、大学・公的研究機関で働いている研究者の方々が、希望にあふれて生き生きと仕事をしている様子を見せること、仕事に追われて疲弊している様子ばかりを見ていて、育成や確保はできないと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 46 博士必須の事務官のポジションなどが意外と多いことを、学生さんに周知することも重要ではないかと思います。博士に進学することで可能性が制限されると思い込んでいる学生さんが多いので、実は可能性が広がることを伝えたいのですが、教員が話しても、進学を促そうとしているととられるので、うまくいきません。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 47 日本で博士課程に進学してもほとんどの人は良いことはない。能力があり、運と縁故に恵まれるごく一部の学生だけが少しは幸せな研究・教育者となる。大多数は雑用に追われて、研究・教育ではなく事務と生活指導とイベント係りになる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 48 学生からみると、博士に進学するメリットが明確ではない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 49 ポスト数の維持が重要であると考えている。学生からみた研究職に対する魅力が失われていることを危惧しており、その改善が優秀な若手研究者の育成・確保に直結すると考えている。所属研究室の学生の話聞く限り、大学で行われている研究自体は大変魅力的に感じている様である。しかしながら、ポスト数が減少しており、雇用に関する不安が強いためアカデミックに残る道を諦める学生が多い。競争による優秀な人材の確保の点から、ポストの数が制限されている事に異議は無いが、ポストが減少するということは、若手がキャリアパスを考える際、極めてネガティブな判断材料となっている。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 50 博士後期課程における経済的な支援の枠組みが必要だと思います。また、博士後期課程を修了したあとにどのような進路があるのかを提示する枠組みも必要に思います。現在では多くの学生は「博士後期課程への進学=将来は大学教員」と考えています。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 51 若手研究者にも安定的な研究資金の配分が十分になれば、大型プロジェクトの獲得の有無、その進捗等に研究環境が大幅に影響され、自立的に創造的な研究を行う機会がますます減ると考える。また、現在の若手・中堅教員に研究に集中する「ゆとり」がなければ、日々忙殺される直上の「先輩」の姿をみている現状、博士後期課程を目指したいという意欲もわきにくく、また、意欲的な学生も進学をあきらめることも多いと思う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 52 後期進学率を上げるためには、大学における論文博士制度の廃止と民間における博士号取得者の積極的な採用促進とそれを誘導する政策が必要。現状は、大学や公的研究機関における改革で対応できる問題ではない。デニュア・トラック制の導入や若手対象の競争的資金制度の拡充による若手研究者育成にはもはや限界がある。若手研究者の採用枠数と安定性が保障されない限り、確保は難しい。人件費削減は、直接組織的に若手研究者の採用減につながるので、抜本的な組織改革を促す仕組みづくりが必要。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 労働契約法の改正により、ポストクや任期付研究者を継続的に雇用することが難しくなり、結果的に若手研究者に不利な状況となっている。労働契約法の趣旨と逆の結果になっているので、研究者は適用除外とすることなど、法的な再検討をすべきである。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 常勤のポストに限りがあるので、後期課程終了後やポストク終了後に、就職がないことに不安をもっており、優秀な学生でも、後期課程に進学せずに、修士卒で就職するケースがほとんどである。企業への後期課程修了者の採用増をもっと働きかけ、のびのびと後期課程へ進学できる環境へと変える努力が必要である(もちろん、現在も、努力していると思いますが)。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 優秀な若手研究者は、現状でポストを得られる状態にあると思います。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 56 研究に集中できる環境を整えることが必要だと思います。一方で、研究だけを進めるのではなく、その成果を大学内外のセミナーやシンポジウム等で積極的に研究発表をし、その人自身が外に向けてアピールする場を提供することも必要と思います。また、小中高等への出張セミナーなどにも参加する機会を与え、研究を通して大学以外の方と接点を持つことも必要だと思います。こうしたことを通じて、自身のキャリアパスも考えていけるようになるのではないのでしょうか。若い時には研究に集中しろと言われてきましたが、研究だけではなくて、その成果を発信していくことで若手を育て、意識を高めていけるものと考えます。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 57 学部学生の段階から、自主性を持たせるような教育体制が必要であり、現在の受け身の教育では研究志向を持った学生が増えない。その一方で、学生の時から研究室に入入りし、学会発表などを経験した学生は、かなりの確率で研究者を目指す。ただし、大学院卒業後のキャリアの問題が解決されないため、人材育成ができて、その後継続して研究活動を行うことが、未だに困難な状況であると感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 58 あくまで一般論だが、若手研究者の親世代の収入維持の困難が増し、このことが徐々に子供の世代の若手の冒険意欲を削ぎ、安定的な収入の道への指向を助長していると思う。研究職で能力を認められると、社会的に年相応な信用が付与される(任期がなくなる)システムが非常に望まれる。これがないと、能力がある人材ほど、確実に外国・他分野へ逃避していく。我々の研究分野(脳科学研究)では、今や、中国・韓国にまで、有能な人材が逃避し始めており、国家的な危機が進行している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 59 とにかくグラントの不安定さ。たとえば3年のグラントで若手のポストクを雇うことはできない。これが最大の問題。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 60 45歳以上の優秀な研究者で充分なポジションに着けない者が多く居るのが現状である。このような状況下で、将来に対して明るい希望を持った、意欲ある若手を増やすのは難しいと思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 61 優秀なポストドクターでも研究機関でパーマメント職を得ることが極めて困難。一方、運良く大学等のアカデミック機関でパーマメント職を得たとしても、その後研究以外の用事に忙殺される、給与や退職金カットなど待遇は決して良くない。これらの状況を見ているので、研究者として残ろうと考える学生は年々減少している。この状況を改善しない限り、優秀な若手研究者を育成することは今後ますます難しくなる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62 デニュアトラックで採用されている若手の方は、やはり優秀だと思います。この制度を発展させることは、優秀な人材の登用につながると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 若手研究者枠ポストの新設(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 助教などのポスト数の拡大だけでなく、その後の独立ポスト(准教授・教授)の数を増加させることが必要(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 ポストクから就職するようなキャリアパスが少なく、その結果若者の進学、ポストク離れにつながっているのでは。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 大学や公的な研究機関の問題ではなく、学位を有するものを優先的に採用することを企業などに促す法制度の拡充が必要。また学位を有するものの給料を上げるなどの優遇措置が必要。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 大きな研究室、有力な教授のもとに所属しないと装置や資金、学生数の面で不利になる現状がある。欧州のEMBLを参考に、若手のみで構成される研究組織を作って、事務や設備を共通化して研究補助者を十分付けるようにしてはどうか。PDに対するキャリアパス支援は色々取り組みが始まりつつあるが、未だ現状に大きな変化はみられない。今後も取り組みを拡充する必要があると思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 68 若手研究者の自立・独立性の確保が重要と考えます。特に、独立性や自主性を持って行った研究に関してはcorresponding authorとなることを推奨すべきと考えます。現在は、講座単位での取り決め、すなわち教授の裁量によって執り行われているものであり、健全なものであります。国あるいは文科省が積極的に施策として実行すべきです。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 69 自分の大学院生時代と比較して、現在では様々なキャリアパスを提案するセミナーなどの取り組みが多く行われているのは良いことだと思いますが、アカデミックな分野で研究者としてやっていこうとする人に対して、ポストク後のキャリアパスが狭く、かつあまりオープンではないと思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 70 研究を世界的に展開できるような、資金、指導者、研究設備などの整備と一流研究者と交流できる環境の整備が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 71 本学もイノベーション創出若手研究人材育成事業を実施しているが、大学教員及び社会（企業）の意識改革がなかなか進まないため、学生たちの進学意欲をかきたてるようなロールモデルの育成、キャリア形成が浸透していない。もっと、大胆な施策が必要ではないか！（大学、第2G、社長・学長等クラス、男性）
- 72 近年、ポストドクのキャリア支援に対する専門人材を擁するセンターや相談窓口などが作られ、かなりポストドクのキャリア支援体制が整ってきたことは事実である。ただし、ポストドクを雇用する側の教員研究者に関してはポストドクの雇用目的であるプロジェクト等の研究成果創出に関する要求が極めて大きく（ある意味で当たり前であるが）、彼らのキャリア形成に関する理解が低い。これに関する制度的改革や教員側に意識改革がどうしても必要である。博士課程において企業の人材教育と同等の内容（社会、経済、知財等）を教授することも考えても良い。（大学、第2G、社長・学長等クラス、男性）
- 73 ・博士号取得者などの若手研究者に対する企業の理解に向けた取組・デニュア・トラック制の導入、若手対象の競争的資金制度の拡充、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金等、環境を充実させる取組（大学、第2G、社長・学長等クラス、男性）
- 74 苦労して博士課程まで進み、学位を取得した者に相応しい、デニュアポジションを含めて待遇を考える必要がある。研究者を目指すインセンティブがなくなっている。由々しい問題である。（大学、第2G、社長・学長等クラス、男性）
- 75 大学院博士課程等に所属している学生は、将来を考えて安定した生活を確保するために大企業への就職活動等が中心となり、不安定な立場の研究者への希望は減少している、また、国内における研究力が海外の研究機関との比較においても競争力を失っている分野が多く、積極的に研究者を目指す人材を確保することが難しくなっている。（大学、第2G、社長・学長等クラス、男性）
- 76 ポストドクターには、大学・公的研究機関において、様々な活躍の場があり多様な価値観があるという認識を定着させることが必要。大学・公的研究機関では求められない人材なので「都落ち」する意識がいつまでも残るようでは困る。（大学、第2G、社長・学長等クラス、男性）
- 77 大学における正規の若手を入れるべき准教授のポジションがない。特に発展を目指す研究分野においては大学としての采配を期待するが、全体枠を減らされているため、既得権益の方が強いのが現実となってしまう。より発展させるべき研究分野にはポジションの枠を設ける指導を国としてもすべきと思う。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 78 所属するグループにおける自主的な研究に加えて、異なったグループ間の若手研究者間の交流の支援を行うことにより、専門的なキャリアと異分野との融合にも目が向けられる体制を準備している。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 79 デニュアトラック制度がもっと活用されるべきと思います。また、ポストドクから企業への転身が現在ほとんど有りませんが、これが大きく開けると、若手には大きな助けとなります。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 80 ポストドクター雇用のための予算の拡大。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 81 G-COEがほぼ終わり、その後続であった卓越もわずか2年間で終了。平成26年度から、博士課程学生への経済支援策が大幅に劣化します。問題です。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 82 大学としてのキャリアパス支援の取り組みはかなり進んでいる。しかし、若手を指導する研究者自身がアカデミックな経歴しか持っていないので、自ずと指導される側もアカデミック指向となる。大学以外の経験をもつ者を増やすことも必要と思う。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 83 大学においては、キャリアパス支援のための組織だけでなくさらなる意識改革が必要。また受け入れる側、特に国や自治体が率先して博士課程修了者を採用する努力をきちんと見える形で行うことが重要である。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 84 今以上の経済的支援とキャリア形成支援が必要である。また、国際学会への参加や国際的な共同研究への参画などへの経済的な支援が望まれる。大学や研究科でも海外派遣支援は行われているが、件数が少ない。海外への渡航経験は若手の研究力アップと同時にグローバル化にも効果的だと思う。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 85 博士課程後期を目指す環境整備も含めて、就職先の開拓と返済不要の奨学金制度の充実が大事だと思います。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 86 財政的な制約もあるので飛躍的な改善は望めないにしても、できる限り若手人材がつけようポストを増やすべきである。近年、「外国人」教員枠を拡充する動きがあるが、その為に日本人大学院生につけるポストが減らされるとしたら本末転倒であり、ただでさえポストが少ない中でそのようなことをしたら日本の大学にとって自殺行為である。「外国人」に限定したポストなど、逆差別もいいてこで、本来大学の人事は国籍に関わらず、その大学にふさわしい教育研究能力の如何によってのみ判断されるべきものである。（大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 87 アカデミック・ポストの数が限られている以上、ポストドクを経た企業への就職、というキャリアパスを強化する他ない。これは大学・研究所でのポスト勤務後の「出口」を確保する、という事である。「出口」の見えないところにわざわざ捨て身で飛び込んでくる若手を、そうそう期待するわけにはいかない。具体的には、ドクター/ポストドクを対象とする求人情報提供のシステム化、就職セミナーの開催、リクルート活動の活発化、である。今の日本の社会システムにおいては、学士と修士生に対しては、全国一斉の就職活動の解禁日があり、求人枠の数も多く、システムチックな就職活動の方法論がほとんど定まっている。博士生以上になったとたん、このような日本のマジョリティー向けのシステムから外れた、アウトサイダーとしての生き方を余儀なくされるという具合で、かなり極端から極端に振れている状態である。ポストドクは、あくまでも研究のスペシャリストなのであって、就職活動のベテランであるのではない。むしろ、毎日の生活は研究に追われた多忙なものである。就職活動に関しては初心者に近い。学士・修士学生に対する就職活動支援を参考に、博士・ポストドクに対し求人情報の提供がシステムチックに行われるような支援体制の構築が必要だと思う。（大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 88 やはり、なかなかキャリアパスが広がっていかない。たぶん、我々現場にも問題がある気がする。もっと、産学連携を実施する土壌をつくる。ただし、それだと目先の出口ばかりを意識した研究になり、土台となる基礎研究がなかなか広がらないので、企業も遠い将来を見据えて基礎研究を支援する体制を整えることも必要かもしれない。（大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性）
- 89 公平な審査によるアカデミックポストの確保、デニュアトラック制度の継続などの取り組みが重要だと考えます。（大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性）
- 90 魅力的な社会に貢献できる研究組織の確立と、博士取得後の職の充実化（大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性）
- 91 海外で一般的な大学院生への資金援助が有効だと思います。但し、大学院生の質が落ちてきているのも事実なので、全ての人を援助すべきではないと思いますが、優秀な人材への資金援助は重要だと思います。事実、資金的な問題から、優秀な人材が一般企業に就職した例は枚挙にいとまがありません。また、現在DCの非常に優秀な学生への科研費での資金援助がありますが、MCにも広げるとともに、もう少し幅広く資金援助することは有効だと思います。（大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性）
- 92 安定な職を確保すること。（大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性）
- 93 ポストドクなど有期雇用の研究職で最大5年というのでは、魅力的な職種とみなされず、優秀な人が離れていく傾向がある。無期雇用の身分を増やした上で、その中で人材の流動化を図る仕組みを作った方が、優秀な人材は集まると考えられる。（大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性）
- 94 キャリアパスの支援員を各大学にもう少し増やし、セミナーの開催、企業との交流会などをより積極的に開催すべき（大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性）
- 95 プロジェクトで雇用される若手の他に、各大学で、研究申請に対して雇用を行う（JSPSのポストフェローの）様な制度があると、若手が研究内容で勝負をしていけるのではないだろうか。また3年では無く、5年間は雇用期間があると良いと思うし、女性の場合は、産休の猶予もあると有難い。（大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、女性）

- 96 若手研究者の数を増やすため、大学教員の定年を60歳にすべきである。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 97 優秀な若手研究者の育成や確保を行うために様々な支援を行ってきたが、逆に優遇制度が若手の競争意識を薄め、むしろ自立の阻害にとってきている感もある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 安定したポストを増やす必要がある。私の所属する工学系では、優秀な学生ほど民間企業をめざしている。博士に進学することを勧めても、学生からすると不安が大きくて否定的な見方が強い。サイエンスコミュニケーションやリサーチアドミニストレータなど、確かにキャリアパスは多様になりつつある。ただし、ほとんどが任期付きで、博士号取得者が就く職業としては、身分も収入も不安定で魅力的ではないように見える。安定した魅力ある職業への道筋を明確に示していく必要があるように思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 改正労働契約法の改悪による5年条項(無期への自動的転換)により、5年以上の任期で雇うことが不可能となった。結果として有期契約市場の縮小、10年任期での若手採用が出来なくなった。法律の再改正が望まれる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 博士課程後の状況を適切に学部学生に伝える必要があると思います。学部学生には、博士進学へのネガティブな情報(噂程度も含めて)が多すぎるように思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 かならずしもアカデミックポストに限定しない、広い就職先の確保についての施策、取り組み、支援が十分でないので、リーディング大学院等でプログラムを実施しても博士進学は増加しても、優秀な若手研究者の育成に劇的な改善を求めるのはむづかしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 1. 社会(企業)の博士学位取得者の積極的な雇用と重用2. 期限付き雇用の一部制限(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 任期制でない若手研究者に対するポジションの絶対数の増加が必要。ただし、博士後期課程修了者に対する多様なキャリアパスの実現のために、民間の企業その他についても国が強く働きかけていくべき。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 工学系では、多くの企業が修士課程修了者を中心に採用活動を行っており、博士課程修了者の採用数が少ないとともに、その採用方法など不明な点が多い。博士課程修了者向けの採用説明会の設置等が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 民間企業は博士を必要としていない。大学にポストが無いかぎり、日本人のドクターを育成しても夢が持てない状況は決して変わらない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 若手研究者の定職を増やすことが最善である。ポストク等の研究費による雇用ばかり増えるというスタイルは、若手の健全な育成には不向きである。日本では若手を大切に育てていく独自の視点が不可欠である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 高い研究成果をあげた優秀なポストドクターに手厚く待遇で、成果を上げられないポストドクターには研究以外のキャリアパスをすすめるシステムの構築が必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 博士取得後の3年間程度、特別助手として採用する制度の創設(本年度から創設し実施)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 一般論として、国立大学に比較して私立大学では担当講義や事務的作業に費やされる時間が多い。若手育成の観点では、研究以外の仕事を減らすことが重要で、それを補完する方法があると良いが、簡単ではないのが現状である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 労働契約法が平成24年に施行されて、研究機関の現場は混乱している。これまで、若手のモビリティをあげるために任期付き雇用を推進してきたが、その運用は様々な実情に合わせて行われており、法律で労働者を守るはずが、逆に研究者としての若手労働者に悪い条件を押しつけることになってしまった。(継続雇用をしたくても、ポストや予算措置がないためできないので、遵法の範囲で解雇するなど)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 社会における大学の役割を時代に合わせて再定義し、大学の存在意義を明確にする。これと同時に、研究職の社会的認識を高め、研究職に就くことの魅力を若い世代(中・高校生の年代から)に浸透させる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 いつの時代でも自分の希望する研究職/教育職に就くのはそれなりにハードルの高い事ではあったが、特に最近では大学院修了やポスト期間満了後の状況に強い不安を持つことからなかなかその道に積極的に進む人が少ないのが現状である。30代で国内外で活躍している人や積極的に研究活動を発信している人の生の声(自分の場合はこのようにして乗り越えてきたという)を直接聞いて、共通意識を持ってもらう場を設けることも重要である(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 ポストの確保若手がしわ寄せを受けている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 114 上のポストが流動的にならなければ若手のキャリアアップが望めないというのは、極めて不運(不遇)な状況だと思います。実力もない人がポストを埋めているのは不合理ですので、教員としての意識がない人は大学から出すべきですし、(上のポストにいるのに)研究能力がなければ研究者ではない道へ誘うような仕組みが若手に対する仕組みと同様にしなければならないと思います。育成するのではなく優秀な人はその環境で勝手に育ちます。育成活動は不要に思いますが「(成長を)邪魔しない」ということだけが必要です。現状は邪魔だらけで若手の気概ややる気さえ削いでいます。そんな上司は撤廃すべきですが研究や教育の世界ではそういう人がのさばっているのが実際です(しかも旧帝大はその傾向が強いと思います)。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 多くの若手研究者を雇用するための人件費の確保。雇用した若手研究者がじつくりと研究できる環境・時間の確保。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 分野によって学位取得後の選択肢の幅が大きく異なる。特に受け入れ先となる企業の数が、博士修了の人数とマッチングしていない状況が散見される。企業に対して博士号取得者が会社にとって有益であることを認知させることが不足していると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 ①事務補佐員や技術専門職員の充実が必須と考えます。大学の若手教員・研究者は、研究に関係しない事務作業に追われ、教育・研究に専念できない状況にあります。深夜まで働き、かつ休日を返上しないと、研究のための時間が確保できません。私の場合、企業の研究所に勤務した経験がありますが、大学で研究に費やせる時間は多く見積もっても企業の半分未満だと思います。来年度に博士課程に進学する学生は、このような状況を知っており、「日本の大学は研究に専念できないので残りたい」と言っています。若手研究者は研究・教育がやりたくて大学に残っていますので、研究に専念できる環境を整備することが若手研究者を確保する上で重要と考えます。②大学において成果が給与に反映される仕組みが必要です。まず、国立大学教員の給与は、企業の研究員の給与よりも少ないです。研究に費やせる時間が少ないうえに、給与も低く、成果が給与に反映されない大学教員・研究者という職業に対して魅力を感じない学生・若手研究者は多いです。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 修士課程のうちから国際会議で発表する機会を持たせる。博士課程・ポストクを経てアカデミック以外の職についても成功者と認識できるモデルケースを増やす。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 多くの博士号取得者にとっては、多様なキャリアパスに対する支援が充実してきたように感じる。一方で、本来大学・公的研究機関で行ってきた基礎研究を担うべき若手研究者の育成や確保は十分でない。この点を解消するために、高度な専門的知識や技術を習得するためのエリート教育が必要なのではないだろうか。それぞれの分野で世界に通用する若手研究者が育ってこそ、日本全体の科学技術の絶え間ない成長が担保できるはずである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 若い人材を惹きつける魅力が必要。「金ではない」とは言われるが、やはり自分の仕事内容に見合った対価が支払われれば、それがその仕事の魅力の一部となり得る。研究者の評価が公平かつ待遇が十分であれば、自ずと優秀な人材が集まる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 121 ポスドクを短期(1～2年)ではなく少し長いスパン(5年程度)で安定して雇用できる財源を確保する必要があると思います。短期だと、着任後すぐに次のポストを探すということになりかねず、研究に本腰を入れることができず、結果として次のポストを狙えないという悪循環に陥る可能性があると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 ポスドクに対する金銭的なサポートの充実とインターンシップなどの拡充をはかり,アカデミック以外の道も切り拓く必要がある。テニユア制度の充実を図り,テニユアを採用した大学に金銭的サポートをより行う必要あり。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 博士号取得者をポストドクターとして民間の研究機関などで受け入れ機会を増やし,その後正式に採用してもらうようなキャリアパスが有効と考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 研究開発拠点形成プログラム支援のほとんどが、国立大学に集中しているかぎりは若手研究者の育成にはならないと思う。優秀な若手は、研究のみならず、プレゼン、語学能力、社交性を兼ね備えている人こそ重要であり、そのような若手は他大学にも多くいると思う。そのため、幅広く若手研究者に支援が及ぶような体制づくりをしたほうがいいのではないかと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 いわゆる旧来の講座制ではなく、運営交付金の管理も含めて若手が自律したPIとして研究をできる環境を制度として保証すべき(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 外部資金によるポストドクポジションとは別に定常的にポストドクポジション(任期付きでよい)を大学が提供すること、など。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 中等教育や大学入学時からの長期的な教育(動機付け)が必要に感じています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 競争的資金をふやすことが重要。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 まずは目の前のことだけでなく,10年後を見越した広い視野を持った人が先導的に取り組む必要がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 大学の研究者に関して言えば,次世代の優秀な若手(学部大学院の学生)を教育できるのも,今後,リーダーとなる優秀な研究者の資質の一つではないでしょうか。そういう意味で専門分野に知識が偏り過ぎる若手研究者(ポストクや助教)に対し”教育方法”に関するサポートがあってもいいのかもしれませんが,例えば,本学の大学教員は,各教員がおのおのに独自講義を行うので,学生にとっていい授業や理解しにくい授業など様々あるように思えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 131 G-COEプログラムの廃止。学生の研究時間を十分に確保することが必須。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 132 ポストドクターを含む博士課程学生向けに学部、修士課程と同等の就職支援(求人情報の提供等)が必要と考える。また学費に対する負担感が大きいと思われるため、学費を低く抑えるのが望ましいのではないかと。ただし、博士取得者が活躍できるポストが確保されていることが前提であり、ポストの問題が同時に解決されなければ意味がない。博士取得後の進路の見通しが立たなければ進学希望者は減少し、育成もままならない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 133 研究費の直接配布(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 134 学位取得後の就職先を確保する(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 135 間接経費などで部局は流動研究員ポストを用意して、各研究分野ごとに持ち回りでそのポストを使用して研究員を雇い入れ、部局全体の研究の発展を促す必要がある。このように安定したポストドクターのポストを提供することで、部局における次世代の研究者育成を行う必要がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 136 博士課程後期の学生の授業料は全額免除。官公庁等での博士課程後期の学生の採用。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 137 研究者の就職先の幅が狭い。企業の研究所などへの就職を増やす必要がある。大学人が育てたい若手研究者は残念ながら偏りがある。産業界がもつめる研究者を育てるようなプログラムにシフトすべきである。米国,EUでは博士取得の研究者が産業界で広く活躍している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 上述したように,博士後期課程の学生のパーマナントな職の確保が急務,このためには,企業の積極的な博士修了者の雇用も必要。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 日本人に対して奨学金制度を拡充する(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 140 キャリアパスの支援はかなり充実してきているが,任期制の増加により,先が見通せないため博士へ進む人が減っている。任期制によって流動化するのはいいが,若手のポストだけ任期制なのは良くない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 博士課程の学生を支援する,例えばJSPSのDC1, DC2の採用数を増加させる等の取組が必要。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 大学がadditiveに優秀な若手を中期的に雇用する制度の施行。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 博士後期課程を経て,研究職以外に就職するキャリアパスについて,学生の動機や大学院教育システムの改革など,少しずつではあるが,進展はみられる。しかし,教員の中に未だ,研究職を育てたいと言う意識が強いとともに,学生にも,後期課程への進学,イコール,研究職というキャリアパス観が,根強い。明確なロールモデルを示していく等の,教員側の努力が必要であろう。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 定年延長や定年後の臨時雇用を取りやめて(あるいはポイントを少なくして),新しい人を取る。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 現在回答者の所属する研究科ではリーディング大学院のプログラムが採択され,若手教員が採用されると共に,大学院進学のための資金援助が充実し,進学希望者も確実に増えていると思われる。ただし,このプログラムは期限付きであるため,プログラム終了後にどのように継続していくかが課題と思われ,現時点から検討を始める必要があると思われる。特に特任教員の継続雇用について検討する必要がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 問8でも書いたが,現時点では多くの修士課程の学生は博士課程進学を考える学生の比率が非常に低くなっている。この状況下であえて多様なキャリアパス整備が必要かどうか分からない。逆に優秀な人材が大学に残らなくなる事態を憂慮すべきである。現時点でポストクの人々は,大学研究職の数からいって明らかに過剰であるため,彼らのキャリアパス問題の方が喫緊の問題である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 多様なキャリアパスについて,実際のポジションとともに,その状況を学部学生/修士課程学生に知らせることをさらに強化すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 以前に比べて大学・機関が若手研究者の育成に力を入れていると思われるが,大学院生などの育成される若手研究者の意識が伴っていないように思える。また将来像が明確に示すことができない現状では,単に多様なキャリアを示す・支援するだけでは,期待される成果(育成・確保)が得られないように思える。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 149 研究者の育成の観点から,permanentなポストは必要である。その際にはワークシェアリングを導入して,baseになる給料を確保しつつ,研究費の獲得実績に基づいた給料体系にすべきである。また,研究者以外での雇用(事務員)なども専門職でポストを増やすべきである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)



- 150 支援活動については様々なものが行われるようになりつつあるが、それを若手研究者が上手く活用できるような体制が整っていないと感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 講座制の廃止、研究成果の正しい評価に基づく人事制度の確立。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 152 科研費などの額ではポストドクを雇うには全く足りない。科研費の額を増やすべき。人材は余っているように思える。アカデミック現場でのポストドクなどが働ける場所・資金がない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 153 研究室単位での人事のことを指摘したい。教授、准教授、助教という上下関係が存在するラボでは、いくら研究費等があっても、独立心を育むのは困難である。欧米のように、助教の立場から、研究室を運営できるようにするべきである。そうすることによって、優秀な若手研究者が独自の考えに基づいて能力を発揮でき、イノベーションを導くことができる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 154 大学院生に博士課程やアカデミックポストを勧めるには、教員という立場ではない研究者の存在が必要だと思う。教育歴を気にせず研究のみに専念できるポストドクやテクニシャンを、大学でも雇用できてもよいのではないか。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 155 テニュアトラック制度を進める部局数が増えている。全部局の大学院生及び博士研究員を対象に、企業との交流会(赤い糸会)を進めている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 156 優秀な若手研究者にとって、大学教員等の常勤ポストの必要以上の削減により、先行きの不安定に見え、かつ純粋に教育研究活動を行う時間が少なくなっている教員等になる魅力を失わせている。若手研究者の数を増やすよりも優秀な人材を確保することが重要と考える。現在の教員の負担は、過去と比べ物にならない状況である。これには、学生のメンタル面への対応、競争的資金獲得、アウトリーチ活動、様々な規制に対する対応、などがある。これらは常勤ポストの数が少ない中では、単に教員が疲弊するだけではなく、若手研究者に対して指導する時間を失わせ、育成することができない上に、長期的なビジョンを持った研究も取り組みずらくなり、結果として職業として魅力も失わせる、悪循環である。すでに欧米では、NatureやScience誌等で、真のイノベーションや人材のキャリアアップについて大きな特集が組まれ、如何に研究の多様性を確保するかが重要であるとの流れが出ている。テニュアシステムは必要であるが、過去最大数の非常勤ポストを作るのではなく、優秀な人材が常勤ポストにつけるように大学が優秀な人材であることを証明できれば、その人材を常勤雇用できるように交付金を増額できる仕組みを作れないだろうか？(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 157 博士学位の審査をより厳しくして、学位取得者＝優秀な研究者に近づける努力をするべき。この場合、学位取得できなかった者は企業等で就職できるよう道筋をつける必要がある。一方で、企業、公的機関は積極的に博士学位取得者を採用するような方策を考える必要がある。博士学位取得者は課題に粘り強く取り組む姿勢が身に付いており、力を生かせる場はもっと開発できるのでないか。現状では、優秀な方が博士課程進学を避ける傾向が更に強くないか憂慮される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 158 キャリアパスの支援の工夫や努力と同等に、あるいはそれ以上に重要なのが、挑戦する気持ちを促し、尊重できる新規産業(とりわけ医薬バイオ系)の創出と思われる。アカデミアからのベンチャー創出は一時的にもてはやされた時期があったが、定着以前に、鎮められてきた。大きくは、変化をよしとして受け止める精神が育っていないように感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 159 永続的なビジョンは厳しいので、5年程度の期限付きビジョンを設けて次のステップへのキャリアパス支援をおこなう。出来る人を育てるシステムづくり。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 160 授業料徴収をなくし、逆に奨学金を支給すべき。研究が一点に集中しないように、地方大学でもラボや大学に負担させずにポストドクを採用出来るような枠を設置して欲しい。そうすれば、地方国立大学でも研究を進めているラボでは若手研究者とともに業績を伸ばせるのではないか？(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 161 自然科学研究者全体を対象としたキャリアパスの再設計が必要だと思います。中等教育の理数科教員、大学・研究機関の事務職の一部、研究補助員等は全て博士の学位が必要ということにして、キャリアパスの安定性を高めることで再び大学院への進学者が増えると思います。また、昨今の企業が求める人材と自然科学系の研究室で研究の手ほどきを受けた人材とはかなりオーバーラップがありますが、そのことが広く認識されておらず、文系学生を採用して「ロジカルシンキング」を研修させるといった矛盾した動きが見られます。研究者にとっては当たり前の姿勢が、特別な技能のように認識されている現状は非効率的です。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 162 ポストドクの就職難が続いています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 163 ポストを優先的に配置するための仕組み(競争的なポスト確保と経済的支援制度)があればいいと感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 164 期限付きで良いので、安定的ポストの準備が必要。なお、労働契約法の改正は、大学・公的機関の流動性や柔軟性を奪い、かつ若手研究者の可能性を奪うという点で、早急な是正が必要と考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 165 大学院へ進学する学生数は少なくない。しかし、大学院修了後に大学に研究者として在籍したくても、その籍を確保するのが困難な状況にある。今後は、プロジェクト研究等の機会を増やして、ポストドクターの枠を確保する施策が求められる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 166 博士課程終了後のキャリアパスが見えてこない現状では、博士課程に進学しようと思う学生は少ない。優秀な学生は、修士課程で企業が採用するため、大学に残らない。博士課程の経済的なサポート及びポストドクの経済的な支援、さらには就職支援など各大学の努力だけでは難しくなっている。優秀な人材確保のためにも(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 167 社会全体のコンセンサスを統一すべき。企業における博士課程のニーズ向上などもあわせて考えないといけない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 研究志向の大学院生の支援の充実が必要と思われる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 公募や企業とのコラボレーションによる大型予算の獲得。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 優秀な人材が研究の道に進みたくても、経済的な理由で断念することは多いと思います。博士課程中の給与やその後の就職の斡旋などがもう少し確立されたほうがよいと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 優秀な大学生が、大学院に進み博士号を取得することに夢も持てる社会状況が必要と思われる。付け焼き刃的なキャリアパス支援だけでは、若者は研究を志すことはないだろう。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 ポストドクターの社会的非常識性を全体的に感ずる。また、そのような研究者は民間研究所では雇用されないの、社会的常識を教育する外部機関への短期研修などがあれば良いと思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 優秀な若手研究者の育成と確保はできているが、大学での会議や臨床系の研究員は、教室の学会や研究会などの雑用につかわれ、本来の研究ができていないことがある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 大学の学部長の優秀な人材を選考する。各講座の教授の選考を見直す。教授の本当の意味の任期制を導入する。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175 大学がポストドク採用枠、給与を確保し、各研究室に割り当てれば、ポストドク側、研究室側とも費用の面でのハードルが下がると思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 176 若いうちから研究を開始する環境がなければ、良い人材は育たない。社会に人を輩出することも重要だが、若いうちにもっと研究に強制的にでも没頭させるシステムが必要なのは。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 177 現状で問題ないと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 178 学生の確保が重要.大学教員の良さのアピール.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 179 大学や公的研究機関で任期にしばられず,ニーズに従って雇用され,優秀な研究者が常に最先端の組織や機関で研究できるシステムの構築と,雇用可能な予算の創出(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 180 キャリアパスの支援が一時的なものではなく,大学・公的研究機関の構造改革の中で持続的に継続されるというイメージ戦略が必要であると考えます.研究の多様性維持と,研究の複雑化に対応した研究組織を構築する方向性を明確にし,その中で役割とキャリア形成を示すことが重要だと思います.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 181 本人の意思によって研究を遂行できる環境が必要.教授のアシスタント的扱いでは伸びない.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 182 修士号を取得した時点で,一度社会にでて経験を積み,博士課程に進むべきである.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 183 外部資金の獲得のためのアドバイスや共同研究のバックアップ,コンサルティングなど,経験のある研究者(例えば現役を引退した方)から助言を頂ける取り組み.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 184 学位や論文のない教員,研究者が自分のポジションを後輩に譲ること.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 185 若手研究者の育成と確保のためには,若手研究者のポスト,キャリアパスを増やすことが,個人当たりの研究費増加より必要かもしれない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 186 支援プログラムはもちろん重要であるが,博士課程は研究能力の向上だけを目指すのではなく,人格形成や俯瞰能力の向上と言った人材育成面での取組も重要である.リーディング大学院などの取組についての補助事業をさらに増やして欲しい.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 187 ◎テニュア制度の積極導入(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 188 雇用の拡大(機会の拡大)と競争的な研究環境の拡大がまず必要. キャリアパス等の支援は,大分進んできているが,雇用環境が未だ不十分である(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 189 本学では理系大学院生が集う大学院サミットを開催しているが,取組をより活性化したい.博士課程後期に進学する者に対して助教の身分を保証(5年間)する等の改善を検討中である.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 190 企業が研究開発職として博士の学位取得者を積極的に採用するという姿勢を明確にする.奨学金の受給者が大学や公的研究機関に就職した場合はその返済を免除する.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 191 我が国ばかりでなく米国においてもポストドクターの公募数が以前に比べ少なくなっているように思われる(公募が一部の研究分野に偏っているようにも思われる).また以前より,我が国の企業ではドクター修了者の採用枠は限られており,博士後期課程への進学の意欲をますます減退させているように思われる.大学側だけの努力では困難な問題が含まれる.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 評価,採用に当たって,数(量:グループ力)のみではなく,本人の研究力(寄与)を測定する尺度が必要と考える.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 アカデミックポストが減少しているにもかかわらず,海外の教員を増やすという戦略で,優秀な若手が日本に残るとは思えない.それならば,海外でドクターを取り,そちらで就職あるいは帰国した方がキャリア,研究共によい選択である.今後どのような取り組みをしても,政府の方針が変わらない限り無理でしょう.最も効果的なのは政治家を全員かえることです.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 博士課程修了後にポストドクを経てパーマナントなポジションに着くのはほぼ定着したキャリアパスであるが,ポストドク受け入れ側にむしる任期終了後の処遇についてプレッシャーがある.ポストドク経験者がある程度自分自身で研究機会を得ることができるようになることが望ましい.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 アカデミックポストに就けなかった場合でも,高校教員などの受け入れ先があると良い.高校教員の博士卒などが今後増えてゆくと良い.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 個人的に頑張っている若手研究者はいるが,全体としては昨年に比べ進展しているようには思えない.人事をオープンに行い,真に優秀な研究者を採用すれば自ずから研究者の育成や確保ができるはずであるが,必ずしもそうになっているとは言えない.多様なキャリアパスの支援に関しては,大学・公的研究機関の取り組みだけでは成立せず,民間企業などとの協力体制が必要である.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 197 講義や教室・学部運営等に対する負担を軽減し,例えば1年のうち数カ月程度海外に滞在することを支援するような枠組みができると,魅力的な研究機関と認識され優秀な研究者が集まるのではないかと.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 198 育成という点においては,研究室で実施している試みとして,いくつか教科書を通じて,研究スキルの向上につとめています.1. How to Write and Publish a Scientific paper, 7th Ed. (Cambridge University Press)2. The Art of Being a Scientist - A Guide for Graduate Students and their Mentors - (Cambridge University Press)3. 国際学会English - 挨拶・口頭・発表・質問・座長進行 (医歯薬出版株式会社)研究課題を遂行していれば,自然とその課題の専門知識は蓄積されていきますが,それ以外の,研究者としてのどのようなスキルを意識的にのばしていけばよいのか?という視点にたった良書・教科書を用いて,1年をととしてグループで勉強してもらってきました.個人により興味の度合いは異なりますが,確実に研究能力の向上を実感しています.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 199 将来に対する魅力を高めないといけない.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 ポストの確保(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 国の未来を担う博士課程進学者の学費は国が負担すべきである.その代わり,進学者数の制限や審査をしっかりとすべきである.就職活動に失敗した学生がいく場所ではない.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 現行の法人大学における定員削減あるいは維持の状況から,博士課程修了者の大学での採用が困難な状況にあり,優秀な若手研究者の確保のためには大学教員の定員増が不可欠と考える.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 ドクターを取得したら,国際的に活動できることのメリットをもっと強調し,ポストドクとして数年海外に行けるシステムを作るべきである.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 204 奨学金による支援が不十分なので,特に博士後期課程学生は全員奨学金が得て,研究に専念できるように支援してほしい.多様なキャリアパスがあることはわかっているが,3年間の間に学位論文がかけられるだけの研究成果をあげるためには,研究に専念する必要が有り,研究者以外のキャリアパスへ進む準備ができないのが現状である.また,企業側も博士後期課程修了学生の受け入れ体制ができていない.企業側のキャリアパス支援が必要と思う.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 205 研究に向いていない若手研究者の転職の斡旋.優秀な若手研究者へのステータスと生活の安定性確保.研究者全体のステータス向上と給与の増額(大手企業の同級生並み)(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 206 ポストドクターの後の,企業への受け入れの意識,態勢が不十分であるように思われる.逆に,アカデミックへの応募者が非常に多くなっており,新規の助手の採用などの場合も極めて多数の応募者がある.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)



- 207 2013年4月以降に勤務している本学においては、全学をあげて多くの取り組みが積極的に行われており、明らかにその成果がでている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 208 博士後期課程進学者への経済的支援(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 209 企業の研究に対する財政的優遇措置を図ることが一つの方法と考えます。例えば、研究所に関する税金を軽減するなど、就職先を確保しないと、研究者への道を選ばないと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 異動した大学ではドクターは必要なし。マスターの数を増やす必要有り。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 研究者を目指す動機づけが非常に弱いと思われる。職業的に研究者をこなす人間が自然に省かれるという意味では有効的だが、すそ野は広がらない。キャリアパスと言っても不安定かつ低収入の仕事をこなすだけでは、研究者に優秀な人間が集まらないのは当然。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 ポストドクターが一部に集中しすぎている。多様な研究分野、キャリアパスを考慮した場合、幅広い場での活動を支援できるような制度、取り組みが必要である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 大学の魅力として学生の質が上げられると思う。また、研究費の優遇制度など、こういった研究環境が充実すると、若手研究者の確保につながると思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 博士課程卒業生やポストドクターに対しての多様な就職先の確保および多様な就職の選択に適合する教育の整備が必要(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 215 博士取得者に対し、将来パーマネントの職につくことが保証されたシステムを構築すること。その保証された職の賃金は低くて良い。「路頭に迷うことはない」というだけで、研究職に就くことに対する心のハードルはかなり低くなると思う。もちろん本人の努力によって、将来高い賃金の職に就くことは可能。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 216 閉鎖した研究室内で、若手研究者が教授や上司の補助(お手伝い)だけに時間を取られないように配慮すべきである。最近では大分改善されてきたように感じるが、まだ一部でこのような体制が残っている。若手研究者が自身の発想で自由に研究できる時間や環境の確保を行うべきである。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 217 ・ポストドクや博士課程学生が将来に希望が持てるような環境の整備(任期付きポストばかり。公務員や教員をはじめ、理系に関する豊富な経験を活かせる場がもっとあっても良いのでは？)(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 218 博士修了後の就職先(特にアカデミックポジション)への展望が目に見えることが何より重要。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 219 特別研究員制度の一層の充実(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 220 若手研究者の特徴は、極めて狭い領域に限ってスキルが高いことである。もう少し、科学哲学、歴史観を高め、異分野との共同研究でリーダーシップを発揮できる人材育成が不可欠である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 221 テニュアトラックなど任期つき大学教員やポストドクを改正労働契約法の適用外にして、研究者の登竜門としての意義を復活させる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 222 国際競争力を高めるための、英語でのアウトプット能力の向上が必要。大学院進学率が低く優秀な学生が大学院に進学しないことも多い。魅力的なカリキュラムで大学院進学率を高めるとともに大学院修了後の就職先の確保が課題。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 真に博士養成ができる機関に機能を集中すべき。育成指導ができる教員は、それほど多くはない。単に実験の(無償)労働力がほしいだけで「研究者養成」を謳うのは問題がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 国内の大学間あるいは大学一他の研究機関の間で、大学院学生の研修機会を増やす。海外とであれば論文審査、講義、実習などを含めて互いの単位を認めるようなダブルディグリー制や、2国間の学術交流推進等の機会が増えており、そうした制度を利用した大学院生の育成プログラムは制度的に整備されているようであるが、国内では一部の単位互換制度をのぞくと、大学一大学、大学一研究所などの間で、大学院学生の研修機会是个人的なつながりをもとに行われているのが現状である。これを制度化(相手機関に通学するために必要な旅費、滞在費などの経済的な支援をふくむ)することで、大学院生が関わっている学術分野における知見や技法の巾を広げるとともに、研究社会をみわたす視野を広げ、将来的にも研究分野間の連携、交流を促す効果があると期待される。若い頃、とくに大学院生にとって海外との交流も大事だが、国内での交流も大事。将来、日本で活躍する人材を育てるには、国内の横のつながりをもっと活用できる制度の充実が必要。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 世界にむけた研究力を強化(研究費・設備等)する必要がある。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 226 大学における研究以外の業務を減らすことが必要。大学業務が増え、教授達だけでは立ちゆかなくなり、どんどん若手に業務が増えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 227 正直妙案はない。優秀な学生はほとんど博士課程に残らない。研究者の待遇改善から、小中学校での理科教育の推進など様々な手立てを動員しなければ、我が国が目指そうとしている科学立国としての土台が崩壊するのではないかと危惧する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 228 5年程度の任期付き有給研究職(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 229 雇用の流動性の導入(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 230 博士課程の学生に対する経済的支援のさらなる充実が必要。本人に意欲や資質があっても、経済的問題で進学をあきらめている学生は多い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 231 テニュアトラック制度の適用、給与水準の向上、ポスト数の増加(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 232 博士課程修了後のアカデミックポストの任期を10年程度まで拡大する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 233 経済的支援を十分に行なうとともに、雇用の安定を図るべき。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 234 各地域で研究環境は異なります。漠然とした答えですが、フレキシブルなシステム構築を望みます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 235 テニュアトラックポジションにある研究者が主体的に研究を行えるようにサポートすること。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 236 テニュアトラック制度などの充実、企業との人的交流システムの構築(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 237 大学等の研究機関での正規雇用を増やすべきと考えます。教員削減が叫ばれて久しいですが、増員の方向には動いていません。また、5年未満の非正規雇用では身分が不安定です。優秀な人材に与えるポストの確保が喫緊です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 本研究科内では、上記の通りポストドクは少ないが、国内的には若いポストドク等研究者はポストドク1万人計画で増えているように思える。ただ、これら下のポジションは増えてもPIのポジションは増えてないので、若い人たちは将来行き場がないように思える。最近は行き場がないぐらいだったら研究者にならないほうがよいような気がする。で、独立して研究できるポジションがないことには、若い人増やしても意味がない。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 近年、確かに多様なキャリアパス支援が動き始めているが、それを上手く活用できている若手研究者はそれほど多くないように感じる。もしかすると、当の若手研究者のニーズに合っていないのかもしれないので、どんなものだと真に意味があるのかを彼らから聞くのがよいと思う。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- ポストドクター研究員は博士取得後5年程度とし、いずれの科学研究費でも雇用可能とする。その後はデニュアトラック研究員とし、そのポスト(数)をかなりの割合で確保しておく必要がある。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 若い研究者の生活をサポートできるような給与体系の見直しが必要。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- ポストドクだけでなく、博士取得直後でも就職出来るような支援(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 掛け声ばかりで現場サイドには具体的な話は伝わってきません。具体的な啓蒙活動が必要です。特に学部学生、また大学に入る前の高校生などへの直接的な働きかけが必要ではないでしょうか？例えば学術振興会のDCなど、学部学生で知っているものは皆無です。知っていれば、”優秀な学生”がそういう道を最初から進んでくれるのではないのでしょうか？(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 大講座制とし研究室間における格差を減らすことで、それぞれの個々の能力(実績、連名ではなくそれぞれが主として行った研究や教育)を評価する体制をつくるべきである。これにより、優秀な若手が埋もれることが防がれると思われる。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- もう少し若手研究者が働くことができる雇用枠を増やすことが大切であると感じている。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 教授も含め、教員全員に任期をつけ、流動性を上げる必要がある。これにより、様々なところでポストが空き、全体の流動性が増加する。また、研究と教育の見直しを行い、研究或いは教育に比重を置いた(エフォート比率を変えた)教員を置く。さらに、研究教育の業績評価をしっかりと行い、危機感を高めるためにも降格も含めた給与の改正を行う必要がある。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 大学で研究を継続している間は、環境(研究費、安定した収入など)を提供する必要がある。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- ポストドク1万人計画の結果、周りに不幸な人が多すぎる。それを感じる学生が研究離れをしている。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- ポストドクター、デニュアトラックも含め多くの若手研究者用の職は短期で結果を出すことを求められる。そのため、研究者が自らのテーマを確立し、独り立ちした研究者として成長することが困難である。また、特にポストドクターについては所属研究室の研究費により雇用される場合には雇用期間、テーマの選択についてさらに難しい立場に立たされる。学術振興会の特別研究員のような形である程度の生活費と研究費が研究者個人に帰属する形で自由に所属先を選択できる制度の拡充が望まれる。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 若手指導者層(教授陣)が未熟な状態であり、その指導力が低下していると感じられる。そのため、若手のポストドクターに対して多様なキャリアパスの支援を目指して育成に努めるというより、単なる情報提供しか行わない、または指導者側の”成果”として、企業等へのキャリアパスを選択することを指示する傾向を感じられる。優秀な若手研究者の育成や確保については、時間と労力をかけて若手研究者を育成しても、任期制やポストの絶対数等の問題があり確保することが出来ない。その結果として、若手研究者を”育成”するのではなく、単に”使用”して、次のキャリアに廻すという悪循環が生じているようにも感じられる。また、指導されなくとも育つ、単に吸収力に優れた研究者のみがキャリアアップする傾向があるため、その研究者の独自性や特異性といった点が薄れているように感じる。さらに、こういった研究者が若い指導者となるため、最初に述べたように未熟な指導者となっているように感じられる。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 研究する時間の確保(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
1. 基盤的研究経費が不十分。政府及び社会の「高等教育・研究」の必要性に対する理解度の向上が必要。2. 研究指導者が博士後期課程修了後の就職のことを考え博士課程学生の引き受けに消極的なことも大きな理由の1つ。アカデミックポジションはもともと競争が激しいし、産業界が「博士の学生は使い難い」という先入観から脱しきれていないことも大きな理由。社会全体で考えていくことが必要。3. 本学は地方都市にあり、既婚の若手研究者にとっては、子供の教育環境に不安を持つ人が多い。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 本学は、平成23年度に文部科学省科学技術人材育成補助金「ポストドクター・インターンシップ推進事業」(現ポストドクター・キャリア開発事業)に採択され、ポストドクターおよび博士後期課程の在籍者のキャリアパスを開発するための『海洋関連人材キャリアパス開発プログラム』を行っており、かつその成果(企業への就職率の上昇)も出ている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 若手研究者のポストを増やす必要がある。教授などの教を減らして、若手を増やすことが文科省などでは考えられているようであるが、採用した若手が年齢を経た場合のことを考えているかが明らかでない。流動性を増すことにより解決できることは一部にはあるが、日本全体で考えると、同じ問題が生じる。やはり、全体的なポジションを増やす必要がある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 優秀な若手研究者の育成・確保を可能とする予算が必要。キャリアパスの支援として、研究職以外の多彩なキャリアパスを選択できるよう、博士人材キャリア開発支援センターを設置し、文部科学省の支援のもとにポストドクター・インターンシップ推進事業を実施している。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 博士人材の位置づけ、活躍の場について、社会的合意の形成が必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 国立大学ではポストドク後の教員ポスト確保の補償がない。独自のデニュアトラック制を敷いても、十分な研究費の確保が困難で、単なる任期付き教員と大差ないので、文科省を含む外部資金の支援が必須。研究者に対する社会的評価の低下を改善しないと若者の研究意欲の回復は得難い。と考える。また、指導教員の業務が独法化以来複雑、増加しており、業務効率化についての大学の自己改革も必須。最重要課題は、2-3年で結論が出るような研究は屑に等しいことを資金援助者は心すべしである。2-3年先の研究は企業で、10-20年以上先を見据えた研究は大学で実践する意識の共有が必要。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 改正労働契約法の施行により、5年を超えて、PDを再雇用することが極めてむずかしくなった。研究者については、改正労働契約法の除外規定等の措置が望まれる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 若手研究者の育成を目的とした「給付型奨学金制度」の創設と、博士号取得者に対する海外留学までの短期間の支援制度の創設が望まれる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- いい学術雑誌に論文が掲載された若手研究者には奨励研究賞を贈っている。また可能であれば有給職への昇格や一緒にできる研究員をつける予定がある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 成果を挙げたポストドクターがアカデミックポストを確保できる仕組みづくり(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 学部学生のPHDが毎年10数人入学している。これら学生の研究マインドを育成、支援したい。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 研究者の全キャリアを通じて適切な流動性を確保することが必要だと思います。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 若手研究者の留学の推進と経済的支援。若手研究者の職位の保障と登用(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 現在30-40代の特任研究者が増加しているため20代研究者の立場からすると研究者として将来への不安を感じる状況にある。まずは30-40代の研究者のキャリアパスを先行して検討する必要があるものと考え。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)

266	奨学金や研究費の提供(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
267	大学院を修了しただけでは,研究職としてのポジションを得るのは難しい.大学院在学中にPD,RA,TAなどに積極的に登用し,教育研究の遂行能力を十分に付けさせることが必要である.論文や学会発表等の研究成果をあげるだけでなく,研究活動に結びついた職務経験を積ませること,これからの研究者育成に必要である.(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
268	外部資金獲得のための具体的な支援策(公募情報のタイムリーな提供,申請書のベテラン研究者の添削など)の充実や研究支援のための学内予算確保などが望まれる.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
269	行政へ専門員を斡旋する例を増やす.知的観光資源や防災教育など地域に連携した内容での新たな行政専門員の開発.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
270	独立ポジションの確保(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
271	キャリアパスのロールモデルが学生には見えない.特に地方大学ではそれが顕著で,まわりが就職するから自分も就職するという学生が多い.意欲のあるマスターの学生を集めたセミナーのような機会があれば,学生を送り出し,ドクター進学の可能性を高めたい.短期(1ヶ月)でも学生を国際会議以外に海外に出す支援があれば,展望が少しは広がるのではないか?(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
272	博士課程修了者がハッピーとなる社会環境造りが不可欠.任期制,オーバードクターでは誰も博士課程にこない.また,助教を一人前の教員として扱うことは良いが,資金,教育,産学連携など未経験で独立はきつい.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
273	論文だけでなく教育の貢献をうまく評価出来た方が様々な人材を受け入れられると考える.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
274	優秀な研究者を測る基準が画一化してきており,若手研究者が業績を頭頭に強く置く傾向がますます強まり,ポストク等もプロジェクト志向の様相が強いため,継続的に研究を進展させ業績を挙げる課題を選択しがちになり,思い切ったあるいはハイリスクの独創的課題に自らの意思で進むことをかなり阻害していると考えられる.優秀さの基準を将来性や独創性さらに研究能力の多面性や多様性および個性の伸長などに重点を置いて評価する方法を考えないと,新分野を開拓するような真に優秀と呼びたい若手が育たないのではないかと危惧される.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
275	アカデミックな海外を含めたキャリアパスは整ってきたが,彼らが企業やメーカで働くためのキャリアパスの整備を,企業などと協働で行わないとこれ以上の若手研究者育成は絵に描いた餅になる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
276	海外に留学しようとするポストクを支援する予算を拡充すべきである.先日,その審査を担当したが,優秀で意欲も高い候補者が数多く落選していたのはもったいない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
277	大学では,研究以外に教育や大学の業務の割合が増えている.大学人として評価されるのであれば,大学の雑用がふえている環境では,その仕事を行ったかが評価されるべきで,大学内の評価はその仕事も加味されているが,他大学に移動する場合は特に,業績が重要で,現実と合っていない.したがって,大学全体では,研究一辺倒の評価が当たり前で,現実の業務と合わない.現実の業務では,地域貢献の名の下であまりにもイベント業務が多い.また,評価も中期評価,大学評価,認証評価,設置審と,その都度,膨大な資料作成をしており,無駄だ.このような背景で,専属の教員は繁忙で,若手をポストクなど専業の契約研究者で確保し,彼らを使うことで,業績を上げている.したがって,ポストク(専属の研究,期限付き)時代は,ひたすら業績を上げるが,一旦,助教,講師のポストが得られれば,雑用が多く,業績は上がらないケースがよくある.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
278	若手研究者育成側(大学等)の支援は充実しているが,受け入れ側(企業)の認識が十分ではなく,博士課程修了者は”使いにくい”,”高年齢”などの意見を聴くことがある.企業側の認識の変革も必要と考える.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
279	長期的な雇用を保障する職場の確保,企業研究所の博士採用枠の拡大(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
280	研究成果を上げている研究者に若手研究者をつかせて,研究に対する考え方や取り組みを学ばせる.研究テーマすら見つけられない若手が多く,研究のための研究に終始している若手も少なくない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
281	現状は,主に博士課程の指導教員による支援が多いが,今後は組織的なキャリアパス支援が必要である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
282	改正労働法の適用が,若手研究者の確保に関して極めて悪い状況を作っている.大学研究者については,適用を除外するようにして欲しい.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
283	大学として優秀な若手研究者の育成プログラムを検討中であり,来年度以降に実施予定である.工学部としても,この新たなプログラムを積極的に活用して,若手研究者の育成を進めたい.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
284	産学(産官学)連携を強化し,博士課程修了後の企業への就職率をアップさせる必要があると思います.そのためには大学と企業間での人的交流(一定期間の交換留学:例えば企業の研究者と若手大学教員を1年間互いに出向させるなど)を活発にする必要があると思います.同時に博士課程の学生に対する教養的な教育の必要性も感じます.現在の日本の体制では”博士課程に進学=大学教員への道(限られたポスト)”というイメージがあり,企業側は博士課程修了者は専門としてきた研究を続けたがらだけで企業の研究者として馴染めないケースが多いため採用を敬遠するという傾向があるため,学生・企業双方に上記のような偏ったイメージが定着しているように感じます.一方で指導教員の立場からしても,博士課程進学希望者に就職まで面倒見切れないので修士課程修了時に就職を促すという実態もあります.社会全体が博士課程修了者を受け入れてくれる体制が構築できなければ,優秀な若者の博士課程進学率も伸びませんし,博士課程進学者に,”大学だけが就職先ではない,むしろ企業の方が遣り甲斐がある”という認識が醸成されるような教養教育が実施されなければ,オーバードクターが溢れているという現状を打破できないどころか悪化する方向に進むように思います.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
285	企業が積極的に博士学位取得者を採用するような(採用とセットで助成金を配分する,マッチングの機会を作るなど)仕組み作りが必要と考えます.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
286	大学における教育システムを改善し,優秀な学生とそうでない学生に対する学位授与の方式を変える.優秀な学生に対しては経済的な支援を行うとともに,我が国における大学院の重要性,その学生への国からの期待を啓蒙し,院への進学を強く勧める.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
287	プロジェクト経費で雇用した任期付の特任助教が希望しても研究者番号を取得させないという対応をしていた.そのため任期付の特任助教は科研の応募ができなかった.研究者番号については現在は改善されているのかもしれないが,その研究者は二度と応募しないと誓っている.非常勤の研究者に対して基本的な研究者としての扱いをしていない.まずはそこを見直すべきである.そうしないと,優秀な研究者は来なくなる.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
288	大学内において優秀な若手研究者を育成するためには,研究活動以外の学内業務の負担を軽減する必要がある.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
289	博士号取得後の進路がもっと多様になるべきではないかと考える.現在は,博士号取得者が民間企業で雇用される機会が少なく,これが優秀な人材が博士号取得を目指すことの障害になっている.また,優秀な人材ほど,理工系では,博士前期課程中に希望の就職先が見つかりやすく,博士後期課程に進学しなくなっている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
290	大学においても,若手研究者(教育中心でなく)の研究環境を整備し,質の高い成果を上げるよう,上が意識を変えていくべきだと思う.論文の評価は件数のみではなく,IF等を考慮のこと.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
291	短期的なプロジェクト等への雇用を柔軟に行えるしくみを作る.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 若手研究者の確保については博士後期課程卒業後の就職先の不透明さをある程度解消しないと学生は将来に不安を感じて進学を避けてしまうこともあると思われる。また、育成については近年研究以外の業務がそのほとんどを占めており、ある程度研究に集中できるような環境を研究機関が作っていく必要があるように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 国策として、研究力強化のため大学教員の流動化を進めているが、そのことが逆に期間雇用職としての不安定化をはらんでおり、研究者になりたいという優秀な学生が、その将来の不安定さから大幅に減っていると感じている。非常勤であっても5年以上の安定雇用支援を増加させるなどの施策を期待する。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 個人で申請可能な海外留学派遣制度を拡充させて下さい。一人の研究者として世界に認められるよう自身の研究力やプレゼンスを高めるためには、海外に出て修行をすることがやはり必要だと思います。ぜひそれを支援する制度をさらに拡充させて頂きたいと考えております。現在の学振による海外派遣制度は年齢制限が強く、また組織として申請する「若手研究者大航海プロジェクト」は海外派遣に積極的でない組織においてはそもそも申請が難しいです。年齢に関係なく優秀で挑戦したいと思っている研究者を組織横断的に選抜し海外派遣させるような公募があると大変有難いです。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 任期制度の拡充は、見直す時期だと思う。任期制度のため、研究者の流動性が高まるのとは逆に、人事の硬直化を産み出していると感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 分野の状況に応じた正当な評価をし、相応のポストに反映させるシステムが必要。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 一部の大学だけが海外留学の援助が活発に行われていますが、地方にも優秀な若手研究者もいると思います。是非、国全体での取り組みを期待しています。海外特別研究員の年齢制限は34歳ですが、大学のポストをいくつかのポスト経験後に得た人は出せない。それか、不安定な状況で行かざるを得ないなど、問題があるような気がします。海外特別研究員の年齢枠も今の時代と随分合っていないような気がします。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- とにかく待遇はいまいちでも、ポストを増やすことと思います。また、適任でない年配の先生にいかにも多方面で遠慮していただくかが重要です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 指導教授以外からの論文作成支援、実験補助職の充実(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 産官学連携したプロジェクトに研究者として積極的に参加できるような仕組みづくり。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 多様なキャリアパスの積極的な提示、事例の紹介を大学院生やポストドクに行うだけでなく、指導教員の意識改革も必要。研究者にならなかつたら残念、失敗などのネガティブなレスポンスを避けるため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 助教のポスト増加(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- アドバイザーの設置。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- しっかりとした経済的支援と卒後支援。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 中堅からベテランの教員にあまり魅力を感じられない。若手研究者が中堅・ベテラン教員に対して憧れや尊敬を抱けるよう、中堅・ベテラン教員がもっと魅力あふれる研究を推進するべきだと思う。若手に対する支援制度や若手研究者自身の頑張りも大切であるが、やはり上の人を見て育って行く部分も大きいと感じる。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 教室や分野といった垣根、また若手研究者を自分の研究に縛ることなく、若手研究者に独自の考えで研究を展開させるという指導者の意識改革が第一と考えます。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- ポストドクター後の進路に民間会社へのキャリアパスの開発をもっと積極的におこなうべきである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 企業を含めて、研究者の採用と雇用形態をより柔軟にしていく必要がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 就職後も希望すれば一定期間研究を継続できるようなポストを作る。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 教員の負担軽減、学生と接する時間を確保する。先生方がアクティブに活躍されている姿が、学生たちの研究者になりたいという気持ちを後押しする。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 少なくとも我が国における私の専門である菌科学では、医療人としてのプロフェッショナルリズムと、研究者としての主流(つまりインパクトファクターを稼ぎやすい領域)がずれてきているので、なんで研究をするのか、もしくは研究をしたら何か良いことがあるのかが理解されにくくなってきている。単純に、研究成果の一部が極めて希な難病の治療にたいしての応用の可能性が示されたらと新聞報道された位では、若者は人生の方向を変えない。基礎的研究がトランスレーショナルリサーチという言葉、さらにはレギュラトリーサイエンスと社会ニーズが急速に変化していること、そういう中で何ができるのか、自分には何が返ってくるのか(インセンティブは何か)を明確に示すようなお手本を示してあげないといけないと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
1. 最低限の生活が可能な金銭的支援2. 各研究機関の連携による異種分野の様々な技術を修得する機会を設ける。3. 歯科治療ができる研究者の場合は、臨床により最低限の生活を維持しつつ研究を行なう事が可能な制度を大学内に構築する。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 私立大学薬学部では、講座制をとっている大学が多いのですが、講座あたりの教員数が以前に比べて減っているため(当大学薬学部では講座あたり3名の教員)、教員の移動がない限り補充できませんし、若手研究者のポストが少な過ぎます。したがって、博士号を取得しても、当大学の教員になることが困難な状況のため、大学院進学する学生数も少ない状況です。アカデミックな研究職の人数枠を増やすよう(特に、私立大学の教員数を増やすよう)、文科省から指示していただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 学内では、学生当たりの教員数が少なく、また、PBLなどの新しい取り組みにもかりだされるなど、教育面へのウェイトが大きくなり、なかなか研究にさける時間が少なくなっている。ポストドクについても、RAなどで教育に取り込まれつつ有る。これによって成果も手薄となり、折角の多様なキャリアパスの支援がうまく機能していないのではないかと危惧する。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 若手研究者のポストの確保。また、研究部門への研究費補助。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 慢性的な医師不足により、優秀な人材が医学部にいても大学院への進学を困難にさせている。ポストドクのキャリアパスなどにも言える事だが、日本の社会構造が研究環境に大きな影響を及ぼしていると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- まずは、任期を辞めて、腰をすえて研究できる環境を整える。次の職を探さなければいけない状況が続けば、研究どころではないです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 奨学制度の充実が必須と考えます。経済的問題を抱えることを理由に進学を断念するケースを多く経験しています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- ポストドクター枠の拡充が重要と考えています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 博士取得後での、海外留学制度、就職支援活動の整備等が遅れている気が致します。また、大学での外国人職員(スタッフ、研究員など)が少ないことから、英語の習熟度が低いので、積極的に外国人職員を増やすべきだと考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 321 医学部では、研究者になった場合と医者になった場合では、収入面であまりにも違いすぎる。また、研究者として活躍したとしても、特に独立前の若手では、ほとんど収入面に反映されることはない。一般のサラリーマン以下の待遇や収入では、なかなか人材は集まらないと思う。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 322 ポスト削減一辺倒でなく、若手は雇用するよう積極的な取り組みが必要。例えば寄付講座での採用は年齢制限をもうけるなど。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 323 1,2年の短い雇用期間ではなく、5年くらいの期間で若手研究者が研究に取り組めるポジションの確保などを行ってほしい。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 324 若手の枠を増やす。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 325 現在、任期制の研究者(ポストク)の登用など若手研究者の受け入れ態勢は徐々に整いつつあると思います。しかし、収入面で不安があったり、任期が切れた後の受け入れ先の少なさ、それに伴うポストクの高齢化など問題はまだまだあると考えます。30代後半からの多様なキャリアパスも今後考えていかなければならないと思います。若手研究員を多く登用するために間口を広くすることは大切だと思いますが、そこからのドロップアウトも容易にできるようにしなければ、研究者の人口ピラミッドが歪になっていくと思います。日本はアメリカなどに比べ、技術員(テクニシャン)の為の予算が少ないと感じます。そういった研究に付随する人件費の拡充なども打開策の一つと考えます。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 326 若手研究者の国際人脈網作りが不可欠ではないでしょうか。そういう機会を国としてつくっていただけるとありがたいです。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 327 留学を希望している若手研究者の中には、帰国後のポストを確保できないかもしれないという不安を抱えている。留学前に、帰国後のポストが確保できるようにねばよい。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 328 数億単位のプロジェクトという規模ではなく、1億円程度の規模で、すなわち科研Aくらいのももの採択件数を増やし、それにより大学教授、准教授クラスの人間が複数のポストクを雇える制度を設けるべき。それにより、若手研究者の職場を確保でき、さらにその後の淘汰により優秀な研究者が残っていくことになる。より、大規模な研究チームへの支援は充実してきているが、普通の少し業績のある教授程度でもポストクを雇えるようにしないと、若手研究者の職場確保はできない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 329 新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも若手研究者が少ないのは、1)留学生の比率が高く日本人の大学院生が比較的少ないこと2)工学系の大学院に比較して政策系大学院では研究者に政策立案経験などが必要で比較的年齢が高いことが理由と思われる。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 330 博士号取得者がアカデミックな役職以外にも、一般企業などに就職出来やすくすることが必要。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 331 研究能力のある研究者の育成。学位をとるためだけの博士課程進学が多すぎて、博士の学位を持っても博士相当の研究能力を持ったものがない。また、研究指導能力がないものが多い(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 332 経費の合理化・効率化等による予算(人件費含む)の一律削減を撤廃し、優秀な研究者を柔軟に採用できる仕組みの構築が必要と考える。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 333 受け身でなく積極的に新課題に取り組む姿勢が必要と思うが、そのための方策はなかなか思いつかない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 334 人件費の一律的な削減をなくし、優秀な若手研究者雇用の機会を増やすべきである。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 335 安定したポストの拡充や、大学一公的研究機関間を異動する際に生じる経済的不利益(退職金の通算問題)等。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 336 プロジェクト予算で雇用されているポストクの場合には、プロジェクトの委託元の規程により、雇用契約上の業務以外の研究活動が事実上困難な場合が多い。若手研究者の育成、キャリアパス形成のためには、柔軟なシステム(運営)が必要。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 337 若手研究者(ポストドクターを含む)育成、支援のためには、その研究者の意識(自分の専門へのこだわり)を改める自らの努力と、その研究能力を在籍する研究機関、企業等の目標に沿ったものとするよう強力に指導できる体制及び指導者が必要と考える。また、現在の博士課程教育は限られた専門範囲に集中しがちで、周辺の技術、学問にも着目させるなど学生の視点を広げるための教育環境が整っていないと考える。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 338 優秀な若手研究者が一定期間安定的に研究に専念できる雇用形態や海外留学への助成の拡大が望まれる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 339 キャリアパスを示すこと、ポストクの就職先を開拓すること。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 340 私的研究機関との連携強化、ポストク経済支援の財政増(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 341 若手ポストクについても企業や官または海外での、アカデミア以外の活躍の場を紹介するプログラムが必要であろう。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
- 342 研究開発独立行政法人においては、人件費抑制を強制的に実施すべきではない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 343 若手研究者へのインセンティブが出るように、もっとパーマナントで就職可能なようにすべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 344 若手研究者の博士号取得後の給与等、待遇の大幅な改善が必要である。IT系では、アカデミックポストに行くよりも、修士取得程度で外資系企業に行く方があきらかに待遇が良い。結果として、意欲の高い学生が博士課程に進学しないケースが多く、博士課程に進学する学生、アカデミックポストを取得する学生には、アカデミックポストの方が「待遇は良くないが、楽ができる」という意識すら感じられる事がある。また、私の研究室では、博士号を取得したものの、ニッチな分野の研究しかしてこなかったため、就職先がなかった若手を自らの研究分野にコンバートして、人材を確保する事も行っているが、苦労してコンバートし、トップレベルの国際学会で論文を発表できるようになった途端、比較にならない高待遇で有力な外資系企業や、国外の公的研究機関から引き抜かれるといった事態も複数回生じている。待遇面での差は国の抑制策によるものであり、はっきりいってこれでは勝負にならない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 345 理科系博士号取得者が応募できる定年制の採用ポスト数を増やすことが重要。そのためには人件費のシーリングや削減目標を廃止し、逆に国立大学法人や独法研究機関の予算を拡充すること。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 346 必要な取り組みについて、ポストの確保、留学の奨励、研究費の優遇などが考えられますが、定年制(せめて5年任期)の雇用が望まれる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 347 若手研究者公募の透明性、公平性の確保が必須。能力はないが装置のハンドリングや業務の進め方に馴染んでいるなどの理由で採用するのは教授にはメリットがあっても日本の研究力強化にはデメリット。この手の公募が多すぎる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 348 大学ではない公的研究機関として、ポストクの受入れだけでは不十分であり、優秀な若手研究者を時間をかけて育成する必要を痛感している。そのためには、連携する大学より大学院生を積極的に受け入れる枠組み作りをさらに整備することが必要と考える。また、研究所による博士課程後期在学者への経済的支援も考える必要があると思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 日本人にあった雇用形態を確保すべき。前述したように研究方法・評価は世界共通です。しかし、日本人には日本人に適合した雇用形態があっても良いと判断します。日本の科学力が相対的に約十年前から低下した原因をどう捉えるか。一番は大学も含め独法化したことによる役所の権限の増大と、役所に「本当の意味で日本将来を考える様な人材が不足したことが大きいと思います。くだらない政治家の顔色ばかりみている審議官が多いことは否定できない事実でしょう。アメリカの表面的なところばかり真似して、日本の良さを消した現行の評価・人事体系は再考の余地ありでしょう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 349 労働契約法の改正が必要。良い成果を出せば報われ、そうでない場合でも他の道に進むことを支援するシステムが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 350 研究職員の流動性を上げ、任期付研究員を一般的にする。一方で結果をだせるように任期を短くしすぎず、5年以上とする。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 351 海外の大学や研究機関との共同研究/留学などを通じて国際感覚や世界最先端の研究に加わる機会を増やすことが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 352 原子力機構核融合研究開発部門のようなミッション(物作り)実現型研究機関には、博士課程後期学生が研究出来る環境を突然用意しにくいという現実があります。学位審査を実施するシステムを受け持つことなどにより、定期的に学生の流れが出来れば、そのためのカリキュラムを作成準備することは可能となるかと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 353 キャリアパスの多様化に伴い、年齢制限の緩和が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 354 博士の積極的な採用が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 355 若手研究者を育成するための副主任研究者クラスの充実が必要である。ポストクを受け入れたいが、人員の不足から指導者が確保できないため、受け入れることができない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 356 研究者サポートできる高卒程度の職員が必要。事務手続きの簡素化が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 357 サバティカル・リープ制度の充実(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 358 求職者と求人者が接する機会をもっと作る必要がある。境界領域で研究する場合、軸足を置く分野を超えて求職者の情報が欲しい。なお、日本作物学会では博士課程の学生やポストクの求職者は胸にバッジをつけて周囲にアピールできるようにするなどの取り組みを行っており、このような支援は進んできていると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 359 優秀な若手研究者の育成や確保の方策と、キャリアパスの多様化が混在しており、相乗的効果を発揮していないのではないか。多様なキャリアパスの開発、拡大が、ポストクから見て、単なるセーフティネットに移っているのではないのでしょうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 360 大学でやってきたテーマに偏ることなく、ニーズがあることについて、必ずしもそれが専門でなくてもやらせるような機会をもっと作ってもよいと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 361 研究テーマにある程度の自由度をもたせたポストを十分に確保することが必要ではないか。枠の中で考えるが上手な若手ばかりになってしまっでは、将来の発展性がない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 362 研究機関、大学、研究開発型企業間の人材交流や共同研究、開発を活性化させ、その中で若手人材を活躍させることが重要ではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 博士課程を終えた後、もしくはポストクの後にアカデミックな世界以外へも行けるように教育すべき。現状は、大学院では「サイエンス」についてしか教えていないので、サイエンスの先にあるはずの「ビジネス」についてもちゃんと教育しておけば、アカデミックの世界の延長として、ビジネスの世界に行きやすくなるのではないかと。大学院の授業で、ちゃんと「ビジネス」についても教育すべきではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 安定した職の募集(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 研究者が魅力的な職業であることをアピールする試みが必要。現状ではむしろ民間の研究者の方が雇用の安定もあり、さらに研究テーマも挑戦的なことをやっているようにみえる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 366 若手研究者が、あまり強くアウトカムを気にせずに、将来に向けた萌芽の観点で基礎的研究に取り組めるような予算枠を増やすことが必要と考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 367 研究者の育成は研究者だけの問題ではなく、研究をサポートするシステムの全体の問題と考えます。例えば研究資金の確保に関して言うと、省庁からの公的資金の場合、研究成果よりもお金の使い道を重要視するため、生産性の無い無駄な事務仕事が増え、研究に集中する阻害となっています。また、我々の所属部署においても、研究成果を重要視するシステムとなっていないため、技術系や事務系から要求される仕事が研究についての阻害要因となっております。これは日本全体の問題だと思いますが、例えば〇〇〇〇〇〇のように研究所(〇〇〇〇〇)と運営部門を切り離し、研究所を上位とする組織体系にすることで生産性は飛躍的に向上するはずです(逆に組織体系の最悪の例が官公庁でしょう)。そのようにすることで、研究成果を重要視する風土が形成され、日本全体の生産性が上がり、組織の活性化や人材の育成、フレキシブルな雇用体系にシフトしていくものと思われま。す。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 368 自分の所属する研究機関では、研究グループ配属の技術職(テクニシャン)が減少し、ポストクがその代役を担うケースが目立つようになった。これは若手の研究のための時間を奪うだけであると危惧している。若手の育成のためには、研究面の良い指導者も重要だが、質の高い技術職を若手のサポートにつけるのも一つの方策だと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 369 最近、労働契約法の一部が改正され、5年以上任期付き研究員を雇用した場合、パーマナント契約に転換できるルールになった。そのせいで、現場は非常に大きな打撃を受けている。例えば、3年間、博士研究員を雇用し、再度3年間契約を延長したくても、その間にクーリング期間をおくなどの処置が必要になり、実質契約の延長ができない仕組みになってしまった。任期付きでも良いので今の組織に残りたいという博士研究員、今のプロジェクトの遂行には必要な人材なので契約を延長したいという組織、両者の意志が考慮されずに、法律が先行している。可能であれば、もう少しフレキシブルな法律に改正して欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 370 日本の社会には、任期付職はまだまだ受け入れやすい土壌が成熟していないと思われま。す。若手の研究者も任期なし職を好む傾向にあると思われ、任期付職が増えている研究機関への就職を避ける傾向があると考えられます。人材の流動化は重要ですが、任期付職を多く導入するよりは、任期なし職を増やし、その上で留学制度や出向制度などを充実させて流動化を促すことで、まずは任期付職を受け入れやすい土壌を整える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)
- 371 学問そのものに魅力を感じる事が出来る社会の形成が必要。現実には、「実用化」「アウトカム」が偏重され、本来研究活動の動機であるはずの科学的興味をのばす環境になっていないように思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 372 若手研究者のテニュアポストの増加、短期的成果を求める傾向の改善、サポート員の充実。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 373 育成する側の環境も改善して欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 374 研究者を目指す確実に苦労することが目に見えている、という状況を改善すること。安定した就職先と十分な収入の確保。請負業務のエンフォー率率がせめて70%ぐらいに抑えられること。〇〇を明らかにしたい、とか、△△を開発したい、という夢が見られること。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 375 大学と積極的に連携して、PRや就職支援活動をすべきと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 376

- 377 博士課程大学院生に対する処遇の改革が必要。博士課程大学院生＝学生という身分でなく、社会人としての職という地位・制度を確保する必要がある。大学に学費を払って博士課程に入学するのではなく、研究プログラムでの雇用を前提とした博士課程研究員制度が必要。欧米型のよう  
に、大型研究プログラムに必ず人財育成の要素を含むようにすることが必要。たいてい、若手研究員は奨学金貧乏です。(公的研究機関,研究員・  
助教クラス,男性)
- 378 研究発表や論文執筆あるいは申請書の作成に関して、ロジカルプレゼンテーションやロジカルライティングのスキルが求められる。しかし、欧米と  
比較して日本はそのようなスキルに対する教育や訓練の場があまりにも少ないのが現状である。大学や研究機関においてそのような教育・訓練  
の場を増やすことにより、若手研究者のスキルアップが望めるのではないかと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 379 若手研究者の採用・ポストの増加(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 380 テニユアトラック枠の拡充、公募書類の書式統一(研究職公募を出す際、研究機関毎で、それぞれ書類を作らなければならない、多大な労力がかか  
る)(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 381 大学院での教育の強化、研究機関と大学の共同研究の推進、海外では、大学に所属しながらも、ある研究機関で成果をあげることは高い評価を  
得ている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 382 大学などの教育機関-公的研究機関における交流や情報交換(※若手研究者育成・確保に関するもの)が不十分だと感じる。公的研究機関が  
教育機関を訪ねて若手研究者の現状をより把握したり、教育機関に所属する若手研究者を1ヶ月～1年ほどのインターンシップのような制度を  
用いて受け入れるべきだと感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 383 海外研究機関への派遣制度、海外からのポスト受け入れ枠の増設、第一線で活躍する海外研究者との積極的な交流(公的研究機関,その他,  
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。

		2013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・公的研究機関グループ	41	172	311	181	68	48	23	803	2.9	1.8	2.9	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.07	0.02	-	-	-0.05
	うち大学	37	155	265	156	53	40	21	690	2.9	1.8	2.9	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.08	0.03	-	-	-0.05
	うち公的研究機関	4	17	46	25	15	8	2	113	3.2	2.1	3.1	4.8	3.3	3.3	3.2	-	-	-0.04	-0.02	-	-	-0.06
	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	150	285	166	61	47	15	724	2.9	1.8	2.9	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.07	0.03	-	-	-0.05
	女性	4	22	26	15	7	1	8	79	3.1	1.5	2.8	4.6	3.1	3.1	3.1	-	-	-0.06	-0.02	-	-	-0.08
年齢	39歳未満	23	53	60	41	22	15	5	196	3.0	1.5	2.9	4.7	3.1	3.1	3.0	-	-	-0.02	-0.12	-	-	-0.14
	40～49歳	13	63	89	74	24	18	13	281	3.2	1.8	3.1	4.7	3.2	3.1	3.2	-	-	-0.11	0.10	-	-	-0.01
	50～59歳	5	46	101	43	17	10	5	222	2.7	1.8	2.7	4.1	2.7	2.6	2.7	-	-	-0.05	0.11	-	-	0.06
	60歳以上	0	10	61	23	5	5	0	104	2.7	2.1	2.8	3.8	2.8	2.8	2.7	-	-	-0.07	-0.04	-	-	-0.11
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	37	155	265	156	53	40	21	690	2.9	1.8	2.9	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.08	0.03	-	-	-0.05
	公的研究機関	4	17	46	25	15	8	2	113	3.2	2.1	3.1	4.8	3.3	3.3	3.2	-	-	-0.04	-0.02	-	-	-0.06
	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)	33	126	162	115	48	31	14	496	2.9	1.6	2.9	4.6	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.07	0.05	-	-	-0.02
	主にマネジメント	0	10	47	22	7	6	0	92	3.0	2.1	2.9	4.2	2.8	2.9	3.0	-	-	0.05	0.07	-	-	0.12
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	7	36	99	43	11	11	8	208	2.9	1.9	2.8	4.1	3.1	3.0	2.9	-	-	-0.12	-0.11	-	-	-0.23
	その他	1	0	3	1	2	0	1	7	4.6	2.6	4.2	6.0	3.5	3.7	4.6	-	-	0.17	0.90	-	-	1.07
職位	社長・役員、学長等クラス	0	11	45	19	4	5	0	84	2.7	2.0	2.8	3.9	2.7	2.8	2.7	-	-	0.08	-0.02	-	-	0.05
	部・室・グループ長、教授クラス	4	59	120	61	25	10	10	285	2.9	1.8	2.8	4.3	2.9	2.7	2.9	-	-	-0.15	0.15	-	-	0.00
	主任研究員、准教授クラス	21	54	101	71	21	20	9	276	3.1	1.9	3.1	4.6	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.02	0.09	-	-	0.07
	研究員、助教クラス	16	47	43	30	18	13	4	155	3.0	1.4	2.8	4.8	3.3	3.2	3.0	-	-	-0.08	-0.22	-	-	-0.30
	その他	0	1	2	0	0	0	0	3	1.3	1.3	2.1	2.7	1.3	2.0	1.3	-	-	0.67	-0.67	-	-	0.00
雇用形態	任期あり	11	46	93	59	26	25	6	255	3.3	2.0	3.1	4.8	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.14	0.03	-	-	-0.11
	任期なし	30	126	218	122	42	23	17	548	2.8	1.8	2.8	4.2	2.8	2.8	2.8	-	-	-0.03	0.04	-	-	0.01
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	26	110	188	103	39	30	10	480	2.8	1.8	2.8	4.3	2.9	2.9	2.8	-	-	-0.05	-0.05	-	-	-0.10
	公立大学	4	9	22	12	4	3	4	54	3.3	2.0	3.0	4.7	3.5	3.2	3.3	-	-	-0.22	0.11	-	-	-0.12
	私立大学	7	36	54	41	10	7	7	155	3.0	1.8	2.9	4.4	2.8	2.7	3.0	-	-	-0.10	0.27	-	-	0.17
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	3	37	50	26	10	10	0	133	2.6	1.5	2.7	4.2	2.9	2.7	2.6	-	-	-0.20	-0.16	-	-	-0.35
	第2グループ	14	47	83	55	18	14	8	225	3.0	1.9	3.0	4.5	3.0	3.0	3.0	-	-	-0.06	0.07	-	-	0.01
	第3グループ	12	33	59	31	10	7	2	142	2.7	1.7	2.7	4.1	2.7	2.7	2.7	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	第4グループ	8	37	72	44	15	9	11	188	3.1	1.9	3.0	4.5	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.08	0.15	-	-	0.08
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	6	18	45	23	5	7	1	99	2.8	1.9	2.8	4.1	2.9	3.0	2.8	-	-	0.09	-0.17	-	-	-0.08
	工学	15	66	82	44	20	9	4	225	2.5	1.4	2.6	4.1	2.5	2.5	2.5	-	-	-0.08	0.07	-	-	-0.01
	農学	6	20	26	19	6	3	2	76	2.7	1.6	2.8	4.3	2.7	2.9	2.7	-	-	0.14	-0.14	-	-	0.00
	保健	9	40	69	53	21	19	14	216	3.6	2.0	3.3	5.0	3.7	3.5	3.6	-	-	-0.25	0.09	-	-	-0.16
全回答者(属性無回答を含む)		41	172	311	181	68	48	23	803	2.9	1.8	2.9	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.07	0.02	-	-	-0.05

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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



Q1-10. (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だと思いますか。

	2012	2013	差	
1	1	3	2	女性教授の就任など、女性教員数が増えました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	同じ専攻に女性の教授が着任したことから女性研究者が少し増えたことを実感した。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	5	2	所属先の変更による。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	若手研究者の中で女性研究者の割合が増加している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	3	2	新規に女性教員が雇用された。今後も人数が増えると考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	現在の大学では,ある程度女性研究者が活躍しているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	多少は増えている印象を受ける。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
9	1	2	1	女性の教授が10月に着任する。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	女性研究者育成事業採択によって、徐々にではあるが研究者比率が改善されつつある(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	最近では,女性研究者の活躍が以前より目立つようになった。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	少しずつ増えつつある(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
13	1	2	1	女性研究者の登用が増してきた。しかし,まだ違和感があるようである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	女性教員に限った公募などの施策により若干増えている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	女性採用の取り組みが増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	若干、数字が増えたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	意識的に採用を増やしている感がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1	女性研究者養成システム改革加速事業の取組により、増加している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	女性教員の採用が少しずつではあるが増えている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	2	1	女性の大学院生の数が,増えつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	改めて見直してみると少しずつではあるが,女性研究者の数が増えてきたと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
22	2	3	1	女性限定の採用枠が充実してきた印象を受ける(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	本学で働いている女性研究者の数が,他研究機関に比べると多いと感じるようになりました。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
24	1	2	1	理系全体,および全学としても,研究者数が不十分である。しかし,若手のデニュア・トラック制度が動き出してから(5年前から),工学研究科の若手女性研究者においては改善が見られる。生命環境科学研究科と理学系研究科,および工学研究科の上位職については,状況は改善されていない。特に,生命環境科学研究科での,自己都合退職者が続いていることは大きな問題である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1	女性教員の採用数がわずかではあるが増加した。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	ここ1〜2年で,女性教員が増えているように感じる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	4	5	1	改善傾向にある(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1	徐々に増えてきた(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	大学で取り組み,少し増えた(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	2	1	女性研究者の割合が工学部の全国平均を上回っているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	女性研究者支援活動により,女性研究者(博士研究員含む)の在職比率はH22年度15.3%からH24年度19.3%に上昇している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	前回より割合が増えた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	1	2	1	学長方針により,女性研究者の数を増やしている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	今年度1名女性教員が採用された。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	3	1	新任の女性研究者が来られたため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	2	1	女性教員が1名増員された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	5	1	ここ数年,女性研究者が増えてきたが,研究が多様化しているようには感じない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	4	1	近年は女性研究者の雇用も増えてきている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
39	3	4	1	新たに採用される女性教員が増えつつあるため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
40	4	5	1	増加傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	2	3	1	外部からの要員も含め増加している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	3	4	1	他に比べて多くなってきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	1	2	1	まだ充分とは言えないが増加傾向。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

44	2	2	0	もっと増えるべきだと思うが、相応しい候補者がいない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	当該分野の女性の卒業生が少ないのでやむを得ないが,思ったほど女性教員の採用が進まない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	最近の女性研究者増員の動きを見ていると,当研究科は遅れている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	「数」だけでいうと明らかに不十分であるが,数だけで議論すべき問題ではない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
48	2	1	-1	以前に増して非常に多くの優秀な女子学生が研究職を希望していないと強く感じているから。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
49	5	4	-1	男女共同参画の活動の中で,女性教員が女性研究者の活躍の場を奪っているケースも多い。その結果,女性の研究者が益々減ってきているように感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	前は認識が甘かったと反省している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	少し減少しているように感じました(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	国際会議に出席していると日本での女性研究者の数が欧米に比べて少ないと感じたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	未だに1割であり,ほとんどが30代の前半である。多様とはいえない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
54	2	1	-1	女性研究者の数は非常に少ない(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	4	3	-1	女性研究者の雇用を増やすということで雇用された女性研究者が,雇い止めや任期切れ等で退職に追い込まれるケースが始まっているため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
56	2	1	-1	大学の置かれた地理的環境からするとなかなか解決困難である。夫婦ともにこの地域でポジションを獲得することは簡単ではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	2	1	-1	全層にわたって全く不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	女性からの応募も少ないので増えない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	増える傾向が安定しないため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	もっと女性研究者が増えるべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
62	6	5	-1	女性研究者が多い研究部門と少ない部門とのばらつきがある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
63	3	1	-2	この数年を見ていて,少なくとも私の所属部局では,女性研究者の雇用の促進がまったく進んでいないことにある意味衝撃を受けた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	2	-2	少し減少した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	もっと増えたほうがよい。(大学,第4G,保健,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。

		2013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・公的研究機関グループ	72	127	267	178	112	64	24	772	3.5	2.1	3.3	5.1	3.4	3.4	3.5	-	-	-0.05	0.07	-	-	0.03
	うち大学	65	117	238	151	86	50	20	662	3.3	2.0	3.2	4.9	3.3	3.3	3.3	-	-	-0.05	0.04	-	-	-0.02
	うち公的研究機関	7	10	29	27	26	14	4	110	4.3	2.7	4.3	6.1	4.0	4.0	4.3	-	-	0.00	0.29	-	-	0.29
	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	108	240	165	100	59	21	693	3.5	2.1	3.3	5.1	3.5	3.4	3.5	-	-	-0.03	0.06	-	-	0.03
	女性	4	19	27	13	12	5	3	79	3.1	1.7	2.9	5.0	3.2	3.0	3.1	-	-	-0.15	0.13	-	-	-0.02
年齢	39歳未満	36	37	48	39	31	21	7	183	3.7	2.0	3.6	5.7	3.6	3.5	3.7	-	-	-0.07	0.17	-	-	0.10
	40～49歳	20	47	110	50	38	14	15	274	3.3	2.0	3.0	5.0	3.5	3.3	3.3	-	-	-0.22	0.06	-	-	-0.16
	50～59歳	15	34	69	61	29	17	2	212	3.4	2.1	3.4	4.9	3.3	3.4	3.4	-	-	0.09	-0.02	-	-	0.07
	60歳以上	1	9	40	28	14	12	0	103	3.6	2.4	3.5	5.0	3.2	3.5	3.6	-	-	0.27	0.15	-	-	0.42
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	65	117	238	151	86	50	20	662	3.3	2.0	3.2	4.9	3.3	3.3	3.3	-	-	-0.05	0.04	-	-	-0.02
	公的研究機関	7	10	29	27	26	14	4	110	4.3	2.7	4.3	6.1	4.0	4.0	4.3	-	-	0.00	0.29	-	-	0.29
	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	89	167	104	63	33	13	469	3.2	1.9	3.1	4.9	3.4	3.2	3.2	-	-	-0.16	0.03	-	-	-0.13
	主にマネージメント	1	6	31	23	16	15	0	91	4.1	2.6	3.9	5.9	3.7	3.8	4.1	-	-	0.17	0.22	-	-	0.39
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	11	31	67	50	32	15	9	204	3.6	2.2	3.5	5.3	3.5	3.6	3.6	-	-	0.12	0.00	-	-	0.12
	その他	0	1	2	1	1	1	2	8	5.3	2.5	5.0	8.3	3.2	3.4	5.3	-	-	0.23	1.82	-	-	2.05
職位	社長・役員、学長等クラス	0	7	30	19	16	12	0	84	3.9	2.4	3.8	5.7	3.4	3.8	3.9	-	-	0.34	0.12	-	-	0.46
	部・室・グループ長、教授クラス	11	39	97	76	39	18	9	278	3.5	2.2	3.4	4.9	3.3	3.3	3.5	-	-	-0.06	0.20	-	-	0.14
	主任研究員、准教授クラス	34	46	97	57	32	21	10	263	3.4	2.0	3.1	4.9	3.4	3.5	3.4	-	-	0.05	-0.11	-	-	-0.06
	研究員、助教クラス	27	33	43	25	25	13	5	144	3.4	1.8	3.2	5.5	3.6	3.3	3.4	-	-	-0.36	0.14	-	-	-0.21
	その他	0	2	0	1	0	0	0	3	1.3	0.6	1.3	3.8	1.3	2.0	1.3	-	-	0.67	-0.67	-	-	0.00
雇用形態	任期あり	19	39	85	54	38	26	5	247	3.5	2.1	3.3	5.3	3.3	3.3	3.5	-	-	0.00	0.19	-	-	0.20
	任期なし	53	88	182	124	74	38	19	525	3.4	2.1	3.3	5.0	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.07	0.01	-	-	-0.06
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	45	82	158	112	58	38	13	461	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	3.4	3.4	-	-	-0.09	0.00	-	-	-0.09
	公立大学	5	7	18	8	13	6	1	53	3.8	2.2	3.6	5.9	3.4	3.5	3.8	-	-	0.05	0.39	-	-	0.45
	私立大学	15	28	61	31	15	6	6	147	3.0	1.9	2.9	4.5	3.0	3.0	3.0	-	-	0.01	0.04	-	-	0.05
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	6	25	48	32	12	11	2	130	3.1	1.9	3.1	4.6	3.4	3.1	3.1	-	-	-0.33	0.04	-	-	-0.30
	第2グループ	24	38	70	53	32	16	6	215	3.4	2.0	3.3	5.0	3.6	3.4	3.4	-	-	-0.19	0.00	-	-	-0.19
	第3グループ	21	29	42	28	18	11	5	133	3.3	1.8	3.2	5.1	3.2	3.2	3.3	-	-	0.07	0.09	-	-	0.16
	第4グループ	14	24	77	38	24	12	7	182	3.4	2.1	3.1	4.9	3.1	3.3	3.4	-	-	0.21	0.07	-	-	0.29
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	12	17	38	19	8	8	3	93	3.2	1.9	3.0	4.6	3.4	3.4	3.2	-	-	-0.04	-0.22	-	-	-0.26
	工学	32	41	66	51	31	13	6	208	3.3	1.9	3.3	4.9	3.3	3.2	3.3	-	-	-0.11	0.08	-	-	-0.03
	農学	5	13	22	22	11	6	3	77	3.6	2.1	3.6	5.1	3.6	3.8	3.6	-	-	0.20	-0.17	-	-	0.03
	保健	15	39	80	45	22	16	8	210	3.2	1.9	3.0	4.8	3.3	3.1	3.2	-	-	-0.20	0.12	-	-	-0.08
全回答者(属性無回答を含む)		72	127	267	178	112	64	24	772	3.5	2.1	3.3	5.1	3.4	3.4	3.5	-	-	-0.05	0.07	-	-	0.03

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-11. (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。

	2012	2013	差	
1	1	6	5	男女問わず,任期制身分における産休・育休制度が不十分。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
2	2	6	4	充分だと思う。だいぶ改善されていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	5	3	女性研究者が働きやすいような環境になっていると感じた。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	育児休暇の取得状況,その間の代替教員の確保の仕組みが定着しつつある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
6	1	3	2	今年度より,女性研究者支援体制の構築に本格的に着手したため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	改善傾向にある(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	様々な制度などが整備されてきておりずいぶん良くなったと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	女性研究者支援室が本部に設置され,RAの配置,子供のサマースクールなど数々の取り組みが行われてきているため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
10	2	4	2	近年は女性研究者への支援が増えている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	1	2	1	環境の改善は進んでいると考えます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	3	4	1	以前より支援が充実してきたが,その分,育児に費やす時間も増え,研究活動でマイナスになるケースも出てきている。少子化対策には有効だが,女性研究者のクオリティの維持と言う点では,難しい問題である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	研究補助金などが受けやすい(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	保育所設置や子育て時の支援等が整って来た。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1	まだ不十分ではあるが,様々な改善が行われつつあるから(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	かなり意識されてきたので, 充実の方向に推移し始めている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	育児支援などは学会などでも増えてきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	学内でこのための活動をよく目にするようになったため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	女性研究者のための環境改善は焦眉の課題である。女性研究者に限った公募も増えており,女性研究者が活躍するための支援が充実してきた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	5	6	1	私の所属機関では女性研究者に対する支援制度が最近とても充実してきたと感じるため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
21	2	3	1	改善はあるが,新たな問題は,女性研究者のポジションを守るために,ポジション不足が生じている点。柔軟なポジション提供体制が望まれる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	本学ではきらめきプロジェクトとして女性研究者,医師,看護師等が産休など取りやすい環境にあり,十分であると思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	2	1	少しずつ改善されてはいる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	5	1	◎民間育児施設との連携協定◎女性用休憩室の設置(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1	近年,環境の改善は,かなり進んでいる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	研究支援員制度とメンター制度,女性の健康相談窓口と育児支援(ベビーシッター割引券発行)が整いました。しかし,研究支援員制度の経費はニーズに対して十分とは言えなく不足している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	女性支援の取り組みを開始した(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	最近,啓蒙活動などを含めいくつかの取り組みが開始された。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	女性研究者支援のための〇〇〇〇〇〇〇〇センターができたため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	大学で取り組み,良くなっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1	女性研究者への支援制度が少しずつ表面化してきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	2	1	女性研究者支援の機関が活動をしているから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
33	3	4	1	女性研究者支援機構が,ライフイベント(妊娠・出産・育児・介護など)時における研究活動のサポートなど,地道な学内環境整備・啓蒙活動等の取組みを推進している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1	男女共同参画に関する外部資金を得て,推進室を設置し専任教員を配置した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	3	4	1	男女共同参画室を設置,女性研究者支援のための競争的資金を確保(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	4	5	1	女子医大ということもあり出産,子育てに対してはかなり良い環境になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	1	2	1	ベビーシッター制度などが学内で整備されつつある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	改善策が検討,実行されているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	4	1	女性研究者支援プログラムを遂行中のため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1	改善が見られている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	1	2	1	女性教員が実際に育児休暇をとれるようになったため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
42	3	4	1	男性職員と同等に扱われている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

43	3	4	1	研究者に限らず,社会全体が,働く女性に対する支援を少しずつ充実させていると思われます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
44	3	3	0	それが主原因ではないような気がする。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	信じがたいが,出産や育児を研究の邪魔だと考える上司が確実に存在します。研究者に育休などあつていないようなもので(非常勤の場合),必死に頑張っている彼女たちに対する理解が欲しいと痛感しています。妻が研究者のため,それを実感しています。上司は若いころ,子育ては妻にすべて押し付け,自分は仕事だけしていた人間です。理解できるはずがない。この世代が退官するのを,世代交代を待つしかないのかもしれませんが。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
46	3	3	0	女性に有利なようなシステムをとってはいるが,前問と同じ理由で,環境の改善だけでは解決しない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	3	3	0	10年前よりは確実に改善していただけたと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	女性研究者が活躍出来るための方策がこの1年間で特に練られていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	私は男性だが, 自らの子供を持つことを通じて, 女性が活躍することのむずかしさを改めて認識した。女性研究者の中には夫が男性研究者であることも多いように思うので, 男性研究者の育児支援等が進まなければ, 女性研究者の活躍は難しい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
50	2	1	-1	多くの女子大学院生から,歯学部で継続的にキャリアを構築する困難さを訴えられている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	5	4	-1	前回は認識が甘かったと反省している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	保育室の整備など子育て支援等が十分とはいえない(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	結婚・出産のハンディが依然として解決されていない。これも意識改革が必要か。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
54	5	4	-1	出産等への補助はまだ不足している(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
55	4	3	-1	不合理な選択をしたと思った女性研究者を実際に見たので。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	育児施設の更なる充実が課題と考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	4	3	-1	いろいろ努力はしているが, あまり増えないのは, 問題がありそう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	自分が結婚し, 配偶者に子供ができて実感したため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
59	3	2	-1	子育て繁忙期(30代後半～40代前半)への支援が特に不足。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
60	4	3	-1	保育所の受け入れが不十分。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	女性教員の厳しい状況を知ったため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	子育て支援が不十分(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	環境の改善がなされているとは思いますが,多くの場合が,一部の特定の女性研究者を対象となったものである気がする。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	5	4	-1	現状では増加していないため,取り組み施策が実効性に欠けている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	6	4	-2	出産後の育児休暇を取得することに気を遣い, 結婚・出産が遅くなっている可能性がある。教員数が減少しているのので, 女性教員の周辺の教員に負担がかかるかもしれない。(大学,第2G,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。

		2013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・公的研究機関グループ	107	69	151	202	162	100	53	737	4.6	2.9	4.6	6.3	4.5	4.6	4.6	-	-	0.04	0.06	-	-	0.10
	うち大学	98	62	134	174	130	82	47	629	4.6	2.9	4.5	6.3	4.5	4.5	4.6	-	-	0.04	0.07	-	-	0.10
	うち公的研究機関	9	7	17	28	32	18	6	108	5.0	3.5	5.1	6.5	4.9	5.0	5.0	-	-	0.05	0.02	-	-	0.07
	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	97	53	130	190	151	92	48	664	4.7	3.1	4.6	6.4	4.6	4.7	4.7	-	-	0.05	0.04	-	-	0.09
	女性	10	16	21	12	11	8	5	73	3.7	1.8	3.3	5.9	3.6	3.5	3.7	-	-	-0.06	0.19	-	-	0.13
年齢	39歳未満	52	22	29	35	37	30	14	167	4.8	2.8	4.9	6.8	4.7	4.7	4.8	-	-	-0.04	0.11	-	-	0.07
	40～49歳	41	25	64	62	52	29	21	253	4.5	2.7	4.3	6.2	4.5	4.4	4.5	-	-	-0.12	0.04	-	-	-0.08
	50～59歳	12	19	37	61	52	30	16	215	4.8	3.2	4.7	6.4	4.5	4.7	4.8	-	-	0.21	0.05	-	-	0.27
	60歳以上	2	3	21	44	21	11	2	102	4.4	3.4	4.4	5.7	4.1	4.4	4.4	-	-	0.32	0.04	-	-	0.36
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	98	62	134	174	130	82	47	629	4.6	2.9	4.5	6.3	4.5	4.5	4.6	-	-	0.04	0.07	-	-	0.10
	公的研究機関	9	7	17	28	32	18	6	108	5.0	3.5	5.1	6.5	4.9	5.0	5.0	-	-	0.05	0.02	-	-	0.07
	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	52	92	109	86	65	34	438	4.6	2.7	4.5	6.5	4.6	4.5	4.6	-	-	-0.08	0.08	-	-	0.01
	主にマネジメント	0	5	16	30	25	14	2	92	4.7	3.4	4.7	6.2	4.4	4.8	4.7	-	-	0.39	-0.04	-	-	0.36
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	13	12	42	62	50	21	15	202	4.7	3.2	4.6	6.2	4.6	4.7	4.7	-	-	0.12	-0.02	-	-	0.10
	その他	3	0	1	1	1	0	2	5	6.4	3.8	5.8	9.0	3.4	4.4	6.4	-	-	0.97	2.00	-	-	2.97
職位	社長・役員、学長等クラス	0	4	16	33	19	10	2	84	4.5	3.4	4.4	5.9	4.0	4.6	4.5	-	-	0.55	-0.07	-	-	0.47
	部・室・グループ長、教授クラス	15	18	52	84	65	36	19	274	4.8	3.3	4.7	6.3	4.6	4.6	4.8	-	-	0.00	0.17	-	-	0.17
	主任研究員、准教授クラス	49	24	62	59	49	32	22	248	4.6	2.7	4.4	6.4	4.6	4.6	4.6	-	-	0.03	-0.08	-	-	-0.05
	研究員、助教クラス	43	23	21	26	28	21	9	128	4.5	2.4	4.6	6.5	4.5	4.4	4.5	-	-	-0.14	0.08	-	-	-0.06
	その他	0	0	0	0	1	1	1	3	8.0	6.3	7.5	8.8	5.5	7.0	8.0	-	-	1.50	1.00	-	-	2.50
雇用形態	任期あり	33	25	49	61	53	31	14	233	4.5	2.8	4.5	6.3	4.4	4.5	4.5	-	-	0.07	0.02	-	-	0.10
	任期なし	74	44	102	141	109	69	39	504	4.7	3.0	4.6	6.4	4.6	4.6	4.7	-	-	0.02	0.07	-	-	0.09
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	70	42	85	115	96	63	35	436	4.7	3.0	4.7	6.5	4.7	4.7	4.7	-	-	0.02	0.03	-	-	0.05
	公立大学	10	4	12	12	7	10	3	48	4.7	2.8	4.4	6.8	4.3	4.4	4.7	-	-	0.12	0.27	-	-	0.39
	私立大学	18	16	37	46	27	9	9	144	4.0	2.6	4.0	5.6	3.9	3.9	4.0	-	-	0.07	0.10	-	-	0.17
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	13	12	30	35	25	11	10	123	4.4	2.7	4.3	6.0	4.5	4.3	4.4	-	-	-0.19	0.08	-	-	-0.10
	第2グループ	36	21	37	52	51	30	12	203	4.7	3.0	4.7	6.4	4.6	4.6	4.7	-	-	-0.01	0.06	-	-	0.05
	第3グループ	28	15	26	34	17	20	14	126	4.7	2.7	4.4	6.9	4.5	4.7	4.7	-	-	0.12	0.03	-	-	0.14
	第4グループ	21	14	41	51	37	21	11	175	4.5	2.9	4.4	6.1	4.2	4.4	4.5	-	-	0.19	0.09	-	-	0.29
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	12	9	18	25	15	15	11	93	4.9	3.0	4.6	7.0	5.0	5.1	4.9	-	-	0.05	-0.17	-	-	-0.12
	工学	55	15	33	54	45	25	13	185	4.8	3.2	4.7	6.4	4.6	4.8	4.8	-	-	0.12	0.01	-	-	0.13
	農学	8	7	11	19	22	9	6	74	4.9	3.4	5.0	6.4	4.6	4.6	4.9	-	-	0.08	0.25	-	-	0.33
	保健	22	29	52	49	29	27	17	203	4.2	2.4	4.0	6.3	4.2	4.1	4.2	-	-	-0.14	0.17	-	-	0.03
全回答者(属性無回答を含む)		107	69	151	202	162	100	53	737	4.6	2.9	4.6	6.3	4.5	4.6	4.6	-	-	0.04	0.06	-	-	0.10

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-12. (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と思いますか。

	2012	2013	差	
1	2	6	4	私の所属する大学では、女性だから採用、昇進に影響があるようには思えない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	女性のための特別な人事システムの必要はないと思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
3	1	3	2	人事に置いて,女性への優遇措置が増えていると感じているから(大学,研究員・助教クラス,男性)
4	3	5	2	女性専用の公募がある。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	人事におけるジェンダーの不公平はないように感じてきているから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	2	4	2	研究大学強化促進事業に採択されたことにより,女性研究者の採用促進を図る。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	3	2	女性研究者支援体制の整備と並行し,人事制度の検討を進めているため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	改善傾向にある(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2	昇格規定が男女で異なることは望ましくない。就業環境の改善による公正な判断を必要とする。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	4	6	2	十分というより過剰。過剰な女性比率の規定は,返って女性研究者の立場を悪くしているように思える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	3	5	2	実例が出たため(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
13	2	3	1	女性特別枠を設け,実際に優秀な女性研究者を助教として2名雇用できた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	まだ不十分ではあるが,様々な改善が行われつつあるから(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	かなり意識されてきたので,充実の方向に推移し始めているが,候補となる女性人材が少ない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	人事公募などでは女性の採用を優先するなどの文言が目立つようになってきましたが,採用の実態は把握しておりません。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
17	3	4	1	いろいろ工夫していますが,そもそも学生が少ないので(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	女性教員のステップアップのための人件費が全学的に措置され助教が准教授に採用されている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	男女共同参画のポリシーで採用した女性研究者が見受けられるようになった。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	年々改善されてきているように思われるため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1	近年国立大学でも女性の登用を増やす傾向にあると思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
22	4	5	1	所属先の変更による。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	2	1	女性研究者のみを対象とする採用プログラムが動いている。しかしその工夫は充分であるとは思わない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	4	5	1	女性限定の採用が始まった(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1	上司に当たる教授などの意識に若干の変化が起きているのではないかとと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	女性研究者の雇用について数値目標を定める例が増えている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	3	4	1	女性研究者支援機構と人事課は,低離職率を維持し女性研究者の増加をめざして研究者ポスト数並びにそのポストへの女性研究者の応募を増加させている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	5	6	1	女性に限定した採用を公にした公募が行われているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	近年は女性研究者の採用・昇進も充分事例が増えてきている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	3	1	改善策が検討,実行されているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	特に当施設が不十分という訳ではなく,日本は一般的にこのようなものだと感じたため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	1	2	1	最近では女性を積極的に採用する公募が増えてきたと感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1	女性研究者が研究に専念できる環境が整備されてきた(例えば,一部ではあるが事業所内の保育施設の設置)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	4	5	1	女性研究者を育成するための取り組みが今まで以上に行われている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	6	6	0	優遇策が随分増えている。多すぎるぐらいである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	努力が足りていないというところか。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	助教の採用の工夫は進んでいると思いますが,さらに上は難しくなっていると感じます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	2	1	-1	positive actionや数値目標が必要であらう。202030を唱えているだけではだめだと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	育児,保育環境の整備を大学として取り組む必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

40	3	2	-1	上記と同様に、対策はなされていると思いますが、ピン트가ずれている場合が多いように感じます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	3	-1	現状では増加していないため,取り組み施策が実効性に欠けている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	4	2	-2	最近の人事における公募書類を見る限り工夫は感じられない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	1	-2	特に工夫がなされていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	5	3	-2	人事システムに工夫がなされていることは認めるが,成果には結びついていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,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だと思いますか。

		2013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・公的研究機関グループ	38	209	316	156	78	30	17	806	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	-	-	0.05	0.03	-	-	0.08
	うち大学	32	191	268	134	66	24	12	695	2.6	1.5	2.6	4.1	2.5	2.5	2.6	-	-	0.06	0.01	-	-	0.07
	うち公的研究機関	6	18	48	22	12	6	5	111	3.2	2.0	3.0	4.6	3.0	3.0	3.2	-	-	0.02	0.15	-	-	0.17
	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	32	185	288	139	74	27	16	729	2.7	1.6	2.7	4.2	2.6	2.7	2.7	-	-	0.04	0.03	-	-	0.07
	女性	6	24	28	17	4	3	1	77	2.4	1.3	2.5	3.9	2.1	2.3	2.4	-	-	0.20	0.03	-	-	0.24
年齢	39歳未満	16	63	67	37	16	13	7	203	2.7	1.3	2.6	4.3	2.6	2.7	2.7	-	-	0.03	0.05	-	-	0.08
	40～49歳	12	62	99	64	39	12	6	282	3.0	1.8	3.0	4.6	2.8	2.9	3.0	-	-	0.05	0.09	-	-	0.15
	50～59歳	9	59	102	33	17	3	4	218	2.3	1.5	2.5	3.5	2.2	2.3	2.3	-	-	0.09	0.00	-	-	0.09
	60歳以上	1	25	48	22	6	2	0	103	2.3	1.7	2.6	3.7	2.3	2.4	2.3	-	-	0.09	-0.07	-	-	0.01
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	32	191	268	134	66	24	12	695	2.6	1.5	2.6	4.1	2.5	2.5	2.6	-	-	0.06	0.01	-	-	0.07
	公的研究機関	6	18	48	22	12	6	5	111	3.2	2.0	3.0	4.6	3.0	3.0	3.2	-	-	0.02	0.15	-	-	0.17
	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)	26	141	179	102	49	20	12	503	2.7	1.5	2.7	4.3	2.6	2.6	2.7	-	-	0.03	0.05	-	-	0.09
	主にマネジメント	3	16	45	17	9	2	0	89	2.6	1.9	2.7	3.9	2.3	2.5	2.6	-	-	0.20	0.03	-	-	0.22
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	6	52	91	37	18	6	5	209	2.6	1.7	2.6	4.0	2.6	2.6	2.6	-	-	0.04	-0.05	-	-	-0.01
	その他	3	0	1	0	2	2	0	5	6.0	5.2	6.3	7.3	3.5	4.8	6.0	-	-	1.30	1.20	-	-	2.50
職位	社長・役員、学長等クラス	1	18	40	18	5	2	0	83	2.4	1.8	2.6	3.7	2.3	2.4	2.4	-	-	0.14	-0.02	-	-	0.12
	部・室・グループ長、教授クラス	9	68	130	44	27	6	5	280	2.5	1.7	2.6	3.8	2.5	2.6	2.5	-	-	0.08	-0.10	-	-	-0.03
	主任研究員、准教授クラス	13	77	90	65	31	14	7	284	2.8	1.5	2.9	4.5	2.5	2.6	2.8	-	-	0.11	0.24	-	-	0.35
	研究員、助教クラス	15	45	54	29	15	8	5	156	2.7	1.4	2.7	4.4	2.8	2.8	2.7	-	-	-0.02	-0.04	-	-	-0.05
	その他	0	1	2	0	0	0	0	3	1.3	1.3	2.1	2.7	3.3	2.0	1.3	-	-	-1.33	-0.67	-	-	-2.00
雇用形態	任期あり	14	61	101	51	22	12	5	252	2.7	1.7	2.7	4.2	2.7	2.8	2.7	-	-	0.05	-0.05	-	-	0.00
	任期なし	24	148	215	105	56	18	12	554	2.6	1.6	2.7	4.2	2.5	2.5	2.6	-	-	0.06	0.08	-	-	0.14
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	21	112	187	103	59	17	7	485	2.8	1.7	2.8	4.4	2.7	2.8	2.8	-	-	0.10	-0.02	-	-	0.09
	公立大学	6	20	20	5	2	4	1	52	2.2	1.1	2.2	3.3	2.3	2.1	2.2	-	-	-0.16	0.08	-	-	-0.07
	私立大学	5	59	61	25	5	3	4	157	2.0	1.1	2.2	3.3	1.9	1.9	2.0	-	-	0.00	0.08	-	-	0.08
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	6	34	45	33	12	2	4	130	2.7	1.6	2.8	4.3	2.8	2.7	2.7	-	-	-0.03	-0.03	-	-	-0.06
	第2グループ	9	51	91	43	31	10	4	230	2.9	1.8	2.8	4.5	2.7	2.8	2.9	-	-	0.08	0.06	-	-	0.14
	第3グループ	9	45	55	30	12	1	2	145	2.3	1.3	2.5	3.8	2.2	2.4	2.3	-	-	0.16	-0.11	-	-	0.05
	第4グループ	8	60	77	27	11	11	2	188	2.3	1.3	2.4	3.6	2.2	2.2	2.3	-	-	0.04	0.08	-	-	0.11
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	6	17	38	22	13	6	3	99	3.2	2.0	3.1	4.8	3.0	3.2	3.2	-	-	0.15	0.03	-	-	0.19
	工学	12	61	87	41	24	9	6	228	2.7	1.6	2.7	4.3	2.6	2.6	2.7	-	-	0.01	0.11	-	-	0.12
	農学	4	32	21	17	5	2	1	78	2.1	1.0	2.2	3.9	2.0	2.2	2.1	-	-	0.14	-0.03	-	-	0.10
	保健	10	64	86	40	17	6	2	215	2.3	1.4	2.5	3.8	2.3	2.4	2.3	-	-	0.04	-0.02	-	-	0.02
全回答者(属性無回答を含む)		38	209	316	156	78	30	17	806	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	-	-	0.05	0.03	-	-	0.08

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-13. (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だと思いますか。

	2012	2013	差	
1	2	6	4	所属機関の変更により状況が変わりました(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	3	6	3	ここ数年に比べれば充分整備されていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	5	3	最近,多く見受けられる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	4	3	最近本研究科内で,外国人研究者の姿をよく見るようになった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	4	3	若手のポストを確保する方が先(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	多数の外国人研究者を研究室に受け入れている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	外国人研究者の数は多いとは言えないが,上記のような理由でこの回答が政治的に利用される可能性がある判断のため(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	5	2	ポストへの雇用や招聘などの数が大分増えたので(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	WPI地球生命研究所の稼働(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	3	2	外国人だったら誰でも雇用すればいいという訳ではないと思う(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	1	3	2	外国人研究者の数も増えていっている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	4	2	以前よりは増えてきている気がする。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	3	2	割合が増加してきた(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
14	2	4	2	現状かなりの国から外国人研究者が来ているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	6	2	国内研究者の任期付き雇用が維持できない中で,外国人の研究者を増加させるのは国内研究者の質を下げる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
16	1	2	1	増加した。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	アジア地域からの研究者受け入れが増えていると感じる為(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	外国人である・なしで区別する必要はないとおもうようになった。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	ポストを含む若い外国人研究者の採用を進めている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	外国人研究者は着実に増えている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	未だ少ないが,かなり意識されてきたので,充実の方向に推移し始めている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	外国人研究者の積極的採用が勧められている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	徐々に増えていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	グローバル30等のプログラムを通じて,確実に増加しつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	外国人研究者の募集に積極的に取り組むようになってきており,わずかではあるが実際に外国人研究者が採用されてきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	外国人向採用枠が充実してきた印象を受ける(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	2	1	〇〇大学には優秀な外国人研究者が比較的多いと感じていますが,絶対数は少ないと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
28	1	2	1	本年度より導入したテニュアトラック制度において国際公募をおこなっているため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	任期付き,無しの教員として受け入れる枠組みができてきた。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	3	1	以前よりは外国人研究者の割合が増えたため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
31	1	2	1	やや増加(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1	日本人よりも多いが,遊びにきている人が多い。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	1	2	1	外国人研究者を採用した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	1	2	1	今年度は例年に比べ,自分の所属する機関への留学生が増えたから。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	3	4	1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも多い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	外国人研究者の採用に向けた取組みを強化した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	1	2	1	任期付研究員の新採で,1/6の比率で実現した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	5	5	0	多様な研究者の確保という観点は重要ですが,PDなどアジア(中国,インド,バングラディッシュ,ネパールなど)からの受け入れが多い状況です.これは必ずしも研究レベルの底上げには直結せず,「来る者拒まず」の姿勢では,質の低下につながることを危惧しています(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
39	2	2	0	所属大学移動した後も十分とは言えない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	グローバル化の重要性は増しているが,対応できていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	短期は増えているが長期については問題がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
42	5	4	-1	その数が増えていない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	2	-1	欧米に比べると外国人研究者の割合は低い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

44	3	2	-1	外国人は増えてはいるが、国際化が進んでいる状況に追いついていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	外国人研究者がほとんどいないため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	外国人留学生等は多数在籍しているが、現在,スタッフとしては,研究所に外国人研究者がいないため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	5	4	-1	国籍に偏りがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	より多くの人材をアジアから求める必要がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	異動して2年がたつが,外国人研究者はいない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	もっと積極的に外国人研究者をリクルートする努力をすべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	日本で研究するメリットが少なくなっているのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	まだまだ増やしてよいと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	2	-2	英語対応など状況が変化している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	1	-2	大学のグローバル化が重要と言われている割には, 外国人教員の割合が少ない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	5	3	-2	異動により部署が変わったため,部署によって偏りがある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

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。

		2013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・公的研究機関グループ	104	193	264	152	71	38	22	740	2.8	1.6	2.8	4.4	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.03	-0.03	-	-	-0.06
	うち大学	91	171	227	128	61	31	18	636	2.8	1.5	2.7	4.4	2.8	2.8	2.8	-	-	0.01	-0.02	-	-	-0.01
	うち公的研究機関	13	22	37	24	10	7	4	104	3.1	1.8	3.0	4.7	3.4	3.2	3.1	-	-	-0.22	-0.08	-	-	-0.30
	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	173	237	136	66	36	21	669	2.9	1.6	2.8	4.5	2.9	2.9	2.9	-	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.05
	女性	12	20	27	16	5	2	1	71	2.5	1.5	2.6	4.0	2.5	2.5	2.5	-	-	0.03	-0.09	-	-	-0.06
年齢	39歳未満	54	48	54	36	16	6	5	165	2.7	1.4	2.7	4.3	3.1	2.9	2.7	-	-	-0.23	-0.18	-	-	-0.41
	40～49歳	35	72	85	45	28	17	12	259	3.0	1.5	2.8	4.7	2.9	3.0	3.0	-	-	0.05	0.04	-	-	0.08
	50～59歳	14	49	89	40	22	8	5	213	2.7	1.7	2.7	4.2	2.6	2.7	2.7	-	-	0.12	0.02	-	-	0.13
	60歳以上	1	24	36	31	5	7	0	103	2.7	1.7	2.9	4.3	2.9	2.8	2.7	-	-	-0.10	-0.01	-	-	-0.11
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	91	171	227	128	61	31	18	636	2.8	1.5	2.7	4.4	2.8	2.8	2.8	-	-	0.01	-0.02	-	-	-0.01
	公的研究機関	13	22	37	24	10	7	4	104	3.1	1.8	3.0	4.7	3.4	3.2	3.1	-	-	-0.22	-0.08	-	-	-0.30
	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)	88	125	153	87	40	21	15	441	2.7	1.5	2.7	4.3	2.8	2.8	2.7	-	-	-0.02	-0.07	-	-	-0.09
	主にマネジメント	2	15	35	22	9	8	1	90	3.2	2.0	3.1	4.7	3.2	3.1	3.2	-	-	-0.17	0.11	-	-	-0.06
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	11	52	75	42	22	7	6	204	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	2.8	2.8	-	-	-0.01	-0.03	-	-	-0.04
	その他	3	1	1	1	0	2	0	5	4.4	2.1	4.2	7.3	3.4	4.0	4.4	-	-	0.57	0.40	-	-	0.97
職位	社長・役員、学長等クラス	1	17	28	26	6	6	0	83	2.9	1.9	3.1	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.06	0.02	-	-	-0.03
	部・室・グループ長、教授クラス	9	67	116	55	21	12	9	280	2.7	1.7	2.7	4.2	2.6	2.7	2.7	-	-	0.12	-0.02	-	-	0.10
	主任研究員、准教授クラス	46	75	81	44	30	14	7	251	2.8	1.4	2.7	4.6	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.10	0.01	-	-	-0.09
	研究員、助教クラス	48	34	38	27	14	5	5	123	2.9	1.5	2.9	4.6	3.2	3.1	2.9	-	-	-0.10	-0.16	-	-	-0.26
	その他	0	0	1	0	0	1	1	3	6.7	2.9	7.5	8.8	5.0	5.0	6.7	-	-	0.00	1.67	-	-	1.67
雇用形態	任期あり	32	65	82	43	25	14	5	234	2.8	1.5	2.7	4.4	3.0	3.0	2.8	-	-	0.03	-0.28	-	-	-0.25
	任期なし	72	128	182	109	46	24	17	506	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	2.7	2.8	-	-	-0.06	0.10	-	-	0.04
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	63	111	161	95	45	18	13	443	2.8	1.7	2.8	4.4	2.9	2.9	2.8	-	-	0.02	-0.07	-	-	-0.05
	公立大学	9	16	19	5	2	5	2	49	2.7	1.3	2.4	3.9	2.7	2.7	2.7	-	-	-0.05	0.00	-	-	-0.05
	私立大学	19	44	47	28	13	8	3	143	2.6	1.4	2.6	4.3	2.6	2.5	2.6	-	-	-0.02	0.11	-	-	0.09
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	10	34	40	31	9	7	5	126	2.9	1.5	2.9	4.4	2.9	2.9	2.9	-	-	0.01	0.00	-	-	0.02
	第2グループ	31	51	79	36	27	9	6	208	2.9	1.7	2.8	4.5	2.9	2.9	2.9	-	-	-0.08	0.01	-	-	-0.07
	第3グループ	30	39	46	23	8	5	3	124	2.4	1.3	2.5	3.9	2.6	2.6	2.4	-	-	0.06	-0.20	-	-	-0.15
	第4グループ	20	46	62	38	16	10	4	176	2.8	1.6	2.8	4.4	2.7	2.7	2.8	-	-	0.07	0.05	-	-	0.13
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	16	21	28	17	11	7	5	89	3.3	1.7	3.1	5.1	3.2	3.3	3.3	-	-	0.11	0.06	-	-	0.17
	工学	44	53	61	46	19	9	8	196	2.9	1.5	2.9	4.5	3.1	2.9	2.9	-	-	-0.18	-0.01	-	-	-0.20
	農学	7	17	33	16	4	3	2	75	2.6	1.8	2.7	4.0	2.5	2.7	2.6	-	-	0.17	-0.02	-	-	0.15
	保健	24	64	79	29	18	8	3	201	2.4	1.3	2.4	3.8	2.4	2.5	2.4	-	-	0.07	-0.11	-	-	-0.04
全回答者(属性無回答を含む)		104	193	264	152	71	38	22	740	2.8	1.6	2.8	4.4	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.03	-0.03	-	-	-0.06

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-14. (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。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	組織全体ではそれなりに居るので、体制としてはある程度満たされていると思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	給料以外は十分に整っている(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	研究大学強化促進事業に掲げた外国人数員の数値目標を達成するため、外国人数員増員計画を立案した(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	外国人研究者の数は多いとは言えないが、上記のような理由でこの回答が政治的に利用される可能性があるかと判断したため(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	状況はかなり改善され、もはや外国人ということで特別に優遇する必要性を感じない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	4	5	1	優秀な例えば米国の教員給与は国立大学の2倍となっている、これでは来ない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	外国人数員雇用に向けて改善がみられる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	対策はとられているが、実態が伴っていないのが問題。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	主幹教授制度の活用等、大学としての工夫をしている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	公用語を基本的に英語として外国人研究者の環境を整えている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	かなり意識されてきたので、充実の方向に推移始めている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	リーディング大学院が発足し、受け入れ体制が良くなりつつある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	最近、自分の研究室での外国人受け入れ機会が増え、見解が変わった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	研究立ち上げへの支援などは国籍に関係なく同じと感ずるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	WPI地球生命研究所の稼働(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	5	6	1	ここ数年に比べれば充分整備されていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	外国人研究者の受け入れ環境は、少しずつ良くなっている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	若干改善されてきているような気がする。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	ある程度は整備されてきたと思う。基本的には特別視すべきでないと考えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	リーディング大学院プログラムに採択され、外国人留学生を受け入れるためのシステムが充実した。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	4	5	1	外国人に有利な年俸制の導入を決定した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	これまで数多くの海外研究者を様々な期間で受け入れた経験により体制は向上している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	国際化への取り組みが進捗してきたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	それなりに整備されているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	大学の部署の努力により、良くなって来ていると思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	2	1	留学生や外国人研究者が増えれば、それに伴い受け入れ体制も徐々に整ってくると考える。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	3	4	1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも多い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1	少なくとも、当研究所が少し改善されていると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	研究所の中でも少しずつサポート体制ができてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	機構内の様々な情報提供で英語が併用されるようになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	書類の英語化が進んで来ており、以前よりは改善した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	外国人を受け入れる体制はまったく整っていないが、そもそもそんなに外国人を優先的に受け入れないといけないのか？(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	2	2	0	今回初めて、外国人の博士号取得プログラムの利用を申請している。採択されれば、「3」を選択してもよいと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
34	3	3	0	所属大学移動した後も十分とは言えない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1	研究スペースの確保やコミュニケーションの融通性など、整備が必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	2	-1	大学の事務系などの英語対応力がまだまだである。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
37	3	2	-1	整備が進んでいないと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	2	-1	実質的に外国人研究者を同僚とする活発な体制に至っていない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	グラントで雇う以外は、ほぼ無理である(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	グローバルサーカス事業が終了し対応体制が弱体化した。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	5	4	-1	外国人の研究室立ち上げは聞かないため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

42	4	3	-1	なかなか向上しない.生活サポート専用部署が必要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	中央部においては足りていると思うが,地域においては不足(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	外国人研究者受け入れのための専門スタッフが必要と感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	制度としては整ってきたが,英語での対応ができる人員は不十分だと思うから.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	4	2	-2	外国人教員が出席している会議も日本語で行われており,同教員が大学,研究科の現状を把握できてないことが多い.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	1	-2	前回は給与や研究費などのみに注目したが,たとえば,日本語に関する支援体制なども必要と考えられ,そうした条件を考慮すると,受け入れ体制は極めて貧弱である.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	2	-2	本年度,研究室に外国人ポストクおよび留学生を数名受け入れたが,人手が足りず,研究指導や対応に人手が全く足りないと感じた.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	3	1	-2	公募などによる体制の整備が必要であるが,事務処理についての英文表記が伴っていない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
50	5	3	-2	異動により部署が変わったため.部署によって偏りがある.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
51	4	1	-3	体制はできていない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q1-15. 大学・公的研究機関において、多様な研究者が活躍できるための環境を構築するために、今後どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 現在取り組んでいることは、世界の複数の大きな研究所の分室を機構内に設けて、共同研究を有機的に行う多国籍参画研究所と前述の多企業参画研究所に加えて、大学共同利用機関として更なる大学との連携を強化するために多大学参画研究所を機構内に設置する。これによって、多様な研究形態の場を構築して、新たな研究の発展を促すとともに、多様な研究者の育成につなげる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 女性であれ、外国人であれ、サポートの不十分さが問題の根底であると思う。現状の大学等の組織運営では、大学教員のカバーする職務範囲が広範な為、育児休暇などを取れる環境が揃わないうえ、外国人の場合は他の教員とペアでも無い限り、職務がこなせない。現状は、妊娠した女性教員が出れば、グループを組む他の教員が全ての業務を背負っており、独立した研究室を女性研究者が持ちながら出産子育てを計画する事が難しい。また、外国人を一人教員として迎えれば、日本語の必要な多くの業務を他の教員が負担する事で成り立っている。そもそも、研究教育に加え安全管理や大学運営、広報活動等の週40時間労働では到底こなせない業務をサポートする職員なしにこなす事がスタンダードになっている事が元凶だと思う。(大学, 研究員・助教クラス, 男性)
- ①外国人研究者の受入ポジション、受入側の環境整備(宿舍等)が必要。特に外国人登用においてはグローバルレベルでの競争参入が必要。事務書類、公文書、会議等の英語化。②女性が採用され活躍するためのシステムは整いつつあるが、数字に結びついていない。女性研究者のための育児サポートの充実も必要。③リサーチアドミニストレータの拡充。子育てや外国語対応のための設備やスタッフの拡充。事務・アドミニストレーションにおいて研究者と一体化した取り組みが出来る能力を発揮する部門が必要。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- ①研究支援員の大幅な増員(常勤教員数の10%~20%)②URAの増員による雑用からの開放(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 通常の事務連絡が英語で普通に行われる環境が不可欠。典型例として、理研にはそれが確立しているが、〇大の多くの部局はそうはなっていない。また待遇(インセンティブ)の多様化も必要。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 女性研究者の採用や昇進については、特に優遇する必要はないが、待遇改善(出産・育児などに対する環境整備)は必須である。外国人研究者については、よりよい住環境の提供、サポート体制、事務書類の簡素化、国際化などが必要である。いずれにしても、能力がありながら職につけない(つくことに魅力を感じられない)状況を改善する必要がある。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- WPIの拡充、科研費参加資格の緩和等(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 女性研究者に活躍の場を与えるための、託児所の整備やそのための支援が圧倒的に不足している。外国人研究者に関しても、家族が暮らしやすい環境の整備が必要であろう。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 英語が使える事務の人を増やすべきだ。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 給与が低く、年限がついていると、研究者は獲得できないので、基盤的な経費として人件費を増額する。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 女性研究者については、若手層においては確実に改善していると思う。一方で、PIクラスになると、過去の経緯からまだ状況的に厳しい。民間企業からの転出などで補うような努力も必要ではないだろうか。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 外国人が住む地域の利便性向上。子弟の学校充実(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- アカデミック予算とポストを増やすこと(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- それぞれの研究者が自らの専門分野に集中できるような環境作り(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 多様な人材確保という観点から女性研究者を増やす試みは賛成だが、外国人研究者を増やす必要があるのか疑問を抱いています。よって、女性研究者を増やすためという観点で書きますが、まずは、育児サポートが極めて不足していると思います。女性研究者に限った話ではなく、育児をしなければならない世代にとっては、夫婦ともに働きたくとも育児という大きな壁が存在します。日本という国では、育児に対するサポートが制度的にも社会的にもあまりにも不足していると思います。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 長の考えに大きく左右される事柄だと思いますので、長がより多くの時間をその責務に割ける環境、そしてその長が研究室教授職との兼任の場合、長の責務に見合う報酬が必要だと思います。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 優秀な外国人研究者を呼ぶためには、事務機関の英語対応を進める必要があると思います。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 特に外国からの研究者の受け入れに関しては、受入れ経験とその成果などが系統的に見えておらず若干手探り状態に見える。受入に際しての目論見・方向性に対して実際の成果などの事例の報告・共有が必要であると思われる。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 例えば〇〇大学の場合、〇大の出身者が教員として採用される傾向が強すぎるように思います。出身者の比率を50%以下にするように規則を作ることでいろいろなバックグラウンドの人が参加できるようになると思います。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 十分な報酬は不可欠な要素であるため、海外の優秀な研究者にとっても納得のできる報酬を得られる仕組みは必要と考えます。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 女性研究者を増やすためには、そもそも女性の博士課程在籍者数を増やす必要がある。そのためには、特に理系大学院へ進む女子学生を増やすための取り組みを、一層強化せねばならない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 大学を運営するための言語を英語にする必要があると思います。これは間違いありません。ヨーロッパの大学では多くが教授会を含む運営会議、講義、博士審査など重要なものは全て英語を使用しています。これをなくして海外から、すなわち、多様な研究者の活躍はあり得ません。しかし、現状、大学教授であっても英語能力は高くなく、英語による運営は不可能に近い状況です。したがって、長い教育戦略として、小学校から本格的な英語教育が必要であって、特に、使える英語に重きを置いた教育が必要であると思います。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 海外からのサバティカル制度による半年あるいは一年間の外国人研究者を受け入れる、受け入れシステムの整備が必要である。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 外国人研究者採用のためには英語対応能力のある事務職員の採用が必須であるが、進んでいない。現状、この部分がネックになっており、多くが受け入れ教員に委ねられている。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 外国人研究者の確保のためには、英語を公用語とするような取組みが必要です。しかしながら、これは現実には極めて困難であり、事務作業が膨大になり実現できないでしょう。日本語での事務処理の劇的な簡略化を導入し、全体の事務作業を大幅に減じた上での英語での取組みであればあるいは可能かと考えられます。また、大学における大勢の学生の英語力の向上が望まれ、大学全体の語学力のアップがあつて初めて、優秀な外国人研究者が活躍できる場が整うと考えます。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 研究者に現場なり社会の経験を一定期間課すことも考えられる。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 27 若手の活躍はもちろんだが、教授クラスの優秀な研究者が、大学の教育プログラムの予算申請などの用務で忙殺されているように感じる。シニアクラスの教授が若手研究者の育成に関与できるようにすべきでないか。大学の教育プログラムの立案に関しては、研究者だけでなく、産業界からの意見なども取り入れた総合的な取り組みが必要であり、研究者だけに任せるのは適切でないと感じる。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 28 自身の研究や教育以外の機関・部局のアドミニストレーションに関わる業務(評価への対応、法令等への対応)の量に対する、研究者の人的資源の冗長性が低い。そのため、育休等の長期休暇を取りづらい環境にある。また、これらの業務には、殆どの場合日本語が必須である。これらの業務量を相対的に減らすことが、多様な研究者の受入環境の構築に必要である。また、海外研究者を増やすためには、海外の状況と照らし、サバティカルシステムを含む研究者全体の待遇向上が必要である。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 29 多様な研究者をサポートする人材をさらに増やすような取り組みが必要(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 30 女性研究者や外国人研究者については、まず目標数値ありきの議論が多数見られることに大変危惧している。本来、学生の男女比・日本人・外国人比と教員の同比はおおよそ等しくなるのが自然である。特に女性に関しては、教員や研究者の数を増やすことよりも、まずは女子学生の数を増やし、その結果として女性研究者を増やすのが正しい。外国人数員については、事務職員の英語能力の向上が絶対不可欠である。事務からの連絡を研究者や教員がいちいち通訳しなければならない現状では、受け入れる側にも負担が大きすぎる。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 31 大学の国際化が必須である。授業をはじめ、事務スタッフにいたる英語化、外国人数員、学生の獲得強化など。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 32 会議の時間を短くしたり、細かなルールに縛られず、何が重要であるかを適切に把握した環境を作ることが重要だと思います。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 33 業績審査の画一化を危惧しています。雑誌のランクや論文引用数だけの評価では、フロンティアを開拓してオリジナリティの高い研究をしている研究者は、損をします。人口の多い分野で後追いをするれば、論文も出やすいし、引用数も高くなりがちです。現状の評価を続けていけば、後追い研究者の量産につながってしまうと思います。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 34 事務と研究の完全な分業が必要であると考えている。事務処理の電子化などは進められてはいるが、依然として多くの時間を事務作業に追われている。事務部の人員確保、物品購入処理の電子化・一元化等さらなる改善を期待している。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 35 近年は女性研究者を支援するために「能力が同程度であれば女性研究者を採用します」という文言がある公募がしばしばありますが、そのような公募は良くないと思います。女性だから優遇するのではなく、性別に関係なく能力の優れている者を採用すべきです。「二人の人間が能力がまったく同じ」ということはありません。採用にあたりより時間をかけてでも、応募者の能力の差をよく見分けてから採用を行うべきです。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 36 研究者の専門的な支援が可能な人材、リサーチアドミニストレーター、などをより充実させ、大型プロジェクトなどでなくとも日常的に彼らの支援を受け入れられるような体制を整備すべき。現在もそうした取り組みは多少はあるが、人数も少ない中、雑多な仕事を彼らに頼めるような状況にはない。また、多くの外部資金に基づく教育プログラムが乱立する中、より統一的で長期的な教育プログラムを支援する外部資金の枠組みは欠かせない。教育専門の教員を設けることも有効かもしれない。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 37 外国人研究者受け入れに関しては、大学・公的研究機関の事務組織の国際化が急務。(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 38 教員はもちろん、事務職員や技術職員の組織が外国人研究者に英語で対応できるように、努力すべき。(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 39 多様性を受け入れることにメリットを感じれるような方策の推進、および啓蒙活動(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 40 1)外国人研究者を積極的に受け入れること、2)領域が異なっても、接点がある研究実績のある方を積極的に受け入れること、が必要だと思います。多様な人材を確保することは大切ですが、採用した研究者の活躍の幅を広げて行くことも大切だと思います。(大学、第1G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 41 多様な研究者と言う点では、男一女や日本人一外国人という議論がなされるが、様々な大学の出身者で構成されることも大切。古い大学ほど、出身者で構成されることが多く、教育や研究の多様性という面では、マイナス要因となっているケースが多々あるように感じる。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 42 そもそも若手研究者の活躍の場を制度的に担保できないシチュエーションでは、女性や外国人などさらに弱い立場の研究者まで十分な活躍の機会が与えられるとは考えにくい。まずは安定的な若手採用が抜本的に可能となる制度を導入し、そこで、十分な期待が生じた上で、その次に、適切なレベルの競争と多様性確保への取組が望ましい。この順序を間違えると、「デフレにおける増税」と同じことで、「収収がかえって劇的に下がる」という全くの逆効果となってしまう。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 43 45歳以上の優秀な研究者で十分なポジションに着けない者が多く居るのが現状である。このような状況下で、将来に対して明るい希望を持った、意欲ある多様な人材を増やすのは難しいと思う。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 44 現在は、少数名の教授による統制のもとで、多くの若手研究者の自由な研究活動が抑制されている面があるように思います。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 45 業績評価の透明性の向上。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 46 研究者の流動性を高める。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 47 女性研究者枠や外国人研究者枠などを設けていくことが必要。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 48 大学の歯学部附属病院で現在勤務しているが、女子大学院生もしくは女子研修医等の若手女性歯科医師が、出産後の育児で多忙な時期には、ワークシェアリング等の方法で給与は安くなってもキャリアを中断せずにすむようなシステムを導入すべきだと考える。多くの女子学生が、出産をしても大学病院でキャリアを継続したいと希望しているが、実際には非常に多忙な勤務医のdutyを果たせず、退職していくケースがほとんどである。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 49 キャリアパスの整備と産学連携研究による企業からの研究者の受け入れ(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 50 研究機関内もしくはその近くに保育施設等を整備する。夜の会議や土日の学会開催は原則として避ける。事務組織が英語に対応できるようにする。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 51 ポスドクの次のポジションは、必ず教育のデューティーのある助教というのではなく、研究者が研究のみに専念できる職種など、ポジションや働き方にも多様性を持たせるべきだと思う。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 52 外国からの研究者が働きやすい環境の創成(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 53 日常的な研究者交流(特に研究科内で)を活発化する工夫、努力が必要である。このためには、いわゆる雑用の軽減が必要であるが、なかなか名案はない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 54 ・博士号取得者などの若手研究者に対する企業の理解に向けた取組・教員への年俸制導入(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 55 研究者にとって、生活の見通しが利くような、雇用制度を整備することが喫緊の課題である。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)



- 56 優秀な外国人の受け入れについては、研究スペースの確保、処遇等環境整備が必要であり、受け入れる側の語学的スキルが相対的に不足している。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 57 評価軸の多様化が必要。明確ではあるが短期間での成果や狭い評価軸に沿った採用基準では、多様な研究者が得られないし、長い目で見た成果に結びつかない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 58 同世代の民間企業の研究者と引けを取らない給与体系に国立大学法人の研究者の給与を上げるべき。まだ年齢が若い方が安い傾向にあり、研究者の場合は若手の方が結果を出す可能性が高く、もっと優遇すべき。その分高齢で結果を出さない人が、心情的に辞めさせにくい状況を作らず、別の職業に転職できるシステムを入れるべきと思う。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 59 海外からのポスドクに対して快適な環境を形成することが重要と考えます。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 60 共通語としての英語環境の整備や多様な文化の融合が自然な運営ができる研究・事務体制の整備が必要になると思われる。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 61 女性研究者およびその配偶者に対する育児休暇や育児施設の充実が必要であると思います。また、外国人の参入は、学部学生等に対する教育をもっと英語で行う等の難しいです(日本人の負担が増えますので)。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 62 混合給与などで賃金を優遇し魅力的なポジションにすることが必要である。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 63 事務関係書類の英文化の促進。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 64 事務部を含めた英会話能力の向上。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 65 外国人研究者の確保には、処遇の改善(給与、事務作業の軽減)が必要(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 66 勤務時間外(平日17時以降や休日)にも研究するのが当たり前、という状況をゆつくりとでもいいから変えていくことが必要。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 67 分野横断的な研究会や日常的な交流の機会を増やす。掛け声だけでは効果が無いので、仕掛けが必要。教職員や学生・院生を交えた交流会や時宜を得た研究を紹介するセミナーなど。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 68 特に外国人に関しては事務方も含めたサポート体制の充実が大事だと思います。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 69 外国人研究者の受け入れ体制を整備し、また受入数を増やすこと自体には反対ではないが、日本人研究者のポストを削って「外国人」常勤研究者を増やすことには断固反対する。短期的には良いかも知れないが、長い目でみれば日本の大学にとって自殺行為である。むしろ日本人研究者・大学院生の留学を促進するシステムを整備し、そのような国際交流から生まれるネットワークで、短期招聘や客員研究員として外国人研究者を受け入れるような体制を作り上げるべきである。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 70 従来、研究者の社会はかなりの程度「純化」された、同じような背景を持つ人間同士からなる競争の世界という面が強かった。若い時から勉強面では優秀な人間が、ごく限られた上位の大学・大学院の卒業を経て、続けて大学・研究所に勤務して研鑽をつみつつ上を目指して競争する、というキャリアパスである。多様な研究者の活躍を求めるという事の意味は、社会そのものの持つ多様さ・複雑さの要素を大学・国研の世界にも導入する事により、純化された世界では生まれにくい斬新・突然変異的な発想を期待する、という事なのだろうと理解する。狭く、一直線なキャリアパス、という以外の様々な経歴の人間の参画を募る、という事が「多様化」の実際になる。このために必要なことは、研究者社会の一極化ではなく、多極化である。具体的には、地方大学の研究活性化となる。現状で、先端研究が可能な大学数は、「RU11」という括りがあるように、全国で10大学程度にすぎない。たいへん層が薄く、多様性が入り込む余地がない。この数が、数10のオーダーになるような取り組みが必要で、その過程の中に研究者の多様性を埋め込む施策が組み込めると考える。これは、一見、「選択と集中」(企業のリストラに相当)により組織をスリム化し無駄を省く、という経済合理性と矛盾しているように見えるため、予算のパラマキとの批判が必ず生じるオペレーションと思われるが、多様性の実現を本気で考えるならば必要と思われる。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 71 とりえず、優秀な外国人研究者を引っ張ってこようとしても、お給料面で負ける。さらに、子供連れの方は、インターナショナルスクールの学費が高すぎで、さらに経済的に不利になる。海外では、引き留めるためにカウンターオファーが普通なので、日本にもそのようなことができるようなシステムがほしい。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 72 情実人事をなくす(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 73 (非常勤講師のような)兼業制自らが獲得した研究費で自分の給料を払えるようにする。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 74 最近、女性や若手といった人たちはいろいろ支援策があるが、その以外の人への支援もあって良いと思う。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 75 主要な大学・研究機関のいくつかは、女性・外国人を積極的に採用できるような環境を整備して、これを基に各大学にも広めていく。また、副学長には女性を一人は任命するなどのように働きかける。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 76 日本人の方の海外留学支援と戻ってきやすい環境整備が必要だと思う。戻って研究活動をするための資金獲得と一時的でも良いのでポストの獲得が出来る事が多様な研究者の確保につながるのではないだろうか。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、女性)
- 77 男女問わず、子育てや介護が可能な勤務形態を確保すべきである。また、マネジメントに関する活動が特定の教員に集中しないよう、研究しかせず、教育もマネジメントもおろそかにしている教員は免職し、教育やマネジメントを真剣に取り組む意思のある教員を採用すべきである。(大学、第2G、理学、その他、男性)
- 78 私の所属機関とは関係がないが、WPIでは外国籍の研究者を30%以上採用になっている。私の所属機関ではグローバル人材事業が実施されている。急務なのは優秀な日本人若手研究者や博士学生への支援であると感じられるなか、最近では、グローバルという名のもとに外国人研究者や留学生へ手厚い支援を行う傾向が強くなり、行き過ぎているのではないかと思うことがある。一度にいろいろなことをやらずに、まずは日本の税金を日本の若者のために使う施策を強く要望したい。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 79 宿舍の整備。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 80 性別や国籍の多様性よりは、大学などでは考え方や研究志向などの多様性を導ぶべきであると思います。誤解のないように、それを社会にも説明していくべきであると思います。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 81 人件費削減と採用枠の固定化で若手や女性をはじめとした研究者を雇用できない。教授・准教授クラスでも業績によっては解雇等の柔軟な人事体制が必要である。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 82 女性や外国人を研究面で冷遇や優遇するのではなく、チャンスや研究環境は平等に与える必要がある。ただし、女性の場合は産休の理め合わせ教員補充等、外国人の場合は運営に対する言語的な支援スタッフなどを充実させることが重要である。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 83 女性研究者登用の活動は、大学、学部で行っており、所属学科においても具体的見通しを立てている。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 84 パーマネントの外国人数員の採用は難しいが、短期的な招聘あるいは交換するという形で交流する機会を増やすべきだと思う。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 85 工学系では、日本人男性の比率が高いため、多様な研究者構成を作るのは困難である。その原点から準備変革していくべきである。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 多様な研究者によって組織される研究組織に対する支援(研究資金,外国人が日本で研究活動を推進する際に出会う様々な障害に対処するための事務機能,組織全体が異文化に対応できるための基礎体力づくり,その他研究面だけでなく文化交流に対する理解)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 人事案件に関与する教員自身の意識を高めること,現状では,今の教育レベルを如何に維持するか,そのためにはどのような教員を採用すべくかに意識が集中している.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 英語を公用語にする必要がある.ただそれはメジャーな数の学生には親切ではないので,どう考えるかは大学の立場によって異なる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 特別な取り組みは不要です.やる気や積極性を「排除する」ということさえしなければ,多様で優秀な人材は活躍できます.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 外国人研究者に関して言えば,会議資料および各種公文書の英語化の整備.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 女性研究者の出産によるキャリア中断を短くするためにも研究機関内に育児所・託児所の併設が望ましい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 女性研究者の場合には,出産,育児などの期間における支援を充実させる必要がある.たとえば,非常勤講師を雇って講義や研究開発の負担を部署全体として分散するなど,効果的に支援できれば良い.また,外国人研究者については事務手続きでの言語上の困難が多いので,それを支援する部署を充実させるなどのさらなる取り組みが必要である.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 海外の大学と比較して給与も極端に低く,英語だけは生活が難しい日本に,優秀な外国人研究者が来るとは到底思えない.そのデメリットを補う程のメリット(例えば給与等)がなければ無理.また,基本海外の学生はPhDとして給与をくれる場所に行く.日本は,PhDの学生はむしろ学費を払う側であり,給与をもらうシステムは殆ど無い.これが是正されない限り,海外から優秀なPhDの学生が来ることはない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 共同研究など人的交流の拡充が必要である.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 特に女性研究者に関しては,育児施設の更なる充実が必要である.外国人研究者に関しては,特に首都圏における住宅手当,能力に応じた給与など検討する必要がある.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 多様な研究者が活躍できる環境は整っていると思う.問題は生活するうえでの言語だと思う.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 講義や会議など時間的・言語的に制約の強い仕事を免除し,研究に専念できるポジションを設けることなど.ヨーロッパでは講義に専念するポジション(給料などは低い)があったり,過去数年の研究業績により講義の数を減らすなど工夫している大学もあるので,秋入学など表面的な制度だけでなく細かい点までよいところは欧米のやり方を取り入れるべき.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 派閥争いだけでなく,広い視野を持った人にトップにたってもらい必要がある.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 流動性を高めることは,多様な研究者の確保や研究者間の交流を促進する上でも重要であるが,流動化とともにポストが不安定化することが懸念される.すべてが流動的な社会であれば良いが,会社等はどちらかというと流動性が低く,その狭間で将来を失う若者が一定数いるように感じられる.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 英語環境の充実(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 無理に多様な研究者が働く環境を作ろうとすることに危機感を感じる.特に,大学事務局が対応できない段階で進めても教員の負担が増えるだけで,国益にならない.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 多様な研究者が活躍できるための環境を構築するのは非常に難しい.環境整備する必要性に疑問がある.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- まず,第1に,アカデミックのポストを増やすことが重要.それによって,自動的に多様な人材が増える(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 独立しようとする研究者への研究設備や研究費の支援策が皆無なので,これを促進すべき.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 若手女性研究者が結婚,育児などで,研究を継続することができなくなるケースが多い.研究を継続できるような支援が必要である.たとえば,結婚した場合に研究場所を移動しやすくできるような整備,保育所の整備等.(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 何はともあれ,雇用可能数(定員)があまりにも少なすぎる.また,年々少なくなっている.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 学生の英語能力を向上させる必要がある(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 英語のできる事務スタッフの充実が一層必要.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 英語の出来る事務担当者の増員.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 教員の業績評価の仕組みについて,多様化と質の確保のバランスについて,不断の検討の進捗が必要.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 女性教員を含めた,女性研究者の採用は少しずつではあるが増えていると思われる.しかしながら,その環境は十分でなく,結婚や出産を後回しにしていると思われる方や,結婚を機に転職を希望される方,ご主人と離ればなれになってしまう方がいるように思われる(ご本人に意見をうかがったわけではなく,あくまで回答者の個人的な意見です).また,外国人研究者は確実に増えていると思われる.しかしながら,受け入れることを優先するためかあまり質の良くない外国人研究者も多く来ているように感じる.数を増やすことを目指しつつも,審査をきちんと行い日本でしっかり研究を行う研究者を雇用すべきと思われる.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 外国人研究者の受け入れ/増加のためには事務の英語対応により一層の強化が必要(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 必要な人材を確保することが必要で,明確な目的・目標もなく研究者の多様性を目指す必要はないと思われる.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 教育システムはやはり,training on the jobを導入し,なるべき経験をさせることが必要である.したがって,この方面での人材が必要となる.大学はあくまでも教育機関であることを貫くために,研究をjobと考え,trainingを教育と考えるのなら,研究・教育は成立するはずである.しかし,名目上その制度は卒業論文にしか残されていない.教員の個性を活かした授業の余地を作りたい.少なくとも,自由に開講できる授業裁量をつくり,採用予定者や,外部講師なども一度は自由開講をして,学生の反応をみながら,採用する方がいいとかがえる.研究業績等は研究の論文で評価している.教育もできる,少なくとも研究だけではない人材に光を当てた方が今後は得策である.自由開講の授業は今後の研究の方向性を決めるのにも役立つのだと思う.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 講座制の廃止.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 教授,准教授,助教という制度を廃止し,一研究室,一教員というようにすべきである.助教として採用されても,一人で研究室を運営させるべきである.真の独創性は,独立研究者の自由な発想から生まれる(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)

- 現状では大学に雇用されると、教育や事務に拘束される時間が非常に長い。これは、フルタイムでずっと働ける男性ならばよいかもしれないが、個人状況に対応しにくい。研究だけの担当や、テクニシャンなど、バラエティに富んだ職務形態があるとよいのではないか。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 著名な海外研究者に対して、研究室単位で招聘するシステムの構築が必要である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 上述したが、柔軟に使用できる運営費交付金の不足が根幹にある。多様な人材を雇用するにも、競争的資金が大幅に増額しただけで、常勤ポストが大幅に減少している中では、昔のように研究室に異分野の人を一人は入れて、新しい相互作用を期待するような採用ができなくなっている。必要以上の競争は、多様な人材確保にマイナスである。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 事務方の英語能力がゼロ。研究者がすべて外国人に関する事務を代行している。これは全く外国では考えられない。事務方の能力と意識改革が必須。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 大きな変化を実現するためには、新たな学科の新設といったことが必要であるが、大学では総論賛成各論反対で終始する。教員の入れ替え、学科の廃止などが容易に可能な制度が実現されることが重要と思われる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 昨年度から学内の男女共同参画推進専門委員会に参加しているが、議論の内容が必ずしも本質でなく、目的にとって正しい方向に向かっていないように思える。おそらく国内での議論はこのような流れなのでは無いかと思う。数値目標が先行しすぎているが、質や公平な共同参画が可能な環境についてもっと議論や取り組みがあっても良いと思う。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 若手研究者と同様に、国レベルで推し進めるのであれば、資金を提供しないと地方大学ではほとんど困難である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 地方大学では運営費交付金の継続的な削減のせいで、研究環境の悪化が目に見える形で進行しています。研究者にとって魅力のない地方大学の現状を改善することを優先すべきで、多様な研究者が活躍できる環境の整備はその次に考えるべきと感じます。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 外国人のための日本語教育・訓練システムの充実が必要。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 研究の多様化により、広範な職種の研究者の参画が必要になった。大学における身分や称号付与等の基準を変更すべき時期だと考える。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 薬剤師を育成するという職能教育が重要な学部であるので、専門分野に関してはかなり困難なものがある。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 女性研究者の確保のための方策や環境は整えつつあるように思われるが、補助金がなくなるとやめてしまうもしくは規模が縮小されてしまう傾向にあり、女性研究者支援や外国人研究者支援の体制の整備が様々な国からの予算の採択の際の条件にするなどの積極的な措置が必要と思われる。育児と研究が両立できなければならないと思う。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、女性)
- 交換留学プログラム(特に欧米)の充実、奨学金制度の充実が必要と思われる(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 公募や外国企業とのコラボレーションによる予算の獲得。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 欧州のように女性研究者が活躍できるようになるためには、欧州型の育児支援策が必要だろう。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 多様な研究者に対する指導能力がある方を採用する。現在の研究費の重点領域が偏っていると思われるので、研究の多様性、独自性がある研究ができる研究費の確保が必要。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 中途採用の人材で多様性を見いだすのは、限界がある。若手の大多数が研究に取り組むことで多様性が産まれる。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 研究支援すること。外国人研究者を増やすには、研究資金・住宅斡旋などの支援が必要。女性研究者を増やすには、子育てなどに関する支援が必要。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 大学内での交流を深める必要がある。たとえば、理系と文系間など。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 日本の研究者が海外の研究機関で仕事できる環境をつくり、グローバルスタンダードを身に着けた日本人研究者を数多く創出する。そのような研究者を数多く増やせば、自然と多様な研究者が生まれていくことと期待される。システムの問題よりも内容だと思われる(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 大学・公的研究機関の役割を明らかにし、評価基準の差別化を行うことが必要だと考えます。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 社会への研究内容および成果に関する情報発信の場を機関が設ける必要がある。そうすることで、研究者自身の社会貢献に対する意識も高まり、結果として多様な研究の存在意義が広く認識される。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 大学での多様な研究者の確保は、研究能力は当然のこと、教育においても高い能力と情熱を有することの確認が重要となる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 多様な人材が組織に存在することが、組織の活性化に繋がるという道筋を経営陣が示していくことが重要である。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- ◎「優秀な若手研究者ユニット」制の導入(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 研究者、特に外国人研究者の為に宿舎などの整備と、ご子息などの教育環境の整備が必要。特に、大都会ではなく地域における教育施設の整備が有効。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 学部・研究科の垣根を越えた人的・物的リソースの有効活用を図りたい。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 毎年通常の研究が行えるだけの基盤的研究費を支給する。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- ユニークな発想をもつ将来有望な研究者を確保するには多くの資金が必要で、地方大学にとって困難な場合が多い。そこで自校出身で有能な学生を特待生として教員(研究者)になるまで育成するような制度の構築が必要と思われる。大学のレベル向上と教育カリキュラムの改正も必要となる。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 漢字圏ではない外国人を大学教員(とくに地方)に迎えるのは、大学運営への参加(日本語の問題)が困難なため難しい。研究・教育と運営を分離できれば可能だが、地方大学では予算的に無理と思われる。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 事務の効率化。研究教授と講義教授の区別づけ。入ってくる学生の質の向上。つまり、初等教育からの教育改革(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 教育をしない研究に特化した研究者を大学に所属させようという仕組みと、それ以外の教員がそのような人を受け入れうる姿勢。世界的に大きな成果を挙げる研究者が大学にいて、他の教員にも副次効果があることの証明。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 国内の研究の活性化に良い影響を与える優秀な外国人が増えるのは好ましいが、内輪で怪しげな研究業績を大量生産している中国系の研究者の採用には注意が必要。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 150 地方大学では優秀な若手研究者が十分に確保できているとは言えず、外国人研究者に頼らざるを得ない面もある。外国人研究者の能力を正しく評価して採用できる人材を獲得・育成し、システムを構築する必要がある。「外国人が多ければ国際化が進んでいる」という考えは必ずしも正しくない。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 151 大学内の事務的な書類すべてにおいて、英語版を作成する。この試みを、個々の大学にとどめるのではなく、国として予算をつけ、大学・公的機関の書類「英語版」の補助を行う。(大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 152 生活環境や育児環境の問題まで認識して、サポートしなければならない。少なくとも校務は英語でできるようにしないといけない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 153 特に、工学系を志望する女性の母数を増やすべきである。理科教育を担当する教員の出身が教育系や理学系に限定されている点が課題である。この課題の解決のためには、例えば、教育系の学部を卒業後に、工学系の大学院への進学をある一定割合で受入れ、かつ、このような経歴を持つ教員の採用を優先するなどの制度工夫をすると、教育系でなく工学系の卒業を目指す女子生徒が増えると思います。生徒は身近な先生をモデルや未来設計の相談相手にするものです。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 154 教員公募に際して、国内と合わせて海外公募の原則化が不可欠と考える。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 155 まずは、外国人のポストクを受け入れられる奨学金等の支援制度を作るべきである。日本は、外国人に対しドクター、ポストクを支える資金がない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 156 教員の公募においては、公平な選考が行われ、女性や外国人に対する不当な差別はないと思います。女性研究者のみならず、男性研究員も、一番問題なのは勤務時間の異常な長さであり、勤務時間の長さが、男女共同参画を妨害している最大の要因である。申請書、成果報告書等書類の作成、研究等を支援する体制の整備、十分な教員、研究員の確保が必要である。特に日本語が不自由な外国人研究者、教員の支援は、同じ研究室の教員が行っているので、大学や研究所に支援する組織が必要である。国際センターはあるが、一部のスタッフに過重な負担がかかり、機能していないのが現状である。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 157 ・収入の安定性 ・子育て支援(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 158 英語教育の進展に伴って、外国人研究者の数を増やすべきと思うが、外国人研究者の場合、組織運営面において貢献できるかどうかの不安が大きく、排除される傾向にあるのではないか？(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 159 外国人研究者は増やすべきであるが、企業経験者を安易に大学スタッフとして雇用することは避けるべきであり、産学連携等の限られた部門、部署ではその経験を発揮できるが、教育(大学院やポストクにも関連する部署)に関係する部署での雇用(任期付きであっても)は慎重に行うべきである。大学改革、組織改革の名のもとに、不要な制度の導入、教育や基礎研究にそぐわない体制が導入されてしまう結果になると大学にとって大きな損失である。雇用された本人の能力の問題ではなく、雇用した側に責任がある。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 160 国からの金銭的支援はある程度充実していると思われる。だが機関によっては海外研究者受け入れ体制が整っているとはいえない。もっと励行してもらいたい。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 161 多様な研究者が活躍する環境を構築するためには、まず、大学で英語の講義をますます導入しないといけないと思う。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 162 事務手続きなどの煩雑な定型処理や日々の雑務を担当してくれる人員を増員し、研究に専念できる体勢を整備していくことが重要と考えます。私の所属している大学では、日々の業務(雑務)に追われていて、研究者として活躍できる(研究に専念できる)周辺環境がないと感じます。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 163 女性の働きやすい環境と周りの理解が必要不可欠である。特に、結婚、出産、育児などを望む人へのサポートと、そのような人材のいる大学へのサポートが必要不可欠である。非常勤講師を雇うことのできる補助金、復帰後のサポートなど考えることで女性の働きやすい環境を実現できるのではないかとと思う。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 164 ・外国人や女性研究者に限定した採用を行う・産後女性研究者に限定した採用を行う。(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 165 研究に集中できる環境が必要。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 166 英語による事務的サポートや住環境整備(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 167 大学・公的研究機関に限らず、女性と外国人が普通に活躍できる社会形成が不可欠である。日本はインターネットの普及率が高いが、社会システムとして機能する現状にはなく、子育て期間だけネットワークを活用して研究現場を自宅に設定することは一般的には不可能である。このようなバーチャル研究室の設計が望まれる。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 168 海外の大学との定期的な交換教員制度(昇任などの必須条件として課すなど)の導入を検討する。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 169 女性限定の採用などが始まっているが、出産・子育て後の十分な制度が整っていないので早急に制度づくりが必要(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 170 実験補助者やテクニシャン、秘書などの整備が必要。多様な研究者が研究に没頭できるように、雑用を減らすべき。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 171 研究費やインパクトファクターだけでなく、地域社会からの評価など、専門家(研究分野)以外からの外部評価を導入してはどうか？(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 172 男性、女性双方が利用できる託児スペースを準備する。福利厚生が整っていることをアピールできますし、留学生を含めて交流の場にもなるのではないのでしょうか。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 173 制度を整備することだけでは研究者の人員構成は変わらないと思う。何よりも人事権を持つ集団の意識改革が重要だと考えている。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 174 5年程度の任期付き有給研究職、日本語の研修機会、日本文化との交流機会、外国語環境の整備(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 175 英語化の推進(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 176 そもそも女性や外国人で我が国の大学・公的研究機関で働きたいと思っている人が少ないのに、女性や外国人限定の人事が行われ、資質に乏しい人物が採用されているケースが見受けられる。その結果、十分な資質を有して採用されている人まで資質に乏しいように疑われる差別が生じているように感じる。女性や外国人限定の人事や短期的な数値目標のような小手先の対応はやめ、女性や外国人で我が国の研究者を志す人の母数を多くするために何が障害になっているか、また、何が必要か、長期的視野に立った改善なくして、この問題は解決しない。現在の小手先の対応は、新たな差別、新たな不公平を作り出している。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 177 特別なポスト枠の創設により、外部からの人材を強制的に採用する。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 178 雇用の安定したポストを増やすべき。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 179 事務的なサポート体制も重要だと思います(各種書類作成など)。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)

180	ポストドク枠が無いが、外国に比べ少なく、受け入れる状況にない。外国人を含むポストドク枠の充実があれば、受け入れる。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
181	大学や研究機関に外国人研究者へのポストや採用枠を義務づけることも必要であると思います。日本の国際競争力が極めて低下しています。これは、若手研究者が世界に接する機会を持とうとしないことが原因です。そうであるならば、海外からの優秀な人材を受け入れ、海外事情をしっかりとらう機会を頻繁につくる必要があります。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
182	PIのポジションを増やすことに尽きると思う。国公立の場合、研究者も公務員なので、結局公務員減らしの一環で研究者増やせないのは致命的。この点裕福な私学にポジション増やすことを期待する。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
183	先と同じで、当の研究者のニーズを聞くのがよいと思う。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
184	現在、大学ごとに目指す目標が多様になっているため、自然と人材も多様になっていく。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
185	多様な研究者を維持するための人件費が圧倒的に足りない。常に定員削減が進められる中で、講義等を維持する最低限(もしくはそれ以下)の人員になっている現状では多様性を確保出来ない。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
186	分野の細分化を進め、役職を増やす。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
187	海外の大学と何かしらの提携を結ぶなど、密接な関係を築く。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
188	事務も含めて、文書を英語で表記する必要がある。さらに外国人の支援体制(宿所の斡旋や役所への届出の手伝いなど)が必要である。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
189	成果主義(論文数)での評価だけでなく、特許などにつながる実用的な研究についても将来性などを十分に評価すべきである。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
190	多くの研究機関において労働時間が非常に不安定であり、保育園の送り迎えなどに子育てにおいて大きな障害となっている。裁量労働制で出勤の時間が管理されていない機関が多いが、多くの若手研究者は出勤の時間を自らで設定することは難しく、上司の都合に合わせざるを得ないのが実情である。労働時間、休暇の取り扱いについて改善が見られなければ女性研究者をはじめとした多様な人材の活躍はできないと考えられる。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
191	若手研究者の海外派遣事業や、交換留学生制度等を、コンスタントに実施できるような支援が続くとよいと思う。女性研究者の出産前後等の支援事業も、予算の問題で縮小や休止になってしまうので、これもコンスタントな実施が望ましい。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
192	研究時間の確保(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
193	国際的視野を持つ研究者・技術者の育成にとって、優秀な外国人研究者の採用は重要である。しかし、次の障害があると考える。1. 基盤的研究経費の不足(十分な報酬が払えない)2. 近年の入学する学生の多様性を考慮すると、現在の教員数のままでは、必要となる教育を実施するにあたって、外国人教員の比率を上げることは難しい。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
194	裁量労働制と能力給のバランスによる、給与システムの多様化の実施(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
195	本学では、女性教員、外国人教員等を増やすとともに、研究環境の整備を進めるため、新たにダイバシティ推進センターを設置した。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
196	外国人研究者のための宿舎等、インフラの整備。女性研究者がライフイベント等で休職をする場合の、代替者雇用のための予算措置。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
197	多様で優秀な研究者の確保には研究者の流動性が求められているが、給与面、研究費確保などについて慎重に対応しないと、優秀な研究者は旧帝大、旧六などにのみ集中して行くことが危惧される。年俸制、任期制も最近の若手は外国人にも終身雇用制の安定した人生設計を望むものが増加しつつあるようなので、日本の伝統的な優れた体制の再評価こそ重要ではないかと考える次第。そのことが、日本人の日本に対する評価と自信の回復に繋がると考える。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
198	一定期間(例えば任期制の利用)の雇用に対する公的な経済的な支援が、若手研究者の可能性を開花させることが期待されるので、大学においては求められるところである。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
199	海外の研究機関との共同研究が必要である。姉妹校関係をもっている学校からは積極的に受け入れる予定である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
200	機関における公的文書の英語化(日英併記が望ましい)は必須(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
201	ゆとりある勤務と、女性や外国人研究者に対する支援が必要だが、公的補助がないと難しい。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
202	研究センター、教育センターなどの立ち上げと推進、他機関・他大学との連携・交流(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
203	教員の公募は現状では、国内にしかな情報発信していないため海外からの応募はあり得ない。海外へも出すことを推奨するか、義務化することも将来必要(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
204	財政支援、子育てのための環境整備(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
205	学内の多言語対応が必要である。学内のあらゆる文書を、最低でも日・英の2言語対応とすべきである。また、日本語／英語とも同時に文書が発信できるよう、職員の英語能力向上や翻訳業務の充実が必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、女性)
206	多くの研究者が活動できるスペースの確保および予算的な措置が重要と考えます。(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
207	運営など研究教育以外の仕事量の負担軽減(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
208	一定数の採用の義務付けが必要(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
209	出産、子育てへのケア。英語での会議。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
210	問9と同じ答え。優秀な研究者を測る基準が画一化してきており、若手研究者が業績を念頭に強く置く傾向がますます強まり、ポストドク等もプロジェクト志向の様相が強いため、継続的に研究を発展させ業績を上げる課題を選択しがちになり、思い切ったあるいはハイリスクの独創的課題に自らの意思で進むことをかなり阻害していると考えられる。優秀さの基準を将来性や独創性さらに研究能力の多面性や多様性および個性の伸長などに重点を置いて評価する方法を考えないと、新分野を開拓するような真に優秀と呼びたい若手が育たないのではないかと危惧される。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
211	自由な給与体制。年齢、学歴にとらわれない、能力若しくは交渉による給与体制を整える必要がある(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
212	事務も含めた英語力の向上。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 女性研究者との懇談会などでは”特別扱いしないで欲しい”という意見を聞く。任用側が平等に評価し、採用するような意識を持たせることが重要と考える。外国人研究者については受け入れ側の英語能力にも問題があると思う。ある程度以上のポジションの人にはTOEICを課し、英語能力を身につけさせるべきと考える。これにより外国人研究者が組織に入り易くなると思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1年間で4学期に分けるのは多様性に対応できる許容量が増すと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 国際公募の充実(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究者の人件費や支援に関する予算を増やさなければ結局多様な人材は確保できないのではないかと。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 海外からの研究者招聘が必要。英語が苦手なために海外からの研究者招聘に消極的なベテラン研究者も多いことが障壁。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究装置・設備の共用化推進と、研究者のグルーピングが必要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 海外の大学や研究機関との学術交流をこれまで以上に進め、教育・研究面での相互協力、共同研究等の実施により、大学院生ならびに外国人研究者の受け入れを量的に拡大する。また、工学部及び工学研究科に入学する女子学生の数を増やすとともに、その学修・研究活動を支援する取り組みを進めたい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 女性を優先して採用する方法には反対します。性別に関係なく、能力に応じた人材を採用すべきです。同時に、国際化を視野に入れ、外国人研究者の積極的な採用をすべきです。こちらは世界人口を考慮し、外国人枠を特別に設けてもよいと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 外国人研究者を受け入れる意欲がない。外国人研究者が研究活動の希望を出してきても、本人が十分な資金(予算)を持ってこないと受け入れることができない。研究室が外国人研究者にアルバイト費を支払うことを認めない。本人が自分の国で支援される金額は、日本の生活にとって十分でないこともある。それを支援するためのアルバイトのはずであるが、受入側教員がプロジェクト経費を確保していても、外部資金の寄付金からであっても認めてもらえなかった。制度上はできるはずである。運営上認めないのであれば、それは外国人研究者を受け入れる意欲がないということに他ならない。外国人研究者を受け入れたいのであれば、柔軟に対応してでも受け入れるべきである。各研究者がそのような機会を作ったとしても、それを実施するところまで進めることができない。今後、外国人研究者から申し入れがあっても、受け入れることができないと断ることになる。今後の取り組みとしては、外国人研究者を機関として受け入れたいのであれば、まず運営側の意識を変えて、その次にどのような場合にどのような体制で受け入れることができるのかを明確にすべきである。単に明示するというだけではなく、さまざまな状況に応じて柔軟に対応するということを盛り込むとよい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 多用な研究プロジェクトの発掘、そのための各分野を横断・連携できるコーディネータ職が必要、事務支援でなく。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- ゆとりを持った採用計画。育児休暇を取得しても学科運営に問題が生じない程度の。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 教育の観点があり、なかなか外国人研究者を採用することが難しい。日本語のできる外国人研究者は無条件で受け入れ先がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究者としてのみだけでなく、大学教育の教員・講師としての採用枠およびそのための人件費補助(可能であれば国から支援補助制度)があれば、より多くの研究者が研究の分野で活躍できると思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 女性研究者の比率の低い分野、大学・公的研究機関ほど、女性研究者が仕事をしにくく、正當に評価されにくい環境にあるのではないかと。男性研究者の理解も必要である。ただし、女性研究者を何事でも優先させすぎるなど、過度な支援はいかかかと考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 多様であるだけではなく、多様な研究者が研究機関内でそれぞれの特徴を生かして活動できるように体制作りを行っ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)
- 分野(専門)を決めて公募をしない人事もあるべき。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 下手に女性優遇や、外国人枠の優遇をすることは、返って逆差別になる恐れがあります。実際にJRECINなどを見ると、女性のみにしか出せない公募もいくつかあります。実力勝負と表では言いながら、実情はそうではないことも多く、課題があるような気がします。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 事務処理が英語でできることが必要です。そうでなければ、周囲の日本人教員の負担が増えるのみで、現実的に外国人研究者が勤務できません。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 研究論文をまとめる際に論文の構成や文章などを研究者と相談し、論文作成を支援するアドバイザー(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 外国員教員の数が少ないことについては、事務的なサポートの不足が問題である。国際化に対応できる教員、研究者は当然だが、事務職員についてもより国際的視野が求められる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 流動研究員や留学制度の充実(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 人員配置のための予算措置。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究をするための時間をしっかりと機関側が設ける。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 事務職員の充実(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 多様な研究者が活躍できるための環境を無理するあまり、中国や韓国の研究者を任用したり招聘することは、国益に反するので避けるべきである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 数値目標を設定すべきである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 学内での英語の準公用語化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 日本の社会では、大学と言えども言葉の問題が無視できず、受け入れに消極的な教員も少なくない。教員の海外経験を増やす。留学機会を支援する、留学経験者を優遇する、などで海外の研究者を受け入れる土台を強化する。教員としての採用を本格化するならば、学生にも英語を使うことを求めねばならず、一部の授業は英語でも行うなどの弾力化を進めないといけない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 現在、外国人を受け入れる際には、身元保証人は「個人」で無ければいけません。アパートの契約から銀行まで、多くのことで、保障をしますが、せいぜい数回会ったことしかないのに、身元保証は重いことです。外務省か、法務局か記憶は定かではありませんが、問い合わせを行ったところ身元保証人は職種、職位、法人種別に関わりなく「個人」で行うものとのことです。いい人材をアジアから呼び、教育を行って、将来的な発展の基盤を築こうとするのが我が国の方針であれば、個人の努力や了解等に頼るシステムを根本的にみなおしていただきたいとおもいます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- アジア地域の若手研究者のレベルは漸次向上してきていることから、積極的に学内に研究者を招聘するシステムを構築するべきであると考え。逆に、日本の研究者がアジア地域に研究拠点を形成することも重要と考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)



- 243 古い体質の大学は、現在でも結構あります。それを打開するには、文科省から積極的に指示をださない限り、変わりません。例えば、全教員のうち、女性教員を何%、外国人教員を何%置くことなどを指示した方がいいと思います。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 244 学期制の導入など、幅広い入学のシステムを構築する必要があるのでは無いかと考える。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 245 女性研究者を無理に確保するよりも、海外からの優秀な人材を確保することが重要である。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 246 多様な研究者を確保することは必要だが、それだけを目的にし過ぎた結果、逆平等が生じている。女性研究者のうちのある程度の割合は、能力以外の要素で評価されており、パフォーマンスも決して高くない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 247 内部昇格ではなく、多様な人材確保が長期的には機関に有益であるという認識が必要。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 248 事務サイドに受け入れ体制がないと、例えば外国人の受け入れは各研究室の事務担当者に過剰な負担がかかってしまう。事務方の整備をしてほしい。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 249 流動的な研究員の人員採用を助成する。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 250 世話役となってくれるような職員の確保。現状では教員自らが様々な手続きをサポートしているので、業務が増える一方である。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 251 何事もやりすぎないことが肝要かと思います。ジェンダーフリーを売りにしている機関に勤める女性が必ずしも幸せとは思えません。男、女、外国人と区別されず自然に働ける環境があれば、それで良いと思います。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 252 研究者に対する評価が正直低いと思われます。大学・公的研究機関において、研究者に対し何らかの付加価値をつけていただけると助かります。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 253 新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも外国人研究者が多いのは、大学院生の3分の2が留学生であることによるものと思われる。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 254 COE, GCOEなどの事業を今後も行うことにより、外国人研究員などを増やすことが必要。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 255 JAXA国際ナショナル・トップヤングフェローシップ制度を活用し、優秀な外国人研究者に対する弾力的な給与体系の適用を図っているとこ。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 256 人事の流動性を高める努力をする。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 257 サポート部門も含め、英語で業務が行えるような英語環境の充実。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 258 転職による不利益を被らないように、キャリアの異なる研究者の待遇について、年俸制の導入など、選択可能な給与体系の整備が必要である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 259 「多様」の範疇として、女性、外国人及び学位のレベル(修士及び博士)などを想定すると、地道な制度改革(例:女性の生涯設計を考慮した研究評価体制、組織内の必要な文書や会議等の多国語化、学位レベル及び本人の適性を充分に考慮したキャリアパス設定など)を行うことが重要と考える。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 260 海外研究者を含めたような研究者が集うためには、宿舎の整備が必要である。(都内の一等地で、賃貸やホテル生活は苦しい)(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 261 海外からの研究者を増やすうえで言語の問題は大きい。事務・会議のバイリンガル化など、外国人研究者が特異的な存在ではなくなるように環境整備を加速することが必要。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
- 262 分野を超えて研究者間の交流を促進するイベント、発表会等の機会を増やす。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 263 公的研究機関には、もっと学位を持たない学部卒や修士卒の柔軟な人材をもっと確保する必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 264 日本語を公用語としつつ、英語を副公用語とすること、理科系の講義は英語で行うこと、外国人採用に当たっては、日本語の習得を契約として義務付けること。事務系、技術系の職員についても、日本語能力とともに英語能力を身につけること。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 265 雇用の確保(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 266 事務職員も含め受け入れ側の語学力の向上。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 267 日本語を話すことのできない研究者に対するサポート体制については、継続的な強化が望まれるが、基盤的経費の減少がそうしたサポート体制の強化を阻害している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 268 危機的状況にあります。日本人の中には「安定化することで力を発揮する人材が多い」です。現行の様な「若手が定職につけない雇用形態」や「将来が見通せない」職場環境では多くの有為な人材が「研究以外の一般企業に流れる」ことは否定できません。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 269 繰り返しになるが、労働契約法の改正が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 270 分野によっては外国人の受け入れが困難な分野、部署もある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 271 組織改革イコール合理化という風潮を排除し、研究所本来の自由な雰囲気を取りもどす必要がある。そのためには、過度な監督官庁の指導は控えるべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 272 ミッション研究において、多様性だけが構成員の条件ではないので、現時点で必要性を感じていない状況です。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 273 要員の確保。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 274 論文の数だけをみるような一見公平そうで中身のない成果主義を改める必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 275 外国人正規雇用研究員、客員研究員およびその家族を対象とした、よろず相談所的取り組みの充実特に大都市圏以外における充実(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 276 研究成果の利用を求めている人達(民間企業、行政等)との意見交換の場を増やし、利用側のニーズを把握することで、新たな研究テーマを発掘しやすくする。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 277 研究独法の人件費抑制施策の見直し。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 278 省庁によって異なるかもしれないが、我々の研究独法においては、任期付研究員やポストドクは宿舎に入居できないことになっており、宿舎手当も出ないことは問題かと思う。今後、国家公務員宿舎が大幅に削減されることになり、独法研究者が入居している宿舎も廃止が相次ぐことになるが、部分廃止宿舎では建物の中の一部が空き室となる見込みである。宿舎を柔軟に活用することで、若手や外国人研究者が安心して研究できる環境の整備に貢献できるのではと考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 279 企業で長くものづくりをやってきた経験者を雇用できる仕組みが必要である。ものづくりのナショナルセンター化をするのであれば、そこに全国から集約させることもよい。彼らは、コーディネータではなく、現役のエンジニアとしても活躍してもらう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 280 非日本語話者の研究者を、一時的なゲストとしてではなくフルメンバーとして受け入れるには、事務的な仕事をサポートする体制が必須。また、ライフスタイル、ライフステージに応じた働き方ができるようなサポートはもちろん、過度に競争的ではない職場環境の確保も必要だろう。なんでも競争すればよいというものではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 281 研究開発型企業との連携強化。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 ミッションオリエンタなプロジェクト研究のバリエーションを意図的に増やすか、逆に減らし、その予算で社会還元等の出口や応用を評価対象としない研究資金を拡充する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 283 人事評価方法の多様化(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 多様な研究者の確保の必要性が曖昧です。大切なことは研究成果を挙げることであり、その研究成果を正しく評価するシステムのはずで、女性とか外国人であるかの視点は2次的なことです。この設問の設定の意図がよくわからない。実際、わが社でも女性研究者を多く採用すること奨励しているようですが、能力で無く「女性」ということで採用しているのだったら、それは研究所の社会的な使命(研究成果を挙げること)とは無関係であり、研究所の資金でやるべきことでは無いはず。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 285 女性研究者が働きやすいように、職場内に託児所などを設備する必要がある。いくら女性採用枠を増やしても、女性が十分に力を発揮できる環境でなければ、組織全体としての研究力は低下する一方である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 286 研究者だけでは対応が困難な、外国研究機関との調整・交渉や外国研究者の生活支援など、サポート要員の確保が必要。また、裾野が広い研究を受け入れる環境整備(予算、人員)等が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 287 組織的に付け焼き刃的な対応(例えば、文書の英語化など)をするのではなく、成果を発信する魅力ある研究機関であり続け、外国人なり、若手なりを引きつけるのがもっとも重要。日常目にする単語や定型文などは、日本で働く意志さえあればすぐに習得すると思われる。事務スタッフに(中学校程度の)初等的な英語を復習させるのも効果があるかもしれない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 288 女性研究者の比率が上昇しているとは感じるが、特定の部署(分野)に集中する傾向がある。女性研究者がどの分野でも活躍するように、細かな調査と対策が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 289 国際共同研究の実施が難しい。期間の長さに関わらずフェローシップの数が少なすぎる。事務担当者の英語能力の低さのため、手続き上困難。また、英語ができる事務担当者少なすぎる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 290 事務的な支援環境において、外国からの研究者を受け入れることのできるような環境整備が必要である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 291 女性研究者の確保という点で、転居を伴う人事異動や転職による単身赴任がネックになっていると思う。人事異動などにおける家族など個人的事情への配慮が不可欠だと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 292 質の良い研究、研究をしたい人ができる環境、優秀な研究者の確保が、多様な研究者の雇用とイコールで無いと思うため、多彩な研究者の雇用が目的であってはならないと考える。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 293 セミナーなど行事において、また日常生活において、英語の利用を促進するべきだと考える。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)



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。

		2013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・公的研究機関グループ	41	81	182	175	175	158	32	803	4.6	2.8	4.7	6.6	4.8	4.7	4.6	-	-	-0.14	-0.10	-	-	-0.24
	うち大学	38	74	161	155	144	127	28	689	4.5	2.7	4.5	6.5	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.13	-0.10	-	-	-0.23
	うち公的研究機関	3	7	21	20	31	31	4	114	5.2	3.4	5.5	7.0	5.5	5.3	5.2	-	-	-0.18	-0.07	-	-	-0.25
	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	38	72	159	156	160	145	31	723	4.7	2.8	4.7	6.6	4.9	4.7	4.7	-	-	-0.14	-0.07	-	-	-0.21
	女性	3	9	23	19	15	13	1	80	4.1	2.5	4.0	6.0	4.5	4.4	4.1	-	-	-0.12	-0.30	-	-	-0.43
年齢	39歳未満	25	23	43	41	44	33	10	194	4.5	2.7	4.6	6.5	4.8	4.6	4.5	-	-	-0.19	-0.09	-	-	-0.28
	40～49歳	9	38	78	66	51	43	9	285	4.1	2.4	4.0	6.0	4.4	4.2	4.1	-	-	-0.14	-0.18	-	-	-0.32
	50～59歳	6	19	48	46	53	48	7	221	4.8	2.9	4.9	6.7	5.0	4.9	4.8	-	-	-0.14	-0.10	-	-	-0.24
	60歳以上	1	1	13	22	27	34	6	103	5.9	4.2	6.0	7.4	6.0	5.9	5.9	-	-	-0.13	0.01	-	-	-0.12
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	38	74	161	155	144	127	28	689	4.5	2.7	4.5	6.5	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.13	-0.10	-	-	-0.23
	公的研究機関	3	7	21	20	31	31	4	114	5.2	3.4	5.5	7.0	5.5	5.3	5.2	-	-	-0.18	-0.07	-	-	-0.25
	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)	36	62	126	107	98	82	18	493	4.3	2.5	4.2	6.3	4.6	4.5	4.3	-	-	-0.18	-0.20	-	-	-0.38
	主にマネジメント	2	3	8	21	27	27	4	90	5.8	4.2	5.8	7.2	6.1	5.9	5.8	-	-	-0.21	-0.15	-	-	-0.37
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	2	15	46	46	50	46	10	213	4.9	3.1	5.0	6.8	4.9	4.8	4.9	-	-	-0.09	0.12	-	-	0.03
	その他	1	1	2	1	0	3	0	7	4.6	2.3	4.2	7.4	3.4	4.0	4.6	-	-	0.57	0.57	-	-	1.14
職位	社長・役員、学長等クラス	1	0	8	20	26	25	4	83	5.9	4.4	5.9	7.2	6.0	5.9	5.9	-	-	-0.12	0.05	-	-	-0.07
	部・室・グループ長、教授クラス	5	19	59	59	66	70	11	284	5.0	3.1	5.1	6.9	5.1	5.1	5.0	-	-	-0.03	-0.09	-	-	-0.12
	主任研究員、准教授クラス	12	40	71	62	57	45	10	285	4.2	2.4	4.2	6.2	4.5	4.3	4.2	-	-	-0.24	-0.10	-	-	-0.34
	研究員、助教クラス	23	22	44	33	25	18	6	148	3.9	2.2	3.7	5.8	4.4	4.2	3.9	-	-	-0.23	-0.34	-	-	-0.56
	その他	0	0	0	1	1	0	1	3	6.7	4.6	5.8	8.8	5.5	5.0	6.7	-	-	-0.50	1.67	-	-	1.17
雇用形態	任期あり	15	26	45	68	59	41	12	251	4.6	3.0	4.7	6.4	4.8	4.6	4.6	-	-	-0.22	0.02	-	-	-0.20
	任期なし	26	55	137	107	116	117	20	552	4.6	2.7	4.6	6.7	4.8	4.7	4.6	-	-	-0.10	-0.16	-	-	-0.25
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	27	48	111	109	102	92	17	479	4.5	2.7	4.6	6.5	4.8	4.7	4.5	-	-	-0.10	-0.11	-	-	-0.21
	公立大学	6	8	11	7	10	12	4	52	4.7	2.4	5.0	7.1	5.0	4.7	4.7	-	-	-0.28	0.03	-	-	-0.25
	私立大学	5	18	39	39	32	22	7	157	4.3	2.6	4.3	6.1	4.6	4.4	4.3	-	-	-0.19	-0.11	-	-	-0.30
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	8	12	36	31	19	27	3	128	4.3	2.6	4.2	6.5	4.7	4.5	4.3	-	-	-0.12	-0.19	-	-	-0.31
	第2グループ	11	25	56	55	45	40	7	228	4.4	2.6	4.3	6.3	4.7	4.6	4.4	-	-	-0.16	-0.22	-	-	-0.38
	第3グループ	11	14	32	22	40	27	8	143	4.8	2.8	5.1	6.6	5.0	4.8	4.8	-	-	-0.18	-0.04	-	-	-0.22
	第4グループ	8	22	37	47	40	32	10	188	4.6	2.8	4.6	6.5	4.6	4.5	4.6	-	-	-0.07	0.08	-	-	0.01
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	10	9	21	23	18	22	2	95	4.6	2.8	4.6	6.7	4.9	4.9	4.6	-	-	0.01	-0.27	-	-	-0.26
	工学	17	16	57	44	50	42	14	223	4.8	2.8	4.8	6.7	4.9	4.8	4.8	-	-	-0.10	-0.07	-	-	-0.16
	農学	3	15	19	10	15	18	2	79	4.2	2.1	4.3	6.7	4.4	4.5	4.2	-	-	0.08	-0.30	-	-	-0.23
	保健	7	33	53	58	37	29	8	218	4.0	2.3	4.0	5.9	4.3	3.9	4.0	-	-	-0.36	0.06	-	-	-0.31
全回答者(属性無回答を含む)		41	81	182	175	175	158	32	803	4.6	2.8	4.7	6.6	4.8	4.7	4.6	-	-	-0.14	-0.10	-	-	-0.24

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。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	循環器病センターは、国内でも臨床研究に関してトップクラス(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	どのように評価されているかはわからない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2	特許や研究支援などの活動の正当な評価が進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1	スタートした基幹教育院等では,教育に関して,大きなウェイトを置いている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	5	6	1	教育,研究,社会貢献,運営の4項目でルーチン化している。評価データの分析による実効的な改善策が求められる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	最近大学での評価をうけ,どのような点を評価されるのか,具体的にわかった。それによると論文だけでなく,社会的な活動や学生,研究者への指導等も評価されていることがわかった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	2	3	1	産学連携活動の実績も評価する仕組みを検討中。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
8	5	6	1	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	「研究」以外にも「教育」,「組織運営」,「社会貢献」等,多角的な観点から評価されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	少し変わってきた感じがあります。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
11	1	2	1	透明性導入の改善(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	自己点検形式で評価。但し,自己点検のため,厳密には確認できない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	研究・教育・社会貢献・管理運営で評価している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	教員自己評価を人事考課に反映させ,自己評価に加えて部局長評価を加味して教員の給与を決定する体制にした。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	論文以外に臨床研究や産業化に向けた取り組みに関する評価も行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	評価基準を明確化している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	全学的な取り組みが始められた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	医師主導治験に従事しているが,その業務は雑務としてしか捉えられていない。その結果,研究が思うように進まず,その結果,競争的研究資金の採択が減っている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	2	-1	教育や運営の客観的評価システムがなかなか整備されない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	当該年度やある期間内の研究成果を重視する傾向や圧力が強まっているように思われる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
21	5	4	-1	種々のジャーナル間の格差(論文の質)の評価が必要となってきた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	4	3	-1	研究にも教育にも関係しない雑務に対しては,非常に多くの時間を割かれるにも関わらず,何の評価も基本的にはないことを痛感する。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	4	3	-1	出口の成果を求められる研究資金が多くなり,論文以外の特許等の評価が本来必要であるが,大学等では評価が難しい状況である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	付加資料ばかり提出させる名目だけの評価が多すぎる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	大学院生への指導に対する評価が無いから。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	1	-1	IF重視の傾向が益々強くなっているように感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1	研究業績というより,経験年数等で評価されている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
28	3	2	-1	また,論文偏重,インパクトファクタ偏重になりつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	論文やそのほかの業績の点数化が進んでいるが,チームワークや教育力などが十分に評価されていない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
30	2	1	-1	評価基準の変更が開示されていなかったり,評価基準の不備に対する改革が進まなかったりするため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	2	1	-1	評価者の研究レベルが低過ぎて,研究を正當に評価しようというスタンダードが存在しない。いたずらに,他の指標で業績を評価しようと,必要以上に研究業績が軽んじられている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1	論文のみで評価できない開発などを適正に評価する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	研究者と技術者の評価が同等ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	業績審査が形骸化してきた印象があるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	5	4	-1	組織全体が再び論文重視になりつつあるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	5	3	-2	所属部局の体制変更による(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	2	-2	結局は論文で評価が決まることが分かりました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	2	-2	論文業績以外の教育研究内容に対する評価の基準が曖昧であり,むしろ論文のIFや被引用数への依存が強まっているため。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	4	2	-2	実践的な評価方法がまだないから(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
40	4	2	-2	論文が最優先されている事が分かってきた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

41	4	2	-2	教授による,准教授以下の業績評価が行われたが,その結果はオープンにされていない.また,教授の業績を評価する仕組みがない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	5	3	-2	昨年より,業績評価の基準が論文にシフトしている印象があるので.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	5	3	-2	研究者の業績評価について,評価者・被評価者の間での認識の共有が十分でない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	5	2	-3	従来にない業務が増加しているが,その評価はない.(大学,第2G,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。

		2013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・公的研究機関グループ	41	224	263	148	116	49	3	803	2.8	1.5	2.8	4.6	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.10	-0.06	-	-	-0.16
	うち大学	38	208	230	117	90	42	2	689	2.6	1.4	2.7	4.5	2.8	2.7	2.6	-	-	-0.10	-0.05	-	-	-0.15
	うち公的研究機関	3	16	33	31	26	7	1	114	3.6	2.3	3.8	5.4	3.8	3.7	3.6	-	-	-0.13	-0.09	-	-	-0.22
	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	194	241	138	102	48	3	726	2.8	1.6	2.8	4.7	3.0	2.9	2.8	-	-	-0.11	-0.03	-	-	-0.14
	女性	6	30	22	10	14	1	0	77	2.3	1.1	2.3	4.3	2.6	2.6	2.3	-	-	0.00	-0.35	-	-	-0.35
年齢	39歳未満	19	71	57	31	27	13	1	200	2.6	1.2	2.5	4.5	3.0	2.7	2.6	-	-	-0.24	-0.14	-	-	-0.38
	40～49歳	16	84	94	53	36	10	1	278	2.5	1.4	2.6	4.3	2.7	2.5	2.5	-	-	-0.26	0.07	-	-	-0.19
	50～59歳	5	56	78	41	30	16	1	222	2.9	1.7	2.8	4.7	2.9	3.0	2.9	-	-	0.13	-0.15	-	-	-0.02
	60歳以上	1	13	34	23	10	0	0	103	3.7	2.3	3.7	5.5	3.8	3.8	3.7	-	-	0.08	-0.18	-	-	-0.10
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	38	208	230	117	90	42	2	689	2.6	1.4	2.7	4.5	2.8	2.7	2.6	-	-	-0.10	-0.05	-	-	-0.15
	公的研究機関	3	16	33	31	26	7	1	114	3.6	2.3	3.8	5.4	3.8	3.7	3.6	-	-	-0.13	-0.09	-	-	-0.22
	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	157	167	76	64	31	2	497	2.6	1.3	2.6	4.4	2.9	2.7	2.6	-	-	-0.15	-0.11	-	-	-0.26
	主にマネジメント	2	8	22	29	23	8	0	90	4.0	2.8	4.2	5.6	4.5	4.2	4.0	-	-	-0.26	-0.18	-	-	-0.45
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	5	57	73	42	27	10	1	210	2.7	1.5	2.8	4.4	2.6	2.6	2.7	-	-	-0.03	0.09	-	-	0.07
	その他	2	2	1	1	2	0	0	6	3.0	1.3	3.3	5.4	2.0	2.0	3.0	-	-	0.00	1.00	-	-	1.00
職位	社長・役員、学長等クラス	1	5	20	26	22	10	0	83	4.3	3.0	4.4	5.9	4.2	4.2	4.3	-	-	0.01	0.10	-	-	0.10
	部・室・グループ長、教授クラス	6	68	106	54	37	18	0	283	2.8	1.7	2.8	4.5	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.10	0.01	-	-	-0.10
	主任研究員、准教授クラス	16	90	97	41	35	16	2	281	2.5	1.3	2.5	4.3	2.8	2.7	2.5	-	-	-0.08	-0.17	-	-	-0.26
	研究員、助教クラス	18	61	40	26	21	5	0	153	2.3	1.0	2.3	4.2	2.7	2.4	2.3	-	-	-0.27	-0.15	-	-	-0.42
	その他	0	0	0	1	1	0	1	3	6.7	4.6	5.8	8.8	4.5	5.0	6.7	-	-	0.50	1.67	-	-	2.17
雇用形態	任期あり	10	74	77	50	37	18	0	256	2.8	1.4	2.8	4.7	2.8	2.7	2.8	-	-	-0.09	0.13	-	-	0.05
	任期なし	31	150	186	98	79	31	3	547	2.8	1.5	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	-	-	-0.12	-0.16	-	-	-0.28
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	27	127	167	85	65	34	1	479	2.8	1.6	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	-	-	-0.15	-0.09	-	-	-0.24
	公立大学	5	18	13	7	11	4	0	53	2.9	1.2	2.8	5.3	2.4	2.5	2.9	-	-	0.10	0.41	-	-	0.51
	私立大学	6	63	50	25	13	4	1	156	2.1	1.0	2.2	3.6	2.2	2.1	2.1	-	-	-0.01	-0.09	-	-	-0.10
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	7	41	44	22	14	8	0	129	2.5	1.3	2.6	4.2	2.8	2.6	2.5	-	-	-0.17	-0.11	-	-	-0.28
	第2グループ	13	64	82	37	30	12	1	226	2.6	1.5	2.7	4.4	2.9	2.7	2.6	-	-	-0.17	-0.08	-	-	-0.25
	第3グループ	8	33	47	25	28	12	1	146	3.2	1.8	3.1	5.3	3.4	3.3	3.2	-	-	-0.15	-0.05	-	-	-0.19
	第4グループ	10	69	57	33	17	10	0	186	2.3	1.1	2.4	4.0	2.2	2.3	2.3	-	-	0.08	0.02	-	-	0.10
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	7	23	32	22	16	4	1	98	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	2.9	3.0	-	-	-0.14	0.03	-	-	-0.10
	工学	17	59	74	44	29	16	1	223	2.9	1.6	2.8	4.6	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.04	-0.06	-	-	-0.11
	農学	4	28	28	7	10	5	0	78	2.4	1.2	2.3	3.9	2.8	2.6	2.4	-	-	-0.17	-0.22	-	-	-0.39
	保健	9	90	75	22	18	11	0	216	2.0	1.0	2.1	3.3	2.2	2.0	2.0	-	-	-0.23	0.00	-	-	-0.23
全回答者(属性無回答を含む)		41	224	263	148	116	49	3	803	2.8	1.5	2.8	4.6	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.10	-0.06	-	-	-0.16

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。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	給与以外は改善されてきた(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	所属する大学(〇〇大学)では、科研取得者に対する賞が設けられました。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2	〇大ではインセンティブ制度が導入されるそうなので。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	優れた研究に対する表彰などを行っている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	どのように評価されているかはわからない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	2	1	サバティカル制度が導入されたため。しかし、実際に活躍する教員がサバティカルをとれる可能性は低い。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	研究費と言う点では、少しは見直されてくるようになってきたが、給与やサバティカル休暇などは皆無と言ってもよい。給与は、益々減ってきているので、大学での研究活動は割に合わないと思える。そのことも若手研究者が理解しているため、組織のモチベーションが十分保てない状況にあると思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	当医学部でサバティカル休暇の例が実現していることは評価できる。研究環境の改善は残念ながら困難で不十分のままである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	サバティカル制度の導入をはじめ、徐々にではあるが、環境整備をすすめてつあるため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	部局等における研究支援体制の調査を行った結果、実施している部局が増えている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	教員活動評価により、給与に反映するシステムが行なわれている。同様にサバティカル付与も一部で行なわれており、全学的付与に関しても検討が始まっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	サバティカルがスタートした(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	大学が取り組んでいる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	インセンティブ付与やサバティカルなどの枠組みが出来上がっています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	付与について実施されている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	サバティカルの検討。不在時の講義について、非常勤講師を雇用するなどの配慮が必要で、その費用に関する検討が行われている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1	外部資金獲得に伴う、一時金支給等、進展はみられる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	給与への反映は実施されつつある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	2	1	外部資金獲得や研究業績の蓄積に対するインセンティブ付与の制度が始まった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	少し変わってきている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	2	1	過剰なインセンティブの付与は、反感を伴う場合が多いので、適度に落とした。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	制度が整備され、実施も徐々に実施されつつある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	インセンティブ付与が少しずつ導入されてきたため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
25	1	2	1	給与への反映はあるようだから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
26	4	5	1	昨年度から今年度にかけて、研究者へのインセンティブ付与を充実させた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	研究費の特別配慮等の改善(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	研究技師に対する手当などの体制は整ったが、研究者に関しては未だ実施できていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	2	1	以前よりは改善(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1	業績評価により、給与への反映がある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	5	1	最近、インセンティブの適用範囲が広くなり、充実してきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	評価結果の年俸への反映のさせ方などの制度が変更になった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	他大学と比較すると、整備されていると感じたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	2	1	学内のシステムが改善しつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	若干ながら、その気運が見られる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	業績評価結果を反映した学長表彰制度が今年度より実施されたため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
37	1	2	1	本校でもサバティカル休暇の検討を始めている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	1	2	1	個人研究費の制度が改訂された(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	4	5	1	サバティカルが制度として明確に整備され、実際に利用する教員が出始めているため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
40	3	4	1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも多い。研究費増額のシステム(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

41	2	3	1	休暇取得,給与などの面では民間に比べ恵まれている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	1	2	1	高評価で研究費の増額が可能になった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	3	4	1	給与への反映は開始されたが,サバティカルは実現していない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	3	3	0	あまり行われていないが,必要性にも疑問がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	2	2	0	制度があっても,実際に運用するには経費,人員などの点で無理がある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	実際には,所属大学ではインセンティブ付与などの実施がなされていないと思います。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
47	4	3	-1	国の予算削減に伴い,給与の削減が実行されている。インセンティブを感じる施策は少ない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	業績にかかわらず,公務員扱いで一律で給与を下げられるのは,残念に思う。若手研究者は,公務員というほど安定した職業ではないと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	5	4	-1	他機関と比べると,十分ではないと感じています。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
50	2	1	-1	本学では,実際的にはdistinguished professor制度のみではないでしょうか。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	検討段階にある(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	検討はなされているが,十分でない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	予算の不足から,この面では後退している(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	評価のシステムが曖昧なためにそれに続く結果も十分に生かせていない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	給与への反映はほとんどない。サバティカル休暇が付与される条件も非常に限られている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
56	3	2	-1	研究業績を上げる実質的なインセンティブが全くない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	全くないし,自由に休みが取れなくなってきた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	4	3	-1	受賞などをしても給料はほとんど増えないし,休みはほとんどない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
59	4	3	-1	思っていたよりインセンティブ付与が行われていないことを実感したため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	以前よりも多忙になり研究活動は夜中など時間外,週末になりがちであるから。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
61	4	3	-1	ボーナスに少し反映されるだけで,十分とは言えない(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
62	2	1	-1	サバティカル休暇を取る余裕がない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	サバティカル制度はあるが,業務量の多さから取りにくい環境にある(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	6	5	-1	十分考慮されているが,業務が忙しいことから研究環境の改善はなされない(教育中心のため)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	3	2	-1	業績評価の評価者側の問題で,正当な評価が下されているのか不明なため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
66	4	3	-1	サバティカル休暇は今後の検討課題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	4	3	-1	現大学でのインセンティブ付与に関する施策がやや不十分であるため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
68	5	4	-1	統一的な基準を定めて,インセンティブ付与に取り組むべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
69	4	3	-1	公務員給与の一律削減以降,業績評価とインセンティブ付与の相関が不明確になったように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	給与の削減などが行われ,待遇が悪化したことによる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	給与や環境の改善が見られず,給与については悪化しているため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	4	3	-1	制度は出来ているが活用されているとは言えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	インセンティブをつけるリソースがないばかりか,社会的に理解が得られる状況にも無いため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	5	4	-1	業績評価制度はしっかりしているが,インセンティブへの反映は少ないから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	4	2	-2	業績評価がオープンでない以上,十分行われているとは思えない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	5	3	-2	必ずしも充分でない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
77	4	2	-2	教員の定期評価は行われているが,その結果が給与や研究環境の改善等に十分反映されているとはいえない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
78	5	3	-2	待遇面では,全体に均一化(低下)傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	4	2	-2	資格試験に対する報奨金はあるが,研究者にはない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
80	5	2	-3	獲得研究費や業績の給与への反映がまだまだ不十分である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
81	4	1	-3	かつての在外研究制度のような,海外派遣制度などの拡充を望む。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	5	2	-3	業績評価を行うと宣言してからの実施に時間がかりすぎている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
83	5	2	-3	色々な場面で評価が実施されているが,改善点等が指摘されていないことも多く,被評価者としては,評価を受ける意味が小さいと感じることが多かったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	7	298	241	129	90	64	15	837	2.6	1.2	2.5	4.5	2.9	2.8	2.6	-	-	-0.16	-0.13	-	-	-0.29
	うち大学	7	275	208	98	72	56	11	720	2.5	1.1	2.3	4.3	2.7	2.6	2.5	-	-	-0.16	-0.09	-	-	-0.25
	うち公的研究機関	0	23	33	31	18	8	4	117	3.4	2.0	3.5	5.1	4.0	3.8	3.4	-	-	-0.17	-0.34	-	-	-0.51
	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	269	223	113	82	57	12	756	2.6	1.2	2.5	4.4	2.9	2.7	2.6	-	-	-0.14	-0.13	-	-	-0.27
	女性	2	29	18	16	8	7	3	81	2.9	1.2	2.7	4.8	3.3	3.0	2.9	-	-	-0.33	-0.11	-	-	-0.44
年齢	39歳未満	4	68	62	30	23	24	8	215	3.0	1.3	2.7	5.1	3.4	3.1	3.0	-	-	-0.28	-0.06	-	-	-0.34
	40～49歳	3	109	82	42	32	22	4	291	2.5	1.1	2.4	4.4	2.7	2.6	2.5	-	-	-0.13	-0.07	-	-	-0.20
	50～59歳	0	94	59	40	20	12	2	227	2.3	1.0	2.2	4.1	2.4	2.4	2.3	-	-	-0.06	-0.11	-	-	-0.17
	60歳以上	0	27	38	17	15	6	1	104	2.8	1.6	2.8	4.6	3.3	3.2	2.8	-	-	-0.10	-0.36	-	-	-0.47
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	7	275	208	98	72	56	11	720	2.5	1.1	2.3	4.3	2.7	2.6	2.5	-	-	-0.16	-0.09	-	-	-0.25
	公的研究機関	0	23	33	31	18	8	4	117	3.4	2.0	3.5	5.1	4.0	3.8	3.4	-	-	-0.17	-0.34	-	-	-0.51
	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	194	149	76	49	45	11	524	2.6	1.1	2.4	4.4	2.9	2.7	2.6	-	-	-0.19	-0.14	-	-	-0.32
	主にマネジメント	1	23	34	18	10	5	1	91	2.7	1.6	2.8	4.4	2.9	3.0	2.7	-	-	0.06	-0.21	-	-	-0.14
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	1	81	56	34	27	13	3	214	2.5	1.1	2.4	4.5	2.8	2.7	2.5	-	-	-0.16	-0.12	-	-	-0.28
	その他	0	0	2	1	4	1	0	8	5.0	3.3	5.4	6.3	4.7	4.0	5.0	-	-	-0.67	1.00	-	-	0.33
職位	社長・役員、学長等クラス	0	17	29	20	11	6	1	84	3.1	1.9	3.1	4.8	3.4	3.3	3.1	-	-	-0.12	-0.19	-	-	-0.31
	部・室・グループ長、教授クラス	0	114	76	43	34	18	4	289	2.5	1.1	2.3	4.4	2.6	2.5	2.5	-	-	-0.07	-0.05	-	-	-0.11
	主任研究員、准教授クラス	4	108	84	36	36	25	4	293	2.6	1.1	2.4	4.6	2.8	2.7	2.6	-	-	-0.10	-0.12	-	-	-0.22
	研究員、助教クラス	3	58	52	29	9	14	6	168	2.7	1.2	2.5	4.3	3.2	2.8	2.7	-	-	-0.39	-0.18	-	-	-0.57
	その他	0	1	0	1	0	1	0	3	4.0	1.3	4.2	7.1	5.0	7.0	4.0	-	-	2.00	-3.00	-	-	-1.00
雇用形態	任期あり	2	81	76	48	30	23	6	264	2.9	1.4	2.8	4.8	3.2	2.8	2.9	-	-	-0.36	0.12	-	-	-0.25
	任期なし	5	217	165	81	60	41	9	573	2.5	1.1	2.4	4.3	2.8	2.7	2.5	-	-	-0.05	-0.24	-	-	-0.29
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	6	224	157	59	30	24	6	500	2.0	0.9	1.9	3.3	2.2	2.0	2.0	-	-	-0.15	-0.08	-	-	-0.22
	公立大学	0	15	12	14	8	7	2	58	3.5	1.6	3.6	5.5	3.5	3.2	3.5	-	-	-0.24	0.28	-	-	0.04
	私立大学	1	36	38	25	34	25	3	161	3.8	1.9	3.8	6.1	4.2	4.1	3.8	-	-	-0.14	-0.31	-	-	-0.46
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	2	48	47	21	7	8	3	134	2.3	1.2	2.3	3.8	2.9	2.6	2.3	-	-	-0.35	-0.24	-	-	-0.59
	第2グループ	4	104	71	30	14	13	3	235	2.0	0.9	2.0	3.4	2.2	2.1	2.0	-	-	-0.10	-0.09	-	-	-0.19
	第3グループ	1	64	47	21	13	7	1	153	2.1	1.0	2.1	3.6	2.2	2.1	2.1	-	-	-0.08	0.00	-	-	-0.08
	第4グループ	0	58	42	26	38	28	4	196	3.5	1.4	3.3	5.9	3.7	3.5	3.5	-	-	-0.15	-0.04	-	-	-0.20
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	0	38	33	13	8	11	2	105	2.6	1.2	2.4	4.3	3.0	2.9	2.6	-	-	-0.10	-0.32	-	-	-0.43
	工学	5	81	64	31	33	21	5	235	2.8	1.2	2.6	5.0	3.1	2.9	2.8	-	-	-0.24	-0.03	-	-	-0.27
	農学	0	47	21	9	2	2	1	82	1.4	0.7	1.5	2.8	1.7	1.5	1.4	-	-	-0.25	-0.05	-	-	-0.30
	保健	2	90	63	33	20	15	2	223	2.3	1.0	2.2	4.1	2.5	2.3	2.3	-	-	-0.21	0.02	-	-	-0.19
全回答者(属性無回答を含む)		7	298	241	129	90	64	15	837	2.6	1.2	2.5	4.5	2.9	2.8	2.6	-	-	-0.16	-0.13	-	-	-0.29

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-18. (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。

	2012	2013	差	
1	1	6	5	十分(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	4	3	転職のため状況に変化あり(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	研究大学としての基盤は整いつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	競争的資金以外は結構十分ある気がする。それで使い切れていない教員や研究者がいるのが現状。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	3	5	2	所属先の変更による。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	学内研究費も競争的資金とすることで、広く薄くから、多少は重点配分されるようになってきた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	他大学と比較すると、本学は配慮されている方だと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	近年では裁量経費など競争的な研究費が増えている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	2	4	2	経費の増加(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	不十分ではあるが、財政的に精一杯の努力を大学がしていることを理解したため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	一律な配分ではないが、学内での競争的研究費の枠を増やしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	運営費交付金が毎年度削減する中で、本学では平成16年度と同額の研究基盤経費を確保している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	学内,学部内の研究プロジェクト支援制度が多少整備された(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	少しずつではあるが、改善している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	他大学に比べて校費の額が多いことが判明した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	より多くの研究者が研究費を得られるように学内選抜方法を工夫(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	課題申請による内部研究費があるため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	一般的には十分であると思いますが、今年は学内予算を重点化領域としてつけていただきました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	使いやすさが少し自由度が増えた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	改善されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	国が毎年削っているのですから、多いわけがありません。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
22	1	1	0	運営交付金を削減せずに増やすべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	理由が不明なまま最近10年間一律に経常経費が3%ずつ減額となっており,将来的に基盤的経費が崩壊していく危機を感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	先にも書いた。1億円規模の研究資金を増やして欲しい。いたずらに若手にばらまく制度から改変するべきだ。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	2	-1	基盤的経費は減少する一方であり,それにともなって不十分度も自ずと増加する。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	減っている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1	個人的には大学の予算は非常に少ないと思うが,総体的に自由な環境での研究をしている人が多い状況からは大きな声は出しにくい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	3	-1	運営費が年々削られている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	1	-1	国立大学の運営交付金の年々の減少により,基本的な教育経費が圧迫されてきている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1	かなり少ないと思います。他機関に比べても少ないです。大学から支給される研究費だけでは正直何もできません。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
31	2	1	-1	減少している(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	学生主導の自由な研究・研究発表をするには基盤的経費からの支出が必須であり、十分とはいえない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	大学の財務体質から一律の減額が行われた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	運営交付金が随分減った感があります。目先の研究費以外で自由な発想での研究がしづらいと感じることが増えました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	1	-1	昨今の経済状況に合わせて経費は削減されている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1	病院・校舎の立て替え等に費用がかかるため,研究費の削減が行われている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	今年度は、外部資金のみで研究を行っている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1	一部の研究者に資金が集中している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	運営費交付金の削減により,基盤的経費の減少と学長裁量経費の減少は続いている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)



40	2	1	-1	特に理系人材についての基盤経費は益々少なくなっている。競争的な資金が取れた場合には、充分であるが、それまでの支援が不足(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	4	3	-1	減少してきている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
42	2	1	-1	このアンケートで金額を答えてよいものか判断しかねますが,非常に少ないです.特に実験科学の私の研究テーマには非常に少なく感じ,これだけで画期的な基礎研究やイノベーションを起こす研究はできません。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
43	2	1	-1	基盤的経費が減っている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	4	-1	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	基盤的経費は減ってきている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	1	-1	さらに減少しています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	4	3	-1	交付金の減少に伴い,少しずつ減っている(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
48	2	1	-1	一貫して減少傾向にあり,事務費の確保が困難になりつつある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
49	3	2	-1	運営交付金の減額により,教員研究費は約10%減額している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	5	4	-1	若干の上乗せが必要であると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	6	5	-1	競争的研究費を獲得できないレベルの研究者の引き上げという観点からはもう少し手当してもいいかもしれない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	電気代高騰などにより実質的に減っている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	光熱費の上昇で研究費が減らされた例があるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	徐々に,外部資金に頼る傾向が強まっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
55	4	3	-1	早期・探索的臨床試験拠点整備事業費の大幅削減(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	年々運営費交付金が削減され続けている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	運営費交付金の削減が続いており,現場への配算額が減っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	5	4	-1	基盤的経費は業績と関係なく,毎年の一律カットが継続している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	機関全体の予算が削減される状況の中,プロジェクト等の予算に比べ基盤的経費が削減される傾向が強くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	削減傾向が続いており,不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	予算の削減が止まらない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	-1	組織内で特定分野に重点配分するため,削減傾向。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	3	-1	運営費交付金削減のため(公的研究機関,その他,男性)
64	4	2	-2	特定の支出がルール上基盤経費からしかできず,基盤経費の負担が大きいく(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
65	4	2	-2	国公立や他私学より恵まれていると思うが,学生数や入学志願者数に連動し変動するため.外部資金がないと継続的な研究は不可能な状態である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	1	-2	とくに国立大学は年々減少しており,雑誌購読などの費用の負担も大きく,まったく十分ではない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	1	-2	運営費の削減によって基盤的経費が減っているため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
68	4	2	-2	国プロジェクトにより雇用した研究者も含めて鑑みると十分とはいえない状況である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
69	6	4	-2	入学者の減少に伴い,研究費が年々削減されているため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
70	5	3	-2	基盤的経費は現状ではほぼ充分と言えるが,年々確実に減少している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
71	3	1	-2	外部から獲得する資金に依存する割合が増加していると考えられるため(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
72	5	2	-3	個人研究配分額が本学全員一律で前年度の半額となり,研究に必要な経費(海外渡航費・備品購入など)の一部を私費で賄わなければならない,極めて問題である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
73	5	2	-3	年々予算が減額され不十分(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	6	3	-3	センターのミッションに合致している研究に対しては十分であるが,研究の多様性の観点からすると不十分であるから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	6	2	-4	若手の雇用形態がないため研究費の7割近くが人件費となっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	6	1	-5	若手教員の常勤ポスト,施設整備費が足りない。今回は,これらの経費は自動的に国から支給されると誤解していた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
77	6	1	-5	学内の不適格な制度による予算の傾斜配分のため,研究室に配分される今年度予算は実質ゼロに近く,研究のみならず教育活動に支障をきたしている.授業料を払っている学生に不公平が生じている。(大学,第2G,理学,その他,男性)

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？

		2013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・公的研究機関グループ	33	63	137	170	207	188	46	811	5.1	3.4	5.3	6.9	4.6	4.9	5.1	-	-	0.35	0.22	-	-	0.57
	うち大学	19	54	114	155	180	163	42	708	5.2	3.4	5.3	7.0	4.5	4.9	5.2	-	-	0.38	0.23	-	-	0.61
	うち公的研究機関	14	9	23	15	27	25	4	103	4.9	2.9	5.3	6.9	4.7	4.8	4.9	-	-	0.17	0.10	-	-	0.27
	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	27	55	126	154	188	167	44	734	5.1	3.4	5.3	6.9	4.6	4.9	5.1	-	-	0.32	0.22	-	-	0.54
	女性	6	8	11	16	19	21	2	77	5.0	3.4	5.3	7.0	4.2	4.9	5.0	-	-	0.65	0.18	-	-	0.83
年齢	39歳未満	15	19	25	39	57	47	17	204	5.4	3.6	5.6	7.1	4.5	5.0	5.4	-	-	0.51	0.37	-	-	0.88
	40～49歳	10	24	58	53	67	67	15	284	5.0	3.0	5.2	6.9	4.7	4.8	5.0	-	-	0.13	0.18	-	-	0.31
	50～59歳	7	17	40	55	46	51	11	220	5.0	3.3	4.9	6.9	4.3	4.8	5.0	-	-	0.50	0.16	-	-	0.66
	60歳以上	1	3	14	23	37	23	3	103	5.4	4.0	5.5	6.7	5.0	5.3	5.4	-	-	0.27	0.14	-	-	0.41
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	19	54	114	155	180	163	42	708	5.2	3.4	5.3	7.0	4.5	4.9	5.2	-	-	0.38	0.23	-	-	0.61
	公的研究機関	14	9	23	15	27	25	4	103	4.9	2.9	5.3	6.9	4.7	4.8	4.9	-	-	0.17	0.10	-	-	0.27
	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	40	86	99	129	115	35	504	5.2	3.3	5.3	7.0	4.5	4.9	5.2	-	-	0.40	0.24	-	-	0.64
	主にマネジメント	3	5	19	14	30	19	2	89	5.0	3.2	5.4	6.6	4.6	4.9	5.0	-	-	0.32	0.07	-	-	0.39
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	5	16	31	57	46	51	9	210	5.1	3.5	5.0	6.9	4.5	4.8	5.1	-	-	0.29	0.23	-	-	0.52
	その他	0	2	1	0	2	3	0	8	4.8	1.7	5.8	7.2	5.2	4.3	4.8	-	-	-0.91	0.46	-	-	-0.45
職位	社長・役員、学長等クラス	0	3	13	16	28	22	2	84	5.4	3.9	5.6	6.9	5.2	5.4	5.4	-	-	0.20	0.02	-	-	0.22
	部・室・グループ長、教授クラス	8	19	53	67	62	65	15	281	5.0	3.3	5.0	6.9	4.6	4.9	5.0	-	-	0.24	0.17	-	-	0.41
	主任研究員、准教授クラス	13	28	44	52	78	64	18	284	5.1	3.3	5.4	7.0	4.5	4.9	5.1	-	-	0.37	0.23	-	-	0.61
	研究員、助教クラス	11	13	27	35	38	37	10	160	5.1	3.3	5.2	7.0	4.3	4.8	5.1	-	-	0.47	0.33	-	-	0.79
	その他	1	0	0	0	1	0	1	2	8.0	5.8	6.7	9.2	4.0	6.0	8.0	-	-	2.00	2.00	-	-	4.00
雇用形態	任期あり	6	23	41	65	68	53	10	260	4.9	3.4	5.0	6.6	4.2	4.6	4.9	-	-	0.38	0.29	-	-	0.67
	任期なし	27	40	96	105	139	135	36	551	5.2	3.4	5.4	7.1	4.7	5.1	5.2	-	-	0.33	0.16	-	-	0.49
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	6	28	72	108	129	130	33	500	5.4	3.7	5.5	7.2	4.7	5.1	5.4	-	-	0.44	0.29	-	-	0.73
	公立大学	3	4	8	8	15	14	6	55	5.6	3.7	5.8	7.4	5.0	5.2	5.6	-	-	0.24	0.39	-	-	0.64
	私立大学	10	22	34	39	36	18	3	152	4.0	2.5	4.2	5.9	3.8	4.0	4.0	-	-	0.21	0.03	-	-	0.24
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	2	10	14	30	29	41	10	134	5.6	3.9	5.7	7.4	4.7	5.3	5.6	-	-	0.57	0.29	-	-	0.86
	第2グループ	7	16	46	57	49	52	12	232	5.0	3.2	4.9	6.9	4.3	4.7	5.0	-	-	0.35	0.26	-	-	0.61
	第3グループ	4	10	20	31	48	33	8	150	5.3	3.7	5.5	6.8	4.8	5.1	5.3	-	-	0.33	0.19	-	-	0.52
	第4グループ	6	18	34	37	53	36	12	190	5.0	3.1	5.2	6.7	4.5	4.8	5.0	-	-	0.32	0.19	-	-	0.51
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	2	6	9	20	26	32	10	103	5.9	4.2	6.1	7.5	5.0	5.7	5.9	-	-	0.67	0.25	-	-	0.92
	工学	10	15	35	47	62	51	20	230	5.4	3.6	5.5	7.1	5.1	5.4	5.4	-	-	0.29	0.03	-	-	0.32
	農学	2	5	18	14	24	14	5	80	5.0	3.1	5.2	6.6	4.1	4.6	5.0	-	-	0.48	0.40	-	-	0.87
	保健	5	27	42	56	43	48	4	220	4.5	2.8	4.6	6.6	3.8	4.0	4.5	-	-	0.22	0.45	-	-	0.67
全回答者(属性無回答を含む)		33	63	137	170	207	188	46	811	5.1	3.4	5.3	6.9	4.6	4.9	5.1	-	-	0.35	0.22	-	-	0.57

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-19. (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？

	2012	2013	差	
1	1	6	5	年々よくなっている(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	5	4	役にたっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	1	4	3	次年度への繰り越しが可能になったため(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	2	5	3	理由があれば繰越できたため,使いやすいと思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
5	2	4	2	基金化によって使いやすさが向上した(大学,研究員・助教クラス,男性)
6	3	5	2	・基金化の100%制度化・Award year導入(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	5	2	自分自身は現在科研費を持っていないのでわからないが,一部基金化などの制度改革が進められている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	5	2	年度間繰越によりより使いやすくなった。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	1	3	2	前倒し使用や合算使用が可能となった。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	3	2	繰越などが行えるようになった分だけ改善したと思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
11	2	4	2	一部,基金化されて使いやすさが改善されたと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	2	4	2	基金化により年度間の繰り越し使用がし易くなった為。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
13	2	4	2	基金化によって格段に改善された。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	3	2	基金化を更に進めてほしい。単年度決算は改善してほしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	5	2	年度間繰り越しができるようになってから非常に使いやすくなった(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	2	4	2	ほぼ基金化し,非常に使いやすくなりました。複数種の予算での合算購入もお認めいただけるようになり,ようやく研究に必要なものを必要な時に購入しやすくなったと実感しています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
17	3	5	2	基金に変わり繰越可能となったため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
18	1	3	2	基金化されて使いやすくなったため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	3	2	年度間繰越が円滑におこなわれるようになったため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	4	2	基金化で使いやすくなったから(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	4	6	2	非常に柔軟性がある運用に変わってきている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	3	5	2	基金になって使い勝手が向上した。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	4	5	1	改善された。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	5	1	基金化されて,自由度は上がったと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	4	1	年度間繰越が,より簡便になっていると感じるため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	基金の導入により多少改善された。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	4	5	1	基金化等,予算の使いやすさは増した。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	研究費の年度間繰越が可能なタイプの科研を所有しているので,使いやすくなった。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
29	2	3	1	一部の研究費が基金化され,年度を越えて使用できるようになり,使いやすくなったため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
30	3	4	1	装置の修理や移設などにも使えるようになるとういから(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	1	2	1	基金化や年度繰り越しの徹底が図られ,改善されている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
32	3	4	1	使途の融通性や年度を超える使用など,使う上での配慮がかなり進んできている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	次年度への繰り越し等はかなり改善されて来たと思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	5	1	随分良くなった(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	繰り越し制度により使いやすくなってきているため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	5	1	交付前に使用可能(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	科研費の繰り越しがしやすくなった(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	3	4	1	基金化されたことで使いやすくなった(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
39	4	5	1	繰越ができる割合が増えた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1	基金化が進んでいるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	4	1	基金化などにより繰越が容易になったため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	4	5	1	基金の導入により,改善している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	5	1	科研費の使いやすさは格段に良くなっている。年度の変わり目でも利用できることが大変助かる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	3	1	基金化が拡大された。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)

45	3	4	1	いくつかの工夫がなされ改善の方向に動いている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	2	3	1	かなり改善されてきた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	1	2	1	若干の改善はみられているが,未だ改善すべき点が多い。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	3	4	1	基金化で使いやすくなりました。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
49	2	3	1	今年度科研費が採択されたが,速やかに入金された。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
50	2	3	1	研究費の一部基金化の導入(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
51	1	2	1	基金が導入されてから,使いやすくなりました。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
52	3	4	1	予算の繰り越しができるようになった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	4	1	基金化したため,繰り越しが容易になり使いやすくなった。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
54	3	4	1	自由度の高い種目が増えた。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
55	5	6	1	実際に繰越制度を活用して,非常に使いやすくなったことを実感した。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	4	1	年度間繰越できる科研費の種目が増えたため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	1	2	1	基盤研究が基金化されて,少なくとも研究年度内の繰り越しが簡単になった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	3	1	単年度会計の問題が改善された(基金化)ため少し使いやすくなった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	5	1	改善されてきているように実感しているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	3	4	1	基金制度の導入により繰り越し等の対応が容易になり,研究進捗にあわせた柔軟な対応が可能となってきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	4	1	年度間繰越が使えるようになり,2・3・4月あたりの研究費が使いやすくなった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
62	4	5	1	入金の時期がはやくなったから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
63	4	5	1	年度間の繰り越し等,非常に効率的なシステムになった。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
64	4	5	1	次年度に繰り越しできるようになり,使用しやすくなった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	4	5	1	年度を越えての繰り越しなどが容易になった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	3	4	1	相当改善されてきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	3	4	1	基金化などは良い点であるが,適切に使う場合にも資金運用の厳密化により制限が増えてきた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	5	6	1	実際に年度間繰越を利用したが,年度末の予算使い切りに神経を使う必要がない点はあるが。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
69	3	4	1	制度の改善により使いやすさは向上した(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	2	3	1	基金化により,ある程度改善された。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	4	1	ユーザーにとって利便性が増したため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	2	3	1	基金化で若干使いやすくなった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
73	3	4	1	基金化により,入金の早期執行及び研究費の年度間繰り越し等が可能になったため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
74	2	3	1	徐々に使いやすくなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
75	4	5	1	科研費は,たとえば環境省の環境研究総合推進費と比べると,むしろ自由度がありすぎると感じる。国の税金という意識が薄い研究者が見受けられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
76	4	5	1	基金化(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	3	1	翌年への繰り越しが可能になった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	2	2	0	医師主導治験は年度をまたいで被験者を受け入れるので,現状では研究費の使用状況を鑑み被験者リクルートするという状況にある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	1	1	0	厚労科研費は基金化して複数年度で使えるようにすべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
80	2	1	-1	科事務手続きの硬直化による,弾力的な研究費の運用が阻害されている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
81	5	4	-1	学内のルールがよく変更されるので,制度が改革された恩恵がなくなりつつある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	3	-1	年々,監査が厳しくなり,対応に追われるようになってきた。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
83	5	4	-1	Web入力の方法が分かりにくくて煩わしい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
84	4	3	-1	入金の時期は,やはり前の科研費が切れて,次の新しい科研費の時期には,遅いと感じるので,科研費が切れる1年前にも申請できるといい。現在は,4年以上の科研費であればできるが,3年以上にしてくれると助かる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
85	4	3	-1	機関外での研究についても間接経費から光熱水費を徴収される等,つかいにくくなった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	4	3	-1	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
87	5	4	-1	学内経費や他の外部資金との合算使用を認めてほしい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
88	5	4	-1	支給と利用開始時期がはっきりしない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

89	2	1	-1	入金の時期がもう少し早いと良い.特に,科研費から研究補助員の人件費を出している場合,先方を待たせてしまっている.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
90	4	2	-2	手続きの煩雑化により, 管理面でより複雑になって混乱を招いているため, すべて基金化を望む(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	2	-2	若手の回数制限,基盤の最低年限が2年から3年になった事は残念なことと思いました.理由は理解できます.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
92	4	2	-2	4月に国際会合が開催される場合が多々あり,科研費が使えないのは不便である.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
93	4	1	-3	入金が遅い.お金が分散して物品を買えない.なぜ機器を買っちゃダメなのかが分からない.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

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。

		2013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・公的研究機関グループ	129	11	36	72	158	266	172	715	7.2	5.6	7.2	8.3	7.1	7.2	7.2	-	-	0.10	0.04	-	-	0.13
	うち大学	98	8	30	60	136	238	157	629	7.3	5.7	7.2	8.3	7.1	7.2	7.3	-	-	0.08	0.08	-	-	0.17
	うち公的研究機関	31	3	6	12	22	28	15	86	6.6	5.0	6.7	7.9	6.7	6.9	6.6	-	-	0.20	-0.28	-	-	-0.08
	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	115	11	34	65	146	245	145	646	7.1	5.6	7.1	8.2	7.0	7.1	7.1	-	-	0.07	0.03	-	-	0.10
	女性	14	0	2	7	12	21	27	69	7.9	6.1	7.7	8.9	7.4	7.8	7.9	-	-	0.33	0.09	-	-	0.42
年齢	39歳未満	40	6	8	13	38	62	52	179	7.3	5.8	7.3	8.6	7.0	7.1	7.3	-	-	0.14	0.22	-	-	0.37
	40～49歳	51	4	14	29	56	82	58	243	7.1	5.4	7.0	8.3	7.2	7.1	7.1	-	-	-0.09	-0.08	-	-	-0.17
	50～59歳	32	1	11	23	37	78	45	195	7.2	5.6	7.2	8.3	7.1	7.2	7.2	-	-	0.16	0.00	-	-	0.16
	60歳以上	6	0	3	7	27	44	17	98	7.3	5.9	7.1	8.0	7.0	7.3	7.3	-	-	0.34	0.02	-	-	0.36
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	98	8	30	60	136	238	157	629	7.3	5.7	7.2	8.3	7.1	7.2	7.3	-	-	0.08	0.08	-	-	0.17
	公的研究機関	31	3	6	12	22	28	15	86	6.6	5.0	6.7	7.9	6.7	6.9	6.6	-	-	0.20	-0.28	-	-	-0.08
	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)	94	8	21	42	95	158	111	435	7.3	5.7	7.2	8.4	7.2	7.2	7.3	-	-	0.04	0.06	-	-	0.10
	主にマネジメント	13	0	2	4	22	33	18	79	7.5	6.0	7.2	8.2	7.4	7.6	7.5	-	-	0.21	-0.06	-	-	0.15
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	20	2	12	26	40	75	40	195	7.0	5.4	7.1	8.1	6.8	6.9	7.0	-	-	0.11	0.10	-	-	0.22
	その他	2	1	1	0	1	0	3	6	6.3	2.5	6.7	9.2	7.4	8.3	6.3	-	-	0.90	-2.00	-	-	-1.10
職位	社長・役員、学長等クラス	3	0	1	4	24	36	16	81	7.5	6.1	7.2	8.1	7.3	7.6	7.5	-	-	0.30	-0.02	-	-	0.27
	部・室・グループ長、教授クラス	40	3	14	36	43	95	58	249	7.1	5.4	7.2	8.3	7.2	7.2	7.1	-	-	-0.04	-0.05	-	-	-0.09
	主任研究員、准教授クラス	54	2	13	22	56	86	64	243	7.3	5.7	7.2	8.4	7.0	7.2	7.3	-	-	0.19	0.11	-	-	0.31
	研究員、助教クラス	30	6	8	10	34	49	34	141	7.0	5.6	7.1	8.3	6.9	7.0	7.0	-	-	0.02	0.07	-	-	0.09
	その他	2	0	0	0	1	0	0	1	6.0	5.4	5.8	6.3	4.7	6.0	6.0	-	-	1.33	0.00	-	-	1.33
雇用形態	任期あり	25	5	9	23	61	88	55	241	7.2	5.6	7.1	8.2	6.9	7.2	7.2	-	-	0.24	0.01	-	-	0.25
	任期なし	104	6	27	49	97	178	117	474	7.2	5.6	7.2	8.3	7.2	7.2	7.2	-	-	0.01	0.05	-	-	0.06
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	60	4	20	38	94	171	119	446	7.4	5.9	7.3	8.4	7.3	7.4	7.4	-	-	0.10	0.04	-	-	0.14
	公立大学	12	1	2	6	6	20	11	46	7.3	5.7	7.3	8.3	7.1	7.0	7.3	-	-	-0.09	0.28	-	-	0.19
	私立大学	26	3	8	16	36	46	27	136	6.9	5.3	6.8	8.1	6.6	6.7	6.9	-	-	0.09	0.16	-	-	0.25
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	9	1	5	7	18	51	45	127	7.9	6.7	7.7	8.8	7.8	7.8	7.9	-	-	-0.05	0.13	-	-	0.08
	第2グループ	38	3	15	21	45	77	40	201	7.0	5.4	7.0	8.1	6.8	6.9	7.0	-	-	0.17	0.03	-	-	0.19
	第3グループ	22	1	4	13	34	51	29	132	7.3	5.7	7.1	8.2	7.0	7.2	7.3	-	-	0.16	0.10	-	-	0.26
	第4グループ	29	3	6	19	39	58	42	167	7.2	5.6	7.1	8.3	7.1	7.1	7.2	-	-	0.05	0.09	-	-	0.14
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	14	0	5	5	12	39	30	91	7.8	6.7	7.7	8.7	8.0	7.9	7.8	-	-	-0.12	-0.06	-	-	-0.18
	工学	43	4	12	18	46	70	47	197	7.1	5.6	7.1	8.3	7.0	7.0	7.1	-	-	0.00	0.14	-	-	0.13
	農学	15	1	3	7	16	26	14	67	7.1	5.6	7.1	8.2	6.7	6.9	7.1	-	-	0.22	0.23	-	-	0.46
	保健	25	3	10	23	46	72	46	200	7.1	5.5	7.1	8.2	6.9	7.0	7.1	-	-	0.14	0.09	-	-	0.24
全回答者(属性無回答を含む)		129	11	36	72	158	266	172	715	7.2	5.6	7.2	8.3	7.1	7.2	7.2	-	-	0.10	0.04	-	-	0.13

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。

	2012	2013	差	
1	1	6	5	よくなっている(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	3	6	3	基盤的経費が減り, 科研費の自由な使用の必要性が増した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	基金の導入をされた科研費をもらい, そのやりやすさを実感したため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	3	6	3	新しい環境にきて,基金化された研究費がすぐに使えるようになったから。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	4	3	繰越金ができるのは使用しやすさにつながるので,間接的に効率化につながると思われる(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	3	5	2	研究の自由度に幅が出てくる点で役に立っていると思う(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	5	2	望ましい制度であると実感している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2	研究費の使用について,状況に応じて柔軟に対応できるようになった。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	4	2	事務方が慣れて来たこともあり,年度を超えた繰越しなどもやりやすくなった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	4	2	繰り越しが容易にできるようになったので,改善されている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	4	2	繰越事例等,存在するため(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	経験して役立っていることを実感しました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	4	5	1	基金化された研究費をもらい, その利便性を経験した。手続きがやや煩雑であるが, 複数年利用できることは大変ありがたい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	基金化された項目が多くなり, より効果的に利用できるようになったと考えられるため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	5	6	1	基金化は有効(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	実際に基金化された科研費を得て使いやすくなっていることを実感した(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
17	4	5	1	年度末の無駄な処理を省ける(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
18	4	5	1	いくつかの工夫がなされ改善の方向に動いている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	役務など多少使いやすくなった。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
20	4	5	1	基金化の種目が増え,役立っているという実感が増えています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
21	2	3	1	研究費を複数年に使用できることにより,研究が効果的に実施されている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	基金化により複数年にわたって研究費が使用できるようになった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1	より理解が深まったため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	5	1	基金制度の導入により繰り越し等の対応が容易になり, 研究進捗にあわせた柔軟な対応が可能となってきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	5	6	1	とても良いシステムだと思います(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
26	4	5	1	研究の進度が予定どおりにいかない場合など翌年に研究費を繰り越せるなど必要なときに使用でき適切な使用が可能である。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	5	6	1	FIRSTプログラムは基金化により非常に使用しやすい状況である。今後さらに推進してほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	5	6	1	全ての研究費に対して複数年度化を図ることが望ましい(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
29	5	4	-1	あまり実感が感じられない。特に一つの研究課題(種目)内で半分だけ基金化されたものは混乱するだけのように感じる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	6	5	-1	基金化されていても,年度ごとの縛りが完全になくなっていない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	5	4	-1	複数年使用可能は有用であるが,基金化により,研究費管理が複雑になっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	6	5	-1	基金化により年度を越えて研究費が使用可能となったが,そのためには理由書等の書類作成が必要である。このような,不要な書類,手続きはさらに簡便化できるはずである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	まだ実際に使用していないのでメリットが実感できない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	6	5	-1	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	手続きが面倒であり,結局使い切っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	3	-1	研究者だけでなく,事務担当者の負荷軽減も考慮に入れた制度設計を要望いたします。できれば科研費はすべて基金化を要望いたします。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	繰り越しすると金額が10%削減されるから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	5	3	-2	基金化している研究費は一部であり,競争的資金全体としては,まだまだ限られている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	6	4	-2	研究費の基金化は、役立つと思うが、実際にはまだ実施していないので。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	6	4	-2	一部基金, 前倒し請求の手続きなどの制度を見直し, 交付決定時に全額を支給されることを望む(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
41	4	2	-2	役立っていると思うが実施経験がない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	4	2	-2	獲得資金のテーマが,必ずしも組織の職務に合致しない場合がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	15	265	305	161	65	29	4	829	2.3	1.3	2.5	3.9	2.5	2.4	2.3	-	-	-0.09	-0.06	-	-	-0.15
	うち大学	15	238	268	130	51	22	3	712	2.2	1.2	2.4	3.7	2.3	2.3	2.2	-	-	-0.07	-0.07	-	-	-0.14
	うち公的研究機関	0	27	37	31	14	7	1	117	3.0	1.8	3.1	4.6	3.2	3.0	3.0	-	-	-0.22	0.00	-	-	-0.22
	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	11	226	287	147	59	28	3	750	2.4	1.4	2.5	3.9	2.5	2.4	2.4	-	-	-0.11	-0.05	-	-	-0.15
	女性	4	39	18	14	6	1	1	79	1.8	0.8	1.7	3.6	1.9	2.0	1.8	-	-	0.10	-0.18	-	-	-0.08
年齢	39歳未満	12	74	65	35	19	12	2	207	2.4	1.2	2.4	4.1	2.6	2.5	2.4	-	-	-0.12	-0.04	-	-	-0.15
	40～49歳	2	112	106	52	12	8	2	292	2.0	1.1	2.2	3.4	2.2	2.0	2.0	-	-	-0.15	-0.04	-	-	-0.20
	50～59歳	1	71	95	43	16	1	0	226	2.1	1.3	2.4	3.5	2.2	2.1	2.1	-	-	-0.09	-0.08	-	-	-0.17
	60歳以上	0	8	39	31	18	8	0	104	3.6	2.4	3.6	5.0	3.7	3.8	3.6	-	-	0.06	-0.17	-	-	-0.10
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	15	238	268	130	51	22	3	712	2.2	1.2	2.4	3.7	2.3	2.3	2.2	-	-	-0.07	-0.07	-	-	-0.14
	公的研究機関	0	27	37	31	14	7	1	117	3.0	1.8	3.1	4.6	3.2	3.0	3.0	-	-	-0.22	0.00	-	-	-0.22
	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)	13	190	187	85	34	17	3	516	2.1	1.1	2.3	3.5	2.3	2.2	2.1	-	-	-0.16	-0.07	-	-	-0.23
	主にマネジメント	0	7	29	32	18	6	0	92	3.7	2.6	3.9	5.1	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.12	0.03	-	-	-0.09
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	2	67	84	43	13	5	1	213	2.2	1.3	2.5	3.7	2.3	2.3	2.2	-	-	0.04	-0.12	-	-	-0.08
	その他	0	1	5	1	0	1	0	8	2.8	2.0	2.7	3.3	2.4	2.0	2.8	-	-	-0.44	0.75	-	-	0.31
職位	社長・役員、学長等クラス	0	4	25	29	20	6	0	84	4.0	2.8	4.1	5.4	4.0	4.1	4.0	-	-	0.10	-0.10	-	-	0.00
	部・室・グループ長、教授クラス	2	86	117	62	16	6	0	287	2.2	1.4	2.5	3.7	2.3	2.1	2.2	-	-	-0.19	0.05	-	-	-0.15
	主任研究員、准教授クラス	6	117	104	45	18	6	1	291	1.9	1.0	2.1	3.3	2.1	2.1	1.9	-	-	-0.04	-0.19	-	-	-0.23
	研究員、助教クラス	7	57	59	25	10	10	3	164	2.4	1.2	2.4	3.8	2.5	2.3	2.4	-	-	-0.15	0.06	-	-	-0.09
	その他	0	1	0	0	1	1	0	3	4.7	1.3	5.8	7.1	5.5	7.0	4.7	-	-	1.50	-2.33	-	-	-0.83
雇用形態	任期あり	4	69	89	56	29	17	2	262	2.8	1.6	2.8	4.5	2.7	2.8	2.8	-	-	0.05	0.03	-	-	0.08
	任期なし	11	196	216	105	36	12	2	567	2.1	1.2	2.3	3.5	2.3	2.2	2.1	-	-	-0.16	-0.07	-	-	-0.23
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	9	162	192	85	38	17	3	497	2.2	1.3	2.4	3.7	2.4	2.3	2.2	-	-	-0.09	-0.04	-	-	-0.13
	公立大学	2	18	21	11	3	3	0	56	2.3	1.3	2.5	3.8	2.5	2.4	2.3	-	-	-0.04	-0.15	-	-	-0.19
	私立大学	4	58	55	34	9	2	0	158	2.0	1.1	2.3	3.6	2.2	2.1	2.0	-	-	-0.03	-0.14	-	-	-0.18
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	2	50	49	18	8	7	2	134	2.2	1.1	2.2	3.5	2.4	2.2	2.2	-	-	-0.19	0.03	-	-	-0.16
	第2グループ	4	77	90	44	18	5	1	235	2.2	1.3	2.4	3.7	2.4	2.3	2.2	-	-	-0.13	-0.09	-	-	-0.21
	第3グループ	5	46	65	25	8	5	0	149	2.1	1.3	2.4	3.4	2.2	2.2	2.1	-	-	0.00	-0.08	-	-	-0.09
	第4グループ	4	64	64	43	16	5	0	192	2.3	1.3	2.5	4.0	2.4	2.4	2.3	-	-	0.02	-0.10	-	-	-0.08
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	3	35	41	15	3	6	2	102	2.2	1.2	2.3	3.4	2.4	2.2	2.2	-	-	-0.22	0.08	-	-	-0.14
	工学	6	79	97	34	17	7	0	234	2.1	1.2	2.3	3.3	2.4	2.2	2.1	-	-	-0.13	-0.14	-	-	-0.28
	農学	2	37	27	13	3	0	0	80	1.6	0.9	1.9	3.1	1.5	1.5	1.6	-	-	0.02	0.06	-	-	0.09
	保健	4	80	82	41	12	5	1	221	2.0	1.2	2.3	3.5	2.2	2.2	2.0	-	-	0.02	-0.15	-	-	-0.14
全回答者(属性無回答を含む)		15	265	305	161	65	29	4	829	2.3	1.3	2.5	3.9	2.5	2.4	2.3	-	-	-0.09	-0.06	-	-	-0.15

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-21. (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。

	2012	2013	差	
1	1	4	3	とくに、国際共同教育研究支援について、環境リーダー等の外部資金により、その支援体制が格段に進展した。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
2	1	4	3	私立大学から国立大学に所属が変わり、大幅に改善した。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
3	1	3	2	事務の効率化がやや進んできたから(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
4	2	4	2	URAステーションが設置され、活動を開始したから(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
5	2	4	2	所属大学移動(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
6	1	3	2	URAが増員された。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
7	1	2	1	大学競争力強化促進事業でURAの雇用ができることに期待してランクを1つあげた。この制度の定着が期待される。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
8	1	2	1	研究支援者の確保は、外部資金でまかなっている場合も多いように見受けられる。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
9	1	2	1	職場が変わったばかりでよくわからないが、基本的に個人に任されている。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
10	2	3	1	研究時間を確保するのは、研究者自身の能力の問題もあるので。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
11	2	3	1	DP(Distinguished Professor)、DR(Distinguished Researcher)の制度を創設するなど、研究者の研究時間確保に向けた取組が進みつつあるため(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
12	4	5	1	URA等が急速に整備され始めた。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
13	2	3	1	少しずつだが、改善はされていると思う。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
14	1	2	1	会計処理の効率化など少し進んだ。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
15	3	4	1	実習関係の補助者制度が導入されたため、少し改善された。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
16	1	2	1	法人化以降、研究時間が減少していることが問題となっている、という認識が広まりつつある。ただし、それに対する具体的な取り組みはまだ成果を上げていない。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
17	1	2	1	一部の業務に補助スタッフの導入があり、若干の改善があった。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
18	3	4	1	URAの活動によりやや改善されている。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
19	2	3	1	研究支援制度が整備されつつある。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
20	2	3	1	概算の獲得により、教員が増加した(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
21	4	5	1	この間に、URA等の研究支援組織を充実させた。また、研究特区を設置し、優れた研究を実施している教員を支援すると共に、研究以外の業務の軽減を図っている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
22	1	2	1	雑務にとらわれる時間を極力減らして、研究時間を確保する取組を行っている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
23	3	4	1	教育・研究以外の評価等に関する書類の精選化、ネットの利用、などが進んでいる。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
24	1	2	1	個人の研究室として大学院生など人的資源が増えてきたためこれまでほど圧迫されたような印象はないが、いまだこの点については十分でないと感じる。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
25	2	3	1	成果が出始めている(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
26	1	1	0	学生教育の負担が年々増加。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
27	2	1	-1	大学法人化に伴う管理業務の増加が、法人化の定着とともに減少すると思われていたが、実際は逆に増加している。異常な状況である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
28	3	2	-1	年々業務が増え、年々予算が削られる中での対応はほとんど不可能である。前回に比べて更に悪化した。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
29	2	1	-1	悪化している(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
30	2	1	-1	組織としての取り組みは不十分で、研究者個々の取り組みにまかされているから。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
31	2	1	-1	昨年度末に助教から講師に異動し、教務・学務の負担を今まで以上に負うようになり、大学の教員のポジションが上がるほど如何に研究・教育以外の仕事で忙殺されるかが分かってきた。入試や各種委員の仕事の負担が多すぎる。欧米の大学の教授・准教授らと較べてどうなのか、調査が必要と思う。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
32	2	1	-1	改革という名目での組織の変更が多く、それへの対応で十分な研究時間が確保できなくなっている。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
33	2	1	-1	より強くそれを感じるようになったため(特に外的要因はない)(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
34	3	2	-1	委員会、会議が多すぎる、大学院専修組織の規模が小さいことから、役職を抜けれられないなど。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
35	2	1	-1	基盤的経費の減少により、競争が激化している。申請にあたって、教員の研究に充てる時間が減少している。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
36	3	2	-1	最近、ますます研究時間を確保するのが難しくなったと感じるから。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
37	4	3	-1	特に教授は会議ばかりで組織マネジメントには工夫の余地が十分にあると思います。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)

38	3	2	-1	人員削減と教育の質の向上のため、研究時間の確保が益々難しくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	研究支援者等の採用に係る規則等の整備が不十分である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	工夫や支援者の確保がなされているが、それらを十分活用できる体制になっていない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	3	-1	一部事務系内での連携が取れておらず、何度も同じ件での対応を迫られ、かなりの時間を無駄にする。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	3	2	-1	研究費を獲得しても大学における学生指導権が柔軟に配慮されなければ自分1人でやる仕事が増えるだけになってしまいます。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
43	2	1	-1	各種委員会が多すぎる。そもそも教員数が不足。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	2	-1	優秀な研究支援者を継続して雇用することが、雇い止め等の問題で出来なくなっている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
45	2	1	-1	学務が多く、十分に研究に費やせる時間が確保できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	人数が少ないところでは、多くの業務(事務業務を含む)に時間を取られるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	1	-1	事務的な雑用がどんどん多くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	外部資金適正使用のための事務が質量とも激増している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	研究者自らが対応する必要のない類似した内容の調査などが多く、そのフォロー体制ができていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	対外的な体面のため、研究と直接関係がなく、実効性のない無駄な作業が増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	2	-2	組織マネジメントを現場と離れて企画・実行しようとしている感がある。現場との対話を基調とした、長期間に亘る行動計画の策定が必要であると考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	5	3	-2	人材削減などによる影響で、本来の研究教育活動とは無関係な業務が急増し、研究時間確保が困難となっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	6	4	-2	事務的雑務がおおい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	4	2	-2	大学へと入金される費用の使用 방법이限定され過ぎている。研究者の裁量で利用できる項目を増やすべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	5	3	-2	組織の改革に伴い相当数の会議が実施され、研究時間が十分に確保できないとの声を耳にする機会が多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	1	-2	研究支援者を確保するのが難しい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
57	5	3	-2	「狭義の研究」以外の業務が増加していると感じる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
58	5	2	-3	動物実験施設の所属のため、特殊な例とは存じますが、研究は時間外にするものと上司から指導を受けています。研究者の支援が本業です。しかし、大学の常勤教員として研究で評価される割合は極めて高いです(論文以外の評価もあるとはいえ、学会発表、研究費の取得など研究活動の業績を評価されます)。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
59	4	1	-3	教員が事務活動を行っている。研究を確保するどころか、大学運営で時間が取られている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	1	-3	上司に研究を行うことを阻害されている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

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。

		2013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・公的研究機関グループ	40	302	276	120	59	39	8	804	2.2	1.1	2.3	3.7	2.0	2.1	2.2	-	-	0.07	0.13	-	-	0.20
	うち大学	37	262	240	102	49	30	7	690	2.2	1.1	2.2	3.6	1.9	2.0	2.2	-	-	0.09	0.13	-	-	0.22
	うち公的研究機関	3	40	36	18	10	9	1	114	2.5	1.2	2.5	4.2	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.06	0.12	-	-	0.05
	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	36	260	257	109	57	35	7	725	2.3	1.2	2.3	3.7	2.1	2.1	2.3	-	-	0.07	0.14	-	-	0.20
	女性	4	42	19	11	2	4	1	79	1.7	0.8	1.6	3.2	1.5	1.7	1.7	-	-	0.13	0.05	-	-	0.18
年齢	39歳未満	23	83	54	24	19	14	2	196	2.3	1.0	2.1	4.0	2.1	2.2	2.3	-	-	0.12	0.05	-	-	0.16
	40～49歳	10	128	86	39	17	9	5	284	1.9	0.9	1.9	3.3	1.9	1.8	1.9	-	-	-0.14	0.16	-	-	0.02
	50～59歳	7	71	96	36	8	8	1	220	2.1	1.3	2.3	3.3	1.8	1.9	2.1	-	-	0.11	0.20	-	-	0.31
	60歳以上	0	20	40	21	15	8	0	104	3.1	1.9	3.0	4.8	2.6	3.0	3.1	-	-	0.49	0.01	-	-	0.51
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	37	262	240	102	49	30	7	690	2.2	1.1	2.2	3.6	1.9	2.0	2.2	-	-	0.09	0.13	-	-	0.22
	公的研究機関	3	40	36	18	10	9	1	114	2.5	1.2	2.5	4.2	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.06	0.12	-	-	0.05
	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	207	155	75	34	23	5	499	2.1	1.0	2.1	3.6	2.0	2.0	2.1	-	-	-0.02	0.10	-	-	0.09
	主にマネジメント	1	16	39	16	14	6	0	91	3.0	2.0	2.9	4.7	2.6	2.8	3.0	-	-	0.25	0.18	-	-	0.43
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	7	79	78	29	10	9	3	208	2.1	1.1	2.2	3.3	1.8	2.0	2.1	-	-	0.18	0.11	-	-	0.29
	その他	2	0	4	0	1	1	0	6	3.7	2.3	2.9	5.8	2.0	1.6	3.7	-	-	-0.40	2.07	-	-	1.67
職位	社長・役員、学長等クラス	1	14	31	19	12	7	0	83	3.2	2.0	3.1	4.8	2.6	3.2	3.2	-	-	0.61	-0.04	-	-	0.57
	部・室・グループ長、教授クラス	5	97	117	42	17	9	2	284	2.1	1.2	2.3	3.3	1.8	1.8	2.1	-	-	0.01	0.25	-	-	0.27
	主任研究員、准教授クラス	16	123	91	37	14	12	4	281	2.0	1.0	2.0	3.3	1.9	1.8	2.0	-	-	-0.08	0.12	-	-	0.03
	研究員、助教クラス	17	66	37	22	16	11	2	154	2.4	1.0	2.2	4.3	2.2	2.3	2.4	-	-	0.13	0.10	-	-	0.23
	その他	1	2	0	0	0	0	0	2	0.0	0.4	0.8	1.3	1.0	0.0	0.0	-	-	-1.00	0.00	-	-	-1.00
雇用形態	任期あり	10	80	86	45	23	18	4	256	2.6	1.3	2.6	4.3	2.2	2.4	2.6	-	-	0.26	0.21	-	-	0.47
	任期なし	30	222	190	75	36	21	4	548	2.0	1.0	2.1	3.3	1.9	1.9	2.0	-	-	-0.02	0.11	-	-	0.08
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	27	182	161	71	40	21	4	479	2.2	1.1	2.3	3.7	1.9	2.1	2.2	-	-	0.17	0.14	-	-	0.31
	公立大学	3	24	19	7	1	4	0	55	1.9	1.0	2.0	3.2	1.7	1.8	1.9	-	-	0.06	0.10	-	-	0.16
	私立大学	7	56	60	24	7	5	3	155	2.1	1.2	2.3	3.4	2.2	2.0	2.1	-	-	-0.13	0.09	-	-	-0.04
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	3	51	42	18	11	7	4	133	2.4	1.1	2.3	4.0	2.1	2.4	2.4	-	-	0.29	0.00	-	-	0.29
	第2グループ	15	94	70	34	17	9	0	224	2.0	1.0	2.1	3.5	1.8	1.9	2.0	-	-	0.06	0.13	-	-	0.20
	第3グループ	10	51	45	25	14	9	0	144	2.4	1.2	2.4	4.1	1.9	2.1	2.4	-	-	0.28	0.26	-	-	0.54
	第4グループ	9	65	83	25	6	5	3	187	2.0	1.2	2.2	3.2	2.0	1.9	2.0	-	-	-0.13	0.10	-	-	-0.03
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	7	46	26	10	8	6	2	98	2.1	0.9	1.9	3.6	1.6	1.8	2.1	-	-	0.21	0.31	-	-	0.52
	工学	18	81	79	34	17	8	3	222	2.2	1.1	2.3	3.7	2.1	2.2	2.2	-	-	0.06	0.02	-	-	0.08
	農学	3	39	22	11	4	3	0	79	1.7	0.8	1.7	3.2	1.7	1.6	1.7	-	-	-0.10	0.09	-	-	-0.01
	保健	8	82	84	31	10	8	2	217	2.0	1.1	2.2	3.3	1.7	1.8	2.0	-	-	0.06	0.21	-	-	0.26
全回答者(属性無回答を含む)		40	302	276	120	59	39	8	804	2.2	1.1	2.3	3.7	2.0	2.1	2.2	-	-	0.07	0.13	-	-	0.20

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q1-22. (意見の変更理由)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	2013	差	
1	1	6	5	研究支援課があり,日頃お世話になっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	4	3	研究大学強化促進事業に採択されたので,これからURAが採用される。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	4	3	所属機関には優秀なリサーチアドミニストレータがいるということを知ったから。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,女性)
5	2	5	3	科研費獲得のためのセミナーやブラッシュアップを行っている(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	この一年の間に,研究立案について研究者自身が行う必要性が再認識された。従って,実際にリサーチアドミニストレータに行ってもらった仕事の内容が限られていると判断するに至った。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	本学でもURAができ,科研費申請等の手引きを作成するなど,本年度は支援を実感する機会が増えた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	3	2	学内でのリサーチアドミニストレータの活動が見えてきたため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	3	2	以前よりは整備されてきているから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	3	5	2	今回の科研費申請にリサーチアドミニストレータの支援が十分得られた(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
11	1	3	2	文部科学省「研究大学強化促進事業」に採択され,12月にURA5名を採用した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	4	2	特許申請や一部公募に対するアドバイスなど,専門の方が対応してくれる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
13	1	3	2	全学的なURA組織の構築がなされた。今後は,各部局にも配置される必要がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	1	3	2	本研究科のリサーチアドミニストレータは大変ご活躍されておられます。リサーチアドミニストレータの人材育成・確保となると,充分ではないかもしれません。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
15	3	5	2	研究支援の組織が充実してきた。競争的資金の申請書のチェックなどができている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	3	2	着実に増加している(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	4	2	転職のため状況に変化あり(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	全学的には取り組まれているが,まだまだ量的・質的に不十分。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	リサーチアドミニストレータの仕組みが始まったため。ただし未だ情報提供等に留まっており予算管理・経理・報告書作成などが行われるには至っていない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	2	1	学内ではRA採用の動きがあるようだが,現状では我々レベルには全く影響はない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	学術研究支援室が設置されたため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	2	1	研究大学強化促進事業に指定されたことに伴い,URAの配置などの取組が進みつつあるため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	「研究力強化」事業による予算が確保できたことによる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
24	1	2	1	大学における取組が本格化(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	現状では不十分だが,有能なURAの採用が肝要だと思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	部局URAを検討している(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	大学では本年度より,一部の予算申請について,リサーチアドミニストレータの活動が開始した。確かにあると良いと思われた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	3	1	所属が変わったため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	最近,学内の活動にお世話になることが増えたため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	WPI地球生命研究所の稼働(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1	研究費の申請のチェック等がある(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	1	2	1	専門知識を持つ研究支援部門が少しずつ拡大しているのは大変に助かっている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	配置されたが,実質的に研究活動が円滑になったとは感じない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	小規模で実効性はまだ低い,取り組みは始まったため。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	知財部は充実しつつあると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	その成果,効果は感じられないが,実際に,リサーチアドミニストレータが雇用された。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	1	2	1	本学の担当者の努力を認めるため。しかし,まだ多角的にサポートできることはいくつもあると思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	1	2	1	研究科へのリサーチアドミニストレータの配置による(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
39	1	2	1	昨年は改善されたが支援策が恒常的でない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

40	4	5	1	平成25年度からURAを3名増員し,URA11名による研究支援体制を整備した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	4	1	◎リサーチアドミニストレータを配置した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
42	3	4	1	自主的経費により平成23年度からリサーチ・アドミニストレーターを雇用しており,今後増員する予定である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
43	3	4	1	学内に相当する組織がつくられ,それらの業務が目に見えるようになった。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	3	1	雇用数が拡大している(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	3	1	URAの配置は行われており,活動もなされているため.ただし,博士号取得者の受け皿の一つといったような,とってつけた感がある。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	2	3	1	少し改善が見られる(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	2	1	制度としては始められているが,従事するヒトの力量が足りないのでもう機能しているとは思えない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	1	2	1	本学にもリサーチアドミニストレータが採用されたため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	2	3	1	本学が研究大学22に採択されたことから,今後リサーチアドミニストレータを充実させる予定。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	2	3	1	研究大学強化促進事業に採択され,リサーチアドミニストレータの配置が行われた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	1	2	1	専門人材の確保が一部ではあるが進んだ。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	1	2	1	産学連携などのコーディネーターの数を増やした(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
53	2	3	1	2013年度からURAを雇用。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	1	2	1	H25.1付けにて研究コーディネータを1名採用した.今後更に充実させることが課題である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
55	2	3	1	リサーチアドミニストレータを1名採用した。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
56	1	1	0	ようやく配置されるようになったが,必要人数を揃えなければ絵にかいたモチになる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	まったく設置されていません.組織的にもっと体制を整える必要があると思います。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
58	1	1	0	部局単位まで,そのメリットが十分に実感できるところまでは,浸透していない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
59	1	1	0	この手の職種の本当のプロがいない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	1	1	0	有望な研究者には専属のリサーチアドミニストレータを付けることが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	継続性を保つのが困難であり,前回より悪化している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	絶対数が少なすぎる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	3	2	-1	数は増えているが,専門性,業務の内容がはっきりしない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	予算難で,むしろ確保が困難になってきている印象がある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	リサーチアドミニストレータの確保・育成は一朝一夕には出来ない(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	URAなど組織の改変を実行しようとする努力は評価したいが,欧米の物真似でなく,独自の発想や運用が実効性を上げるために大切と感じる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	現状では,RAの専門とするところに近い分野への業務に偏重するおそれあり。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	確実に不足している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	リサーチアドミニストレータの業務は,今後の研究支援として非常に重要になると思われる.しかしながら,育成・確保という点において,研究者の目に見えるかたちでの取り組みは不十分である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	専門人材は周辺にいない・このような人材は重要であり,教育プログラムが必要である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	リサーチアドミニストレータが育ったところで他機関に移動してしまうことがある.待遇が良くないのではないか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	研究活動を活発にすればするほど必要性は増すので,充分とは思えなくなってきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	研究の遂行に伴う人事,予算管理,経理,報告書作成などの業務をリサーチアドミニストレータに委譲できる環境を望む。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	5	4	-1	URAはかなり頑張って活動しているが,業務が多様にわたり数が十分確保されていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	学内措置によりURAを配置しているが,その数と質は十分でない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
76	2	1	-1	アドミニストレータの仕事は益々高度化する.一方,その種の人材が不十分で,早急にレベルの高い人材を育てる必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
77	2	1	-1	地方大学ではこのような人材に割り当てる資金がない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	2	1	-1	外国人スタッフの受け入れを考えれば,極めて貧弱(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	そういう人を見たことがない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

80	5	4	-1	学内の経理などの処理が煩雑になってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
81	3	2	-1	そのような制度はない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	3	2	-1	URA制度のあるべき姿を知って,我が組織を見ると,対応できていない点が目立つ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
83	4	3	-1	異動者の補充がなされない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	リサーチアドミニストレータの業務に挙げられている業務に割く時間が増えた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	3	1	-2	不足していると思われるから(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
86	4	2	-2	予算執行に関連する事務的サポートはあるが, 研究活動を円滑に実施するところまでは至っていない。 雑務は増える一方である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	2	-2	優秀なリサーチアドミニストレータがパーマネントポジションに異動になった。専門人材のパーマネント雇用が望ましいと思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	4	2	-2	研究の実施に際して必要な人事,予算管理,経理,報告書の作成等の業務をして頂けるほどには人材が確保されていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
89	5	3	-2	支援課という呼称の部署があるが,最近そのパワーが落ちて来ているため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

Q1-23. 大学や公的研究機関において、研究開発に集中できる環境を構築するために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 研究に集中することが、必ずしも必須かどうかは疑問。むしろ、多くの人との議論や異なる環境での研究が新たな研究の側面を創出することが多々である。多国籍、多企業、多大学参画研究所の創設はこのために考えたことである。集中と多様性が必要。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 2 リサーチアドミニストレータではなく、事務職員や学生対応職員の拡充が必要であると思う。多くの教員が、伝票整理、授業教材の印刷、精神的に不安定な学生のカウンセリング、ホームページ作り、センター試験の試験監督等々の他の職員でも代替できる仕事を多く抱えている。現在、大学や公的研究機関の事務部門は多くが契約社員やパートなどで占められ、数年で入れ替わってしまう為、事務仕事が円滑にケースが多いうえ、教少ないプロパー一人に過重に集中しているように思う。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 3 ①法人化による事務作業量の増加、定員削減、大講座制の普及、経理・事務作業の厳格化、学生の質の低下は年々進行しており、研究時間や研究環境は著しく悪化している。リサーチアドミニストレータ、スチューデントヘルパー等の研究者のサポート体制の構築、充実が必要。②学内マネジメント担当、研究担当の人員は分けた方がよい。③トップダウン的な研究資金を減らし、ボトムアップ型の競争資金を増やすべき。研究期間も中長期的年として安定性を与え、研究者のライフサイクルと研究機関と中期計画に整合性のある研究費申請可能にすべき。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 4 ①国の委員会数を激減する②法律による委員会のみ存続させる③学生のカウンセリング体制の充実化④研究支援員の増員により教員からの雑務の開放以上により研究専念が可能(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 5 無駄な事務作業を減らすことが重要。不祥事が起こる度にいろいろな事が面倒になり、時間がかかる傾向があるが、これが全体の能率を大きく下げてきているように思う。事故が起こる度に制限速度を下げていては最期は車が走れなくなってしまう。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 6 リサーチアドミニストレーターの採用は一つの改善策と思う。優秀な人を採用するだけの予算の担保が必要。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 7 問21,22 に関連して、「通常事務職員の削減」が問題であると思う。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 8 教員・研究職員の雑務は年々増える一方、研究のサポートを行う有能な人材をもっと確保し、教員や研究員が教育・研究に専念できる環境を作るべき。そのための交付金を大幅に増額すべき。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 9 事務に有能な人を雇用すべきだ。ただし、研究者の仕事を増やすのが役割だと思っている人は避けてほしい。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 10 リサーチアドミニストレータを大学で育成する仕組みは出来ていない。また、そのような職に就くことを考える人材がいても、年限がついているような職では、人材が確保できない。そのような専門家を年限をつけず雇用することを組織としておこなえるような財政措置が必要。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 11 事務体制とURAの充実。このためには人件費の確保が必要。このためには、受益者である教員数を減らすことが必要。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 12 管理業務を専門に行う教員(退職者も可能)を増やすことである。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 13 研究をサポートする人材だけでなく、保守点検や機器管理に従事する専門職員の増員も重要(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 14 問22にあるリサーチアドミニストレータの確保に強く賛同いたします。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 15 機器の管理・メンテナンス、最新機器の情報収集を引き受けてくれる方がいると助かります。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 16 雑用が多いです。雑用を補助してくれる有能な秘書の雇用を増やせるといいのですが。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 17 研究支援員、支援体制の強化・増員が必要であると思われる。また、会議の効率化などを図るべきであろう。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 18 大学の場合は教育と研究をうまく連動させる。つまり、学生を教育をしながら、共同研究者として研究を進めることが大事。ただし、学生が労働力にならないような配慮が必要。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 19 無駄な書類提出の削減、大型機器管理者の設置、研究補助員の最大就職期間の撤廃。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 20 短期間での成果を求めすぎない助成方法、評価方法の構築が必要かと思います。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 21 リサーチアドミニストレータなどが導入されているが、恒久的なシステムにはなっていない。ポストや基盤的経費の削減が止まらない状況を考えるとし、むしろ外部への業務委託などでプロジェクトの直接経費で対応可能な方法で研究開発に集中できる環境を整える方策を考えた方がよいかもしれない。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 22 会議や外部資金獲得のための時間が多すぎます。また、大学の評価が根付いてきましたが、これに応えるためのエフォートが非常に大きく、研究活動の時間を食っています。まさに本末転倒です。多様すぎる外部資金の枠組みを見直すこと、過剰な評価を見直すこと、それらが必要であると思います。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 23 過度の競争的資金による支援はデメリットも多い。公的な研究資金を得た場合は、教育やマネジメントに関する負担を軽減するなどの工夫が必要。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 24 装置の管理や事務的な業務については、研究者から分離して、専門の事務職が行う体制が好ましい。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 25 年々の業務量の増大がある中では改善は難しいです。コンプライアンスの遵守は重要ですが、不必要な書類作成が多すぎます。また、あらゆる面で、アンケートや報告書等の作成依頼が多過ぎますので、そうした業務を減らすに尽きます。ネットやメールの無かった時代には、独創的な研究を遂行する環境が整っていたとさえ言えます。1年中、土日祝日も含めてほとんど休みを取ることも出来ないほど業務量が多いのが現状であり、現在の大学での業務環境を抜本的に改めない限り、解決はしません。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 26 工学分野では、技官の職をもっと増やすべき。海外では、技官が研究をサポートしている。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 27 諸雑務の効率化。縦割り構造の抜本的改革。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)



- 28 教員が分担しておこなっているようなネットワーク管理,講演会企画など,専門部署を配置できるような取り組みが必要(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 科研費の使いやすさについては,大幅な改善が行われており,関係各所に大変感謝している.一方で,万が一競争的資金が無くなった場合のバックアップは不十分であり,毎年ひやひやしている.一方で,研究環境の運営は相変わらず教員や研究者任せの状態であり,運営の省力化やサポートは十分とは言えない.経験豊富なシニアを再雇用する場合は,所属部局を必ず変えて雇用し,研究室運営の支援者とするのはどうか?周りを見渡すと,再雇用されたシニアは相変わらず研究室の教授のような顔をして適当に働いている例が散見される.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 研究以外の業務,手続きを簡素化する努力を行っていただきたい.物品購入などにおいて,あまりにも形式的な書類等の作成に時間をとられる.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 現在自分は最先端・次世代の支援を得ているため,事務対応の支援者1名と実験対応の支援者2名を雇用している.ただし,来年3月まで,3年数か月の予算であったため,同じ人を継続して雇用でき,非常に円滑に研究が進んだ.短期間の雇用であると,なかなか良い人が見つからず,また,良好な関係を作るのも難しい.非常に恵まれた環境を頂き,感謝している.このような1年あたり数千万円の予算を得られるような規模の研究助成システムは,非常に有効だと考えます.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 32 技術職員のようなサポート職員の充実と,問題学生を研究室にあげない仕組みが必要です.学力不足の学生は,研究室に入ってからついてこれずに不登校になることも多いのです.甘くなってしまった単位認定基準をもとにもし,学力不足の学生さんは留年させるべきです.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 33 研究のための時間を確保できるような工夫が必要である.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 34 問い15の解答内容と同様,事務と研究の完全な分業が必要であると考えている.それに加え,各研究室単位での事務処理を担っている方々を大学や公的研究機関から提供するなどの取り組みをすべきである.事務処理も研究同様,培われた能力が重要となる.現状の様に短期間で事務の方々が入れ替わるシステムでは効率化は難しいと考えている.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 35 教員でなくてもできることは教員にさせないようにしてほしいです.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 36 とにかく,事務手続きの簡素化を徹底する取り組みが必要.ペーパーレス化など,簡素化のための数値目標を掲げても良いのでは.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 リサーチアドミニストレーターは仕組みとして有望であるが,大学としては,必ずしも外部資金を得やすい分野だけに集中するのではなく,多様な分野,今は脚光を浴びていなくても大切な分野の教育研究を支えるように資金を確保すべきだと思う.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 各PIにラボマネージャーをつける.(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 事務作業の一元化(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 40 集中するための時間,資金,場所(研究スペース)はもちろんのこと,情報提供(産学連携などの場合,企業との仲介支援など)や研究に関わる装置のサポートなどがあると良いと思います.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 41 科研費申請書類作成にあたって,リサーチアドミニストレータの支援により,事務面でのチェックも十分になされるようになった.にもかかわらず,学内の締切が早いのは無駄.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 42 無駄な会議を減らし,研究支援者をふやすことで,研究者自身が研究活動に従事できる時間を徹底的に増やす必要がある.優秀な人材ほど,組織運営にかり出され,研究時間を確保できない状況にある.その一方で,全く研究をしない教員を排除するシステムも必要.研究をしない教員がいることで,他の研究者に大きな負担を与えている.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 43 教育と研究開発を両輪として働かせることが大学の使命であり,強みである.にもかかわらず,教育と研究開発のすべての事務・すべての実務を研究者個人に集約させるシステムが依然として残っているのは何故か.1)一番知的に伸び盛りの30代後半以降,毎年諸雑務が指数関数的に増えていくこと,2)成果や業績が上がると,マネジメント負担が却って増えるにもかかわらず,見合う所得が全く伸びないこと,に対して,多くの研究能力のある教員は怒りを感じているのではないだろうか.間接経費収入や見える業績に対して,マネジメント負担の軽減が可能となる人員配置や予算配分が自動的に可能となるシステムをそろそろ考えるべきであろう.もっとも国家公務員を含め,すべての公的組織の問題にも関わるので,解決はシンプルではない.しかしだからとして抜本的な取組をしなければ,能力のある教員ほど,海外へ逃避することは必然である.また,いったん逃避すると,日本の所得水準がデフレにより国際的に相当低下しているため,人材が戻ってくることはほとんどありえなくなっている.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 44 どうして基金化がもっと一般化しないのか理解に苦しむ.使い切り予算の不自由度は際立っている.配分省庁は何も感じないのかもしれないが,事務方が異常に神経質になっているため本当に使いにくい.研究補助をする人間も圧倒的に少なく日本の科学技術力の低下のおおきな原因と考える.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 遺伝子組み換え実験申請や,動物実験申請の簡略化.秘書もしくは事務が英語対応できるようにすること.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 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)の確保.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 研究者を個別に支援するリサーチアドミニストレータを雇用するシステムが必要.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 大学歯学部附属病院臨床系講座に所属しているが,病院収入を向上させるため,診療に邁進するよう要請され,十分な研究時間を確保できない.病院運営に関連する会議も山のようにある.診療報酬の売上高に比例して医員を配分されるため,教室のマンパワーを確保するためにはどうしても診療報酬を増加させる努力が必要となる.マンパワーが不足すると,その分教育・臨床関連の雑用の負担が激増する負のスパイラルに入ってしまったため,研究時間を減らしても診療に従事することになる.基本的に大学病院は学生教育もしくは高度先進医療の為に存在するのが第一義であるから,あまり収益性を取り沙汰するのは如何なのか.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 49 複雑化,専門化する研究テーマを遂行するのに十分な技官の採用が不可欠である.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 50 誰が読むのか分からないような報告書の提出や,書類を作ること自体が目的化している自己評価等を廃止する.また,就職や家庭,精神面で問題を抱えた学生を組織的に支援するためのシステムを充実させる.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 51 事務職員と研究者の間に大きな隔りがあるため,研究者について理解のある人材を事務に入れ,研究者の負担を少しでも減らせるような努力をしてほしい.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 52 大学マネジメント経費を充実させる取り組み(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 53 すぐれた個人を他の研究者が支えるチーム化形成能力が低いことが問題である.総人件費抑制については大学には適用すべきではなく,大幅増員を認めるべきである.そうすれば,事務職員,URA,研究者が任期を気にせず安心して研究開発に集中できる環境が構築されるはずである.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 54 URAの育成による大学の運営管理業務や教務関係業務など,教育研究以外の教員の負担を軽減する取組(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 55 競争的資金に関する中間での評価が多すぎる。ある程度採択された研究者(グループ)を信用して、じっくり取組ませることが重要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 PD,RAを始めとする若手研究者の育成,リサーチアドミニストレータ等の人材確保,研究体制・研究組織を通じ,総合的に研究者個々をサポートする環境整備を進めていく準備を,来年度に向けて進めている。大学として研究と同時に教育に対する十分な時間を確保し,学内内規に係る諸会議への参加についても大学職員として評価されるべき必要な要素であると考えている。リサーチアドミニストレータ等の専門スタッフを採用し,研究者に対して大型プロジェクトの推進を図り,外部資金の獲得を進めていく。また,若手研究者の育成,研究成果の情報発信の取組み,研究開発の底上げを図る対策を講じる,さらに企業等との共同研究や地域建策を通じて,新産業の産出における社会貢献に取り組む。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 要求される多岐にわたり,多くの期待に応えようとすると肝心の研究時間を損なう結果になっていると思われる。ミッションを見直し,本来業務にかけるべき時間と質を担保するような運営がなされなければならない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 大学として外部資金(公的・民間含む)の取り扱い業務を統括的に情報集約しサポートできる組織体制が望ましい。研究活動の活性化には研究予算獲得が必須であり,産学連携についての直接的活動だけでなくビジョンを持った対応が必ず必要なので,リサーチアドミニストレーターで想定されている業務は重要である。しかしながら,研究者の人数に対して,現在の人数は少なすぎるので,少なくとも学科に一人ずつ対応できるくらいの体制にすべきと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 project manager, 英文論文作成のサポートをする外国人スタッフなどの充実化などの取り組みが必要だと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 60 補助金や特許申請ガイドなど,研究者の手間を極力削減できる支援体制が組織的に進むとよいと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 61 事務作業を低減させるための支援院の雇用等をもっとはかれればと思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 大学や研究室の管理・運営に割く時間が年々増えているので,その業務を担当できる非常勤職員の増員が必要である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 研究支援者の数を増やすことが不可欠。総人件費を抑制するなら,研究者の数を減らすこともやむなし。研究に集中できない研究者を増やしても意味がないから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 経験豊富で有能なURAの採用がポイントだと思われる。研究活動に割ける時間を確保することが重要。そのためには申請書や報告書などの文書作成に掛かる時間を少なくすることが肝要だと思う。URAに期待したいのは,研究の内容を理解した上で文書を作成できること,即ち,研究マネジメントを担える人材が望まれる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 動物実験施設や機器センター,コンピューター管理などに専門の技官を配置し,研究者の研究支援体制を充実させること。アメリカの大学ではこのような後方支援体制が非常に充実しており,研究者が余計な仕事に時間をとられなくても済むシステムになっている。何でもアメリカの真似をしようとするのならば,アメリカの良いところをまず率先して取り入れる努力をすべきである。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 リサーチアドミニストレータは,やはりとても役に立つ。現在は,大きな研究費を獲得した時にはつくが,それ以外では付かないので,どこまでつけるかは,考えなくてはいけませんが,もっと普及してもよいかなと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 67 ○○○大学は研究より,①組織運営,②教育を重視し,研究に関する全てをおおざりにしている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 68 会議や委員会を減らす。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 69 大学に所属している教員は,教育の方に忙殺され研究に使える時間の確保が難しい現状がある。しかし教育あつての研究という一面もある。一方で,多くの有期雇用の若手研究者は研究のみに専念することを規定されているケースが多い。ポストドクなどにも,希望があれば教育の機会を与え,教育と研究に割ける時間の平準化を図るようにしてはどうであろうか。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 70 何事も事務作業を減らしてほしい,もしくは大学の事務員さんに書類業務を出来るだけ担ってもらいたい。もしくは,事務補佐員を雇うだけの費用を研究室に付けて欲しいと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 71 大学は研究よりも教育を優先すべき機関であるので,この質問を設定すること自体が間違っている。教育がおろそかになっている日本の大学の現状を踏まえて設問を設定すること。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 72 大学は日本の将来を担う人材の教育・育成が第1の目的であり,専門的な研究との両立は難しい。さらに,研究は現時点での展望であり,学生が経営を担い活躍する時期では陳腐化する危険性が高い。このため,問題発見・自己解決型の人材の育成が教育の主たる目的となるが,育成をより効果的にするには,博士課程前期や後期課程での学生数は現時点より絞り込む必要が生じる。しかし,現時点での大学院への進学動向はこれと逆行しており,社会制度やキャリアパスに対する既成概念の更新や大改革が必要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 大学間競争を緩和する必要があると思われる。大学間競争を勝ち抜くために,大学トップは組織改革ばかりを優先し,教員の研究時間が減少している現状がある。特に,活躍している研究者ほど,大型プロジェクトなどに借り出されており,大きく国益を損なっているように感じられる。例えば,5年単位のプロジェクトでは,1年目に申請手続きがあり,中間審査があり,最終報告がある。毎年のように書類作成に追われ,担当教員が疲弊してしまふ。教育研究機関である大学は,過度にランキングなどに左右されることなく,実のある選択をしていくべきであり,そういう環境を作り出していつてもらえればと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 サバティカルは,たとえば十年～十数年に一度は必須というような,法的強制力を持つシステムにしないと,いつまでたっても実現不可能である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 問22に関して,改正労働契約で,非正規雇用者の雇用を5年で打ち切ることになるようです。事務を円滑かつ持続的に進めるには,これは大きな問題になりそうです。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 科教研ポートフォリオの法人化前後の大学の成果の減少,世界ランク低下の原因がただ単に大学の体質のみによるものではないと思われます。科教研ベンチマーク・政策大学院シンポジウム2012/10/01○○○○○○○○○○○○○○○理事長のような切り取り方も必要です。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 研究の高度化を図るために,スペースの確保を含む施設設備のある程度の優先化を,現場(学科程度の単位)の判断で可能とする制度の施行など,変わることだけを目的とした制度の変革やグラントを設けないこと。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 ○○大学は今年度研究力強化促進事業に採択されたため,リサーチアドミニストレータの積極的採用や支援制度の構築・拡充が期待される。この成果を見て次年度提案したいと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 大学におけるURAの必要性が認知されうのかが不透明と思う。彼らのアイデンティティが確立できなければ,いずれ学内での立場を失うだろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 大学の組織改編など,運営面で過度に時間を必要とするイベントをできるだけ減らす必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 リサーチアドミニストレータのシステムがあれば良いが,活用できる状況に無い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 82 年次計画の報告や認証評価の書類作成に多くの時間をとられてしまう。省力化が必要だと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 最近の大学の経営状況悪化により、いわゆる「雑用が多すぎる」というレベルではなく、収入増のために「教育ビジネス」の必要性が出てきている。教育に貢献すること自体には積極的に関わっていきたいが、学生の質を無視したマス教育、無方針な海外大学からの留学生勧誘が行われるような状況からは抜け出し、研究開発と教育がバランスのとれた環境下で仕事ができるように努力することが必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 運営を経営をする側に任せる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 85 教員がやらなくてもいい業務が単純に多すぎます。サポート体制を整えることが無理なら、せめて負担を平均化して欲しいです。これは内部運営で対応すべきかもしれませんが、常に教授の負担が一番少ないのはおかしく、給料に応じた負担があるべきです。仕事を断らない若手だけに業務が集中するのはどの世界でも同じかもしれませんが、これで「集中しろ」「業績上げろ」というのは無茶な要求ではないかと思います。結局のところ、上が邪魔することが一番問題なので、人徳を備えていない人、組織のことを考えない人は上級レベルの肩書を持つてはいけません。ということです。適正な人事こそが改革の一步で、運営側の意識改革が求められているのだと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 若手研究者だけでなく教職員全体の数を増やし、構成員が教育と研究を両立できるような環境を構築する。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 研究者が本務である研究に専念できるように上記のリサーチアドミニストレータのような支援員の拡充が必要。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 学内外から否応なしに降ってくる事務作業に追われ、休日を返上しないと研究のための時間が確保できない現状を改善する必要があります。学内の事務補佐員や技術専門職員を充実させるだけではなく、学会運営をサポートする事務補佐員の拡充も重要と考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 修士学生・博士学生に海外出張を経験させる費用を含めて、研究室等を維持する最低限の年度予算が保証されているのが望ましい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 新しい枠組みに対応するため、大学の組織変更や新しい評価基準の策定などが頻繁に行われているが、これらは研究時間を大きく削る大きな要因である。新しい枠組みを頻繁に作ることも問題であるが、それにいちいち反応する大学も問題と考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 研究開発や教育以外の多くの業務が、大学教員に集まっているように感じる。本来の研究活動のための時間を確保するために、大学業務における役割分担について再考する必要がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 1週間のうち、この曜日のこの時間帯だけは集中して研究開発に時間を費やすことができる時間を確保するような取り組みがあると良いと思います。自主的にそのように取り組んでいます。どうしても急な用務が入ったりして、必ずしも安定してそのような研究開発の時間が確保できているとは限らないという現状があります。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 年々、研究以外の業務(入試関連業務など)が増えており、校務の調整が必要と考える。研究活動が活発な教員に対して、任期つき助教をつける、講義課目の共同運用など大学として研究者をサポートする体制が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 問22に挙げられているようなリサーチアドミニストレータの存在、あるいは汎用測定機器のオペレーターなどの人材があることが望ましいが現状では難しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 研究時間確保のため、講義、実験を含めた組織マネジメントを更に充実する必要がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 ポストドクターを多くする必要がある、そのための十分な生活費や待遇、さらに契約期間終了後の雇用先の受け入れ体制制度の取り組みが必要だと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 大学事務職員の若返りが、総合的な研究活動の促進にとって必要のように感じています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 リサーチアドミニストレータの確保が重要(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 派閥争いでなく、広い視野を持った人にトップにたってもらい必要がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 大学運営を行うためのマネジメント能力のある人材をある程度雇用していく必要がある。また、年配の教員でも現代に必要なスキルを身につけていかないと大学全体の運営に困難が生じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 101 事務書類の簡略化。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 102 G-COEなどのプロジェクトを大幅に削減する。業績評価や学生教育の仕組みが複雑化しすぎている。自由な発想を生み出す環境を創り出すためには、シンプルな大学システムが必要。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 103 教育・研究とは関係のない仕事について大学側の協力がより必要だと感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 104 現状では人員は減る傾向にあるため、スタッフの増員、業務の外部委託(非常勤講師採用を含む)、そのための経費確保が必要。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 105 有期雇用の若手研究者への雑務の押し付けとも思える、業務集中を早急に改善すべきである。さらに、機関内研究助成費の削減およびそれに伴う小額助成への分割化は非効率的である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 不満はない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 もう少し、競争資金を減らし、運営費交付金を増やす。そうしないと、研究ではなく、資金獲得のために研究を行わざるを得なくなる。競争資金の重要性は理解しているが、もう少し期間の延長、5-7年くらいを望む(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 現在の生物学は技術の発展から高校生の教科書レベルの知識では大学に入ってからついていけない学生が少なくなっている。そのような学生はさらに研究遂行能力が低下しているため、短時間で効率的に研究を進めるために市販のキットを多用せねばならぬ経済的でない。科研費の充当を増やすということでも短期的には解決できるだろうが、それよりも、先進的な知識と経験を有する若手教員やポスチングターを重用して、学生を引っ張っていかないことには、我が国の将来的な研究の発展に支障をきたすことになる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 基盤的経費が減って行く中で、最低限の研究もできなくなっている。競争的資金の獲得のために、短期的な業績ばかりを気にしながら、申請書ばかり書いており、研究者、教育者としての資質が低下してきている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 常勤雇用研究者を増やすことによる個々の研究者の研究のために使用する時間の確保が必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 会議などのメール審議を増やす。テレビ会議システムを使い、遠隔地からの参加者の時間を効率化する。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 112 法人化後、ありとあらゆる場面で書類作成が増加しており、多忙化を極めており、どこの組織も疲弊している。各省庁から求められる形式的な書類の作成は極力減らすべきである。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 113 教育担当教員の採用。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 114 教育、研究、運営等、教員の資質等に応じた役割分担と、各人における他の役割教員に対する敬意とが必要であると思われる。すべての教員が、すべての役割を均等に行う必要は必ずしもない。各々役割を分担し、それぞれが他の役割に対し適切な敬意と評価を行うことが、全体として組織が柔軟に、かつ強靱に進展していく上で重要であると思われる。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 115 技官等の雇用の自由化、分業化、臨時雇用者の雇用年限を数年に限定してしまう等の現実に見合わない制度を廃止。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 116 教員毎に講義・実習などの教育に関与する必要がない一定期間(教育の分担が全くない期間)を1年のうちに一定期間持てるようにするのとよいのではないだろうか。そのためには教員の増員が必要になるかもしれない。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 117 問16について、質問は公募に対する選考委員会での選考のあり方を問うているのか、もっと一般的な勤務評定のようなことを問うているのか、判然としない。問17について、この質問は本来インセンティブを与えるべきでありそのような状況がどれだけ充分に実現されているのかを問うているように読める。しかし、私は本来インセンティブは整備するべきものではないと考えるので、不十分か充分かを答えられない。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 118 事務的な作業が多すぎる。事務員も不足しており、教員にしわ寄せが来ている。有能な事務員を増やす必要がある。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 119 問21や22の問題が改善されることが求められる(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 120 人員を増やすことと、ある程度の社会に説明責任や社会の要請に対応する必要があるが、極端に社会に迎合するような取り組みを行う必要はないと思われる。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 121 集中したら、いいアイデアが出るものでもないと思います。知財関係の相談相手、研究の相談相手がやはり必要です。学会よりも日常で研究者同士が何となく会話ができるように欲しい。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 122 リサーチアドミニストレーターと大学教員との交流、情報交換が出来る機会がほとんど無い現状では、研究活動へ集中する体制確立までには、まだしばらく時間がかかると感じる。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 123 欧米の先進国のように研究者を支えるスタッフを充実させるべき。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 124 事務雑務を担ってくれる事務員の意識改革が必要。大学教員を通した大学の発展に、奉仕するという意識を、各事務員がもててくれることが必要。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 125 教務的な仕事を減らしてほしい。学生の行動、健康管理などの仕事が多過ぎる。特に修士課程の学生は、研究室に所属するのではあるが、研究室が管理するのは荷が重い。事務というよりも学生生活の支援というような立場の人がいればと思う。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 126 上述したが、昔に比べ、圧倒的に研究教育以外の仕事が増えている。せめて研究費獲得と成果報告の労力を減らせないだろうか。科研費Bを年間1500〜2000万円×5年として(報告義務も4年目と終了後の2回)、採択数も増やし、この財源はプロジェクト研究分から回してはどうだろうか。そうすれば、申請の回数も減り、審査の数も減り、報告義務に追われてばかりの短期の発想からはなれ、研究者の持つ自由なアイデアが有効に活かせると思う。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 127 報告書の作成に費やされる時間が多すぎると感じます。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 128 個人の評価ならともかく、組織評価に対する書類作成の義務が多すぎる。にたような報告書をたくさん作られるが、それぞれの観点の違いによって微妙に異なるデータを求められるために、同様な作業を多数強いられる。これを改善するために研究者プロフィールのようなデータベースがあるが、記入させられるだけで評価者が十分利用していないので、研究者個人が記入したデータベースをもとにそれぞれの目的に利用するようデータ抽出ができるシステムとして利用するべき。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 129 講義の負担が大きい。研究を全くしていない教員が多いのも事実であり、このような人材を講義のみに割り当ててもよいのではないか？(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 130 ・受け入れた大学院生の研究活動を維持できる程度の最低限の基盤的研究費の確保。・競争的資金の中型化、長期化による申請、報告業務の削減。・リサーチアドミニストレータの増員。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 131 圧倒的に事務管理、支援部門が不足しています。教育における負担も大きく、管理的職員の増員も有効と思います。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 132 老朽化した施設・設備の更新。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 133 リサーチアドミニストレーターの育成システムがない。財源も不十分。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 134 研究や教育以外の雑務が多すぎ、研究をする絶対的な時間が少ない。内容が高度な事務、新たな取り組みに関する事務の仕事は教員が代行しているのが現状である。事務系の仕事でも企画能力や外国語能力が必要とされてきているので、このような業務をこなす能力があり、高い意欲をもった事務系職員が必要である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 135 研究に割く時間を増やすためにも教員以外の技術職員の数を増すことで、実習準備などのルーチンワークから解放される。TAやRAの費用の増額。研究を支援する業務のみを行う能力の高い(大学出身者)専任の事務職員の雇用促進。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、女性)
- 136 書類作成等の事務作業を補助する人員を確保し、配置することが必要。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 137 あまり建設的でない委員会が多数あるので、集約する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)
- 138 大学の教官を 教育、研究、臨床の担当教官を備える許容が必要。教授、准教授、助教など、差別化をなくしてみたらどうだろうか。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 139 研究をサポートする人員(実験助手)の雇用体制の改善がなければ、円滑な研究活動はできない。3年で雇い止めなど話にならない。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 140 海外のように、大学の運営などに携わる専門職を雇うとよいのではないか。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 141 教育項目を少なくするか、分担する。教育と研究を分ける。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 142 教育や論文執筆、そして事務などをバックアップできる人材を大学や公的研究機関が充実されること。一部民間へのアウトソーシングを行うのも有効ではないか？(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 143 研究費の利用の効率化と、研究支援者の拡充(待遇改善などによる)がより進めば良いと思います。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 144 個人個人が独立して研究を遂行できる環境。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)

- 145 事務、総務が1年間の行事、業務をしっかりとしてほしい。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 146 補助スタッフの積極採用により、研究者が研究と教育に費やすことのできる時間を早急に確保する必要がある。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 147 研究時間を捻出することが困難な背景の一つに教育に時間がとられることがあげられる。大学や研究機関だけでなく、それ以前の初等・中等教育の改革による学力向上にもあわせて取り組むことが長期的には必要。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、女性)
- 148 全員が研究者となること。教員は研究できないといけない。論文を書かない教員が多すぎる。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 149 教育と研究以外の業務を削減するよう努める(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 150 研究者(大学教員)が教育・研究に専念する時間の確保を工夫する必要がある。特に国立大学法人の各種の外部評価制度をシンプル化し、各部署や教員へのストレスを下げる必要がある。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 151 ◎研究者支援体制の整備(URA、知財アドバイザー 等)(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 152 研究支援者の拡大。研究に集中する為の時間の確保と研究成果に対する個々人の寄与のしっかりとした評価。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 153 教育機関として大学に教育の質の向上が求められている。このことは研究者が教育に割く比率を増加させ、研究に対する影響が大きいというジレンマも抱えている。解決が難しい問題ではあるが、教員(研究者)のルーチンワークを秘書(事務担当者)に振り分ける制度設計が望まれる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 154 大学から教員に配布される基盤的経費等は極めて少なく、大学院の研究教育経費を外部資金に一部依存せざるをえない状況でありこの問題は極めて深刻と思われる。また、全学に数人のリサーチアドミニストレーターを配置するなど、大学としての研究環境支援体制づくりへの対応に一定の評価はできるものの、未だ業務内容のあり方について徹底されていない。今後の改善が待たれる。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 155 大学の数を減らし、余った教員は集中された大学で研究員、もしくは講義用教員として働く。つまりヨーロッパ型の研究機関運営を行う。アメリカと同じようなシステムだと、同じ評価で研究員を取るため、待遇のよいアメリカに良い人材が全て流れてしまう。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 156 基盤的な研究経費の確保。大学においては運営上の雑務の縮小への取り組み。教育の負担を減らすことはできない面があるが、いわゆる従来の大学教育の枠を越えた物が社会から要請されている面もある。このような新しい要請を含んだ上での研究と研究のバランスをとり直すことが必要。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 157 既存の事務システムにし、誰が何をどこまでやるかきちんと整備し、なぜそのような体制が必要なのか事務員と教員・研究員の両サイドの理解が必要である。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 158 事務組織への権限委譲。URAの育成と活用。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 159 組織の簡素化、人事手続きの簡素化、評価業務の合理化(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 160 可能な限り早く、公費で購入した機器の修理代を申請する予算の仕組みを作してほしい。研究予算がぎりぎりなので、あまり使うと壊れるし、使わないと実験が進まないという集中できない状況です。さらに、修理費がなく壊れた装置だらけになるのはとても無駄です。もったいないの精神はどこにいったのか？100人といった単位の研究者群の個々の状況をリアルタイムにみて、全体のバランスをみて、支援できるスーパーメンターがいると安心できます。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 161 法人化以降、教員の定員削減に伴い、特に若手研究者の研究以外の教育等の負荷が特に増加しており、長期的に見て大学における研究活動が著しく劣化することが危惧される。これに対処するためには、教員定員の増加が不可欠と考える。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 162 日本の教員は、多様な業務に従事しすぎている。例えば海外の大学教員は、入試や学生の就職、補導などには関与しない。それらを責任を持って遂行する事務組織が海外の大学にはある。教員を教育、研究に集中させるシステムが必要である。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 163 大学教員や研究所研究員の増員が困難な現在の状況下では、博士後期課程の学生数を増やし、研究力を強化することが必要である。ただし、後期課程の学生の強力な経済的および精神的支援と就職先の確保が欠かせない。また、ポストドクは単なる労働力ではなく、自立した研究者になるためのトレーニングとして、雇用主は責任をもって育成することが必要である。多くの研究室では、ポストドクは使い捨てられ、せっかく学位を取るまでに投資された資金が有効に使われていない。さらに、ポストドクポストを増員しなければならない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 164 ・学内委員会のスリム化 ・高効率化・教育支援、研究支援、技術支援、事務支援の充実(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 165 リサーチアドミニストレータも必要と思われるが、研究教育以外の通常業務を手伝ってくれる人材も必要。もちろん秘書などを雇えば事足りるかもしれないが、秘書がいない場合、通常業務が教育研究の時間を奪っている。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 166 教員の事務負担が大きい。教育資料の印刷、出欠管理等、教員の事務負担を補う人員が必要である(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 167 雑務を減らすためのサポート部門の強化。大学では、研究や教育以外に、いろいろな雑務が増えていると聞いています。その雑務を減らすサポートが必要だと思います。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 168 リサーチアドミニストレータなど、名称と制度のみを丸ごと海外から導入しても形骸化するのが当然だと思われる。日本は日本なりのやり方でやってきているのだから、それになじむような形を模索すべきで、回答者としては仕事量、内容としても研究補助者(一般的な秘書)が必要であると考えている。研究と教育、そして学内業務以外のところを、担当してもらっただけでかなり変わらと思われる。これは他の多くの教職員でも同意見である。研究者だけでも海外と比べて人数が少ないのに、担当学生数は多い。大学全体の見直しが必要。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 169 安全・環境、教育環境整備、国際化推進、産学連携推進など、以前よりも高いアクティビティが必要になる中で、専門スタッフ数が不足しており、研究開発に集中できる環境はむしろ悪くなっている。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 170 筑波大学のように1年を3期制にわけ、そのうちの1期は教育活動に携わらなくても良いような取り組みがあれば良いと思う。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 171 研究予算を確保してきても、それを使うことにまず頭を悩ました自分の経験からは、リサーチアドミニストレータに手続きをお願いできる体勢が整って欲しい。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 172 科研費などを取得する研究者、教育に力を入れる大学教員と役割りを分ける取り組みがあっても良いと思う。科研費を取得する研究者にとって私立大学の授業コマ数(年間20コマ)は多い。よってサポートするよう非常勤講師などを雇うことができる補助金などを考えて欲しい。また、科研費は入金時期がもう少し早くしてもらえると助かる。また、お金の使い方が大学により異なるかと思うが欲しいとき、研究したいときにすぐに購入できない状況の改善をして欲しい。科研費では無駄な書類などの作成に時間がとられると感じることが多い。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)

173	研究に集中すべき時期(プロジェクト遂行あるいは若手)に学内業務の軽減できるような人材の確保(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
174	研究のみに従事し,授業などを担当しなくて良い期間(例えば数ヶ月)を設け,その間の授業などは他のスタッフが受け持つというシステムを作る.ただし,単なる負担増になることのないように,スタッフの数を増やす必要がある.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
175	とにかく大学教員への事務的な作業の配分が多い.事務的作業に時間がとられ,研究の時間を確保できない日が多々ある.教員へ仕事をまわすのは仕方ないことと思うが,もっと事務的な仕事の簡略化を図り,簡単に短時間で完了できるようにすべきである.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
176	・助教であっても大学院生が在籍できるようにして全国の大学で統一して欲しい(なぜか,現所属先では不可能です).・教員数を増やして欲しい(学生在籍数×0.2人程度の教員を最低限確保するようにして欲しい).教員数が増えれば学内の一人あたりの雑用も減るので研究に集中できる.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
177	サバティカル休暇が当然の権利という意識改革が必要.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
178	事務体制充実や,テクニシャンの確保(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
179	教育専門型の教員と研究専門型の教員を作る.要は研究に専念できるように,教育の負担を変える.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
180	雑用を減らすこと.将来設計に繋がらない形式的な会議が多すぎる.評価も同様である.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
181	研究費使用の入力処理や研究成果データのアップデートをしてくれる非常勤支援員の雇用.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
182	子育て・介護時に大学運営の一部を免除する制度や休暇をとりやすくする制度の充実(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
183	研究室内の事務その他の業務を行える人員の確保(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
184	理系の研究機関であれば,研究に必要な技術的支援をおこなう部署,スタッフの確保が急務だと考える.諸分野での技術の進歩,発展スピードに対して,個人レベルで,研究者がついていくことには個人的な能力,資質にもよるが,所詮限界があるし,すべてに最新の技術を保つことは個人の能力を超えている.技術支援の専門部署や,技術スタッフの充実が理系研究における必要条件の1つである.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
185	実験補助者やテクニシャン,秘書などの整備が必要.多様な研究者が研究に没頭できるように,雑用を減らすべき.リサーチアドミニストレータも普及して欲しい.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
186	秘書を雇用する経費を競争的研究資金の間接経費から出すように制度化すべきである.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
187	英語を本当に使える事務職員が必須(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
188	雇用の流動性の導入(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
189	リサーチアドミニストレータが採用されたが,若手リサーチアドミニストレータの方のキャリアデザインにも配慮せざるを得ないために増々我々の研究時間が割かれるようになった側面も感じる.研究と関係のない事務作業を手伝ってくれる「事務職員」や,装置・機器の保守・維持・管理をしてくれる「技術職員」の充実のほうがよく助かる.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
190	個別の研究室の確保と研究費の割り当て(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
191	事務的雑務を減らすべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
192	これも地域で人員確保などに差があり,一概には難しいと思いますが,研究補助員雇用などの予算も重要だと思います.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
193	研究以外の管理運営面の重要な仕事を少人数の教員で分担しなければならないのが現状であるので,教員の配置を効果的に行うなどの取り組みが必要.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
194	プログラムオフィサーなどの人材の確保(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
195	私のように臨床教室を運営している研究者は,教育,診療,研究をすべてこなし,さらに外部資金を獲得して研究員を雇用するなど,極めて多数の業務をこなしています.従って,ある一点に時間を割くことが極めて困難です.秘書的にそれぞれをこなしてくれるサポートが必要ですが,その雇用を行うにしても大学からの援助はありませんから,結局外部資金に頼ることになります.この繰り返し業務で時間が割かれていると実感します.外部資金で雇用する教員枠を無制限にする,獲得した研究費の用途を広げるなど,規制緩和しないと大学で研究を継続すること自体,極めて窮屈な気がします.それと,海外のように,実績に応じた年俵を支給するなどインセンティブが教授も含む全ての研究者に必要です.何でも一律横並びでは意欲が削がれます.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
196	医学系研究科の場合,教育職でもあるから,ある程度の教育業務で時間取られるのは仕方ないと思う.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
197	以前にも書きましたが,様々な報告書や事務的書類の作成に取られる時間がスゴク多い.これらを簡素化・統一化してほしい.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
198	基盤的な研究費(例えば基盤C)が獲得できたら,ポストドクターあるいは研究支援員を1人,リサーチアドミニストレータを1人雇用できる資金が一緒に付くようにする.また,自身の給与分の上乗せもそこから出来るようにする.それがプロの研究者の公平な競争である.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
199	診療,教育,会議等 他の仕事の比率を可能な限り減らしたい.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
200	可能な限り事務的作業の負担(教員)を出来る限り軽減する.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
201	サポートの任に当たる人材の確保.基礎研究はcreativeな作業が多いため,手足となる短期雇用の人ではなく,正規雇用にして,国を愛し,所属する組織に愛のある人材を配置しないと真の発展には繋がらない様に思います.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
202	病院において医療秘書の役割が増えたように,技術補佐員の採用枠を増やす.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
203	教育専門部門の強化(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
204	大学や研究所の予算で実験補助や技官を雇い,実験に必要な工作などを一括して請け負う部署があると便利かと思われる.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
205	講義の質を上げ,量を減らす.多様化と言って,大学院の講義が増えたが,学生が2人しかいない講義がある.必修を増やして,選択を減らす.例えば学部毎で必要とされる知識等を絞り,選択は他学部の講義に参加させる.これにより,無駄な教育時間を削減できる.次に学内会議の権限を常勤の事務まで拡大させる.人数の少ない学部は一人当たりの委員会の数が多くなり,会議に時間が取られる.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)



- 206 教育専門教員、技術補佐員の人数の拡充が望まれる。ライフステージに合わせて子育て中は一時的に教育業務あるいは実験補助にあたるなど働き方をフレキシブルに変更できる制度があると優秀な人材の確保が容易になると考えられる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 207 専門人材の雇用枠の確保とその継続性が問題となっている。また実際には、書類作成等は、研究者自身、特に助教等の若手の仕事となっている場合が殆どである。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 208 教育に関する時間を削減するしかないと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 研究日を設ける(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 210 マンパワーが大きく関係するので、若手研究員の増加が望まれる。しかし、現状では、教職員の人件費の削減や給料削減が続いており対応は難しい。研究に加え、教育・その他の業務を考えると、十分な研究時間を確保することは難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 211 研究の社会的評価、言い換えれば企業による大学の研究評価が低い。国立大学との共同研究は現状の国立大学設置基準だと難しいのでは？(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 212 本年度からURAの採用を始め、研究者支援環境の整備、充実にさらに努めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 213 規模の小さい本学のような大学では、リサーチアドミニストレータの処遇、特にキャリアパスを作ることが容易ではない。全国的な組織ができるとありがたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 214 運営費交付金が削減され続ける中で、教職員の数が減っており、教員が研究開発に集中できる環境にない。また、研究に関する国の競争的資金が、「選択と集中」の名の下に、一部の大学に限られつつある。研究の裾野の広がりをなくしてしまえば、新たな先端的な研究の芽生えは望めない。国に基盤的な研究経費をきちんと確保することを求めたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 215 雑用や形式的な会議を減らし、研究に集中できる環境をつくる。若手は、身分が不安定で研究に集中しがたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 216 教員のエフォート率が極端に研究にシフトする教員群の確保が必要であるが、現在の削減され続ける教員数ではそのような教員の確保は至難の業である。研究者のチーム再構築(例えば講座制の復活など)が必要であるし、学科間、学部間で重複している講義科目の整理による教員の時間確保も必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 217 それぞれの組織の活性化を目的として、若手研究者の一部を、一定期間研究開発に集中出来る制度を作り上げ、活動評価を適正に行う環境を作り上げる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 218 本学においては機器はそろっているので、それを支援するラボテクニシャンや研究に精通した事務員の充実化が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 219 教育研究以外の業務を効率化するとともに、職員による支援を充実させる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 220 研究支援体制の確保(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 221 教員の業務における分業化、リサーチアドミニストレーターの採用と研究支援の強化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 222 再生医療研究に関しては出口の臨床応用のステージでの作業は膨大であり、現在かなりの部分を研究者が肩代わりせざるを得ない状況である。今後再生医療の臨床応用を支援する人材育成が急がれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 223 研究費取得のためのFDや広報の活性化、学外の優秀な人材の確保。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 224 事務作業からの解放。教員が事務作業を自ら行うのではなく、事務スタッフを充実することで、研究時間を確保する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 225 ローテーションによるサバティカル研修の強制実施(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 226 経理や事務のサポート(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 4学期制にして、教育に重点的に従事する学期と研究に重点的に従事する学期を明確にすることも一案(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 228 教育、運営を放り投げて研究に集中してもよいのか？(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 229 学内会議の削減。ある程度の研究資金(校費)の保証。それにより外部資金への応募・報告に必要な以上の時間をとられずにすむ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 230 教育や研究の質や内容を評価すること、あるいは広報すること等を標榜して、必要以上の制度が導入されている結果、教育や研究に支障のある事務手続き等がますます増加する傾向にある。またプロジェクト立案や経費申請等が短期化する傾向にあり継続的に集中して研究開発に携わることを妨げる状況にある。さらに基盤的研究費が単独で研究が成り立たないほど減っているため、プロジェクト研究申請に多大な時間を割くことが多くなっている。プロジェクト研究でも、中間評価等のサイクルが早くなっており、長期的な革新的課題の挑戦的研究が進みにくい状況になってきている。競争的になるほど全体として内容が劣化する事態を招かないよう十分な配慮が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 231 リサーチアドミニストレータは コーディネータとは違う、多面的な役割を担っていただく必要があり、今後能力があるURA雇用を可能とする取り組みの工夫が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 232 競争的資金をある程度獲得した研究者には運営費交付金を増額するなど、申請書を作成する時間を減らす必要がある。学内の会議が多すぎるのは、大学としての競争的資金への応募や実施に多くの時間を取られている現状がある。これについても上記のように優秀な大学には運営費交付金を増額するなどして毎年の仕事を減らす必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 233 地域貢献、学生確保のためにやっている、出張授業、公開授業、地域での講演会、大学内でのイベントなど、研究以外の業務が多い。何に重点を置くのかが大事である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 234 評価や財務管理が大切なのは理解できるが、その書類作成に時間がとられ教育・研究へ従事できる時間が短くなっている。これらの書類および手続きの簡素化が必要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 235 産学連携コーディネータ、知的所有権管理アドバイザーなど過去に行ったが中途半端で終わっている国の施策の見直しと充実(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 236 リサーチアドミニストレータ等の研究活動の円滑化について経営側への啓蒙が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 237 事務処理の負担を軽減。しかし、これには別途人件費が必要なため実現は困難。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 238 研究者と技術・事務職員との協働の推進が必要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 239 教育活動の負担が大きく、研究活動の確保が十分にできる環境とは言えないため、研究活動を支援する組織的な取り組みが必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 240 スタッフ職員の技量の充実と、適材適所の徹底が必要。教員と事務職員との境目をより明瞭にする必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 事務方の人員削減により,本来教員の業務ではなかったはずの,事務作業の比率も増加している。事務方人員の充実,事務作業の効率化が必要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 242 すべての研究者(准教授,助教)に個室を与え,研究できる環境を整備すべき。ただし,完全に個別の研究を進めては世界に太刀打ちできないので,講座制を導入し,研究領域に近い研究者を集め,連携,競争させることが大切。バラバラでは活力が低下する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 教員5,6名で1名程度の割合で事務補佐員(秘書)を配置すると思う。事務的な書類の作成業務が増えている。研究活動をすればするほど,書類作成量も増大している。その書類作成に教員の人件費(時給3000円〜時給5000円)を使っているのは無駄遣いである。時給1000円で事務補佐員を雇用して,書類作成を代行してもらえ体制を作らないと,人件費の無駄使いであるし,研究に使える時間を無駄に割いていることになる。必要な予算は1名あたり30万/年程度である。その確保のためにも,まずは教員の給料を減額し,研究成果を出した教員に追加で支給する体制に変えればよい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 会議や手続きなど,事務作業の効率化で雑務の軽減が望ましい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 オーバーコンプライアンスの是正。とにかく時間だけが足りない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 リサーチアドミニストラータがうまく機能せず,本来の役割を果たしていない場合もあるように思える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 247 研究とは直接関係のない,若しくはあくまで研究活動の副産物でしかない事務関係の作業の負担を減らし,研究に集中できる時間を少しでも増やす仕組みについて考えて頂きたいと感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 248 意見教員1人あたりが指導すべき学生数を見直さないでしようか。研究における創造的期間は限られているといわれています。「若手」の研究者であれば,現在がその創造的期間にあることを自覚しており,この期間は自身の研究に全力を注ぐことが使命であると考えています。しかし,教員数が少ない中で教育に重きをおくような国立大学(特に地方の)組織においては,必ずしもそれを全面的に支援できる環境を与えることは難しい現状がございます。日本発の有力論文数からみえる日本のプレゼンスは明らかに下がってきており,危機的な状況であることは間違いありません。大学組織に身をおいている若手研究者の立場から言えば,その原因は,研究に専念できる時間を確保することが物理的に困難になってきているためです。その一番の要因は,大学における教育活動の比率が非常に高くなってきていることです。教育活動に多くの時間をかける必要が出て来る理由は,さまざまあると思います。ただ本質的な理由は,入学してくる学生のレベルが落ちてきていることにつきるように感じます。一部のトップ校では,入学してくる学生のレベル(基礎学力)は変わっていないかもしれませんが,しかし少子化が進む中,それ以外の大学においては,学生のレベルは下がってきているのではないかと思います。実際,このことが,現場のさまざまな場面において,教育コストとして大学教員に降り掛かってきています。少子化が進む中,それに準じて,各大学の入学定員も下げる必要があるのではないのでしょうか。特に国から支援を受けている国立大学においては,家庭環境等の制約があるが学びたいと真剣に思っている学生に対してのみ門戸をあけるべきだと思います。しかし,そのような学生の割合は昔も今もそれほど変わっていないのが本当のところではないのでしょうか。もしそうであるならば,少子化により母集団が縮小している現状にあわせ,国立大学の入学定員も引き下げるべきだと思います。一方で,入学定員を引き下げるならば,同じく大学教員の人員を下げるべきだという議論も出て来るかと思えます。ただし,これは,高校や中学でも同じだと思いますが,少人数の学生に対し,大学においてもより質の高い教育を維持し遂行する上では考えにくい議論だと思います。さらに,研究面においても,これまでより自身の研究に専念できる時間を確保できるようになると思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 249 改めて民間企業に在籍時と比べると,我々のような若手プレーヤーであるにも関わらず,研究そのものに割く時間は1/10程度になったと感じる。我々の分野において,日本は海外に比べて大学よりも企業の方がパフォーマンスの方が高いと言われる所以がここにあると思われる。実際にどのように,教育・学内業務・研究とのバランスを取るべきかを改めて調査・研究すべきであると個人的には感じている(海外大学に比べてどうか?など)。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 250 人事の硬直化と,教員の削減が本格的に問題になってきている。企業などに努めている同期と情報交換すると,地方国立大学に勤めることは職場としてはまったくメリットを感じない。現在は,教育者としての義務感で働いている面が大きい。今後,モチベーションを維持することは難しいのではないだろうか。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 251 ベース分のばらまき予算のアップ。地位の低い研究者が自由に使える研究費をアップ。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 252 研究をサポートするテクニシャンや秘書をもっと充実させるべき。また彼らの職に対して,研究者だけでなく,事務方もすべてが,敬意を持つべきではないでしょうか。また,博士号取得の研究者からテクニシャンへのキャリアパスをもっと自由に行き来できていいような気がします。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 253 雑用が多すぎます。とくに若手,任期付きは雑用を断れません。大学内では解決できないので,制度の整備による補助が必要です。よろしくおねがいいたします。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 254 教育支援スタッフの充実と,教員自身が支援を活用するようにインストラクションする必要がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 255 大学事務の簡素化,会議の軽減などが必要。それが無理であれば,秘書的業務者の雇用などサポート体制がなければ,研究開発への集中は無理な状態が慢性化している。まじめに仕事をすれば益々忙しくなるという図式が固まっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 256 ベテラン研究者の配慮(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 研究をするための時間をしっかりと機関側が設ける。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 国立大学を定年退官してきている教員が特別扱いされ,大学で必要な雑務にたずさわらず自分の研究を楽しんだり,何もしないで過ごしている。企業から教員になった者が,全く研究もせず,大学の雑務もせず,学生教育も手抜きをしている。このしわ寄せが他の教員にきて,研究環境を悪化させている。これらの教員は基本的な教育,大学雑務のみに携わり,任用システムを専任教員にしないことである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 教育スタッフと研究スタッフの分離(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 260 教育担当の教員と研究者養成の教員との分離(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 261 私立大学の研空環境の質的向上は,現時点でものぞまれるところでです。さらに,成長戦略にあるような医工連携をすすめるのであれば,地域の連携コーディネーターなどの方の充実が必要で,なによりも,文部科学省が基盤になっている科研費,IFの積み重ね(承認評価根拠),知財(意匠)取得法と経費の具体,インセンティブなど,若手の中堅も,ほとんど理解が進んでいません。研究活動は基盤の中の基盤なので極めて重要ですが,社会の変化や要請はもっと急速に変化しています。そこに付いていこうとすると旧態然とした個人業績はつくりにくいかもしれません。しかし,いつになったら具体的に役立つか分からない基礎研究を行っていても,やはり社会の要請に応えることもできない。現代の社会が「良いね」といつくれた成功例を多く示すことが大切なのではないのでしょうか。それは,基礎も応用も,幅広く示すのが良いとおもいます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 262 技術的専門職員の導入が望ましいが現状では十分ではない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 263 OSCE, CBTなど若手にきわめて大きな負荷をかけている試験システムの縮小あるいは廃止。特に本大学では臨床実習を患者さんをお願いしていることから,OSCEの必要性を全く感じない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)



264	大学は、教育と研究を両立して進めていくべきなのに、現在は教育重視の傾向にあります。これも、文科省から、教育だけでなく、研究の充実を指示していただきたい。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
265	不正使用を防ぐこと、また研究目的にのみ研究費を使用することは当然であるが、その反面そろえなければならない書類などが増え、事務処理が煩雑化してしまっ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)
266	リサーチアドミニストレーターの導入は非常に重要と考えるようになった。「作製した研究費申請書を両面コピーして、ホチキス止めの上、7セット揃えて提出して」と要求され、研究費申請書作成に多くの時間を割くようになったこの頃では、そのあたりは事務でやって欲しいと強く思った。また最近、これまで応募したことのない研究助成プログラムに応募したが、このプログラムではどのようなことが求められているのか、応募要項だけではわからない具体的な情報が欲しいと思ったことがあり、そのようなときに助言をもらえると助かると思った。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
267	そうした環境整備が必要であるという認識を持つこと、ペーパーワークが膨大。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
268	研究に関わる人員、資金の確保、調達を支援、補助する専任の人員が必要と思われる。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
269	研究補助業務を行う職員の確保。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
270	学生の教育に費やす時間を削減できるような状況を作る必要がある。学生の学力の低下が著しく、学生の学力向上の為に教員が割く時間が長くなっている。学生の質を保つための入学者の定員割れについては、目をつぶってほしい。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、女性)
271	・間接部門、すなわち産学コーディネーターなどの人材の不足が大きい。知財申請への対応が遅い。これらは、研究者自身では、どうにもできない。・現在の基盤Aクラスの研究資金の採択件数を上げて、その中にポストドク雇用に限定する金額制限を設けることで、雇用に繋げる仕組みはどうか？現在の若手にばらまいている資金をそのまま、その新規基盤Aに用いることで予算を確保する。若手にとっては、充実した研究リーダーの研究に、給料をもらいながら参加することになるわけで、迷路に迷っている状況で自立しろといって数百万の研究資金をもらって一人で研究するよりは、ベターなのではないか。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
272	どの大学でも比較的ベテラン職員が「リサーチアドミニストレータ」として研究提案等の確認を行っている。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
273	大学は教育と研究の2本柱をたてているものの、研究よりも教育に重点を置いている。したがって研究に集中できるような環境とはならない。研究を行う教員に対して授業の負担を軽減するような取り組みが必要である。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
274	研究活動が大学の使命の1つであるという意識をもち、研究成果の還元のための基盤づくりがなされていない(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
275	諸事務手続きの電子化、簡素化なども考えられる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
276	研究周辺業務を行う支援者は必要。ただし、研究開発以外の業績も評価しており研究開発にのみ集中することが(当研究所では)必ずしも高評価につながるものではない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
277	unnecessaryな会議や報告書作成などを減らす。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
278	組織マネジメントのさらなる工夫。研究支援者の確保。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
279	研究時間確保のための取り組みは組織として積極的に行っている。しかし、現在研究資金(内部、外部にかかわらず)獲得のための諸準備、研究の事前、中間及び事後評価(一つの課題に対し評価が複数となる場合も多い)への対応、研究要望者への報告及び研究費管理にかかわる資料作成など研究周辺業務が膨大となりつつあり、研究責任者の疲弊が甚だしい。上記業務は避けられないものが多く、単独研究機関としての対応は困難な構造的課題と考える。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
280	技術職員数は少なくとも研究者数と同数以上であるべき。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
281	会議を減らす。過剰な評価システムを見直すなど効率化を図る。階層的な承認システムを改め、各部署が主体的に責任を全うするシステムに変更すべし。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
282	臨床工学士や医師の増員など、臨床に携わるスタッフの増員が重要(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
283	研究者のみではなく、技術的スタッフの拡充が必要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
284	PDやPO制度により、頻繁に現地訪問や進捗説明の会議が開催されることが多く見られる。そのため、研究者は、資料作成や会議対応に時間をとられる。評価方法については、EU、北米など先進国の方式を研究し、効率のかつ公平に実施してもらいたい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
285	事務書類の簡素化を行い、予算執行の硬直化を省くべし。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
286	日本では研究支援業務が必須だが貧困、残念ながら優秀な人がつくとは思えない。給与が安すぎる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
287	リサーチアドミニストレータの育成・確保が難しい点に変わりはないが、基盤的経費の減少がその困難さに拍車をかけていると感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
288	定期雇用研究者を増員することです。任期制では優秀な人材は「待遇の良い企業」に流出してしまいます。公務員削減の御旗のもとに研究者までも削減する愚を犯しては将来はありません。研究職を増員することです。公務員削減でもメリハリをつけた雇用は世の中の理解は得られません。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
289	研究者数に対する技能者、研究補助員の確保。医者に対しある割合の看護師が必要と想像されるが、それと同様と思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
290	コンプライアンスにかかる事務処理作業が増えているなかで、事務管理支援面での人員削減(不足)によって研究者への負担となって増えつつある。事務管理支援人員の増強などが必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
291	勤務時間に囚われないことも一つの集中を促す方法ということであれば、年俸制も一つの対策になり得るかもしれません。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
292	プロジェクトの計画性の向上と研究資源の確保。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
293	人員を増やし、研究者、技術者を確保することが必要。メンバーで分けることで負担を減らせる。雑務もまた必要であり、その意味や重要性も各自が知る事も必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
294	URA制度の充実が望まれる。研究職からの一時的異動ではクオリティーが確保できないし、事務職では対応が不十分。また、事務職からの職転では、事務の「哲学」から脱することが困難で、どんどん事務量を増やす方向にしか進展しない(外部資金適正使用可に伴う事務の増大がその良い例)。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
295	会議を減らす、あるいは会議時間を短縮することが大事だと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
296	サポート人材の拡充と、研究者(特に若手)の研究専任時間の拡大(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 「念のための事務仕事」「指弾されないための準備」などに、ものすごい時間が使われている。さまざまな評価を行うことは、緊張感の維持というプラスの面があるいっぽうで、評価に対応するために肝心の研究時間がけずられるというマイナス面があることを認識し、適切なバランスとなるようにすべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 298 年齢が上がるにつれて、事務仕事が多くなるため、これを専門とする職に委託すべき。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 299 経験を積んだテクニカルスタッフの雇用年数の制限を無くす。5年未満とか現在のプロジェクト限り等の縛りが問題。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 300 問20の「基金化」について恩恵を受けておりません。研究成果を重要視する評価システムならば実現可能と思いますが、我が研究グループのメインの資金(もとは税金)では基金化は許されていません。早急に実現すべきと思います。問22について、事務手続きの主要な部分は研究者が自ら行っており、しかし事務手続きのルールは研究者以外が決められているため、ほとんどが実質的な意味のないセレモニーと化した手続きになっております。生産性の無いルールを自ら作ることでそれを仕事にするという自作自演も横行しており、そのようにして作られたルールは生産性を挙げている職員全員に課せられるため、足を引っ張る結果にもなっております。生産性の無い職員が仕事をしたことになっており、懲戒処分も受けず、リストラもないため、若い意欲のある学生の貴重な雇用を奪っていることにも繋がっています。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 301 何の意味があるのか分からない雑用が多すぎる。コンプライアンスを重視しすぎる風潮にあるため、自由度が低下し、フットワークが重くなっている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 302 事務部門の充実、契約行為における競争原理の緩和、予算の複数年度化など弾力的な執行を可能とする制度整備が有効。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 303 研究に専念する時間の確保。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 304 研究補助員やコーディネータなどのサポート人材を大幅に増やすべき。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 305 組織がコンプライアンスに過敏になり、事務作業量が増えたので、もっと効率化すると良いと思う。無駄なコスト削減にコストカッターと呼ばれる人が存在するように、無駄な事務作業をなくすように指導できる人材を育成し、各機関に派遣する。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 306 事務処理の時間短縮を図るため、予算や業績などの管理システムを充実させる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 307 特に、人事や勤怠管理に関する現場への理解力のあるリサーチアドミニストレーターの登用を希望します。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 308 人事院による給与体系は、研究者の業績を反映できない。5年の雇用止め法によって、人材の流出がおこり、かえって研究環境を悪化させている。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 309 研究開発とは別に技術開発を行うための技術スタッフを補充することにより、研究者の負担を減らすことができ、研究活動を円滑に進めることができる。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 310 アウトカムの評価視点が意識されるようになり、研究機関における広報・普及関連活動の重要性が増しているように感じる。広報・普及活動を担当あるいは支援する仕組みを強化する必要があると考える。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 311 リサーチアドミニストレータの確保が不可欠。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 312 独立行政法人から中央官庁への出向者が多すぎ、研究者が研究の現場を長期に離れなければいけない事態が起きている。中央官庁への出向を極力減らし、もし行かなくてはならないとしても、専門知識を取得した事務系職員が行くようにするべきだと思います。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 313 報告書に記載する研究報告は、関連論文が出ている場合はそれを文章と見なすなど、書類仕事を減らすことが望まれる。一般者向けの研究紹介等で、研究者が頻繁に時間を費やさなければならない現状も改善すべきである。研究を補佐する技術者(ソフトウェアやハードウェアの開発者)の確保も大事である。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)

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だと思いますか。

		2013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・公的研究機関グループ	11	89	188	197	151	156	52	833	4.6	2.7	4.5	6.7	4.9	4.8	4.6	-	-	-0.14	-0.17	-	-	-0.31
	うち大学	10	80	167	175	122	127	46	717	4.5	2.7	4.4	6.6	4.8	4.7	4.5	-	-	-0.12	-0.19	-	-	-0.31
	うち公的研究機関	1	9	21	22	29	29	6	116	5.1	3.3	5.3	7.0	5.5	5.2	5.1	-	-	-0.27	-0.08	-	-	-0.35
	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	9	77	169	179	140	144	43	752	4.6	2.8	4.5	6.7	5.0	4.8	4.6	-	-	-0.17	-0.18	-	-	-0.34
	女性	2	12	19	18	11	12	9	81	4.5	2.4	4.2	6.8	4.5	4.6	4.5	-	-	0.15	-0.13	-	-	0.02
年齢	39歳未満	7	21	47	47	36	38	23	212	4.9	2.8	4.7	7.0	5.2	5.0	4.9	-	-	-0.18	-0.13	-	-	-0.31
	40～49歳	3	33	63	59	51	66	19	291	4.8	2.7	4.7	7.0	5.0	5.0	4.8	-	-	-0.10	-0.19	-	-	-0.28
	50～59歳	1	30	55	56	47	33	5	226	4.1	2.5	4.2	6.0	4.4	4.3	4.1	-	-	-0.07	-0.18	-	-	-0.25
	60歳以上	0	5	23	35	17	19	5	104	4.7	3.2	4.5	6.5	5.1	4.8	4.7	-	-	-0.24	-0.12	-	-	-0.36
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	10	80	167	175	122	127	46	717	4.5	2.7	4.4	6.6	4.8	4.7	4.5	-	-	-0.12	-0.19	-	-	-0.31
	公的研究機関	1	9	21	22	29	29	6	116	5.1	3.3	5.3	7.0	5.5	5.2	5.1	-	-	-0.27	-0.08	-	-	-0.35
	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)	10	65	109	118	87	102	38	519	4.6	2.7	4.5	6.8	5.0	4.9	4.6	-	-	-0.15	-0.21	-	-	-0.36
	主にマネジメント	0	8	20	23	22	15	4	92	4.6	2.9	4.6	6.4	5.0	4.8	4.6	-	-	-0.24	-0.18	-	-	-0.42
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	1	16	58	53	40	38	9	214	4.5	2.7	4.4	6.4	4.6	4.6	4.5	-	-	-0.08	-0.06	-	-	-0.14
	その他	0	0	1	3	2	1	1	8	5.5	3.9	5.0	6.7	5.8	5.7	5.5	-	-	-0.09	-0.21	-	-	-0.30
職位	社長・役員、学長等クラス	0	6	19	29	17	10	3	84	4.4	3.0	4.3	5.9	4.6	4.6	4.4	-	-	-0.01	-0.29	-	-	-0.29
	部・室・グループ長、教授クラス	1	33	65	74	50	57	9	288	4.4	2.7	4.4	6.5	4.6	4.5	4.4	-	-	-0.10	-0.13	-	-	-0.23
	主任研究員、准教授クラス	6	34	68	60	53	59	17	291	4.6	2.6	4.5	6.8	4.9	4.8	4.6	-	-	-0.11	-0.21	-	-	-0.32
	研究員、助教クラス	4	16	36	34	29	30	22	167	5.0	2.9	4.9	7.2	5.3	5.1	5.0	-	-	-0.20	-0.07	-	-	-0.27
	その他	0	0	0	0	2	0	1	3	7.3	5.6	6.3	8.8	6.5	6.0	7.3	-	-	-0.50	1.33	-	-	0.83
雇用形態	任期あり	2	25	52	61	47	51	28	264	5.0	3.0	4.8	7.1	5.2	5.1	5.0	-	-	-0.14	-0.09	-	-	-0.23
	任期なし	9	64	136	136	104	105	24	569	4.4	2.6	4.4	6.5	4.7	4.6	4.4	-	-	-0.13	-0.19	-	-	-0.32
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	5	53	118	122	82	91	35	501	4.6	2.7	4.4	6.7	4.9	4.8	4.6	-	-	-0.11	-0.18	-	-	-0.30
	公立大学	3	10	10	7	14	9	5	55	4.6	2.3	5.1	6.7	4.7	4.6	4.6	-	-	-0.07	0.00	-	-	-0.07
	私立大学	2	17	39	46	26	27	5	160	4.3	2.6	4.2	6.2	4.7	4.6	4.3	-	-	-0.15	-0.30	-	-	-0.44
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	1	10	20	20	26	42	17	135	5.8	3.6	6.1	7.7	6.0	6.1	5.8	-	-	0.13	-0.34	-	-	-0.21
	第2グループ	1	27	61	72	30	36	12	238	4.2	2.6	4.1	6.0	4.6	4.5	4.2	-	-	-0.15	-0.29	-	-	-0.43
	第3グループ	4	19	42	37	33	17	2	150	3.9	2.4	4.0	5.7	4.1	3.9	3.9	-	-	-0.19	-0.04	-	-	-0.23
	第4グループ	4	23	44	46	33	32	14	192	4.5	2.6	4.4	6.6	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.14	-0.08	-	-	-0.23
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	2	6	20	25	23	20	9	103	5.1	3.3	5.0	6.9	5.4	5.5	5.1	-	-	0.10	-0.33	-	-	-0.23
	工学	4	25	53	51	41	51	15	236	4.7	2.7	4.6	6.9	5.0	4.9	4.7	-	-	-0.07	-0.19	-	-	-0.26
	農学	2	13	25	19	9	11	3	80	3.7	2.1	3.5	5.6	4.0	3.8	3.7	-	-	-0.16	-0.07	-	-	-0.23
	保健	2	30	56	51	35	36	15	223	4.3	2.4	4.2	6.4	4.8	4.5	4.3	-	-	-0.28	-0.19	-	-	-0.47
全回答者(属性無回答を含む)		11	89	188	197	151	156	52	833	4.6	2.7	4.5	6.7	4.9	4.8	4.6	-	-	-0.14	-0.17	-	-	-0.31

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だと思いますか。

	2012	2013	差	
1	2	5	3	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	(大学全体として)利用可能な共用設備が相当数あることに気付いた(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	4	6	2	異動によって状況が変わりました(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	大型予算による振動台実験システムが導入予定であり,設備開発が進捗中.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	所属が変更になり,環境が変わったため(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	現大学の研究施設・設備はかなり充実しているから.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	同じ分野の他大学(国内)と比較すれば,十分なのかもしれませんが,あくまで比較論です.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
8	2	3	1	研究大学強化促進事業に採択され,全学的な研究設備マネジメント体制の構築を図る.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	専用の研究施設の整備や設備の共同利用など,独自の研究や共同研究のための環境が整備されつつある.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	最近,研究所建物の建て替えや補正予算による設備の更新があったため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	共同利用の供される設備が整備されてきた.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	新たに共通実験機器がいくつか導入された(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
13	3	4	1	WPI地球生命研究所の稼働(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	リーディング大学院,国立大学強化補助金等による施設設備の充実(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	徐々に改善しつつあります.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	〇〇大学の実情を知るほどにそのように感じるようになってまいりました.ただ動物実験施設には問題があります.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1	新たな機器の導入・修理が一部進んでいる.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
18	2	3	1	新学舎の一部竣工と2つの新センター設置により,一定の改善が実施されたため.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	改善傾向にある(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	先端的な研究を行う施設が組織的に整備されつつある.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	4	5	1	設備は十分である(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	5	1	概算の獲得により,設備が充実してきた(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	研究設備の導入が比較的あるため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
24	5	6	1	国からの助成金により設備・備品に関してはさらに充実した.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	研究費と人材確保により改善(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	所属する研究所に,補正予算で新実験棟が整備されることになった.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1	予算削減により,十分な整備が滞っている傾向になる.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	設備の更新が遅れているため.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	1	-1	研究スペースがまったく足りていないため,新しい装置の導入ができない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	3	-1	予算が不十分(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1	老朽化しているが,設備更新ができない(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
32	4	3	-1	基盤的整備の不足や研究補助人材の不足などは改善の余地が大きい.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	設備の老朽化がやや目立ってきた.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
34	5	4	-1	設備は充実しているが,経年により更新が必要なものがいくつかある.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	4	3	-1	学術journalの契約料が高騰し,アクセスできるjournal数を減らす議論が始まった.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1	3年目で大学の様子が徐々に分かってきたため.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
37	3	2	-1	もう少し予算が必要と考えるから.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1	施設・設備の老朽化が進んだ.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	5	4	-1	大学創設以来整備されてきた研究設備の更新が,十分なされなくなっている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	最先端の機器が若干不足している.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	経費削減等,経営の「効率化」という意味で,居室(研究室)面積が削減傾向です.ある程度の研究費を獲得していますが備品を「置く」場所がないので,ほとんど消耗品に回しています.図書も,IT社会において,全部図書館のラベルを貼っているようでは,情報を上手く処理していくことは容易ではありません.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

42	3	2	-1	人員削減され、その分以上に業務が増加しているので、優れた研究や人材が育成される余裕はまったくない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
43	3	2	-1	ある程度の設備はあるが、少しずつ老朽化が進んでいる状況のため。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
44	6	5	-1	施設の老朽化が進んでいる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
45	2	1	-1	基盤的経費の減少により、装置等は年々旧式になっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
46	3	2	-1	地域拠点に転動したため、それに対応して変化。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
47	2	1	-1	施設・設備の更新がほとんど行われないため。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
48	6	4	-2	世界的基準での競争力が落ちてきたのは、研究施設の充実が不足していることも原因。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
49	5	3	-2	最近、共通装置を購入する経費が大幅に減額されている。基本的な研究環境が機器の老朽化によって危機にさらされている。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
50	3	1	-2	老朽化対策や更新するための財源が全くないから(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
51	4	2	-2	授業を受ける学生が直接恩恵を受けるものに対しての投資が少ない。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
52	4	2	-2	近年、多様な教員を迎え、その人の必要な設備をそろえていかねばならないが、スペースの問題等、非常に手狭になっており、不十分。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
53	5	3	-2	老朽化、陳腐化の傾向にある。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
54	4	2	-2	教育の比重が増してきて研究に費やす時間が減少(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
55	4	2	-2	研究所の性格上、行政ニーズへの対応が最優先にされる傾向がある。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
56	4	1	-3	研究の進展、拡大に伴う研究スペースがまったく確保できない状況が発生し、困惑している。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
57	4	1	-3	概算要求について、必要とおもう機器が全くあたっていない(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	5	2	-3	外部から移動してきた当初はとても恵まれているとの印象であったが、国のがん研究をリードし、世界と戦うためには(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
59	6	2	-4	所属が変わったため(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
60	6	2	-4	概算が取れていない更新が不十分(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、女性)
61	6	2	-4	地方大学に異動したことで、研究設備がたりない。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
62	6	1	-5	設備はありますが、研究評価が全く誤っているため人材の育成はできないとしました。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

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

- 研究施設の整備や補修について、管理する職員が少なく、労力は大きいもののそういった業務を担当する研究教育職員に対して、評価する仕組みが無い為、使われないまま場所を占領してしまう施設や設備が多く、創造性をさまたげる結果を生んでいると思う。(大学, 研究員・助教クラス, 男性)
- ①文系についていえば、図書は比較的十分あるのに対して、各種データベースの整備が遅れている。大学院生(修士課程)ボスドクの居場所の確保がもっとなされて良い。②研究機器の高性能化・高額化からして、共通機器室の充実、整備が必要。それをオペレートする人材も含めて整備していかなないと世界的レベルの研究が出来なくなる。③現在のシステムでは研究基盤を支える機器・設備に関して購入・更新が極めて困難。基盤設備と先端設備にわけ、ある一定以上の比率で基盤設備に投資する仕組みの構築が必要。④スペース不足、一定期間借用出来るスペースの不足。最先端の設備の導入資金不足。老朽化が激しい。交通が不便。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- ・大型設備の運転、保守定員の確保・設備の更新(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 研究施設・設備の点ではほぼ満足のいく環境にあると思うが、付置研であるため学生の配当が少なく、それらが優れた人材育成に十分役にたっていない。学内での大学院学生の配分を見直すべきである。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 法人化後、施設の維持費等が手当てされなくなったため、折角の有用な施設の稼働をフルに行えないものが出てきている。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 現在の状態はこれまでの努力の結果かなり良いものになっている。これを維持していく資金が必要となっている。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 主キャンパスから離れたキャンパスのため、福利厚生施設と交通の便が著しく悪い。その結果、まず学生の質が、ついで教員の質が低下した。近隣の駅からシャトルバスを走らせることでやや改善されたが、基盤的経費の不足により、便数が不十分である。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 最先端の研究を行うための装置を購入するのは、競争的資金を用いればよいが、ルーチン測定を行うための装置は、それでは購入できない。一方で、ルーチン測定機器でも高価なものが多く、更新が遅れることによって老朽化が進んでいる。これは、費用対効果と云う点では、もっとも効率的な投資であるにも関わらず、軽視されているのが問題である。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 施設や設備は幸いにして不十分とは思いませんが、それを管理するための労力が大きいのは問題だと思います。管理を行うのが結局研究者で、ここでも研究と教育のための時間を消されています。また、日本全国の恒常的な問題だと思いますが、敷地面積、研究室の面積は不十分です。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 若手研究者のためのスペースが足りません(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 研究炉や臨界集合体の老朽化。原子力安全規制基準の強化に伴う管理業務の増大。大型の新規設備(中性子源等)の導入に関わる、コンセンサス獲得の不透明性等。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 大型設備もしくは中型設備においても、機器の維持管理に要する経費が抜本的に不足しています。研究設備の維持費に相当する名目の予算が削られる中、深刻な問題になっています。また、設備を維持管理するための人員(テクニシャン)が大幅に不足しており、有効な活用の障害になっています。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 新しい研究施設や建物の建設には熱心だが、既存の研究施設の更新や補修は疎かになっている。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 利用できる共用設備があることがわかりにくい(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 〇〇大学工学研究科では、多くの共通設備を有しており、その設備を使用するシステムが整備されている。科学技術の進歩に伴うさらなる新設備の導入も期待している。(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 大型機器を揃えた共通機器室をもつべき。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 設備は整ってきたが、それを使いこなせる技官的立場の専門職をつくったほうが良いと思う(大学, 第1G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 研究の施設・設備が十分でなく、先端的研究は外部機関と組まない限りは難しいです。特に、共通で使用できる設備がほとんどないのが問題だと思います。また、研究スペースや資金の面でも改善の余地は十分あると思います。現在の状況は、能力ある若手研究者はとどまらないと思います。(大学, 第1G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
- 運営費交付金の減少により、定期的な機器のメンテナンスや、大型機器の設置が困難となってきた。競争的外部資金は増えてきたが、個人の資金では高価な機器の充実は難しい。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 現在、東京五輪とほぼ同じ時期に竣工された建物に居る。ここで、最新・最先端の研究を続けるのには相当の工夫が要る。それ自体は悪いことではないが、景気が回復し始めた今、もし可能なら、50年前の水準の建物に合わせるための手間・暇・創意工夫を、最先端の研究そのものの推進に注力したいと願うのは、研究者のエゴだろうか。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 本来の設備の整備や研究室の備品整備に充てられるべき間接経費がほとんど事務方の人件費に消えてしまい、各研究室の環境整備に生かされない。間接経費がちゃんと研究室単位にわたるような仕組みができないと、研究室を整備するには寄付金を取ってくるしかない。これは異常な事態と言わざるを得ない。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 大型研究設備の共同利用の促進。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 一部の大学、研究機関に集中して設備が存在し、それ以外の機関との格差が大きい。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
- 施設・設備については資金があるときに非常に良くするもの、それを維持する費用がないために、無駄になっている施設や機械が出てきているので、維持費の補助についても考えてほしい。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
- 高価で汎用性が高く、進歩の激しい機器は、組織全体で共有し、共同利用する仕組みをもっと取り入れるべきか？(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 研究施設・設備が有効に利用されていない。効率的なリサイクルシステムや再利用センターのようなものをもっと作るべきである。施設と設備は一体として概算要求できるようにすべきである。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学や公的研究機関が保有する研究施設・設備については、地域の企業等に広く提供するなど地域社会の発展に貢献すべきである。また、その稼働率を上げ、さらに有効に活用すべきである。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 現在大掛かりなキャンパス移転を行っているが、予算的な問題で、スピード感が無い。整備が認められた事業に関しては、できるだけ迅速に事業を完成させるべく対応を考えて欲しい。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 29 多くの研究装置や設備は運転・維持に経費がかかるが、研究施設・設備導入が補正予算で措置されたケースでは、当該装置の維持費が捻出できない等の問題が多数発生している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 高度な研究装置は導入が、外部資金で各研究者の活動で導入が可能だが、そのベースとなるインフラや工事対応業務が非常に弱い。設備に関する知見が大学運営側の人間にあまりなく、結局研究者自ら工事関連の詳細まで検討しなくてはならず、建築設計での対応が場当たり的になっている。知見が無くて費用があれば、対応もできるが予算が少ない中で十分なインフラを作るには知識を持ったコーディネーターとして機能する人材が必要である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 31 高額研究費を持続的に使うための資金援助が足りない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 32 独自の研究と異分野間の研究者の交流ができる大枠の研究施設を実際に機能的に運営するマネジメントが必要であると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 33 所属大学の研究施設・設備はかなり充実してきたが、一方でそれらを維持・管理する人材が不足している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 共同利用の供される設備が整備されてきたが、それを維持管理する人材が少ない。共同利用の場合、装置の管理が特定の担当者に集中する。その一方で、利用者の意識が低くなる。その結果、管理が行き届かなくなるか、反対に管理を強化することになり、利用が低調になる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 共同利用できる施設・設備の充実を今後も進めるべきだと思います。特に施設・設備への職員の適切な配備が大事だと思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 問い23とも密接に関連するが、日本の大学教官は万事において余裕がなくなっている。研究以外の雑用を少しでも軽減するようにして欲しい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 大学自体が上記のような運営であるのでそれにある程度従わざるをえない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 38 附置研と言えど、結局のところ研究に集中できる環境にはない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 39 設備が不十分でも工夫することで研究はできるはず。設備に不満を言う研究者は三流です。そういう方の言い分に答える必要はないでしょう。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 40 学生実験で使用する研究施設や設備が、かなり旧式あるいは老朽化してきている。一方、研究では最新設備を用いているが、教育では最新設備を使用させず、原理が分るから旧設備でよいとしている例が多い。本来は、両方の設備を用いて現時点での研究の課題と解消すべき方向性を学生に理解させ、研究への意欲を掻き立てるべきであり、日本の主たる地域に最新の教育施設・設備を整備すべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 うまく運営されている設備の恒常的維持費、更新費用などの手当てが課題。導入後10年を過ぎると維持費が打ち切れ、継続が苦しくなる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 狭隘化、極端な平等化。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 科研費や外部資金により高額機器の導入はある程度可能になっている。しかしながら、維持費についての措置が全くされていないので、研究期間終了後に故障した場合に、その修理費が捻出できず、既設装置を十分活用できていない場合が多い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 前所属は大学の「研究所」であり「研究」が最大のミッションであったため、研究に関連する概算要求により充実した研究施設・設備を導入することができていた。しかしながら、現在の所属は「大学院」であり「教育」が最大のミッションであるため、研究に関連する概算要求はほとんど出すことができず、充実した研究施設・設備を導入することができていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 物理分析機器などを備えた研究施設の活用ができる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 国の大型予算も集中的／重点的な投資が増えていることから、大学も否応なしに対応することが求められているので、少数精鋭型に進むことになると思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 大学間の格差をきちんと明確に調査した方がよい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 48 若手は自由に設備を選べません。教授の言いなりである場合が多いです。准教授が「教授に準じる」というのは言葉だけで、仕事は増えても権利はそのままです。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 全国共同利用研であるにも拘わらず、研究所としての施設・設備の新規導入を行う予算が全くないのは問題である。維持管理費用もかなり不足しており、装置担当教員が負担している状況にある。このままでは装置の老朽化とともに、研究所自体の機能が弱体化していく。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 一部の特定大学を除き、基盤的設備整備が追いついていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 国の大型研究資金で整備された施設・設備において、研究期間が終了後に大学の管轄となり、十分な運営資金もないまま維持されているのが現状である。このような施設・設備は、年度が経過すれば整備している設備が古くなり、十分な研究施設・設備にならなくなる。そのため、大型資金で整備された施設の設備更新に関わる研究助成金などで支援する制度を確立してほしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 研究遂行のため、個人の研究費では購入できない中・大型設備機器の必要性が増している一方、共通機器として導入されたこれらの料金が高すぎて利用しづらい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 設備は十分であるが、学生の教育時間が不十分。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 54 圧倒的に、基盤の運営費交付金がすくなく、研究ができない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 55 本研究科では共通の設備はなく、自らが外部資金として得た経費で研究設備を購入している。そのため、共通の大型機器は一切買える状況に無い。研究科としてまとまった資金を得るには、構成員の研究が多様すぎてまとまりが無い。解決策としては、各研究分野ごとに構成される大学院を改組し、戦略的に各研究科の発展を行う必要があると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 56 大型資金を獲得したところには、いろいろな設備・機器が整えられているが、埃をかぶっているものも多い。幅広く設備・機器を整備すべきである。また、大学等の研究施設・設備は公共性が高いものであるという認識を強化するべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 57 研究センターへの技術職員の配置が不十分である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 研究施設・設備は、各担当者の努力で最先端のものが整備されていると感じるが、それらのランニングは常に担当者のボランティアとなっているのが現状である。最先端設備は専門の技術職員とともに運用されなければ充分活用されない。この観点は以前からの懸案事項だが、ほぼ何も解決されていないように感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 設備が整っても、人材が不足しているため、人材を育成するほどに利用できていないように思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 60 移転を控えているので、その不安が多い。経費を取ってきて、機器を購入しても置き場がなかったりする。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 61 高度な機器の共通利用化をもっと推進すべきである。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 62 一般的な機器を修繕したり、道具を作ってみることができるような、工作室のような施設があったら、先端的な仕事ができるのではないか。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 63 大型研究機器に関しては、オペレーター及び保守管理予算が必要である。この点に関して考慮されないと、機械があっても稼働しないことが生じる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 64 最先端の機器は寿命が短く、効率的な運用がされているか疑問(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 65 教員の数が少なすぎる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 66 大型機器や先端機器は一定水準以上の研究活動には必須ですが、維持・更新、あるいは導入が困難な状況にあり、実質的な研究レベルの低下に作用しています。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 67 臨床系はスペースが狭隘で、基礎研究者も事務補助員もこれ以上受け入れる場所がありません。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 68 老朽化した施設・設備の更新は急務である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 69 スペースが不足している。大学へのスペース配分に関する規制が障害となっていると感じている。研究プロジェクトの開始、拡大、終了に伴うスペース配分の見直しも円滑に行われていない。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 70 設備は必ず老朽化する。機器の老朽度(耐用年数)を中央に登録し、老朽度に合わせた配分が行われるようにすべき(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 71 相応の研究設備は整っていると思うが、それでも、旧帝国大学のように潤沢な研究設備はない。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 72 独法化以後、学部間で乏しい資金の奪い合いになっていて、研究施設・設備の充足状況ははなはだ悪い。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 73 教育資金に重点がおかれている。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 74 やはり研究開発を行うためには、プロジェクト型の研究は必要である(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 75 施設や設備は十分ですが、機器類の複雑化しているに伴いサポートスタッフが必要になっていると思います。それぞれの大学・公的研究機関で組織改編で弾力的に対応できる環境を望みます。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 76 正当な研究を正当に評価するシステムを構築する必要がある。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 77 遺伝子組み換え動物を使用しなければ質の高い研究ができないという状況の中、利用希望は増加していますが、施設のキャパシティが追いついていません。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 78 機器のメンテナンスや維持に関して不自由な点が多く、機器が有効に使用されていない。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 79 お金がないのだと思う。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 80 ◎設備の更新サイクルが短いこと◎設備・機器等のメンテナンス料が高額であること(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 81 施設や機器は、関連の機関等でも借りることが可能で、施設や設備状況は、必ずしも悪くはない、しかし、機器の老朽化に伴う更新等は、充分ではない。また、機器をメンテナンスする人材が充分ではない。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 82 進学する大部分の学生を私立大学が受け入れている現状から、研究室の面積や設備の充実が強く望まれる。国公立大学との補助の格差が大きすぎる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 83 大学全体が保有する共有器機を含む設備は以前に比べ充実してきたと思われる。しかしそれらの使用には共通のオペレータが配置されているわけではなく、専門家(教員)を介した使用になる場合が多く、使用にあたっては事実上、その教員の時間を拘束することになっており、自由・活発な器機使用にはなっていない。研究器機の共有化と同時にオペレーターを配置するか、または器機を管理・指導する教員に手当を支給するなどの対策が必要と思われる。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 84 テクニシャンなどの研究支援体制が存在しない点、共通機器の維持費がない点が課題である。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 85 大型装置の共通利用はもちろんであるが、全国共同利用をもっと増やした方がよい。共同利用用の旅費を拡充してさらに使いやすくする。共同利用装置には専門のオペレーターを付ける。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 86 大学の規模の割には、共同利用が可能な分析装置のような高性能大型装置が完全に欠如している。それらを必要とする場合、各グループで古い装置を維持したり、他大学にたよることになる状況がある。大学が「先端的な研究活動」の保証をしていないように見える。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 87 設備の陳腐化が早い。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 88 特定拠点に集中し過ぎ、予算も二桁違う場合もある。しかし、成果は整数倍程度しか変わらない。神の見えざる手のような状態で、全体のバランスをみて支援するスーパーメンターみたいな存在がいらないからと思います。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 89 競争的研究費の充実により、各研究者の研究環境はそれなりに改善されているが、大学としての大型の共通基盤研究設備の整備の充実が望まれる。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 90 実験施設が不足している。モノを置くスペースも少ないが、保管する倉庫など全くない状況にある。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 91 設備はかなり十分に整ってきたが、維持費が不足しており、すぐ修理ができない、たかい消費費が必要などの原因で、等稼働状況がよくない機器が多い。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 92 特に、地方大学では、大型機器の設置が現状でも極めて困難となっている。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 93 まったく不十分。ただ本機関のような業界では中堅程度という話も耳にする。しかし現在のこのような施設では良い人材を輩出できるわけがない。この日々新たな技術が開発されていく毎日についていくことすらできない。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 94 徐々に整備されつつあるが、装置の維持費などに苦慮する状況になりつつある。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 95 今後、更なる設備の改善が必要であると考える。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)



96	高額な大型機器を導入したのち、これを継続的に保守点検できる人材の確保をする必要がある。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
97	施設・設備は充実してきており,人材育成を行うには良い環境だと思うが,専門スタッフが少ないのが問題。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
98	・共同利用できる測定機器が不十分である。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
99	共通機器の充実が重要(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
100	キャンパスが分散しているの、どのキャンパスにも同じ分析機器類を必要に応じて整備すべきである。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
101	機器の集約化が進んでいるが,キャンパスが離れている場合非常に利用しにくい.古い機器の保守等に多くの予算を取られ,新規導入機器に保守予算が回らない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	高度な解析機器の場合,非常動でも良いので専門のオペレーターがいれば大変助かる.企業の退職者などでそのような人材を増やすべき.雇用の促進にも繋がる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
103	複数年に亘る設備投資を認める(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
104	整備費に人件費を加える(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
105	概算要求等の大型プロジェクトに使用するような先端的な設備は整備されてきているが,備えておかなければ研究ができない汎用的・基盤的な装置の維持・補修・更新が不十分に感じる.すなわち,「目を引く機器は充実しているのに,土台が危うい」という状況が年々ひどくなっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
106	いわゆるはよりの研究に関する施設や設備だけを充実している.日の当たらない研究に関する設備や人材も充実しないと,基盤がなくなり,最先端の研究もうわべだけとなり,すばらしい成果を望めなくなる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
107	特に問題はない.人的なリソースの確保の方が問題です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
108	共同研究施設には常に最新鋭の機器が揃っているように,大学の予算を拡充する必要があります.国立大学と公立大学の格差を実感します。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
109	研究スペースが狭い.研究に支障が出るレベルなので何とかしてほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
110	とにかく大型設備用の予算を組むのは止めた方が良く,人材(雇用)に使える予算を増やす方がよい.毎年,新しい設備投資がなされるが,技術が発展するたびに,それをオペレートできる人材が少なく稼働率も下がり,投資分の成果へとつながらず,本当に無駄が増えてきている.億単位のものを設置するなら,それ相応のオペレーター料,メンテナンス料が少なくとも数年は必要であるはずで,そうした予算にすべきである。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
111	若手研究者(助教及びポストク)が足りない.特に,グローバルCOEが終了してポストクが減ったことが大きな痛手である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
112	研究棟の設計段階で入居の見込まれる教員等の意見の収集が不十分(もしくは偏ったまま)のため,不要な電気配線,ガス等の配管位置の不備(机等を再配置できないもしくは配管工が必要になっている)が散見される。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
113	もう少し,研究設備に対して,国家の予算の投与が必要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
114	研究施設ではないが,大学図書館が予算不足で学術雑誌の購入規模を縮小している.図書館予算はもっと必要ではないか。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
115	科研費の使用(例えば複数の研究者の科研費を合算して設備を購入できるなど)を利用すれば,共通機器として利用できるが,まだ浸透しておらず,周知と利用のための手引きが必要である。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
116	設備を導入しても,その管理等など人員補填ができていない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
117	様々な設備,機械が個々の研究室に帰属している場合が多く,同じ機械が低い稼働率でいくつも存在している.少しの期間使用したい場合に使用しにくい,その機械に習熟した人員がいないなどの問題が生じている.大学として高価な機械を集約して管理するセンターの設置を促進するような制度が必要である。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
118	施設・設備等のハード面は整っているが,それを活用するソフト面の充実が問題である。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
119	法人化以前の形態及びその時代の思考がいまも強く,スペースの再配分が十分に進行していない.可能な部分から改善を実施している状況にある.また,大型装置の整備については,改善されている.しかし,基盤的経費の削減もあり,オペレーター等の研究支援要員を十分に配置できない.中型設備については,研究者の個人的負担(研究費)になり,修理に長時間を要したり更新が困難になる場合がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
120	共同研究・受託研究による直接的な設備保守は難しいために,間接経費が必要となる.国の外郭機関の受託研究などは,大学の間接経費を認めていない場合が多いので,是正してほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
121	研究施設が狭隘である.また,運営費交付金の継続的な削減がつづいていること,研究活動に対する国の支援が科研費を除き地方の国立大学が獲得しにくい方向に進んでいるため,共同利用機器についても,高額な機器の更新や新規購入が益々困難になってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
122	大型の研究施設や設備を,積立金で設置したいが積み立て金額に制限が多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
123	老朽化施設,使用期限が数年で来る研究機器の更新,最新研究機器の購入が困難.研究大学でない人材育成をミッションとする大学にも研究は不可欠であり,研究機器更新,外部資金調達を研究大学と同列で評価されると格差の拡大は必須.教育の質向上に必要な研究を推進可能とするマンパワー,基盤的研究費の確保なくしては,地方大学の教育・研究力の向上は,簡単には達成できないことを理解して欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
124	設備的には現段階では問題がないが,機器の老朽化が進んできている点が課題となっているので,これに対応できるようにしたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
125	高度な研究設備に必要なオペレーターの配置.高額設備の維持費用の捻出。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
126	個々の研究室のスペースが著しく狭い,また,セミナー室等の数が十分でない.研究センターの立ち上げも必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
127	施設・設備の充実に伴いその維持費が拡大しており,将来的な継続性確保に関して不安はある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
128	高齢教員の業績評価(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
129	キャンパスが手狭なため,十分な研究スペースが確保できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)

- 130 保有設備・機器の老朽化に対して、財政面から十分に対応することが困難な状況である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 131 研究施設・設備の著しい老朽化ならびに共通機器の維持費用の不足の改善が必要と考えます。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 132 施設の老朽化,狭さ(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 知らないところで決まった莫大な金額の研究設備が,ほとんど使われない状態で放置されている。きちんとした監査をするべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 大学においては各種プロジェクトや学生の環境支援等において様々な取り組みがなされているが,これに見合ったスペースが確保されていないため,そのしわ寄せを受ける形で研究スペースの狭さが相当問題となる傾向にある。法人化後は特に,大学全体の運営が個々の研究や教育に対して絶対的優位となることが多く,真に必要なとされる個々の研究や教育現場そのものにおける自由な活動が大きく阻害されており,たいへん問題が大きい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 135 ボスドク,助手を雇用する内部予算がない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 研究施設・設備(解析ソフトを含む)の保守費や更新料の公的支援が必要ではないか?(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 実験スペースがない,スペースが確保可能な場所はアクセスが悪い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 研究施設・設備の一部について,維持管理も教員が行っており,改善が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 最新かつ先端的な研究施設・設備がある一方,基礎的な研究基盤施設・設備の老朽化が進行しており,その整備・更新が課題である。研究施設・設備の共同利用の仕組み及び環境を整備する必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 140 特にはありませんが,設備を導入したら,それを管理する技術職員をきちんと養成すべきだと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 各研究室で保有している機材を共通で使えるようにすればよい。そのための取り組みは最近始まっている。先日は共通で使える機材のリストアップする機会があったので,その方向で動きは始めているのは非常によい。ただ,そのリストにはあまり記載が多くなかったのが気になる点である。また,比較的新しい学部であるために,他大学と比較して1000万円を越えるような大型や高価な装置類は十分には整っていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 研究施設・設備に故障や老朽化した箇所がでてきても修理するための予算が十分つかない事例が最近多いように感じられる。現代の研究の水準に即した実験を行えるようなシステムに移行することでより高水準な研究が行えると考えられるが,それが叶わない状況に大きな課題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)
- 143 基盤的経費が少なく,情報系の研究に必要な不可欠なパソコンやソフトウェアですら購入できない状況になりつつある。外部の競争的な資金の中には,パソコンやオフィス系ソフトウェアの購入を禁止しているものがあるため,使用することはできない。その結果,ごく当たり前の環境を構築,維持することすら困難になっていると感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 144 大学内がもつ共通費というものの使い方が,大学間もしくは学部間で千差万別すぎるような気がします。同じ血税ですから,科研費などと同様に申請書や説明責任などをもっと求めるべきではないでしょうか。学内の有力者が意味不明な装置を購入している事例が散見されます。血税意識をもっと各研究者に持たせるべきだと感じています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 145 設備についてはかなり充実していると考える。農学研究なので,圃場の確保が必要だが,これが年々難しくなっている。また,設備購入の経費があっても,設置場所が不足している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 146 予算不足で機器の更新ができない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 施設,設備の使用にあたり,無意味な嫌がらせ的制約などが存在し,共通施設,設備の私物化が大学に存在している。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 共通大型機器の購入プロセスの透明化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 若手の職の不安から来る,研究継続のあきらめ。研究費を獲得しても,備品を設置する場所がないために購入をあきらめる場合がある。私学では単年度予算ではないので,国立よりもやりやすい面がある。知財関係は大変弱い。知財と申請するというよりも,知財をどう活用するのか,どの様に企業などと話をしていくのか,そういう経験則に基づいたアドバイザーが欲しい。よろしくお願いします。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 150 数年前まで施設,設備に関する経常経費の補助を受けて円滑な研究が遂行されていた。しかしながら,民主党政権に交代してから後は全くその補助が途絶えたため,3次元造形による研究分野などは立ち後れ,海外の研究機関に大きく引き離されつつある。政府の方針の転換を希望する。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 151 文科省は,大学設置にあたって,教育施設・設備については,厳しく指導しているが,研究施設・設備についてはあまり厳しい指導をしていません。このあたりを,文科省がどのように考えているかが,問題です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 152 研究以外の雑務が特定の教員,研究者のみに集中し,研究に専念できる時間が制限されつつある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 153 実験機器や動物舎など設備は揃っているが,それを管理する人材が不足している。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 154 施設だけでなく,オープンの特別セミナーや講演会が多数ある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 155 大学院がなく,学部のみで構成されている大学であるので,研究ができて環境は整っていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 毎年,維持予算が削減されており,老朽化や陳腐化に十分対応できていない。特に大型設備については顕著となっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 157 共同機器に関するスペースが少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 158 ①施設の老朽化による不具合の発生対処について,予算的,時間的に改修対応が間に合っていない。②高額研究用機械の老朽化による保守経費の増加,研究機器を動かすための光熱水料の負担(特に値上がりした電気料)が重く,温室の運用を相当制限して,何とかやりくりしている。③運営費交付金が毎年削減されるうえ,補正予算により建設する新規施設の維持費には予算がつかないため,既存施設・設備の維持や更新が困難になり,新規施設の運用も危ぶまれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 159 大型補正予算等で整備した研究施設の後年度負担が大きく,一方で補正予算は単年度であるため,後年度の研究費を圧迫する事例が非常に増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 160 研究施設・設備は良いものでも,人的リソース不足などの点から,設備を十分活用できていない。研究施設を運用するスタッフも含めた拡充が必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

161	文科省のナノテクノロジープラットフォーム事業により、大学や独法の最先端の研究施設が共用化され、大学の若手研究者や企業の研究者が容易に利用できるようになったことは大変に大きな効果があった。さらに、最先端研究施設の共用化、共用基盤拠点の形成を拡充し、より多くの研究者が利用できるようなことが重要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
162	老朽劣化への対応が特別会計でしかできない。あるいは外部資金、毎年減額される運営費では故障を治す程度の財源しか捻出できない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
163	施設の経年的劣化は安全を脅かすので適宜更新をする必要があります。定期的(長周期)に行われる予算確保等を確実に進めていく必要があります。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
164	予算を含む研究資源の確保。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
165	予算が限られていても優れた基盤研究はできる。しかし多くの人を雇って実施する大型試験には継続的に予算が必要。新たな計測系、改良を続けなければ新しい成果を生み出すことは困難。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
166	予算的な問題で、なかなか最新の設備への更新ができない。装置を購入する予算は獲得できても維持や更新の予算は確保が難しい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
167	研究施設の老朽化が急速に進んでいるため、今後は組織間で情報交換して比較的新しい施設の効率的利用を積極的に進めることが必要になってくる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
168	問24にも記したように、新実験棟の建設が決まったが、施設整備という予算上の制約から備品は基本的に認められない。施設整備とその中に入る機器が一体となって、はじめて研究環境が整うため、せっかく建設される実験棟が本格的に始動できるのがいつになるのかという懸念がある。予算の枠をもっと自由に設定できるようにならないものかと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
169	海外に、情報収集拠点を作ることが必要。複数の常駐スタッフを置くとともに、現地情報を探る。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
170	設備や装置の整備に回せるような資金余裕がないのが課題です。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
171	施設のスタッフは安全管理等の業務に忙殺されており、研究者による施設利用の支援に十分なリソースを回せない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
172	資金は十分にあり、実験やシミュレーションの設備も充実しています。反面、技術的に研究をサポートするとされている部署、例えば実験装置を工作したり実験装置を運転したりする部署は、それらの技術的な能力が無いのですべてがアウトソーシングとなっております。技術的サポートは無いが部署としては存続しています。この場合は先に上げたとおり、お金の使い方に制約がある等で効率的な運営がなされているとは思えません。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
173	研究施設自体の老朽化が激しい現状である。設備が古いため、電源容量が足りない、耐震補強が弱いなど多くの問題がある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
174	高齢年化が進んだ施設・設備を改修するための予算確保が課題。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
175	専門員を配置し管理を効率的にするべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
176	中長期的な整備計画が立てづらい点が問題だと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
177	使用しにくい共用施設・設備があり、専属のスタッフを拡充させる必要があると思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
178	所内における課金制度について議論があるが、事務処理の煩雑性をまずだけで、特に研究者のコスト意識を向上させることはない。また任期制の研究員が大半をしめている現状、皆外部資金獲得したうえで研究を進めていることを踏まえると、若手の獲得資金の召し上げとしか考えられない。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
179	国や機関の尽力により予算使用の効率が上がったため(無駄の無い使用)、予算と研究推進がほぼ比例状態にある。これ以上予算を減らすと研究が進まないに等しいと考えている。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
180	研究所や機関によってかなり差がある。(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。

		2013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・公的研究機関グループ	61	41	165	199	205	152	21	783	4.8	3.2	4.9	6.5	4.9	4.9	4.8	-	-	-0.04	-0.05	-	-	-0.09
	うち大学	54	37	149	174	169	125	19	673	4.8	3.1	4.8	6.4	4.8	4.8	4.8	-	-	-0.04	-0.04	-	-	-0.08
	うち公的研究機関	7	4	16	25	36	27	2	110	5.3	3.8	5.5	6.8	5.5	5.4	5.3	-	-	-0.03	-0.11	-	-	-0.14
	イノベーション俯瞰グループ	10	16	90	100	102	73	7	388	4.8	3.2	4.8	6.4	4.5	4.6	4.8	-	-	0.09	0.18	-	-	0.28
性別	男性	56	47	231	275	295	208	26	1082	4.9	3.3	4.9	6.5	4.8	4.8	4.9	-	-	-0.03	0.04	-	-	0.01
	女性	15	10	24	24	12	17	2	89	4.2	2.5	4.1	6.2	3.8	4.3	4.2	-	-	0.48	-0.08	-	-	0.40
年齢	39歳未満	21	12	48	58	57	40	7	222	4.8	3.2	4.8	6.4	4.7	4.7	4.8	-	-	0.00	0.10	-	-	0.11
	40～49歳	26	17	79	84	83	65	8	336	4.7	3.1	4.8	6.4	4.8	4.7	4.7	-	-	-0.09	0.05	-	-	-0.03
	50～59歳	19	20	83	91	90	70	13	367	4.8	3.1	4.8	6.5	4.7	4.8	4.8	-	-	0.04	0.04	-	-	0.08
	60歳以上	5	8	45	66	77	50	0	246	4.9	3.5	5.1	6.4	5.0	5.0	4.9	-	-	0.08	-0.10	-	-	-0.01
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	55	37	167	197	202	150	22	775	4.8	3.2	4.9	6.5	4.9	4.9	4.8	-	-	-0.02	-0.03	-	-	-0.05
	公的研究機関	8	4	21	26	42	31	2	126	5.3	3.8	5.5	6.7	5.4	5.3	5.3	-	-	-0.05	-0.03	-	-	-0.08
	民間企業等	8	16	67	76	63	44	4	270	4.5	2.9	4.5	6.2	4.2	4.3	4.5	-	-	0.08	0.17	-	-	0.26
業務内容	主に研究(教育研究)	50	28	108	133	137	96	11	513	4.8	3.2	4.8	6.4	4.8	4.8	4.8	-	-	0.05	-0.06	-	-	-0.01
	主にマネージメント	5	8	49	85	95	51	8	296	5.1	3.7	5.1	6.4	4.9	4.8	5.1	-	-	-0.04	0.23	-	-	0.19
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	12	20	80	68	69	69	8	314	4.7	2.9	4.7	6.6	4.8	4.8	4.7	-	-	-0.02	-0.07	-	-	-0.09
	その他	4	1	18	13	6	9	1	48	4.3	2.7	4.0	6.1	4.0	4.0	4.3	-	-	-0.04	0.33	-	-	0.29
職位	社長・役員、学長等クラス	4	12	43	67	70	45	0	237	4.8	3.4	4.9	6.3	4.6	4.7	4.8	-	-	0.10	0.11	-	-	0.21
	部・室・グループ長、教授クラス	15	19	101	102	116	89	11	438	4.9	3.2	5.0	6.5	5.0	4.9	4.9	-	-	-0.06	-0.04	-	-	-0.10
	主任研究員、准教授クラス	29	12	64	85	77	58	12	308	4.9	3.4	4.9	6.5	4.7	4.8	4.9	-	-	0.07	0.11	-	-	0.18
	研究員、助教クラス	23	13	36	37	37	27	3	153	4.5	2.8	4.6	6.3	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.08	-0.11	-	-	-0.18
	その他	0	1	11	8	7	6	2	35	4.7	2.8	4.5	6.5	4.6	4.6	4.7	-	-	0.04	0.07	-	-	0.11
雇用形態	任期あり	21	17	87	95	97	78	10	384	4.8	3.2	4.9	6.5	4.9	4.8	4.8	-	-	-0.08	0.00	-	-	-0.09
	任期なし	50	40	168	204	209	147	18	786	4.8	3.2	4.8	6.4	4.7	4.7	4.8	-	-	0.06	0.05	-	-	0.11
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	40	28	96	127	115	85	15	466	4.8	3.2	4.8	6.4	4.9	4.8	4.8	-	-	-0.11	-0.07	-	-	-0.18
	公立大学	5	3	13	12	15	9	1	53	4.6	3.0	4.8	6.3	4.5	4.5	4.6	-	-	0.02	0.13	-	-	0.15
	私立大学	9	6	40	35	39	30	3	153	4.7	3.0	4.8	6.4	4.6	4.8	4.7	-	-	0.15	-0.04	-	-	0.10
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	12	11	26	33	26	24	4	124	4.6	2.9	4.6	6.5	4.8	4.7	4.6	-	-	-0.09	-0.05	-	-	-0.14
	第2グループ	18	16	57	60	53	29	6	221	4.4	2.8	4.4	6.0	4.6	4.5	4.4	-	-	-0.09	-0.15	-	-	-0.25
	第3グループ	13	2	20	39	41	38	1	141	5.4	3.9	5.4	6.8	5.2	5.1	5.4	-	-	-0.13	0.30	-	-	0.17
	第4グループ	11	8	46	42	48	33	8	185	4.8	3.1	4.9	6.5	4.9	5.0	4.8	-	-	0.14	-0.18	-	-	-0.05
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	20	13	25	21	17	6	3	85	3.7	2.2	3.7	5.5	4.0	4.0	3.7	-	-	0.00	-0.26	-	-	-0.26
	工学	6	5	46	51	68	57	7	234	5.3	3.6	5.4	6.8	5.2	5.3	5.3	-	-	0.04	-0.01	-	-	0.04
	農学	6	1	8	30	17	16	4	76	5.3	3.9	4.9	6.8	5.1	5.2	5.3	-	-	0.12	0.10	-	-	0.22
	保健	22	18	61	58	38	23	5	203	4.0	2.6	4.0	5.7	4.2	4.1	4.0	-	-	-0.11	-0.09	-	-	-0.20
全回答者(属性無回答を含む)		71	57	255	299	307	225	28	1171	4.8	3.2	4.9	6.5	4.8	4.8	4.8	-	-	0.01	0.03	-	-	0.04

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。

Q2-1. (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。

	2012	2013	差	
1	3	6	3	大学の外部資金獲得の需要が拡大しているため(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3	民間企業との共同研究が始まっている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	大学に比べ理化学研究所では基礎研究成果を基にした商品開発にかなり資金を投入していると感じている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	産学連携イベントが各地で盛んに行われている(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	イノベーションフェアやWEBでの情報発信など熱心に進めるようになってきている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	1	3	2	雑誌やウェブを通しての情報発信を積極的におこなうようになってきたから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	3	5	2	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	地域との産学官連携が行われているが,まだ地域にとどまっている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	5	2	最近になり,多くの情報発信が行なわれていることを知った。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	4	6	2	産官学連携の組織が立ち上げられた。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	4	2	現大学では技術シーズに関して専門家が情報発信を行っているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	5	2	臨床ですので,ニーズも,シーズも発現します。出口戦略のない研究計画は成功しないことがほとんどです。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	2	4	2	ホームページを用いた情報発信,講演会などを積極的に行うようになった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	5	2	積極的に取り組む(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	実体を把握した結果(大学,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	技術移転の重要性の認識(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	webによる情報公開が進行しつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	SNSなどの活用など発信力を強化している。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	何度か企業との面談が大学,および研究所主催でセッティングされました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1	BioJapanをはじめとする大型イベントで研究シーズを積極的かつ組織的に発信し,所要の成果について検証を開始した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	研究室では企業との共同研究が始まったため,少しは情報発信が出来てきたのでは無いかと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
22	2	3	1	会社との共同研究が増えた(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	この一年の間に技術シーズの情報発信に力を入れた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	大学のAROが整備を進めている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	民間企業と連携して医工連携研究会,ブレイクスルーテクノロジー研究会を立ち上げ,シーズ発信を積極的に展開しているため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	中小企業の同友会との交流を開始(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	5	1	リエゾンセンターの活動が活発である(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	多様な制度を利用して,情報発信している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	技術情報に関する本の出版やアカデミックフォーラムでの技術公開を行っているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	5	1	メールがよく来る(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	4	5	1	産業界と連携した教育事業を開始。地域連携関連の寄附講座を得たことに加え,COC事業に採択され,行政,企業との連携がさらに深まってくる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	本年度本学のシーズ集を刊行し,情報発信している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	事務の担当部署が積極的に行い始めた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	産学官連携についてに発信を強めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	3	4	1	先端研究基盤共用プラットフォーム形成事業に採択されたから。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	技術シーズ発信の観点からの広報活動や展示会での工夫,企業との意見交換等への取り組みを増やしつつある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	4	5	1	震災後東北の大学はじめ活発化している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	大学(特にRU11)によるシンポジウムの増加,公的機関からのプレスリリースの増加などが感じられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	4	1	最近では各機関がかなり努力する傾向が見られる。(公的研究機関,その他,男性)
40	3	4	1	大学や公的研究機関が行う技術シーズ紹介(各種公開行事,コーディネータからの連絡等)や,JSTを通じた技術シーズの紹介機会提供など,情報発信の場が多くなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	3	4	1	大学との連携が増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

42	2	3	1	技術シーズの情報発信に努める研究機関が増加してきた。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	2	3	1	研究機関によって濃淡はあるが情報発信施策が増加している(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	2	3	1	ベンチャー設立などに向けた動きが出てきた(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	3	4	1	各大学のリエゾン部署が競争する状況(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
46	3	4	1	前回よりは発信されていると感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
47	3	4	1	最近では情報発信が増えてきたような思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
48	2	3	1	学会活動等での活躍から。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
49	2	3	1	JST等や大学ごとのシーズ発信会が積極的に行われてきている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
50	4	5	1	プレス発表が増えた気がする(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
51	5	6	1	JSTの説明会, 現在当社と関係のある大学の連携担当部署の努力が増加しつつある印象を受けているため(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
52	2	3	1	公的研究機関のweb-site(データベース)の充実(民間企業等, その他, 男性)
53	3	4	1	情報発信のやり方がうまくなってきたと感じる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
54	3	3	0	部分的には実施しているし, 変更はない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
55	3	2	-1	技術シーズを産み出す研究者が削減されていることや若手研究者が思ったより増えないことなど(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	教育に時間をとられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	4	3	-1	十分なレベルに達した研究シーズが少なくなってきた。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	5	4	-1	より積極的に情報発信を行なう必要がある。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
59	3	2	-1	情報発信に関してより重要性を感じたため(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
60	3	2	-1	企業への情報発信が十分でないことを認識したため(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
61	4	3	-1	産学連携の強化策を策定中(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
62	5	4	-1	以前ほどは少な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)
63	3	2	-1	これまでに比べて最近はやや後退気味かもしれない(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	4	3	-1	シーズ情報を発信していると思っていたが, 実質上民間企業にはあまり届いていないことが判明したため。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
65	3	2	-1	十分にやっていると思っていたが, 他大学の状況を見ると, 本学はまだ不十分と感じるようになった。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 女性)
66	5	4	-1	なかなかシーズとニーズのマッチングがうまく行かず, うまく行かないと発信する情報も少なくなってきたのでは無いと感じる。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
67	3	2	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
68	4	3	-1	新たに着任したから。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
69	3	2	-1	分野にもよるが, モニタリング等では対象外(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
70	5	4	-1	民間からの資金供給が細っているせいでしょうか, 大学等からのアクティビティが落ちています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
71	2	1	-1	ますます悪くなっている(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
72	3	2	-1	大学も多種の仕事で忙しいのか発信は十分でないように思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
73	3	2	-1	全体的に目先の対応に追われているような印象が強くなってきている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
74	4	3	-1	本当に聞きたいことは直接お会いしないと分からない(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
75	4	3	-1	十分とは言い難い。(民間企業等, その他, 男性)
76	3	2	-1	自分のことが優先で学会等を主ターゲットにし民間企業の事はやはり優先度は落ちる(民間企業等, その他, 男性)
77	3	1	-2	技術シーズ発信が弱くなった。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
78	5	3	-2	基礎研究への興味が強まっているので, 民間企業への積極的な情報発信を行っていない。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
79	5	3	-2	多少, 落ちてきている。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
80	4	2	-2	ほとんど行っていない(大学, 第4G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
81	5	3	-2	研究者情報としてシーズを発信しているが, どれくらい伝わっているか実感できない。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
82	4	2	-2	人員が顕著に不足していることが分かり, 組織として機能不全に近い状態であることが分かったため。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
83	5	3	-2	研究所の性格上, 行政機関への情報発信を主業務としており, 民間企業への技術シーズ発信の必要性及び機会は少ない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
84	6	4	-2	外部から移動した当初の印象は十分であったが, 求められる水準からすればまだ不足している。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
85	5	3	-2	震災後, 試験研究炉の運転が止まっており研究が思うように進まないため, 発信出来る情報の量が低下している。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
86	6	3	-3	所属が変わったため(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 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。

		2013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・公的研究機関グループ	52	32	137	192	214	174	43	792	5.2	3.6	5.3	6.8	5.3	5.3	5.2	-	-	0.00	-0.06	-	-	-0.06
	うち大学	49	29	119	178	182	143	27	678	5.1	3.5	5.1	6.7	5.1	5.2	5.1	-	-	0.01	-0.06	-	-	-0.05
	うち公的研究機関	3	3	18	14	32	31	16	114	6.1	4.2	6.1	7.7	6.2	6.1	6.1	-	-	-0.06	-0.07	-	-	-0.13
	イノベーション俯瞰グループ	7	25	118	129	86	28	5	391	3.9	2.7	4.0	5.4	3.6	3.7	3.9	-	-	0.13	0.23	-	-	0.36
性別	男性	50	48	228	305	275	188	44	1088	4.8	3.3	4.8	6.4	4.7	4.8	4.8	-	-	0.03	0.07	-	-	0.10
	女性	9	9	27	16	25	14	4	95	4.4	2.6	4.5	6.3	4.1	4.4	4.4	-	-	0.33	-0.01	-	-	0.32
年齢	39歳未満	19	13	35	55	58	49	14	224	5.2	3.6	5.3	6.9	5.2	5.1	5.2	-	-	-0.10	0.16	-	-	0.07
	40～49歳	17	18	81	89	83	58	16	345	4.8	3.1	4.7	6.4	4.6	4.7	4.8	-	-	0.04	0.07	-	-	0.11
	50～59歳	20	16	86	100	89	61	14	366	4.7	3.1	4.7	6.4	4.6	4.7	4.7	-	-	0.12	0.00	-	-	0.13
	60歳以上	3	10	53	77	70	34	4	248	4.6	3.3	4.7	6.1	4.4	4.5	4.6	-	-	0.17	0.09	-	-	0.26
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	50	33	146	213	210	149	29	780	5.0	3.5	5.0	6.5	5.0	5.0	5.0	-	-	0.01	-0.03	-	-	-0.01
	公的研究機関	3	3	22	19	39	32	16	131	5.9	4.0	5.9	7.5	6.0	6.0	5.9	-	-	-0.06	-0.09	-	-	-0.15
	民間企業等	6	21	87	89	51	21	3	272	3.8	2.6	3.9	5.2	3.4	3.6	3.8	-	-	0.14	0.22	-	-	0.36
業務内容	主に研究(教育研究)	42	25	95	134	142	105	20	521	5.0	3.5	5.1	6.6	5.1	5.1	5.0	-	-	-0.01	-0.05	-	-	-0.06
	主にマネージメント	3	15	72	85	81	39	6	298	4.5	3.0	4.5	6.1	4.3	4.4	4.5	-	-	0.06	0.12	-	-	0.18
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	9	14	72	87	69	55	20	317	4.9	3.2	4.7	6.6	4.7	4.8	4.9	-	-	0.07	0.12	-	-	0.19
	その他	5	3	16	15	8	3	2	47	3.9	2.6	3.8	5.3	3.3	3.6	3.9	-	-	0.32	0.34	-	-	0.66
職位	社長・役員、学長等クラス	3	14	54	65	65	35	5	238	4.6	3.1	4.6	6.2	4.1	4.3	4.6	-	-	0.24	0.27	-	-	0.50
	部・室・グループ長、教授クラス	15	14	98	124	109	79	14	438	4.8	3.3	4.8	6.4	4.8	4.9	4.8	-	-	0.08	-0.03	-	-	0.05
	主任研究員、准教授クラス	23	16	67	77	82	55	17	314	4.9	3.2	4.9	6.5	4.8	4.7	4.9	-	-	-0.08	0.17	-	-	0.09
	研究員、助教クラス	18	11	23	46	37	32	9	158	5.1	3.5	5.0	6.7	5.2	5.2	5.1	-	-	-0.05	-0.12	-	-	-0.17
	その他	0	2	13	9	7	1	3	35	4.1	2.5	3.8	5.5	4.1	4.2	4.1	-	-	0.15	-0.14	-	-	0.00
雇用形態	任期あり	15	17	72	110	112	61	18	390	4.9	3.5	4.9	6.4	4.8	4.9	4.9	-	-	0.10	0.01	-	-	0.11
	任期なし	44	40	182	211	188	141	30	792	4.8	3.1	4.7	6.4	4.6	4.7	4.8	-	-	0.03	0.10	-	-	0.12
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	37	20	78	133	122	96	20	469	5.1	3.6	5.0	6.6	5.2	5.2	5.1	-	-	-0.03	-0.07	-	-	-0.11
	公立大学	5	3	13	9	15	13	0	53	4.8	3.0	5.2	6.6	4.6	4.7	4.8	-	-	0.17	0.10	-	-	0.27
	私立大学	7	6	28	36	44	34	7	155	5.2	3.6	5.3	6.8	5.2	5.3	5.2	-	-	0.10	-0.10	-	-	0.00
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	13	4	21	33	32	28	5	123	5.2	3.6	5.2	6.8	5.4	5.3	5.2	-	-	-0.04	-0.14	-	-	-0.18
	第2グループ	13	11	40	62	59	45	9	226	5.0	3.5	5.0	6.6	5.1	5.0	5.0	-	-	-0.10	0.00	-	-	-0.10
	第3グループ	11	7	17	39	42	33	5	143	5.3	3.8	5.3	6.8	5.1	5.1	5.3	-	-	0.04	0.20	-	-	0.23
	第4グループ	12	7	41	44	47	37	8	184	5.0	3.3	5.0	6.6	5.1	5.3	5.0	-	-	0.17	-0.29	-	-	-0.12
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	18	7	24	26	19	7	4	87	4.2	2.7	4.1	5.7	4.3	4.4	4.2	-	-	0.11	-0.26	-	-	-0.15
	工学	10	3	25	52	70	70	10	230	5.8	4.3	5.8	7.2	5.7	5.8	5.8	-	-	0.06	0.02	-	-	0.09
	農学	5	3	14	26	13	18	3	77	5.0	3.5	4.7	6.8	4.8	4.9	5.0	-	-	0.11	0.10	-	-	0.20
	保健	16	16	48	59	52	27	7	209	4.4	2.9	4.5	6.1	4.6	4.5	4.4	-	-	-0.07	-0.09	-	-	-0.16
全回答者(属性無回答を含む)		59	57	255	321	300	202	48	1183	4.8	3.2	4.8	6.4	4.7	4.8	4.8	-	-	0.05	0.06	-	-	0.11

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。

Q2-2. (意見の変更理由)民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心を充分に持っていますか。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	民間企業とのコミュニケーションをよく図っている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	ニーズに直結した共同研究の推進体制を構築するなど,産学連携本部の業務見直しをおこなっている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	3	5	2	前臨床試験のモデル動物開発を試みる中で,関心が高まっています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	産学官連携で,ニーズを聞く場が設けられている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	具体的な戦略を考えるようになったと感じる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	3	5	2	理研では社会的ニーズと研究者の興味とのバランスをとることを大学よりも格段に意識しているように感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
8	2	4	2	産学連携を唱えなければ競争的資金の獲得が難しくなっており,関心は強くなっている。(公的研究機関,その他,男性)
9	4	6	2	新しい検査法が開発され,共に興味をもち進めるようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	4	2	関連の会合での発言にその関心の高まりが感じられる。実際に企業との連携の問い合わせもあるときいている。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
11	3	4	1	実体を把握した結果(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	現政権の成長戦略が加速しているため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	最近の状況では関心が少し高まっていると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	お互いが意見交換をする場が増えてきているように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	技術移転の重要性の認識(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	ニーズ指向型研究の強化傾向が高まっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	ニーズ指向型の研究を行う研究者もいる(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	大学へのニーズは増加傾向(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	現状認識の変化。最悪の状態ではないと理解が変わったため(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	リーディング大学院プログラムに参加することでこのあたりは徐々に改善が見込まれる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	応用研究の遂行を意識しており,その点で,民間企業の動向にも関心を持っています。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
22	3	4	1	企業とのコンタクトの機会を一定程度確保し,情報収集を行なっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	組織の取り組み自体は変わらないが,個人的には意識が高まってきているから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	共同研究を含め民間企業との連携が増え, 民間企業のニーズに対する関心が増した。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	民間企業のニーズと大学のシーズをマッチさせる取り組みを行っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	会社との共同研究が増えた(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	2	1	ニーズをある程度収集しているため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	6	1	社会経験を積むにつれ, もっと直接的に社会貢献したいと考え始めたため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	3	4	1	地元企業との関係が密であるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	企業との接触は増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	5	1	ニーズ調査の機運が向上している(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
32	1	2	1	産の働きかけにより,若干改善されている様に感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	3	4	1	産業界のニーズを求めるマインドが醸成されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	取り組みの成果が出つつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1	産総研などがサポイン事業への応募を目的としてパートナーとなる企業のニーズを探している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	4	1	独立行政法人化の効果が出てきているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1	情報発信施策に連動して民間ニーズ把握が人材投入も含めて実施されるようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	1	2	1	意識が見え始めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	5	6	1	今年度になってから大学,公的研究機関の担当者が会社へ訪問されるケースが増えています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	1	2	1	やや改善されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	1	2	1	大学の独立行政法人化による効果が徐々に表れてきたから(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)



42	2	3	1	COI参加等の際に、民間企業の参加を必須とする場合が多く、民への関心は高まっていると感じる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
43	2	3	1	学会活動等での活躍から。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
44	3	4	1	企業の情報を収集しようとする大学が増えている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
45	3	4	1	自らの研究のアウトプットを大きくするため、ニーズへの関心は強まっていると感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
46	4	5	1	企業／大学の個ラボは確実に増えている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
47	2	3	1	企業がニーズともに発信するシーズ募集にかなり応募してくるようになってき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)
48	3	4	1	分野別から課題達成型に転換された科学技術基本計画が浸透し始め、大学・公的研究機関においても、社会の課題への関心が高まっている。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
49	5	5	0	備考:ある程度充分であるものの、ニーズにとらわれすぎずのもよくないと思う。とくに大学は。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
50	5	4	-1	大学の機能強化のため(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
51	4	3	-1	民間との交流機会が減った(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
52	5	4	-1	共同研究数が若干減少した。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
53	4	3	-1	一時期、産学連携の重要性が声高に唱えられたが、現実には産学連携に取り組むと、労多くして益少なしであるので、むしろ冷めた見方が増えてきている。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
54	4	3	-1	ベンチャービジネスの衰退に起因する情報発信の不足が懸念される(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
55	4	3	-1	私個人は持っているが、組織全体としてはそれほどでもない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
56	3	2	-1	ニーズというよりは流行の研究が多くなっている感じがあります。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
57	5	4	-1	研究者の関心の有無に個人差が大きく組織の平均値としては低くなる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
58	3	2	-1	産学連携を進めるという建前だけで、受託研究など外部資金を得ることが目的のような気もしてきた。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
59	4	3	-1	連携相手企業が固定化する傾向があると考えようになったから。新規のニーズ掘り起しなどがもっと必要と思う。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、女性)
60	4	3	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
61	4	3	-1	新たに着任したから。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
62	3	2	-1	分野にもよるが、モニタリング等では対象外(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
63	3	2	-1	関心を持っていない教員が多い。それを改善する雰囲気がない(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
64	4	3	-1	企業からアカデミアへの情報発信は以前にも増して不足している感がある(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
65	4	3	-1	更に、サイエンス指向が高まってきている。(公的研究機関、その他、男性)
66	3	2	-1	日本の産業構造を大きく変革すべき時期であるのに、関心が十分とは言えない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
67	3	2	-1	海外の大学と比較すると独自性が強い(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
68	3	2	-1	研究分野によって偏りが大きくなっていると感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
69	5	3	-2	個人的には持っているが、所属部局としてはそうはおもえない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
70	5	3	-2	ニーズのつかみ方が不明である。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
71	4	2	-2	大学発の技術で、世の中に貢献できる研究が少なく感じたため。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
72	4	2	-2	ほとんど行っていない(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
73	5	3	-2	最近、民間企業との連携に対する構成員の認識の2極化(積極的と無関心)が進んでいるように思う。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
74	6	4	-2	上述の理由から、民間企業が持つニーズへの関心は持っているが、充分とは言えない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
75	4	2	-2	目先の技術のみ持っている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
76	5	2	-3	定期的な意見交換等が中心であり、時々刻々と変わるニーズの把握まではできていない。(大学、その他、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。

		2013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・公的研究機関グループ	60	82	238	231	159	60	14	784	3.8	2.5	3.9	5.4	3.8	3.7	3.8	-	-	-0.12	0.12	-	-	0.00
	うち大学	55	74	216	193	131	46	12	672	3.7	2.4	3.7	5.3	3.7	3.6	3.7	-	-	-0.10	0.13	-	-	0.03
	うち公的研究機関	5	8	22	38	28	14	2	112	4.4	3.2	4.5	6.0	4.6	4.4	4.4	-	-	-0.23	0.03	-	-	-0.20
	イノベーション俯瞰グループ	8	31	167	132	48	12	0	390	3.2	2.3	3.3	4.5	3.0	3.0	3.2	-	-	0.07	0.14	-	-	0.22
性別	男性	56	100	378	334	192	66	12	1082	3.6	2.4	3.6	5.0	3.5	3.5	3.6	-	-	-0.08	0.14	-	-	0.06
	女性	12	13	27	29	15	6	2	92	3.6	2.3	3.7	5.0	3.2	3.4	3.6	-	-	0.25	0.16	-	-	0.41
年齢	39歳未満	22	34	68	64	34	18	3	221	3.5	2.2	3.6	5.0	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.15	0.02	-	-	-0.13
	40～49歳	23	41	107	111	55	21	4	339	3.5	2.3	3.7	4.9	3.5	3.4	3.5	-	-	-0.10	0.14	-	-	0.04
	50～59歳	20	28	124	114	69	24	7	366	3.8	2.5	3.8	5.2	3.5	3.6	3.8	-	-	0.08	0.20	-	-	0.28
	60歳以上	3	10	106	74	49	9	0	248	3.5	2.5	3.5	4.9	3.4	3.4	3.5	-	-	-0.06	0.16	-	-	0.10
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	56	80	269	227	139	47	12	774	3.6	2.4	3.6	5.1	3.5	3.4	3.6	-	-	-0.08	0.15	-	-	0.06
	公的研究機関	6	10	29	44	29	14	2	128	4.2	2.9	4.3	5.7	4.5	4.3	4.2	-	-	-0.17	-0.06	-	-	-0.23
	民間企業等	6	23	107	92	39	11	0	272	3.3	2.4	3.4	4.7	3.1	3.2	3.3	-	-	0.06	0.16	-	-	0.22
業務内容	主に研究(教育研究)	49	60	169	151	90	35	9	514	3.6	2.3	3.6	5.1	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.09	0.05	-	-	-0.03
	主にマネジメント	3	15	108	98	60	15	2	298	3.7	2.6	3.8	5.1	3.4	3.5	3.7	-	-	0.06	0.23	-	-	0.29
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	12	35	110	94	51	21	3	314	3.5	2.3	3.5	4.9	3.5	3.3	3.5	-	-	-0.17	0.18	-	-	0.00
	その他	4	3	18	20	6	1	0	48	3.3	2.5	3.6	4.6	2.8	3.1	3.3	-	-	0.25	0.25	-	-	0.50
職位	社長・役員、学長等クラス	1	14	89	74	52	10	1	240	3.7	2.5	3.7	5.1	3.4	3.5	3.7	-	-	0.07	0.19	-	-	0.25
	部・室・グループ長、教授クラス	18	31	161	136	76	25	6	435	3.6	2.5	3.6	5.0	3.5	3.5	3.6	-	-	-0.06	0.18	-	-	0.11
	主任研究員、准教授クラス	25	39	96	96	53	24	4	312	3.6	2.3	3.7	5.1	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.10	0.08	-	-	-0.02
	研究員、助教クラス	24	27	42	48	24	9	2	152	3.4	2.1	3.6	4.9	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.18	0.01	-	-	-0.17
	その他	0	2	17	9	2	4	1	35	3.5	2.3	3.2	4.7	2.9	3.2	3.5	-	-	0.25	0.34	-	-	0.60
雇用形態	任期あり	15	33	146	110	74	22	5	390	3.6	2.4	3.6	5.1	3.5	3.4	3.6	-	-	-0.08	0.18	-	-	0.10
	任期なし	53	80	258	253	133	50	9	783	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.5	3.6	-	-	-0.03	0.12	-	-	0.09
大学種別 (大学・公的機関Gを対象)	国立大学	41	50	152	132	86	33	12	465	3.7	2.4	3.7	5.3	3.8	3.6	3.7	-	-	-0.18	0.12	-	-	-0.06
	公立大学	7	7	18	12	9	5	0	51	3.5	2.2	3.4	5.2	3.2	3.2	3.5	-	-	-0.03	0.32	-	-	0.29
	私立大学	7	17	46	49	35	8	0	155	3.6	2.5	3.8	5.2	3.4	3.5	3.6	-	-	0.10	0.08	-	-	0.18
大学グループ (大学・公的機関Gを対象)	第1グループ	15	12	37	35	18	13	6	121	4.0	2.5	3.9	5.6	4.0	3.7	4.0	-	-	-0.27	0.27	-	-	0.00
	第2グループ	14	23	83	65	42	8	4	225	3.5	2.3	3.5	4.9	3.6	3.4	3.5	-	-	-0.20	0.04	-	-	-0.16
	第3グループ	12	15	39	47	25	16	0	142	3.8	2.5	3.9	5.4	3.7	3.6	3.8	-	-	-0.03	0.21	-	-	0.17
	第4グループ	14	24	56	46	45	9	2	182	3.6	2.3	3.7	5.4	3.4	3.5	3.6	-	-	0.09	0.10	-	-	0.19
大学部局分野 (大学・公的機関Gを対象)	理学	20	15	34	24	7	2	3	85	3.0	2.0	3.0	4.4	2.9	3.0	3.0	-	-	0.06	0.00	-	-	0.06
	工学	12	17	60	66	57	26	2	228	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	4.0	4.2	-	-	-0.17	0.18	-	-	0.00
	農学	7	7	23	23	16	2	4	75	3.9	2.5	3.9	5.3	3.7	3.6	3.9	-	-	-0.08	0.25	-	-	0.17
	保健	16	34	79	62	22	10	2	209	3.1	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.04	0.03	-	-	-0.01
全回答者(属性無回答を含む)		68	113	405	363	207	72	14	1174	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.5	3.6	-	-	-0.05	0.14	-	-	0.09

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q2-3. (意見の変更理由)民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の情報は充分に得られていますか。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	民間企業とのコミュニケーションを図っている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	5	4	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	意識的に,民間企業が持つニーズ(技術的課題等)情報の収集を行うことにしたため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	ニーズに直結した共同研究の推進体制を構築するなど,産学連携本部の業務見直しをおこなっている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	地元企業との関係が密であるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
7	1	3	2	学会などだけでなく個々の企業からも情報を得ている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
8	2	4	2	積極的に取組む(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	4	2	相互に関心は高まりつつあると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
10	2	4	2	企業名を伏せて研究機関にニーズを提示するコンサルタントなどの活用により情報発信が進んだ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	産学の連携の機会が増えていること,共同作業に進む例も増えている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	多分少し景気が良くなってきたので,将来のことも考えるようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	お互いが意見交換をする場が増えてきているように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	JSTが企業のニーズ発信のイベントを行っている(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	技術という項目を設けて発信しているとは思えないが,前回よりも人的交流が進んできたと思うので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	いくつかの企業から機密ベースではあるが,自主的に開示するケースが出てきた。(大学,部長・教授等クラス,女性)
17	1	2	1	産から学へのプレゼンなどの企画等が多くなっている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1	一部の企業(製薬企業等)では積極的になってきている。(大学,その他,男性)
19	2	3	1	民間企業へ産学連携がかなり浸透してきた。(大学,その他,男性)
20	4	5	1	最近の風潮に従って情報収集に努めている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	企業からの情報提供(相談案件)が増加していると感じています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	リサーチアドミニストレータ制度が始まり,改善された。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	いろいろな方面から情報提供があるように進んでいる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	5	6	1	民間交流による成果が得られているから(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
25	2	3	1	民間による大学でのセミナーなどにより,情報がより得られる状況になったため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
26	1	2	1	企業とのコンタクトの機会を一定程度確保し,情報収集を行なっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	COIのプロジェクトを通して情報交換が進んだ。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	民間企業との打ち合わせが増え,情報も増えた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	民間企業のニーズと大学のシーズをマッチさせる取り組みを行っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	4	1	展示会などに参加して情報収集を行うようにしている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1	企業からの技術相談件数が増加しておりニーズ把握の機会が増している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	リエゾンセンターの活動が活発である(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	学内にメディカルヘルスイノベーション講座ができ,民間企業の方との接点が増えた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	2	3	1	メールがよく来る(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	1	2	1	コーディネーターの配置により,情報が得られるように改善している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	産学官連携センターの人員を強化した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	4	5	1	これまでの産学官連携本部の活動に加え,新たにURAを配置し,民間企業のニーズにかかる情報収集能力を強化した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	3	4	1	産業界と連携した教育事業を開始,地域連携関連の寄附講座を得たことに加え,COC事業に採択され,行政,企業との連携がさらに深まってくる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	キャリア教育関係の専門職を増やして,ニーズの情報が多く入るようになってきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	4	5	1	当施設に出入りする企業も増加しており拠点としてさらなる情報を得ている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	4	1	事業プロモーターの活用,産学連携イベントの参加などを通じて民間企業との接点が増えたことにより,様々な情報が入るようになってきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)

42	3	4	1	復興支援センター開設に伴い、幾つかの事業が既に始まりつつ、民間事業者のコンソーシアムが作られたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	3	1	技術相談・協力(共同研究含む)を望む問い合わせが、近年増えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	3	1	機会があることを認識した(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	4	1	官公庁様より流れてくる情報量が多くなりました。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	2	3	1	企業との接触は増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	産学連携に努めているので、情報は増えつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	3	4	1	平成24年度より、特に養殖産業界における研究ニーズ調査を開始し、情報を収集している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	2	3	1	出口志向の研究方針を踏まえ、民間企業と密接な情報交換を行い、ニーズ抽出を積極的に進めつつある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	3	4	1	産業構造の変化に危機感を抱いた企業が増えてきて、特にバイオ関係に新技術新産業の芽を見出そうとしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	5	1	情報交換の機会により改善され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)
52	2	3	1	メーカー等の技術者・研究者らが多く参加する学会に加入・参加することにより、情報が得られやすくなった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
53	4	5	1	オープンイノベーションについて積極的に働きかけている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	3	4	1	繋がり太い大学を巡訪し、ニーズプレゼンを実施した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	3	1	民間企業のニーズ発信は企業秘密もありパブリックに発信されるものではないが、研究機関の情報発信が拡大することで、受動的に拡大している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	2	1	意識が見え始めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	1	2	1	やや積極的になってきたと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	5	1	倫理的側面があり各機関において考え方が異なっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	2	3	1	官民一体のプロジェクトへの提案が多くなってきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	3	4	1	オープンイノベーション化が着実に進んできている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	3	4	1	特区などへの参加により、ニーズについての情報発信が増えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
62	3	4	1	大学との交流会等の機会を増やしている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
63	2	3	1	学会等で企業の委員がオーガナイズドセッション等に参画し、ニーズを紹介する例をいくつか見たので。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	2	3	1	経済状況の回復により、企業の研究開発にやや自由度や現場裁量が拡大している。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
65	1	2	1	民間による公募制度の導入(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	3	1	周囲で増えてきていると感じた。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	3	1	産官学連携の活発化(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
68	2	2	0	最近、企業の方から大学と共同で技術開発をしたいのだが、ニーズがわからないとの話を聞いた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	2	2	0	大手企業は十分、中堅中小はNO。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	4	3	-1	技術の進展により、公表と秘密があり、判断が難しくなったため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	オープンイノベーションの要求は年々増加している一方で企業からの発信量はあまり増加していないため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	5	4	-1	民間企業のニーズの多様化により(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
73	4	3	-1	十分でない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	やや不足している。能動的に動かないと得る事が出来ない(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
75	3	2	-1	思ったより、所属部局全体としては不十分かもしれない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	この1年そのような情報を目にした記憶がない。(すでに実施中の共同研究を除く)(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
77	2	1	-1	製薬企業の情報がオープンにされていません。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
78	3	2	-1	地方の大学では、大都市圏で実施される勉強会、講習会に参加できず、最新の技術的動向を感じるのが難しいと感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	5	4	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	接点が少ない。情報公開の障害がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
81	3	2	-1	分野にもよるが、モニタリング等では対象外(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	4	3	-1	企業からアカデミアへの情報発信は以前にも増して不足している感がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
83	4	3	-1	研究成果が十分に実用化につながっていないと感じるから(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
84	2	1	-1	ますます守りに入っている傾向がある。(公的研究機関,その他,男性)
85	5	4	-1	民間企業は自前主義から脱却しつつあるが、公的機関には限定されたニーズ情報しか出さない傾向あり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

86	3	2	-1	情報の発信に関して,近年ますます,しびりが厳しく管理されるようになってきている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
87	2	1	-1	学会発表が少なくなっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
88	3	2	-1	大学や公的機関との連携を重要視薄れてきたと感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	競争環境の激化,複雑化(特許だけでは情報を守れない)のため,最先端情報(ニーズ)の公開がより一層困難になってきている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
90	3	2	-1	企業側(特に中小企業)の大学・公的機関の活用は,まだ不十分と思いついた.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
91	4	3	-1	技術的課題をオープンにすることはなかなか難しいが,それでもまだ不十分である.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	3	2	-1	情報を受け取る機関の特定が難しい.(民間企業等,その他,男性)
93	4	2	-2	よく見ていると,民間のニーズは見えにくい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	4	2	-2	学会等でなかなか民間企業からの情報発信が少ない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	3	1	-2	原子力の安全研究では例えば発電会社からのリクエストが市場ニーズとなりますが,発電会社からの情報開示は制限されており,安全に対する姿勢も積極的に見えません.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	5	3	-2	大学・公的機関との連携が難しいと,企業側が感じ始めたため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
97	4	1	-3	いいか悪いか一概ではないですが,産業を意識した研究が少ないかもしれません.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

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

		2013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・公的研究機関グループ	54	78	257	233	152	57	13	790	3.7	2.4	3.8	5.3	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.09	0.03	-	-	-0.06
	うち大学	50	73	226	201	123	43	11	677	3.6	2.4	3.7	5.1	3.7	3.6	3.6	-	-	-0.08	0.04	-	-	-0.04
	うち公的研究機関	4	5	31	32	29	14	2	113	4.4	2.9	4.4	6.0	4.5	4.4	4.4	-	-	-0.12	-0.03	-	-	-0.15
	イノベーション俯瞰グループ	9	22	145	146	54	20	2	389	3.5	2.5	3.6	4.8	3.3	3.3	3.5	-	-	-0.01	0.22	-	-	0.21
性別	男性	51	90	368	352	191	73	13	1087	3.7	2.5	3.7	5.0	3.7	3.6	3.7	-	-	-0.08	0.11	-	-	0.02
	女性	12	10	34	27	15	4	2	92	3.5	2.3	3.5	4.9	3.2	3.4	3.5	-	-	0.23	0.04	-	-	0.27
年齢	39歳未満	21	31	65	62	41	18	5	222	3.7	2.3	3.7	5.3	3.7	3.6	3.7	-	-	-0.11	0.11	-	-	0.00
	40～49歳	22	35	118	107	53	20	7	340	3.6	2.4	3.6	4.9	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.12	0.11	-	-	-0.02
	50～59歳	15	23	133	115	72	26	2	371	3.7	2.5	3.8	5.2	3.6	3.6	3.7	-	-	0.03	0.10	-	-	0.13
	60歳以上	5	11	86	95	40	13	1	246	3.7	2.6	3.8	4.9	3.6	3.6	3.7	-	-	-0.05	0.10	-	-	0.05
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	51	77	266	239	139	47	11	779	3.6	2.4	3.7	5.0	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.06	0.05	-	-	-0.01
	公的研究機関	5	5	36	39	33	14	2	129	4.3	2.9	4.3	5.8	4.4	4.4	4.3	-	-	-0.08	-0.04	-	-	-0.12
	民間企業等	7	18	100	101	34	16	2	271	3.5	2.5	3.6	4.7	3.3	3.3	3.5	-	-	-0.07	0.26	-	-	0.19
業務内容	主に研究(教育研究)	40	61	169	165	87	33	8	523	3.6	2.4	3.7	5.0	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.05	0.01	-	-	-0.04
	主にマネージメント	4	9	98	109	54	24	3	297	4.0	2.8	4.0	5.2	3.9	3.8	4.0	-	-	-0.12	0.21	-	-	0.10
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	13	29	117	86	58	19	4	313	3.6	2.4	3.5	5.1	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.12	0.10	-	-	-0.02
	その他	6	1	18	19	7	1	0	46	3.5	2.6	3.7	4.7	2.8	3.1	3.5	-	-	0.37	0.38	-	-	0.75
職位	社長・役員、学長等クラス	4	14	77	86	41	18	1	237	3.8	2.6	3.9	5.0	3.6	3.6	3.8	-	-	0.00	0.21	-	-	0.21
	部・室・グループ長、教授クラス	17	24	166	127	86	30	3	436	3.7	2.5	3.7	5.2	3.7	3.7	3.7	-	-	-0.01	0.07	-	-	0.07
	主任研究員、准教授クラス	22	35	97	109	48	17	9	315	3.6	2.4	3.7	4.9	3.8	3.6	3.6	-	-	-0.14	-0.01	-	-	-0.16
	研究員、助教クラス	19	25	50	46	25	10	1	157	3.3	2.1	3.5	4.9	3.4	3.2	3.3	-	-	-0.15	0.09	-	-	-0.06
	その他	1	2	12	11	6	2	1	34	3.8	2.6	3.8	5.1	3.5	3.3	3.8	-	-	-0.20	0.51	-	-	0.31
雇用形態	任期あり	20	34	131	135	52	30	3	385	3.6	2.5	3.7	4.9	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.08	0.05	-	-	-0.03
	任期なし	43	66	270	244	154	47	12	793	3.7	2.5	3.7	5.2	3.6	3.6	3.7	-	-	-0.05	0.13	-	-	0.08
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	35	45	161	141	85	32	7	471	3.7	2.4	3.7	5.1	3.7	3.6	3.7	-	-	-0.11	0.03	-	-	-0.08
	公立大学	7	9	13	15	9	5	0	51	3.5	2.1	3.7	5.2	3.3	3.4	3.5	-	-	0.16	0.11	-	-	0.27
	私立大学	8	19	52	45	29	5	4	154	3.5	2.3	3.6	5.0	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.08	0.00	-	-	-0.07
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	14	13	40	36	18	13	2	122	3.7	2.4	3.7	5.2	4.0	3.7	3.7	-	-	-0.25	0.03	-	-	-0.22
	第2グループ	13	23	83	65	38	12	5	226	3.5	2.3	3.5	5.0	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.09	0.01	-	-	-0.08
	第3グループ	9	11	43	44	37	10	0	145	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.7	3.9	-	-	-0.04	0.16	-	-	0.12
	第4グループ	14	26	60	55	30	7	4	182	3.4	2.2	3.5	4.9	3.4	3.4	3.4	-	-	0.02	-0.04	-	-	-0.02
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	13	16	37	25	10	2	2	92	2.9	2.0	3.0	4.4	3.1	3.1	2.9	-	-	0.01	-0.16	-	-	-0.15
	工学	15	18	55	70	55	24	3	225	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	4.0	4.2	-	-	-0.15	0.14	-	-	0.00
	農学	4	5	27	22	18	3	3	78	3.9	2.6	3.9	5.4	3.7	3.7	3.9	-	-	-0.04	0.19	-	-	0.15
	保健	18	32	88	60	17	8	2	207	2.9	2.0	3.0	4.3	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.04	-0.02	-	-	-0.06
全回答者(属性無回答を含む)		63	100	402	379	206	77	15	1179	3.7	2.5	3.7	5.0	3.6	3.6	3.7	-	-	-0.06	0.10	-	-	0.04

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。

Q2-4. (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。

	2012	2013	差	
1	2	5	3	民間企業とのコミュニケーションを図っている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	皮肉なことに,産学官連携組織の活動が低調になって,実質交流がたくさん生まれ始めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	企業を含めた勉強会を実施している(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	地元企業との関係が密であるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2	頻繁に情報交換を行うようになってきた。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
7	3	5	2	学会活動などの場において大いに知的刺激が受けられるようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	産学官の交流の場が広がりつつあるため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	自分の考え方がかわった部分もある(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	オープンイノベーションになっていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	事業化促進の為に補助金制度などの広がりにより相互刺激の機会が増加している(大学,その他,男性)
12	1	2	1	増加した。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	何度か企業との面談が大学,および研究所主催でセッティングされました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	民間企業のニーズを知るために産学連携を意識した会合を設ける取組みを開始した。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	最近,企業とのNEDOプロジェクトを開始し,得られる情報が多少増えた。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	以前よりも多くなっている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	2	3	1	民間企業との情報交換の機会が増えてきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	企業からの接触が増えつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	できるだけ相互の情報交換の時間を増やす努力をしているが,まだ十分ではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	最近,このような場に参加することが多くなったため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	以前に比べ研究情報の交換は増えた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	民間企業のニーズと大学のシーズをマッチさせる取り組みを行っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	展示会などに参加して情報収集を行うようにしている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1	科研の研究協力者として民間企業の職員に参加してもらっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
25	3	4	1	企業と研究機関の双方の努力で,少しずつ状況はよくなりつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	情報交換の機会が若干増加傾向にある(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	学内にメディカルヘルスイノベーション講座ができ,民間企業の方との接点が増えた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	1	2	1	少しずつ,活発化している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1	産業界と連携した教育事業を開始。地域連携関連の寄附講座を得たことに加え,COC事業に採択され,行政,企業との連携がさらに深まってくる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	1	2	1	上記との関連で,改善へ向っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	民間企業との接点が増え,情報交換もさかんになってきたが,まだ十分とは言えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
32	1	2	1	学会等で情報交換している(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	異動後の拠点では対応がよりしっかりしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	改善はされているが,まだまだ十分ではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1	特許等お金が絡むことが多いので,単純に知識の交換だけを先行できない部分がある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
36	1	2	1	メーカー等の技術者・研究者が多く参加する学会に加入・参加することにより,情報が得られやすくなった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
37	3	4	1	URAや自治体のコーディネータの活動に接して,充足度が若干増していると判断。(公的研究機関,その他,男性)
38	2	3	1	競争的資金が産学連携を中心に動いてきているため。(公的研究機関,その他,男性)
39	3	4	1	向上している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	大学との連携の場が増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	1	2	1	産学連携の意識が多少でてきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

42	2	3	1	従来,関連学会が研究情報交換の場を提供しているが,研究機関からのフォカスした情報発信も増加している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	3	1	交流の機会が増加している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	3	1	産のオープンに伴い相互の情報交換は活発化してきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	3	4	1	経済状況の回復により,企業の研究開発にやや自由度や現場裁量が拡大している。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
46	2	3	1	受信者側がアンテナをはっていれば,情報はインターネットや広告,雑誌で確認できる.その機会があったため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	4	1	インターンシップ等相互の交流が増えた。(民間企業等,その他,男性)
48	2	3	1	特区制度等によりやや改善。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	情報交換のための時間的な余裕が産学の両方に欠けているように感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	民間企業の場合は守秘義務の制約が厳しいので,複数の企業との産学連携,情報交換は簡単でない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	技術を重要視する企業が少なくなりつつある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	民間との連携の機会が減った(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	民間企業との情報交換はあまり出来ておらず,それに対する取り組みも不十分である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	2	-1	特定の研究者に集中しており,交流が十分ではない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	ほとんど行っていない(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	民間企業との連携の程度は研究内容及び部門により異なっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	十分というレベルではない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	以前に比べて,産業界との交流機会が減っ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)
60	2	1	-1	交流の場がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	産学がお互いに手を伸ばしてつながろうとする意識が低い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	全くおもわない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	金の動きに伴って活性化するので低調になってきている(民間企業等,その他,男性)
64	5	3	-2	民間企業のニーズの多様化により(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)



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

		2013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・公的研究機関グループ	68	166	276	186	96	39	13	776	3.0	1.8	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	-	-	-0.05	-0.02	-	-	-0.07
	うち大学	63	144	240	154	84	30	12	664	3.0	1.8	3.0	4.6	3.0	3.0	3.0	-	-	-0.02	-0.01	-	-	-0.03
	うち公的研究機関	5	22	36	32	12	9	1	112	3.2	1.9	3.2	4.7	3.5	3.3	3.2	-	-	-0.27	-0.09	-	-	-0.36
	イノベーション俯瞰グループ	17	69	179	97	28	7	1	381	2.6	1.9	2.8	4.0	2.5	2.5	2.6	-	-	0.01	0.09	-	-	0.10
性別	男性	75	213	431	251	117	40	11	1063	2.8	1.9	2.9	4.4	2.8	2.8	2.8	-	-	-0.04	0.03	-	-	-0.01
	女性	10	22	24	32	7	6	3	94	3.1	1.8	3.4	4.6	3.2	3.2	3.1	-	-	0.04	-0.05	-	-	-0.01
年齢	39歳未満	24	50	71	52	25	17	4	219	3.1	1.8	3.1	4.7	3.1	3.1	3.1	-	-	0.01	0.02	-	-	0.03
	40～49歳	33	72	127	74	35	14	7	329	2.9	1.8	2.9	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.08	-0.03	-	-	-0.11
	50～59歳	20	69	152	90	41	12	2	366	2.8	1.9	2.9	4.3	2.7	2.7	2.8	-	-	-0.03	0.09	-	-	0.05
	60歳以上	8	44	105	67	23	3	1	243	2.7	1.9	2.9	4.2	2.6	2.6	2.7	-	-	0.01	0.04	-	-	0.05
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	64	163	289	177	94	30	13	766	2.9	1.8	2.9	4.5	2.9	2.9	2.9	-	-	-0.01	-0.02	-	-	-0.03
	公的研究機関	6	26	41	37	14	9	1	128	3.1	1.9	3.2	4.6	3.4	3.3	3.1	-	-	-0.17	-0.16	-	-	-0.32
	民間企業等	15	46	125	69	16	7	0	263	2.6	1.9	2.8	4.0	2.4	2.4	2.6	-	-	-0.05	0.18	-	-	0.13
業務内容	主に研究(教育研究)	50	120	184	111	60	29	9	513	2.9	1.7	2.9	4.5	3.0	3.0	2.9	-	-	0.02	-0.10	-	-	-0.08
	主にマネジメント	9	47	133	75	28	8	1	292	2.8	2.0	2.9	4.2	2.7	2.6	2.8	-	-	-0.09	0.12	-	-	0.02
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	18	60	121	80	34	9	4	308	2.9	1.9	3.0	4.4	2.8	2.7	2.9	-	-	-0.10	0.12	-	-	0.02
	その他	8	8	17	17	2	0	0	44	2.6	2.0	3.0	4.1	2.3	2.4	2.6	-	-	0.09	0.18	-	-	0.26
職位	社長・役員、学長等クラス	9	41	107	59	21	3	1	232	2.6	1.9	2.8	4.1	2.5	2.5	2.6	-	-	0.05	0.12	-	-	0.16
	部・室・グループ長、教授クラス	18	80	173	107	51	18	6	435	3.0	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	3.0	-	-	-0.08	0.06	-	-	-0.02
	主任研究員、准教授クラス	34	68	110	70	38	12	5	303	2.9	1.8	2.9	4.5	2.9	2.9	2.9	-	-	0.01	-0.05	-	-	-0.05
	研究員、助教クラス	21	39	54	35	14	12	1	155	2.8	1.7	2.9	4.4	3.0	2.9	2.8	-	-	-0.04	-0.10	-	-	-0.14
	その他	3	7	11	12	0	1	1	32	2.8	1.8	3.0	4.2	3.1	2.7	2.8	-	-	-0.41	0.03	-	-	-0.38
雇用形態	任期あり	19	80	156	93	34	19	4	386	2.8	1.8	2.9	4.3	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.07	-0.02	-	-	-0.09
	任期なし	66	155	298	190	90	27	10	770	2.9	1.9	3.0	4.4	2.8	2.8	2.9	-	-	-0.02	0.05	-	-	0.03
大学種別 (大学・公的機関Gを対象)	国立大学	46	89	182	99	61	21	8	460	3.0	1.9	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	-	-	-0.08	-0.04	-	-	-0.12
	公立大学	10	12	13	13	6	4	0	48	3.0	1.7	3.2	4.7	2.5	2.8	3.0	-	-	0.23	0.28	-	-	0.51
	私立大学	7	43	45	42	16	5	4	155	2.8	1.5	2.9	4.5	2.7	2.8	2.8	-	-	0.09	-0.02	-	-	0.07
大学グループ (大学・公的機関Gを対象)	第1グループ	15	18	48	27	17	9	2	121	3.3	2.1	3.1	4.9	3.6	3.3	3.3	-	-	-0.25	-0.06	-	-	-0.30
	第2グループ	18	51	87	41	30	7	5	221	2.8	1.7	2.8	4.5	3.0	2.9	2.8	-	-	-0.02	-0.10	-	-	-0.13
	第3グループ	16	26	41	46	19	5	1	138	3.1	2.0	3.4	4.7	3.0	3.0	3.1	-	-	0.08	0.08	-	-	0.16
	第4グループ	14	49	63	40	17	9	4	182	2.7	1.5	2.8	4.4	2.6	2.7	2.7	-	-	0.10	0.06	-	-	0.16
大学部局分野 (大学・公的機関Gを対象)	理学	15	21	34	20	9	4	2	90	2.8	1.7	2.8	4.4	2.8	2.9	2.8	-	-	0.10	-0.08	-	-	0.02
	工学	19	32	80	54	36	14	5	221	3.4	2.2	3.3	5.0	3.4	3.4	3.4	-	-	0.00	0.00	-	-	-0.01
	農学	7	18	26	15	10	3	3	75	3.0	1.7	2.9	4.7	2.9	2.9	3.0	-	-	0.05	0.08	-	-	0.13
	保健	22	65	72	43	16	6	1	203	2.3	1.3	2.5	3.9	2.4	2.3	2.3	-	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.05
全回答者(属性無回答を含む)		85	235	455	283	124	46	14	1157	2.8	1.9	2.9	4.4	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.03	0.02	-	-	-0.01

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q2-5. (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。

	2012	2013	差	
1	1	4	3	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3	最近,民間出身の教員が多いような気がしています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	私自身が大学に移動して企業から大学への人材移動は結構あることが分かった。一方で,その逆(大学から企業への異動)はほとんどない(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	制度として充実していると思うが,現実的には交流がまだされていないと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	現在研究室に民間企業から研究者を受け入れているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	自社では,アカデミアとの交流が盛んに行われている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	弊社から複数の大学への転出があったから(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	4	2	出向等で必要な交流は行われている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	大学側の人材不足から,企業人の受け入れは少し増加(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	最近活発化させている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	共同研究部門の設置やリーディング大学院,組織対応型協定の充実によって改善された。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	増えている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	博士課程後期への社会人入学が増加傾向にある。受入側の意識も前向きに変わって来た。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	社会人ドクターが増加傾向にあるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	博士後期課程社会人学生は,若干であるが増えている。さらなる努力は必要。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	現在盛んに推奨されていると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	ポストドク・インターンシップ事業が導入されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	産学連携のプロジェクトが進んだので。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	3	4	1	橋渡し研究が活発化されているような状況だと考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1	外来研究者や出向者が増加。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	JSTやNEDOなどで事態改善が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	民間企業サイドの人材流動化も一因として,交流が増加傾向にある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	当社は新しくポストドクの人間と面接し,正社員として採用するまでに至った(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	4	5	1	より実感できるようになった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	インターンシップ制度などにより民間企業への研修機会が少し増えた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	人材交流の仕組みは増えているように思います。実際の活用はこれからですが。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	経済状況の回復により,企業の研究開発にやや自由度や現場裁量が拡大している。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
28	1	2	1	産学官連携部門などに企業経験者が入り産と学とをつなぐことが増えていると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	3	1	公的機関に民間からのOBの再就職が増えている(民間企業等,その他,男性)
30	1	1	0	今年度,人材交流を実施したため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	不十分な状態は変わらず(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	交流の場がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	2	0	産に頼り過ぎていて,自らオープン化を促進すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	韓国等への人材流出が散見される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	進んでいるようには見えない(大学,その他,男性)
36	2	1	-1	人材流動化は産→学への一方通行状態で,学→産への流動化がますます停滞気味。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	4	3	-1	以前に比べて減ってきているように感じるから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	民間企業との人材交流はあまり出来ておらず,それに対する取り組みも不十分である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	5	4	-1	企業からの受入れは多いが,企業への転出はほとんどないため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	1	-1	最近は少ない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	3	-1	このところない(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	民間からの出向等がほとんどなくなった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	基本的に人材交流が行われていないので。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

44	4	3	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	4	3	-1	人材確保が難しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	転出が多いようである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	3	-1	最近,民間から大学への転出が強くなり,逆は弱いように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	民→大学・公的研究機関のルートが狭まっていると実感される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	ゆりの無い中小民間企業が交流できるようにするべき(殆どがそうである)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	人の交流は減っているように見える(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	ポスト減,予算減により流動性は低下している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	民間企業の人員削減等で大学や公的機関への出向制限が加速している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	5	4	-1	研究のステージアップにより,大学との交流案件が一時的に減少している傾向のため。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
55	3	2	-1	まだまだ不十分と感じている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	退職金,年金の問題の他に,民間企業の採用人数が少なくなっている事もあり,人材の流動化は進んでいない。(民間企業等,その他,男性)
57	3	2	-1	古い機関には年寄りがしがみついている若い人の待遇が伴わないので駒のように扱われるが交流とは言えないモノになっている(民間企業等,その他,男性)
58	4	2	-2	民間から大学という人材移動は見聞きするが,大学から民間は一向に聞いたことが無いから(大学,研究員・助教クラス,男性)
59	4	2	-2	大学側からの人材の移動がなかなか行われない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	2	-2	必ずしも充分でない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

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

		2013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・公的研究機関グループ	69	137	264	177	117	57	23	775	3.4	2.0	3.2	5.0	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.08	-0.02	-	-	-0.11
	うち大学	61	124	225	149	100	46	22	666	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	3.4	-	-	-0.07	-0.02	-	-	-0.09
	うち公的研究機関	8	13	39	28	17	11	1	109	3.6	2.3	3.5	5.2	3.8	3.6	3.6	-	-	-0.17	-0.04	-	-	-0.21
	イノベーション俯瞰グループ	11	62	170	99	38	11	7	387	2.9	2.0	3.0	4.3	2.7	2.7	2.9	-	-	-0.07	0.23	-	-	0.16
性別	男性	65	175	406	260	148	59	25	1073	3.2	2.0	3.2	4.8	3.2	3.1	3.2	-	-	-0.08	0.09	-	-	0.00
	女性	15	24	28	16	7	9	5	89	3.2	1.5	2.9	4.9	3.3	3.3	3.2	-	-	-0.05	-0.09	-	-	-0.14
年齢	39歳未満	26	48	79	36	33	14	7	217	3.1	1.8	2.9	5.0	3.4	3.2	3.1	-	-	-0.14	-0.08	-	-	-0.22
	40～49歳	31	61	118	78	36	22	16	331	3.3	2.0	3.1	4.8	3.3	3.3	3.3	-	-	-0.04	0.07	-	-	0.02
	50～59歳	18	63	135	92	53	21	4	368	3.2	2.0	3.2	4.7	3.1	3.1	3.2	-	-	-0.04	0.10	-	-	0.06
	60歳以上	5	27	102	70	33	11	3	246	3.3	2.2	3.2	4.7	3.2	3.1	3.3	-	-	-0.13	0.19	-	-	0.07
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	62	136	267	182	111	49	23	768	3.3	2.0	3.2	4.9	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.07	0.02	-	-	-0.05
	公的研究機関	8	15	45	33	20	12	1	126	3.6	2.3	3.5	5.1	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.15	0.09	-	-	-0.05
	民間企業等	10	48	122	61	24	7	6	268	2.8	1.9	2.8	4.2	2.7	2.6	2.8	-	-	-0.10	0.15	-	-	0.05
業務内容	主に研究(教育研究)	52	106	162	116	81	31	15	511	3.3	1.9	3.2	5.0	3.3	3.3	3.3	-	-	-0.01	-0.04	-	-	-0.05
	主にマネジメント	5	32	127	78	35	18	6	296	3.3	2.2	3.2	4.7	3.3	3.1	3.3	-	-	-0.15	0.18	-	-	0.03
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	16	50	131	68	34	19	8	310	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.0	3.1	-	-	-0.14	0.10	-	-	-0.04
	その他	7	11	14	14	5	0	1	45	2.8	1.7	3.0	4.4	2.5	2.4	2.8	-	-	-0.11	0.38	-	-	0.26
職位	社長・役員、学長等クラス	5	33	101	55	27	14	6	236	3.2	2.1	3.1	4.6	2.9	3.0	3.2	-	-	0.07	0.23	-	-	0.30
	部・室・グループ長、教授クラス	18	62	166	108	59	31	9	435	3.3	2.1	3.2	4.8	3.4	3.2	3.3	-	-	-0.13	0.11	-	-	-0.02
	主任研究員、准教授クラス	31	59	105	73	45	11	13	306	3.2	1.9	3.2	4.8	3.4	3.3	3.2	-	-	-0.08	-0.07	-	-	-0.14
	研究員、助教クラス	22	39	51	31	21	11	1	154	2.9	1.6	2.9	4.7	3.2	3.0	2.9	-	-	-0.15	-0.10	-	-	-0.25
	その他	4	6	11	9	3	1	1	31	3.0	1.9	3.1	4.5	3.1	2.5	3.0	-	-	-0.58	0.49	-	-	-0.09
雇用形態	任期あり	25	59	154	91	43	24	9	380	3.2	2.1	3.1	4.7	3.3	3.2	3.2	-	-	-0.11	-0.02	-	-	-0.14
	任期なし	55	140	279	185	112	44	21	781	3.2	2.0	3.2	4.8	3.2	3.1	3.2	-	-	-0.06	0.13	-	-	0.06
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	45	86	158	104	68	29	16	461	3.3	2.0	3.2	5.0	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.08	-0.02	-	-	-0.10
	公立大学	8	8	11	10	10	8	3	50	4.3	2.3	4.3	6.4	4.5	4.2	4.3	-	-	-0.29	0.09	-	-	-0.20
	私立大学	8	30	55	35	22	9	3	154	3.1	1.9	3.1	4.8	3.1	3.2	3.1	-	-	0.03	-0.03	-	-	0.00
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	14	20	51	25	17	6	3	122	3.1	2.0	3.0	4.7	3.4	3.3	3.1	-	-	-0.10	-0.14	-	-	-0.24
	第2グループ	20	44	80	46	32	12	5	219	3.1	1.9	3.0	4.8	3.2	3.1	3.1	-	-	-0.13	0.06	-	-	-0.07
	第3グループ	13	21	37	39	24	12	8	141	3.9	2.3	3.9	5.6	3.9	3.9	3.9	-	-	-0.02	-0.03	-	-	-0.04
	第4グループ	14	39	56	39	26	16	6	182	3.4	1.9	3.2	5.2	3.4	3.4	3.4	-	-	0.00	-0.04	-	-	-0.04
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	12	22	28	23	16	2	2	93	3.0	1.7	3.1	4.8	3.1	2.9	3.0	-	-	-0.20	0.09	-	-	-0.11
	工学	16	32	75	50	37	19	11	224	3.7	2.2	3.5	5.5	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.08	0.03	-	-	-0.05
	農学	7	15	22	14	15	5	4	75	3.6	2.0	3.4	5.6	3.5	3.5	3.6	-	-	0.01	0.10	-	-	0.11
	保健	26	50	74	44	15	12	4	199	2.8	1.7	2.8	4.3	2.9	2.9	2.8	-	-	0.05	-0.15	-	-	-0.10
全回答者(属性無回答を含む)		80	199	434	276	155	68	30	1162	3.2	2.0	3.1	4.8	3.2	3.1	3.2	-	-	-0.08	0.07	-	-	-0.01

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q2-6. (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。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	実体を把握した結果関係者がそれぞれの立場で役割分担することで対応(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	4	3	産学連携本部など(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	イノベーションクラスター等の施策の効果が徐々に始めている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2	定年後等に,橋渡し業務を行いたい,または実際に行っている方が散見されるようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	産学連携の補助を行う職員は増えていると感じる.効果的に働いていない事が問題かと思う。(大学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	橋渡しをする人材は確実に増えている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	2	4	2	COIのプロジェクトの立ち上げ時に橋渡しをした方々がおられる, (大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	産官学連携機構の機能強化がすすんでいる(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2	専門家が配置されているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	5	2	新しい室ができ,人材確保が進んだ。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	2	4	2	橋渡しをする人材が増えた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	4	2	人材的に充実したとは思われないが,官から学を紹介される機会があって活用できた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	民間企業のニーズ増大に対応できていない面があるため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	研究力強化事業の下,組織と人材の充実に努力中。(大学,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	日本全体としては決して十分ではないが,本学では文科省の大学等ニーズシーズ創出支援強化事業に採択され,2名のコーディネーターを雇用できた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	産学官連携担当部署が設置されつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	大学による格差がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	最近,少しずつ増えているようだ(大学,その他,男性)
20	1	2	1	全学的に取り組まれているが,部局ではまだまだ。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	リサーチアドミニストレータ制度が始まり,改善された。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	理学分野ではまだ少ないが,企業の研究者を講師として招聘して,講演を依頼する機会が増えている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	若干改善されていると感じる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
24	3	4	1	人員補充により(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	リエゾンセンターの活動が活発である(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	最近,〇〇TLOの活動が活発。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	2	3	1	いろいろお話を伺うようになりました(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	本学リエゾンセンターによるサポートを受けている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	産業界と連携した教育事業を開始.地域連携関連の寄附講座を得たことに加え,COC事業に採択され,行政,企業との連携がさらに深まってくる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1	復興支援センターに関係する人員採用があったため.それでもまだ学内側へのアクセスまでは手が回っていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1	仕組みの改善がみられる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	4	5	1	各地域に配置した支所に担当者を常置した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	リエゾンを1名採用した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	URAの整備により以前よりは体制は整備されているが,URAは現状は公的資金獲得のための戦略レベルの抽象的な議論が多いので,大きな変更ではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1	マッチングさせる仕組みができたから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	3	4	1	URAや自治体のコーディネータの活動に接して,充足度が若干増していると判断。(公的研究機関,その他,男性)
37	2	3	1	URA制度の導入(待遇改善)は評価出来る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	3	4	1	コーディネータ等の数は充分か.質や活動のアクティビティに課題はあると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	4	1	各種プログラムは強化されてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	取り組みの成果が出つつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	1	2	1	若返りが見られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	1	2	1	TLO,URA等の人材活用が始まった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	3	1	専門職としてのマッチングマネージャー育成も進んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

44	1	2	1	社内での確保が進んでいる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	1	2	1	各機関の中に責任者が置かれるようになり,コミュニケーションが出来つつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	3	1	組織として,どこを窓口に行っているか,が明確な大学が増えてきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	企業出身者が産学連携部門にかなり登用されている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	3	1	確保される方向には動きつつあると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	2	3	1	人数は多いが,質の向上が必要。(民間企業等,その他,男性)
50	2	3	1	大学・公的研究機関と民間企業との橋渡しをする仕組みは改善されてきていると思うが,人材の量に加え,質の確保も求められる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	大変難しい仕事,優秀さと経験がいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	6	6	0	必要以上,特に大企業からの出向,定年退職者が任にあたることが多いが,中小企業には益無し。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	2	2	0	相変わらず少ないと思う。是非強化してもらいたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	2	2	0	担い手が高齢化し今後の課題である。(民間企業等,その他,男性)
55	4	3	-1	最低限の「数」を確保すべき時代から,「質」の重要性へ,人材の質は極めて不十分であり,かつ,質を上げるための技術経営教育の体系化,実践もごく一部に留まっている。URA事業も中身が大事。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	大学の方で減少傾向であるため。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	4	-1	不足している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	不足していると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	橋渡しの人材を通して企業との共同研究を始めたことはない,紹介されたことはあるが,マッチングがうまく行かない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	人員は配置されているが,十分に機能していない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	5	4	-1	知的財産,各種契約等渉外の専門家が少ない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	有意な人材が減少している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	URAの補充がなされていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	単純に橋渡しをする人材が足りないため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
65	2	1	-1	個人的なネットワークだけで組織としては皆無(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	最後のニーズを実感しているコーディネーターは極めて少ない,そういうヒトは企業の一線で働いているので,産学連携などに力を貸してくれるかどうかは分かりません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	「攻めの農業」でこの面での一層の強化が必要になった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
70	3	2	-1	やはりミッション的な研究開発に汲々としており,研究現場側での確保は難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	研究成果が十分に実用化につながっていないと感じるから(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	JSTプラザ・サテライトの閉鎖により,特に地方での人材は大きく減少してきている。(公的研究機関,その他,男性)
73	2	1	-1	〇〇〇大では,予算と人員削減がなされている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	2	1	-1	イベントはあるが人材についての情報を聞くことがない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	これまでの人材が定年等で職を離れ,後継者が育っていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	案件は増加傾向にあるが,人材の確保が追いついていないと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
77	4	3	-1	民間企業出身者が好ましい(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	4	2	-2	「研究成果から技術を見抜く能力」および「技術の活用市場を見出す能力」を有する人材が不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
79	5	3	-2	民間企業の多様化とニーズへの対応の必要増(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
80	3	1	-2	大学の特許の取り組みがまちまち(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	3	-2	ニーズをしっかりと理解した人材が少ない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	5	3	-2	民間との研究提携が盛んになった分,相対的に不足してきている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
83	4	2	-2	人的資源の能力低下(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
84	5	3	-2	弊所側の人材は確保されていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	5	3	-2	個別の相談に対応するには不足だとおもいます,不足だから交流が進まないのか,交流が進まないから人材が増えないのかは不明です。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
86	5	2	-3	現状において, マッチングできるような成果が得られていない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	5	1	-4	能力のある人の確保が困難である(大学,第2G,社長・学長等クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	180	64	126	163	151	127	33	664	4.8	3.0	4.8	6.6	4.9	4.8	4.8	-	-	-0.07	-0.07	-	-	-0.14
	うち大学	163	53	113	144	119	107	28	564	4.7	3.0	4.7	6.6	4.8	4.8	4.7	-	-	-0.08	-0.05	-	-	-0.13
	うち公的研究機関	17	11	13	19	32	20	5	100	5.0	3.4	5.4	6.7	5.2	5.2	5.0	-	-	-0.02	-0.15	-	-	-0.17
	イノベーション俯瞰グループ	38	34	116	121	64	21	4	360	3.6	2.5	3.7	5.0	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.12	0.14	-	-	0.03
性別	男性	183	87	228	266	200	141	33	955	4.4	2.8	4.4	6.1	4.4	4.3	4.4	-	-	-0.08	0.04	-	-	-0.04
	女性	35	11	14	18	15	7	4	69	4.1	2.4	4.2	6.0	4.2	4.2	4.1	-	-	-0.04	-0.02	-	-	-0.06
年齢	39歳未満	68	21	35	50	27	29	13	175	4.5	2.8	4.4	6.6	4.9	4.6	4.5	-	-	-0.30	-0.04	-	-	-0.33
	40～49歳	82	36	61	69	61	42	11	280	4.3	2.6	4.4	6.2	4.4	4.4	4.3	-	-	0.03	-0.09	-	-	-0.06
	50～59歳	51	28	97	94	60	50	6	335	4.1	2.6	4.1	5.9	4.0	4.1	4.1	-	-	0.03	0.08	-	-	0.11
	60歳以上	17	13	49	71	67	27	7	234	4.6	3.2	4.6	6.1	4.6	4.4	4.6	-	-	-0.18	0.18	-	-	0.00
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	167	57	137	179	143	118	29	663	4.6	3.0	4.6	6.4	4.8	4.7	4.6	-	-	-0.12	0.00	-	-	-0.12
	公的研究機関	19	12	19	24	35	20	5	115	4.8	3.1	5.1	6.5	5.0	5.0	4.8	-	-	-0.05	-0.16	-	-	-0.22
	民間企業等	32	29	86	81	37	10	3	246	3.4	2.3	3.5	4.8	3.3	3.3	3.4	-	-	-0.09	0.11	-	-	0.02
業務内容	主に研究(教育研究)	149	47	80	109	82	76	20	414	4.6	2.8	4.6	6.5	4.7	4.6	4.6	-	-	-0.07	-0.06	-	-	-0.13
	主にマネジメント	18	14	78	86	65	33	7	283	4.3	2.9	4.3	5.9	4.2	4.2	4.3	-	-	0.05	0.09	-	-	0.13
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	42	28	73	78	59	36	10	284	4.2	2.6	4.2	6.0	4.4	4.2	4.2	-	-	-0.21	0.07	-	-	-0.15
	その他	9	9	11	11	9	3	0	43	3.3	1.9	3.6	5.2	3.4	3.1	3.3	-	-	-0.29	0.21	-	-	-0.07
職位	社長・役員、学長等クラス	20	17	53	69	53	25	4	221	4.3	2.9	4.3	5.8	4.2	4.2	4.3	-	-	-0.07	0.09	-	-	0.02
	部・室・グループ長、教授クラス	53	35	101	105	86	64	9	400	4.4	2.7	4.3	6.1	4.3	4.2	4.4	-	-	-0.06	0.13	-	-	0.07
	主任研究員、准教授クラス	84	28	48	71	46	43	17	253	4.6	2.9	4.5	6.5	4.8	4.8	4.6	-	-	-0.06	-0.14	-	-	-0.20
	研究員、助教クラス	60	15	29	30	24	13	5	116	4.1	2.5	4.1	5.9	4.6	4.3	4.1	-	-	-0.31	-0.19	-	-	-0.50
	その他	1	3	11	9	6	3	2	34	4.1	2.5	3.9	5.7	3.6	3.7	4.1	-	-	0.14	0.34	-	-	0.48
雇用形態	任期あり	66	35	79	98	68	45	14	339	4.3	2.7	4.3	6.0	4.4	4.4	4.3	-	-	-0.07	-0.07	-	-	-0.14
	任期なし	152	63	163	185	147	103	23	684	4.4	2.8	4.4	6.2	4.4	4.3	4.4	-	-	-0.08	0.08	-	-	0.00
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	121	36	79	97	83	69	21	385	4.7	2.9	4.7	6.5	4.8	4.7	4.7	-	-	-0.10	-0.02	-	-	-0.12
	公立大学	16	5	5	10	7	11	4	42	5.2	3.4	5.2	7.3	5.7	5.2	5.2	-	-	-0.44	-0.01	-	-	-0.44
	私立大学	26	12	29	36	29	27	3	136	4.6	2.9	4.6	6.4	4.6	4.7	4.6	-	-	0.09	-0.12	-	-	-0.04
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	41	12	18	20	21	18	6	95	4.7	2.8	4.8	6.7	4.8	4.8	4.7	-	-	0.03	-0.14	-	-	-0.11
	第2グループ	52	15	44	49	38	35	6	187	4.6	2.9	4.5	6.4	4.7	4.6	4.6	-	-	-0.17	-0.01	-	-	-0.18
	第3グループ	36	9	16	35	31	21	6	118	5.0	3.5	5.0	6.5	5.0	4.9	5.0	-	-	-0.07	0.06	-	-	-0.01
	第4グループ	34	17	34	39	29	33	10	162	4.7	2.8	4.6	6.8	4.9	4.8	4.7	-	-	-0.06	-0.09	-	-	-0.15
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	43	3	13	18	15	7	6	62	4.9	3.3	4.7	6.4	4.9	4.8	4.9	-	-	-0.10	0.11	-	-	0.01
	工学	40	15	41	38	43	50	13	200	5.1	3.1	5.2	7.1	5.2	5.1	5.1	-	-	-0.11	0.04	-	-	-0.07
	農学	20	5	11	24	11	9	2	62	4.5	3.3	4.4	6.0	4.7	4.4	4.5	-	-	-0.32	0.05	-	-	-0.27
	保健	59	29	40	44	27	21	5	166	3.8	2.2	3.9	5.7	4.0	4.0	3.8	-	-	0.00	-0.17	-	-	-0.17
全回答者(属性無回答を含む)		218	98	242	284	215	148	37	1024	4.4	2.8	4.3	6.1	4.4	4.3	4.4	-	-	-0.08	0.03	-	-	-0.05

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q2-7. (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。

	2012	2013	差	
1	2	5	3	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3	専門家が配置されており,積極的にサポートしてくれるから.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	6	3	弊社においては円滑(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	実体を把握した結果(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	知材に関する理解が産学で進みつつある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	だいぶ円滑に進むようになったと感じる.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	3	5	2	知財に関する理解が共有し合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)
8	1	2	1	多少改善されてきているように思う.特にJSTのASTEPの評価委員会に出席する中で感じてきている.(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	知財担当者のスキル・ノウハウが蓄積してきたことによる(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	知財部門に専任教授ポストができた.(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	大学に知財部が設置されつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	ノウハウは徐々に大学内に蓄積されてきたと思う.資金配分機関との調整,企業の戦略や方針を踏まえた大学側の知財戦略は今後の課題(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	大学の知財本部との連携を進めている.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	民間との共同研究において支援部署がよく対応してくれたから.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	大学側の意向に理解を示す企業が増えている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	専門の人員配置により,相談を受け付けることも可能になってきた(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	5	6	1	知財ワーキンググループならびに知財に関する作業フローが完成している.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	産学連携担当部の業務レベルが向上している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	円滑ではないが努力はされている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	大学内でのルールや方針は徐々に浸透しつつあるため.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	取り組みの成果が出つつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	知財管理,権利の取り扱いについて各種TLOが設立された当時は混乱があったが,事例の積み上げで合理的になりつつある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1	クリアにしてから共同研究契約を結ぶようになってきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	5	6	1	官民とも習熟してきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	共同研究における知的財産に関わる契約上のノウハウが両者ともに蓄積されてきて向上が見られる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	大学側の知財担当者の理解が一部では進んでいる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	大学に知財センターが設置され,企業との契約において研究室との橋渡しをするなど,以前よりも窓口が明確化してきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	産学双方の理解が進んだ.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	円滑ではないが人員や体制強化が進行中(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	2	0	大学院の共通科目として知財関係の授業が開設されたが,知財運用には至っていない.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	有能な人材がやめていってしまう.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	交流のある範囲でしかないが,この先の不安が大きい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	書類が多すぎ(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
34	4	3	-1	大学側の知財サポートは,必ずしも充実していない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	大学で保有する権利を主張しすぎるケースがあるため.(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	5	4	-1	企業側の景気動向に対する危機感から不実施補償に関する交渉は渋い.(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	知的財産の評価が低すぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	民間企業と共同研究契約を結ぶ際,必ず知的財産の取り扱いに関するところで,もめる為(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	3	-1	民間企業の場合は守秘義務の制約が大学より遙かに厳しいので,複数の企業との産学連携,情報交換は簡単でないと感じることも多い(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	大学の知的財産の運用に関しては,費用の面で大きな問題があると感じた.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	民間との共同研究を一層進めるためには知的財産の運用に携わる人材の強化が必須である(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
42	4	3	-1	そもそも最近事例が少ない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)



43	4	3	-1	知的財産本部とのコミュニケーションがうまく進まない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	契約事項のが合意がやや不足。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	3	2	-1	大学側に分配規定があり,弾力的な運用がなされていないことが分かった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	知財の扱いについて,理解に齟齬が生じた例があった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	契約等で知的財産の管理,守秘義務を謳っても,なかなか理解されない先生方がいらつしやることにあらためて気づかされる機会があった。又,知的財産に関わる運用について,国で決めた事との一点張りで,分配の議論にも入れぬケースが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	未だ不足であると判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	出願費用の負担等で民間企業と見解に開きがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	4	3	-1	多くの大学では体制が不備である(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	1	-1	大学の知財担当が頑な(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	TLOが民間への技術導出を妨げている。(民間企業等,その他,男性)
53	4	2	-2	大学,TLOが権利を主張しすぎるあまり,破綻してしまう共同研究が増えた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	5	3	-2	大学の知的財産部の予算削減と公的資金を活用した特許の取得が重視されてきたので,公的資金が取れないと,特許が取れなくなっているから。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	2	-2	知的財産管理に関する専門的知識を持つ職員の配置が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	3	1	-2	特許成立後の維持量,インセンティブ,bPCTのための翻訳など,少なくとも私の大学では整備されていません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	4	2	-2	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
58	6	4	-2	技術移転に関する認識の低下(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
59	4	2	-2	知的財産を担当する部署に専門家が少なく,人事異動などで経験も浅い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
60	3	1	-2	当方では無いが,他社での大学との共願特許の権利運用で課題が発生した事例有り(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	5	3	-2	学と産との間で知的財産権の目的にズレがあります。産が海外に製品を販売するときに,学が対象国の知的所有権を取得していない場合があります。これを回避するためには,学が出願する前に,産学の連携を始めないと間に合わないということです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
62	5	2	-3	事業創出型の共同開発体制ができていないから(大学,第2G,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。

		2013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・公的研究機関グループ	219	73	209	181	99	54	9	625	3.6	2.3	3.6	5.1	3.8	3.7	3.6	-	-	-0.07	-0.11	-	-	-0.19
	うち大学	207	62	179	150	79	43	7	520	3.6	2.3	3.5	5.0	3.7	3.7	3.6	-	-	-0.05	-0.13	-	-	-0.18
	うち公的研究機関	12	11	30	31	20	11	2	105	3.9	2.5	4.0	5.6	4.2	4.0	3.9	-	-	-0.19	-0.06	-	-	-0.25
	イノベーション俯瞰グループ	27	41	185	104	35	6	0	371	2.8	2.1	3.0	4.2	2.8	2.8	2.8	-	-	-0.06	0.04	-	-	-0.02
性別	男性	209	102	372	267	128	53	7	929	3.3	2.3	3.3	4.7	3.4	3.4	3.3	-	-	-0.06	-0.04	-	-	-0.10
	女性	37	12	22	18	6	7	2	67	3.4	2.0	3.3	4.8	3.6	3.4	3.4	-	-	-0.16	-0.03	-	-	-0.19
年齢	39歳未満	79	20	57	51	16	16	4	164	3.5	2.3	3.5	4.8	3.8	3.7	3.5	-	-	-0.11	-0.11	-	-	-0.22
	40～49歳	85	40	93	75	48	19	2	277	3.4	2.2	3.5	5.0	3.6	3.6	3.4	-	-	-0.02	-0.17	-	-	-0.19
	50～59歳	62	32	139	95	41	15	2	324	3.2	2.3	3.2	4.6	3.2	3.1	3.2	-	-	-0.04	0.09	-	-	0.05
	60歳以上	20	22	105	64	29	10	1	231	3.2	2.2	3.2	4.5	3.2	3.2	3.2	-	-	-0.09	0.01	-	-	-0.08
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	209	70	231	178	90	45	7	621	3.5	2.3	3.4	4.9	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.07	-0.08	-	-	-0.15
	公的研究機関	15	12	40	33	21	11	2	119	3.7	2.4	3.7	5.3	4.0	3.9	3.7	-	-	-0.16	-0.11	-	-	-0.27
	民間企業等	22	32	123	74	23	4	0	256	2.8	2.1	3.0	4.2	2.8	2.7	2.8	-	-	-0.05	0.04	-	-	-0.02
業務内容	主に研究(教育研究)	168	49	136	111	64	32	3	395	3.5	2.3	3.5	5.0	3.7	3.7	3.5	-	-	-0.09	-0.15	-	-	-0.24
	主にマネジメント	19	25	125	83	36	11	2	282	3.2	2.3	3.2	4.6	3.2	3.2	3.2	-	-	-0.02	0.02	-	-	0.00
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	52	34	115	79	27	15	4	274	3.2	2.2	3.2	4.5	3.3	3.2	3.2	-	-	-0.16	0.02	-	-	-0.15
	その他	7	6	18	12	7	2	0	45	3.2	2.2	3.2	4.7	2.7	3.0	3.2	-	-	0.34	0.14	-	-	0.48
職位	社長・役員、学長等クラス	20	24	93	70	27	7	0	221	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	3.1	3.1	-	-	0.09	-0.05	-	-	0.04
	部・室・グループ長、教授クラス	63	43	162	102	56	23	4	390	3.3	2.2	3.2	4.8	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.08	0.03	-	-	-0.05
	主任研究員、准教授クラス	97	30	83	67	37	20	3	240	3.5	2.3	3.5	5.0	3.7	3.7	3.5	-	-	-0.04	-0.16	-	-	-0.20
	研究員、助教クラス	63	17	38	37	13	7	1	113	3.3	2.2	3.4	4.7	3.8	3.5	3.3	-	-	-0.29	-0.23	-	-	-0.51
	その他	3	0	18	9	1	3	1	32	3.5	2.4	3.1	4.4	3.2	2.9	3.5	-	-	-0.28	0.58	-	-	0.30
雇用形態	任期あり	70	41	137	96	34	24	3	335	3.2	2.2	3.2	4.6	3.5	3.3	3.2	-	-	-0.17	-0.06	-	-	-0.23
	任期なし	176	73	256	189	100	36	6	660	3.4	2.3	3.3	4.8	3.4	3.4	3.4	-	-	-0.01	-0.03	-	-	-0.04
大学種別 (大学・公的機関Gを対象)	国立大学	149	42	127	101	53	28	6	357	3.5	2.3	3.5	5.0	3.7	3.6	3.5	-	-	-0.06	-0.11	-	-	-0.17
	公立大学	20	8	7	12	7	4	0	38	3.6	2.0	3.9	5.4	3.8	3.7	3.6	-	-	-0.05	-0.13	-	-	-0.18
	私立大学	38	12	45	37	18	11	1	124	3.6	2.4	3.6	5.0	3.8	3.8	3.6	-	-	-0.03	-0.20	-	-	-0.23
大学グループ (大学・公的機関Gを対象)	第1グループ	41	12	27	25	17	14	0	95	3.9	2.4	3.9	5.7	4.1	4.2	3.9	-	-	0.06	-0.28	-	-	-0.22
	第2グループ	76	24	63	39	23	10	4	163	3.3	2.1	3.2	4.8	3.5	3.4	3.3	-	-	-0.15	-0.07	-	-	-0.22
	第3グループ	44	6	39	41	15	8	1	110	3.7	2.6	3.7	4.9	3.6	3.7	3.7	-	-	0.13	-0.04	-	-	0.09
	第4グループ	46	20	49	45	23	11	2	150	3.5	2.3	3.6	4.9	3.8	3.7	3.5	-	-	-0.15	-0.17	-	-	-0.31
大学部局分野 (大学・公的機関Gを対象)	理学	44	7	25	16	7	5	1	61	3.4	2.2	3.2	4.8	3.6	3.5	3.4	-	-	-0.10	-0.16	-	-	-0.27
	工学	69	17	50	46	34	22	2	171	4.0	2.5	4.0	5.7	4.1	4.0	4.0	-	-	-0.02	-0.03	-	-	-0.06
	農学	29	5	19	15	12	1	1	53	3.5	2.4	3.6	5.1	3.8	3.6	3.5	-	-	-0.17	-0.06	-	-	-0.23
	保健	60	28	63	49	13	9	3	165	3.0	2.0	3.1	4.4	3.3	3.2	3.0	-	-	-0.09	-0.17	-	-	-0.26
全回答者(属性無回答を含む)		246	114	394	285	134	60	9	996	3.3	2.2	3.3	4.7	3.4	3.4	3.3	-	-	-0.06	-0.04	-	-	-0.11

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。

Q2-8. (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。

	2012	2013	差	
1	1	3	2	知的財産の活用が始まった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	許諾間近の特許が複数あるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	企業の活用は増加傾向にある(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	実体を把握した結果(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	大学による格差がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	前回より活用度は高まっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	ライセンスできた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	特許等とはもとと多くはないが,少しずつ製品化も為されてきている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1	改善されつつある。(公的研究機関,その他,男性)
11	2	3	1	以前よりは大学の技術を用いた事業化は進みつつあるが,まだ十分ではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	ライフサイエンス分野などで進歩が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	従来から,大学・公的研究機関の研究成果は,民間企業に活用されてきたが,知的財産としての認識が乏しかった。ベンチャー企業を介しての知財の活用も生まれてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	6	5	-1	より戦略的に移転するニーズの増加(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	2	-1	大学が出願した特許のうち,利用されたものは少ない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	2	-1	全てが必ずしも活用できる知財であるわけではないので(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	3	-1	特にベンチャー企業の衰退により大学発の知的財産の活用がなされないケースが散見される(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	2	-1	最近の知的財産の活用はほとんどない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	3	-1	大学のTLOの強化が必要.現状はむしろ定員削減傾向にある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	1	-1	成功した事例もあると聞いていますが,成功するかどうかの見極めは大学経営者には判断の不得意な部分ではないでしょうか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	4	3	-1	分野による差が大きいように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	4	3	-1	大学・公的研究機関の研究開発の内容が民間に活用されるスピードが遅いように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	研究機関の知財申請は活発だが,評価が出願数では無駄.本来は特許の実現金額と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	1	-1	少なくとも近くの大学を見る限り,大学が以前より閉鎖的になっている感が強く,民間企業で活用可能な知財がないのではないかと疑いたくなる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	1	-1	当方では無いが,他社での大学との共願特許の権利運用で課題が発生した事例有り(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	5	4	-1	充分とは言えないと判断する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1	積極活用はないように感じる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	2	-1	大学発ベンチャーの起業数も減少傾向にあり,大学・公的研究機関の研究成果が十分に民間で活用されていない。(民間企業等,その他,男性)
29	4	2	-2	TLOなどの活動が以前よりも低下している事実を知った(大学,部長・教授等クラス,女性)
30	4	2	-2	お互いにコミュニケーションする場が少なく,十分でない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	2	-2	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	5	2	-3	取得した特許が活用されていないので。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	137	108	189	186	137	76	11	707	3.8	2.3	3.8	5.6	3.8	3.8	3.8	-	-	-0.05	-0.02	-	-	-0.06
	うち大学	126	96	158	162	115	61	9	601	3.7	2.2	3.8	5.5	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.01	-0.02	-	-	-0.04
	うち公的研究機関	11	12	31	24	22	15	2	106	4.1	2.4	4.0	5.9	4.3	4.0	4.1	-	-	-0.23	0.02	-	-	-0.21
	イノベーション俯瞰グループ	73	47	127	79	52	19	1	325	3.2	2.1	3.2	4.8	3.2	3.2	3.2	-	-	0.04	0.00	-	-	0.04
性別	男性	184	147	288	247	173	90	9	954	3.6	2.2	3.6	5.3	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.04	0.01	-	-	-0.03
	女性	26	8	28	18	16	5	3	78	3.8	2.4	3.6	5.5	3.7	3.9	3.8	-	-	0.22	-0.15	-	-	0.07
年齢	39歳未満	60	40	50	41	28	19	5	183	3.5	1.9	3.4	5.4	3.5	3.6	3.5	-	-	0.16	-0.18	-	-	-0.02
	40～49歳	70	53	94	66	53	22	4	292	3.4	2.0	3.3	5.2	3.6	3.4	3.4	-	-	-0.19	-0.05	-	-	-0.23
	50～59歳	59	40	96	94	63	32	2	327	3.7	2.4	3.8	5.4	3.6	3.6	3.7	-	-	0.01	0.15	-	-	0.17
	60歳以上	21	22	76	64	45	22	1	230	3.8	2.4	3.8	5.4	3.8	3.8	3.8	-	-	-0.03	-0.01	-	-	-0.05
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	126	116	198	189	127	65	9	704	3.6	2.2	3.7	5.3	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.01	-0.04	-	-	-0.06
	公的研究機関	14	13	36	27	25	17	2	120	4.1	2.5	4.0	5.9	4.2	4.0	4.1	-	-	-0.15	0.03	-	-	-0.12
	民間企業等	70	26	82	49	37	13	1	208	3.3	2.2	3.3	5.0	3.2	3.3	3.3	-	-	0.03	0.08	-	-	0.10
業務内容	主に研究(教育研究)	107	83	133	109	77	44	10	456	3.5	2.1	3.5	5.4	3.7	3.6	3.5	-	-	-0.04	-0.08	-	-	-0.12
	主にマネジメント	48	18	82	72	56	24	1	253	3.9	2.6	3.9	5.5	3.9	3.9	3.9	-	-	-0.04	0.06	-	-	0.02
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	43	47	88	75	47	25	1	283	3.4	2.1	3.5	5.1	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.08	0.03	-	-	-0.05
	その他	12	7	13	9	9	2	0	40	3.3	2.1	3.3	5.2	2.5	3.1	3.3	-	-	0.51	0.24	-	-	0.75
職位	社長・役員、学長等クラス	33	19	64	55	49	21	0	208	3.9	2.5	4.0	5.6	3.7	3.8	3.9	-	-	0.13	0.07	-	-	0.20
	部・室・グループ長、教授クラス	46	49	128	118	69	38	5	407	3.7	2.4	3.7	5.2	3.6	3.6	3.7	-	-	-0.05	0.08	-	-	0.03
	主任研究員、准教授クラス	69	50	79	58	54	23	4	268	3.5	2.0	3.5	5.4	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.10	0.00	-	-	-0.10
	研究員、助教クラス	58	31	32	26	13	13	3	118	3.2	1.6	3.1	5.0	3.6	3.5	3.2	-	-	-0.05	-0.32	-	-	-0.37
	その他	4	6	13	8	4	0	0	31	2.6	1.9	2.9	4.2	2.8	2.7	2.6	-	-	-0.03	-0.07	-	-	-0.10
雇用形態	任期あり	59	49	104	87	66	37	3	346	3.7	2.3	3.7	5.5	3.7	3.7	3.7	-	-	-0.03	0.01	-	-	-0.02
	任期なし	151	106	211	178	123	58	9	685	3.5	2.2	3.6	5.3	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.01	0.00	-	-	-0.01
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	94	63	110	111	83	39	6	412	3.7	2.3	3.8	5.5	3.7	3.7	3.7	-	-	0.01	0.01	-	-	0.01
	公立大学	12	5	12	9	7	11	2	46	4.6	2.6	4.4	6.9	4.6	4.4	4.6	-	-	-0.19	0.16	-	-	-0.03
	私立大学	20	28	36	41	25	11	1	142	3.4	2.0	3.6	5.1	3.6	3.6	3.4	-	-	-0.03	-0.15	-	-	-0.19
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	32	14	28	29	20	12	1	104	3.8	2.4	3.9	5.6	3.8	3.9	3.8	-	-	0.11	-0.06	-	-	0.05
	第2グループ	42	35	59	55	32	13	3	197	3.4	2.1	3.5	5.0	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.12	0.00	-	-	-0.12
	第3グループ	24	21	27	38	24	18	2	130	4.0	2.4	4.1	5.8	4.0	4.0	4.0	-	-	-0.02	-0.02	-	-	-0.03
	第4グループ	28	25	44	39	39	18	3	168	3.9	2.3	4.0	5.8	3.9	3.9	3.9	-	-	0.02	0.00	-	-	0.02
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	36	8	21	22	11	4	3	69	3.7	2.4	3.8	5.1	3.6	3.6	3.7	-	-	-0.04	0.15	-	-	0.11
	工学	31	33	63	48	35	27	3	209	3.7	2.2	3.6	5.6	3.9	3.8	3.7	-	-	-0.03	-0.14	-	-	-0.18
	農学	15	16	13	13	16	7	2	67	3.7	1.8	3.9	5.9	3.7	4.0	3.7	-	-	0.34	-0.27	-	-	0.07
	保健	44	35	50	55	29	11	1	181	3.3	2.0	3.5	4.9	3.3	3.2	3.3	-	-	-0.13	0.10	-	-	-0.03
全回答者(属性無回答を含む)		210	155	316	265	189	95	12	1032	3.6	2.2	3.6	5.3	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.02	0.00	-	-	-0.02

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。

Q2-9. (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。

	2012	2013	差	
1	2	6	4	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	論文だけでなく,特許出願が業績として認められるようになってきていると実感できる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	最近では産学官連携活動が重要視されているようなので。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2	業績面でも,また外部資金獲得の上でも,産学官連携が,重要な評価軸になっていると思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	点数制が導入されました。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	産学官連携による研究資金獲得の評価が相対的に向上している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	評価されるようになってきた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	大学に人事において,競争的資金の獲得,共同研究の有無が評価の対象になってきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	十分とは言えないが,成果に対する評価は着実に上がっている(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1	産学官連携活動も,研究者の業績として評価しようという動きが出始めているように感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	産学連携活動の必要性,重要性,成果が徐々に認知されてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	産学官連携活動の重要性が認識されてきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	いくつか事例に遭遇した(大学,部長・教授等クラス,女性)
14	2	3	1	少しづつ増えている(大学,その他,男性)
15	3	4	1	以前よりは評価されていると思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1	評価軸として加えられてきている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	特許件数,技術移転を評価の対象とした競争的資金も増えている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	質の高い特許取得についても評価対象にしている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	評価されつつある(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	年々重きを置かれるようになってきたように感じる(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
21	2	3	1	徐々に評価する方向にはある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	少しずつ連携活動が評価されるようになってきましたが,まだまだ冷ややかな目で見られる事が多いです。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	教員組織の中に「産学連携部門」を立ち上げ,その所属教員の業績として産学連携の取組実績を評価する仕組みを作ったため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	評価の対象になっているため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
25	4	5	1	論文のみならず企業との共同研究の成果に関しても実績として考慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	産学官連携や知財の重要性を徹底している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	業績評価制度が整った(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	不十分さを感じる程度ではないようになってきている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	1	2	1	イノベーションの成果が考慮されるようになりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	外部資金獲得重視の姿勢の派生効果として評価が進んできた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	それなりに評価されつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	4	1	国がイノベーションを重視していることも関連し,進歩がみられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	取り組みの成果が出つつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	1	2	1	サポインなど外部資金を確保する手段としての評価は進んできている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	4	1	トップの意識に変化が見られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0	これは変更なく,残念である.たまたま私が関与する人事案件だけかもしれないが,皆さん,評価されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	3	0	大学としては,あまり積極的に評価する必要はない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	科研費と論文数が優先です.教授選考を行う場合は,共著者のメンバーなどを通して「その裏」の背景を想像したりします.産学は,書く欄が小さいのが現状です(学部によるのではないのでしょうか)(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	5	5	0	充分すぎる傾向にあるかもしれない(目の前のニーズにとらわれすぎ)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	2	0	評価が難しい.連携の事例(うまくいった,課題があるなど)などの発信で市場を刺激すべき。(民間企業等,その他,男性)
41	4	4	0	評価されすぎの施設もあると思われる(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
42	2	1	-1	産学官連携活動は,プロモーションにはつながらない(大学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	評価が進んでいるようには見えない(大学,その他,男性)
44	5	4	-1	研究者が論文で評価されており,world ranking等も含め,産学連携の評価の導入の必要性の向上(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

45	3	2	-1	給与への還元がまだ不十分である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	実感できないため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	2	-1	共同研究に発展しない場合の産学連携について十分評価されていないのではないかと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	数値化が困難なことから,評価が適切に成されているとはいえない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	2	1	-1	業績としては論文のみが評価されていることが実情である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	3	-1	多少,落ちてきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	論文数以外で評価されているとは実感できない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
52	3	2	-1	大学への知財の蓄積ができないため最終的に評価できない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	学内の業務が優先的に評価され,学外の業績はあまり考慮されなくなっている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	5	4	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	何をもって評価に値する成果とするのか,定義が曖昧で,必ずしも適切に評価されているとは思えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	大学では論文至上主義が支配的(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	4	3	-1	まだ,産学連携活動の理解が不十分と判断する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	投稿論文が重要視されすぎている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	1	-2	評価システム不備(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	1	-2	給与に全く反映されないため,評価されているとは思えない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	3	-2	研究業績評価を論文のインパクトファクターのみと偏ったものへと変更されつつあるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	5	2	-3	インセンティブとして理解されていることが乏しい側面がある(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
63	5	2	-3	現段階で産学官連携活動が研究者の業績として充分評価されていると考えられない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
64	5	2	-3	新たに着任したから。(公的研究機関,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。

		2013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・公的研究機関グループ	87	85	156	157	168	140	51	757	4.7	2.8	4.8	6.7	4.6	4.7	4.7	-	-	0.03	0.06	-	-	0.09
	うち大学	77	74	145	131	137	124	39	650	4.6	2.7	4.7	6.7	4.5	4.6	4.6	-	-	0.04	0.08	-	-	0.12
	うち公的研究機関	10	11	11	26	31	16	12	107	5.2	3.6	5.3	6.8	5.3	5.3	5.2	-	-	-0.04	-0.06	-	-	-0.10
	イノベーション俯瞰グループ	43	13	110	118	88	25	1	355	4.0	2.8	4.1	5.5	3.9	3.9	4.0	-	-	-0.01	0.14	-	-	0.12
性別	男性	118	87	247	253	240	148	45	1020	4.5	2.8	4.5	6.2	4.4	4.4	4.5	-	-	0.01	0.10	-	-	0.12
	女性	12	11	19	22	16	17	7	92	4.7	2.7	4.5	6.8	4.6	4.7	4.7	-	-	0.08	-0.04	-	-	0.04
年齢	39歳未満	39	33	46	46	38	28	13	204	4.2	2.3	4.2	6.2	4.4	4.3	4.2	-	-	-0.14	-0.05	-	-	-0.19
	40～49歳	42	28	77	64	76	58	17	320	4.7	2.8	4.8	6.6	4.7	4.6	4.7	-	-	-0.08	0.10	-	-	0.03
	50～59歳	35	26	84	93	81	48	19	351	4.6	2.9	4.5	6.2	4.2	4.4	4.6	-	-	0.21	0.16	-	-	0.37
	60歳以上	14	11	59	72	61	31	3	237	4.4	3.0	4.5	6.0	4.3	4.4	4.4	-	-	0.03	0.07	-	-	0.09
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	77	78	175	165	163	133	39	753	4.6	2.7	4.6	6.5	4.4	4.5	4.6	-	-	0.03	0.10	-	-	0.13
	公的研究機関	12	12	12	38	32	16	12	122	5.0	3.6	5.0	6.5	5.1	5.2	5.0	-	-	0.01	-0.10	-	-	-0.09
	民間企業等	41	8	79	72	61	16	1	237	4.0	2.7	4.1	5.5	3.9	3.9	4.0	-	-	-0.04	0.11	-	-	0.07
業務内容	主に研究(教育研究)	68	60	115	96	108	84	32	495	4.6	2.6	4.6	6.5	4.6	4.5	4.6	-	-	-0.01	0.02	-	-	0.00
	主にマネジメント	26	10	64	90	75	32	4	275	4.5	3.2	4.5	5.9	4.4	4.3	4.5	-	-	-0.10	0.19	-	-	0.09
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	30	26	71	77	62	44	16	296	4.5	2.8	4.4	6.3	4.3	4.4	4.5	-	-	0.11	0.08	-	-	0.19
	その他	6	2	16	12	11	5	0	46	4.0	2.7	4.0	5.7	3.4	3.7	4.0	-	-	0.31	0.31	-	-	0.62
職位	社長・役員、学長等クラス	17	10	62	59	60	31	2	224	4.4	2.9	4.5	6.0	4.2	4.2	4.4	-	-	-0.03	0.23	-	-	0.20
	部・室・グループ長、教授クラス	34	30	101	109	100	57	22	419	4.6	2.9	4.5	6.2	4.4	4.5	4.6	-	-	0.09	0.06	-	-	0.15
	主任研究員、准教授クラス	44	34	60	65	66	50	18	293	4.6	2.8	4.7	6.5	4.6	4.6	4.6	-	-	0.00	0.07	-	-	0.07
	研究員、助教クラス	33	24	31	29	26	25	8	143	4.3	2.3	4.3	6.5	4.5	4.4	4.3	-	-	-0.12	-0.08	-	-	-0.20
	その他	2	0	12	13	4	2	2	33	4.1	2.8	3.9	5.0	3.6	3.8	4.1	-	-	0.20	0.34	-	-	0.54
雇用形態	任期あり	39	30	93	85	94	51	13	366	4.4	2.8	4.5	6.2	4.4	4.4	4.4	-	-	-0.02	0.06	-	-	0.04
	任期なし	91	68	172	190	162	114	39	745	4.5	2.8	4.5	6.3	4.4	4.4	4.5	-	-	0.05	0.11	-	-	0.15
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	56	56	105	90	94	76	29	450	4.5	2.6	4.5	6.5	4.4	4.4	4.5	-	-	0.00	0.09	-	-	0.09
	公立大学	6	2	9	8	12	20	1	52	5.6	3.8	6.0	7.3	5.5	5.6	5.6	-	-	0.13	-0.01	-	-	0.12
	私立大学	15	15	31	33	31	28	9	147	4.7	2.8	4.7	6.7	4.5	4.6	4.7	-	-	0.14	0.13	-	-	0.26
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	17	28	30	21	22	8	10	119	3.7	1.8	3.5	5.8	3.4	3.6	3.7	-	-	0.13	0.13	-	-	0.26
	第2グループ	27	25	57	45	42	33	10	212	4.3	2.5	4.2	6.3	4.4	4.2	4.3	-	-	-0.14	0.06	-	-	-0.08
	第3グループ	17	7	19	32	31	37	11	137	5.5	3.8	5.6	7.3	5.2	5.3	5.5	-	-	0.14	0.19	-	-	0.34
	第4グループ	16	12	39	33	42	46	8	180	5.1	3.1	5.2	7.0	4.9	5.0	5.1	-	-	0.11	0.06	-	-	0.17
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	15	17	22	24	17	7	3	90	3.6	2.1	3.8	5.4	3.5	3.8	3.6	-	-	0.30	-0.14	-	-	0.16
	工学	25	22	40	42	45	49	17	215	5.0	3.0	5.1	7.1	4.9	4.9	5.0	-	-	-0.02	0.15	-	-	0.12
	農学	6	3	11	12	20	22	8	76	5.9	4.0	6.0	7.5	5.4	5.6	5.9	-	-	0.14	0.30	-	-	0.44
	保健	31	28	61	38	32	25	10	194	3.9	2.2	3.7	6.0	4.0	4.0	3.9	-	-	-0.01	-0.02	-	-	-0.03
全回答者(属性無回答を含む)		130	98	266	275	256	165	52	1112	4.5	2.8	4.5	6.3	4.4	4.4	4.5	-	-	0.02	0.09	-	-	0.11

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。

	2012	2013	差	
1	1	4	3	異動先では地域に根差した研究活動に取り組んでいるため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
2	2	5	3	地域の産業協会様と定期的な連絡をもっています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	福島原子力発電所事故後,地域の要望に積極的に対応(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	イノベーションクラスターなどの地域施策の効果が始めている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	COC機能の強化が進められているため(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2	今,地方の国公立大学は大いに組み出している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	4	6	2	復興についての研究を支援している(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	震災などもあり,積極的に取り組むようになっている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	2	4	2	震災対応に関しては,地域との連携を以前より強めている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2	神奈川県の特産プログラムへ参画している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	3	5	2	農学部なので,地域連携は重要な点である。他部局と比較すると積極的に取り組んでいる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	3	2	地域連携を意識した研究活動を行っている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	2	4	2	地元企業と複数の共同研究を行っているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	3	2	福島対応のニーズに応えた研究開発に取り組んでいる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	1	3	2	最近その傾向がみられるようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1	より積極的になってきている(大学,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	積極的とまでは言えないが,研究者の間に,ニーズにマッチすれば取り組もうという姿勢は感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	本学の性格から三陸地域の復興支援にも注力し,よく行っていると評価する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	COC事業活動に期待をしたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	社会情勢を反映する形で積極性は出てきたと感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	地域へも目を向けつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	6	1	職場が変わったばかりであるが,災害が発生し,地域との関係を持っている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	地域のニーズを研究に取り入れようとしてきているから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	3	4	1	特に震災による健康への問題に関して,積極的な対応が増えてきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	5	6	1	地域ニーズに関する情報を得ることができ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)
26	5	6	1	民間交流による成果が十分に得られているから(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	3	4	1	地元や区との交流を活性化している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1	地域連携センターが,積極的に組み出している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	地域の特定の企業との共同研究について議論を開始した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	分野内教員や研究員と協働し,社会のニーズに即した研究課題に取り組んでいる(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
31	4	5	1	本県と密接な関係がある朱鷺プロジェクトや稲作を含めた農作物に関する研究への積極的取り組みが見られる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	若干取り組みが増えた(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	5	6	1	地場産業に関する研究の論文文化を行っているから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	5	1	学長が地域に即した課題をかかげているため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
36	4	5	1	今年度から,COC事業を通して,地域ニーズに即した研究にこれまで以上に取り組んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	4	1	かなりきめ細かな体制が確立。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	1	2	1	医薬品の廃棄問題について検討している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	3	4	1	社会連携としての活動がいろいろ増えている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1	大学全体としてその方向に進んでいる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	4	1	各県の公設機関との共同研究を積極的に行っているため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
42	4	5	1	福島原発事故における対応研究が進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	5	6	1	これまでよりも意識的に地域ニーズにこたえるように活動しています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	2	3	1	被災地域のニーズを踏まえた研究に力を入れつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)



45	2	3	1	地方自治体に対する防災関連の取り組み強化(公的研究機関,その他,男性)
46	3	4	1	国の施策が地域重視を打ち出しているからか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	4	1	成果が挙がっているかはともかく,努力はしていると考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	3	1	取り組みの成果が出つつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	2	1	最近,このような事例を聴くことが以前より増えた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	3	4	1	被災地でもあり意識が変わりつつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	1	2	1	多少,事例がみられてきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	4	5	1	最近の動向として積極的にな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)
53	3	4	1	地域に特徴的なテーマが増えてきつつあると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	4	5	1	学会発表を聞いたり,研究室のHPを除見たりして,そのように感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
55	3	4	1	国や地方からの補助事業に関しては,地域ニーズが重要視されているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
56	4	5	1	震災関連等,大学・公的研究機関による地域ニーズ対応が以前より積極的になった。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	4	5	1	より積極的になってきたと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	2	1	-1	ピークが去った(大学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	地域のニーズは雇用でむしろ作り出す必要がある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	3	2	-1	所属大学の場合,地域との結びつきがほとんど無いように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	4	3	-1	山岳関係の取り組み以外は弱い(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
62	6	5	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	地域のニーズに無関心な教員が多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	地域が抱えている課題について把握する機会がほとんどない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	4	3	-1	異動により研究対象が変わったため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
66	4	3	-1	大学の研究の傾向は大きな課題に向いていて,地域ニーズへの配慮は減少傾向にある。大学よりも,受け手の問題も大きい。(公的研究機関,その他,男性)
67	4	3	-1	地方大学が閉鎖的になる傾向がみられる。(公的研究機関,その他,男性)
68	5	4	-1	一部の脚光をあびる教員の行動が注目を集めるものの全体のうねりとはなり得ていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	2	1	-1	問8でも述べたが,大学の閉鎖性が高まっているので,意欲のある若手研究者も教育負担に追われて,地域ニーズをくみ取る余裕がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	5	4	-1	復興予算は例外として,国ファンドの大型予算は,必ずしも地域ニーズに積極的とは言えない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	地域の問題解決に貢献する事を期待されているが,現実には進展していない。(民間企業等,その他,男性)
72	5	3	-2	医療の開発を行っており,地域ニーズはあまり重要で無いと考えている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	5	2	-3	あまり積極的ではなかったことがわかったから。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
74	6	3	-3	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

Q2-11. 国が地域における科学技術施策を支援する意義についてのご意見をお聞きます。国は科学技術施策について地方公共団体とどういう役割分担をしていくべきか、国は、どういう役割を果たしていくべきかについて、意見をご自由にお書き下さい。

- 1 人口や教育・就業機会等様々な要素の関東圏への集中はとどまらず、大きなリスク要因になっている。国策として地域振興を多面的に考えなければリスクが大きくなる一方だし、地域の国立大学の地域思考も不十分で、地方公共団体だけではこの状況は解決できない。国レベルでの地域振興のためのダイナミックな施策が必要。地方公共団体は、地域のつなぎ役としての役割、国は国立大学などにより、科学技術面で全体を牽引する。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 2 地域に存在する小さな組織、シーズを効率的に拾い上げるためには、地方の公共団体の役割は重要であり、その支援の必要性は十分にされるべきである。特に研究開発課題で、地方に密着して課題を支援するためには、役割分担が大切である。食、農業、ローカルなエネルギー、環境等の問題解決支援等。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 3 科学技術の大部分はグローバルな性格を有しており、地域(ローカル)なものではない。したがってあえて地域という必要はないものと思う。ある地域にある産業が集積している場合でも、その産業を伸ばすかどうかが重要であって、地域とは副次的なつながりとなると思う。今後必要とされる科学技術を伸ばすべきである。地域の長がその技術を礎とした産業を誘致し、雇用を増やそうと思うなら、研究開発者や企業に直接働きかけるべきである。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 4 優れた科学技術を国際競争力確保の手段として位置づけるからには、国として十分な支援を行うべきである。地方公共団体の支援は、その地域の振興に関連する科学技術の振興に偏る傾向がある(団体の目的からすればごく当然であろう)ので、国が俯瞰的視野にたって支援を行うべきである。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 5 国は、日本の科学技術政策にかかわる事業の執行、地方にかかわる科学技術政策は地方公共団体に移管し、地方公共団体が執行する。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 6 地域は財政基盤が十分でないことや、首長の交代等で政策が大きく振れ、長期的な取り組みが困難となるケースが多いですが、国家戦略として地方行政にもある程度強制力をかけて頂かないと、大学側に連携作業のために余分なエネルギーを使わせます。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 7 地域における科学技術政策をより充実していく必要がある。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 8 ①大学のもつ知力と地域の技術力をうまくミックスした研究開発目標を立案し、地域社会への貢献と、教育・研究レベルの向上に繋がる施策を打ち立てるべきと考える。②また、将来に向けて大学の知財活用による地域利益の偏りをなくすることが肝要であり、又同時に産学連携ケースによっては、地域社会の公共利益と企業利益の矛盾にも配慮すべきと考える。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 9 国が科学技術政策を推進するに当たっては、地方公共団体で担うことが困難な予算規模等が大規模な事業等を実施する必要があり、地方公共団体に代わり国がイニシアティブを取って積極的に推進すべきである。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 10 地域の課題を解決するためには地域が主体的に動けるような支援をすべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 11 国は単なるばらまき政策を実施するのではなく、例えば三年という目処をつけ第三者評価を実施し、成果を明確に評価した上で地方同士の連携等のコーディネイトをしっかりと進めることで税金の有効な使い方をもち強力に行うべきと考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 12 プロジェクトの質と大きさで国、地方自治体とが分担すべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 13 健康や医療の分野は、実施については地方公共団体が中心に行えば良いと考えているが、科学技術施策に関しては国が行うべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 14 民主党時代より良くなると思うが、クラスター的なプロジェクトを増やすべきでは。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 15 地域によって事情は異なるが、多くの地方自治体は日常のできごと処理しかできない。つまり地方自治体で将来のことを考えた科学技術に予算をまわすことは不可である。地方交付税の上乗せが叫ばれたが、科学技術にはまわらない。国が少額であっても全体にまわせるような仕掛け(かつてJSTがやっていた「シーズ発掘」「ニーズ即応」など)をもつべきである。競争的資金であってもよい。科学研究費とは違う形で出すことが必須である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 16 地方、地域が必要としている科学技術を、個性的に明示することも、直接・間接の支援を行う地域地方の考えが、かなり金太郎飴になっている。特徴の強化が必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 17 国が基本的には日本・全国・広域を対象とする科学技術施策を担うことは当然だが、地方に於いてはその基本に加え、投資対効果や経済性の原理では産業界・自治体・公共団体が手を出せない施策を担う必要があることは自明と考えている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 18 大学が科学技術施策で地方公共団体と連携する際には、地域企業への支援が中心となるので、国はこれに全国規模の地域外企業を加えた連携チームに対する支援を行うことが重要と考える。ここでは、地域振興のためにも、国は、地域企業の育成も考慮し、地域企業と地域外企業と大学からなるチームに対する支援を篤くすることが重要と考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 19 地方公共団体の場合、扱う範囲がその管掌する地域に限定されるため、全国横断的なテーマを扱うことが出来ない。科学技術施策については、地方に権限を移譲せず、国が扱っていただきたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 20 大企業は、放っておいても共同研究等を通じて技術開発に前向きに取り組んでいけるが、中小企業は資金力のないところが多く、ニーズはあっても積極的に取り組むことができないように思われる。例えば大学が中小企業と共同研究をする場合には費用の半分以上を国が支援するような仕組みがあっても良いのでは。大型の研究ではマッチングファンドによる支援策があるが、100～200万円規模の研究開発に対する支援が必要と思われる。本学では平成23年度まで「地域イノベーション支援共同研究」として、研究費の約半額を大学が支援するシステムがあったが、資金が無くなくなったため平成24年度から中止になった。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 21 国という行政が、省割り、縦割りでなく、ターゲットの地方自治体に対してひと束となつて、対応していただきたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 22 地方公共団体は地域産学と連携し、統一的な方針を立て、それに沿った施策が実施ができるような体制・しくみを作る。国は、その体制や仕組みに対して、自由度の高い使用が可能な資金や情報の提供を行う、というような分担をお願いできれば。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 23 COC COI等の大型プロジェクトが始まりましたが、当初の企画とかなり違う部分もあります。旧帝大などの中核大学はいざ知らず、地方の大学が生き残るための施策が少ない様な気がします。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 24 地域の科学技術振興は多種多様であるため、真に支援し活性化させるためには、枠組みを固定化した制度による支援ではなく、自治体がかかわる活性化達成度を自由な枠組みで実行できる支援策を講ずるべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 地域には技術力をもった中小企業がある。一方で、地域の企業はこれまでの経験から、下請けで上手くやっていた経験からなかなか脱却できないでいる。このあたりの啓蒙をどのように行っていくのか、企業の自主性だけに頼っていては遅すぎるような気がする。また、中小企業は人的、資金的な余力が十分ではないので、そこを共同企業体のような仕組みをうまく作っていく仕組みもあるといいと思っている。国と自治体の十分な意見交換が必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 基本的には、地方に任ずという視点は、重要と考えます。従って、国が全てを仕切る(制御)する必要は無いと思います。ただ、地方では限界のあるものや国を挙げて取り組むべきことについては、国の主導が必要だと思います。例えば、医療関連は、国主導で進める必要があると思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 科学技術政策は、国が主導すべき分野である。地方公共団体では対応が困難と思われる。理由は、都道府県や市町村レベルで行うべき政策内容でないこと、予算措置を議会で説明する際に、単位自治体内への直接的還元が説明しづらい事が多く、予算が安定的に確保できない事、などによる。資金の配分に関しては、一極集中型の研究拠点作りのみに多額の投資をするのは疑問であり、広く薄く支援を全国におよぼす施策も必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 地方公共団体の科学技術施策は目に触れにくい。各省庁やJSTを通じての広報活動は一案であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 我が国のこれまでの産学連携の現状と施策から、よりグローバルでも活用・活躍できるシーズ・知財、人材を育成するためにも、揺籃期には国のサポート(時に、方向性の主導についても)は必須であると考えます。地域の人材と特性を活かしたテーマを主導するために、国と地方自治体との連携は必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 単なる景気対策ではなく、真の科学技術振興を目指して欲しい(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 国と地域との連携に関し、もっとも重要なのはこれを結びつける人材の育成である。国の施策を地方に行き渡らせるための人材育成に取り組んで頂きたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 科学技術施策を地方公共団体が役割を担うことは難しい。役割分担では重複によるロスが懸念される。科学技術施策は国が主体的かつ一元的に進めてほしい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- all Japanで取り組むべきプロジェクトについては国の関与が必要(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 地域の研究課題と目標が明確でない。また、学校・企業・公共団体の相互の地域に関する協議機関が公的支援のもとほとんど実施されていない。よって、課題が浮き上がらない。ドイツの地方大学の取組が参考になるかもしれない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 地方公共団体と組む必要はなく、直接国が行うべき。実施はJST等、省直接は不可。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 多額の費用を要する大型研究は国が担う必要があります。また、地方公共団体は評価する能力がありません。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 叱られるかもしれませんが、残念ながら、地方公共団体に科学技術施策をリードし、大学発技術やベンチャー的企業発技術を支援・発展させるために、人材および組織が少ないのが現状です。これは科学技術予算を地方に委託しても、十分な結果を得られません。この分野に関しては、国は地方をリードすべきです。また、そのための人事交流を進めるべきだと思います。いや、今も人事交流を行っていると言われるかもしれませんが、1名だけ地方に、あるいは国へ派遣して、互いにお客様扱いになっているのが実情です。是非、チーム(最低3名)以上を送って、明確なミッションの下に働いていただきたいです。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 地方公共団体は、国の科学技術施策に追随しているのが現状であって、地方公共団体が独自に施策を打ち出すことは稀のようである。地方公共団体が主体的に施策に対する意思決定を行え、その裏付けとなる税収もあれば、地方公共団体ごとに特色ある科学技術施策を打ち出すことが可能となろうが、現状ではなかなかそうは行きそうにない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 川下は地域にゆだね、基礎研究は国がやるべき。基礎研究の実施はある程度集中をするべき。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 地方公共団体の支援が現状踏襲になりがちな面、財源に限られる面において、国が特区などを活用して新しいオプションを提供することは、重要な景気刺激策になると思います。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 地域の施策は自治体のみが負うものでないと思う。地域産業の振興は、すなわち国の産業基盤でもあるので、国際競争に残されないためにも、その認識の基、自治体とともに支援を行うべきであると思う。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 広範な科学技術施策について国が担当すべきであると思う。地方公共団体は、個別に調査を依頼したい内容について公募で資金を提供する程度で良いのではないと思う。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 民主党政権時代には、旧帝大や都市大学にスポットが当てられ、自民党に戻ったらやっとなormalにもどったと思う。地域の大学を支援しないと日本全体の水準引き上げは厳しいと考えている。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 国の支援の意義は大きいと思う。民主党政権は、地域のことは地域と言いい、結果的に、全国のJSTのブラザ、サテライトを閉鎖してしまった。JSTが地域に果たした役割は大きかった。大規模大学は、自前でできる。規模の小さい大学、産学官連携に資金的に力を注げない大学に対して、大きく影響したと思う。大都市圏だけでなく、国は地域の活性化に対しても、注力すべきである。従来のブラザ、サテライトを復活するのではなく、新たな地域を活性化させる支援機関は必要である。優れた研究シーズは、地方大学にも多くある。地方公共団体は予算的に不十分と考えられる。国の支援を受け、地方公共団体がフォローする体制をとらざるを得ないと思う。(大学、その他、男性)
- 国際化時代を迎えて地方にとっても広い視点に立った計画策定と推進が求められており、また実際に施策を成功させるに必要なマネジメントや国の許認可への対応など地方ではまだ未成熟な部分もあり、地方の自立を推奨しながらも国としての木目細かな協働作業が必要であろう。(大学、その他、男性)
- 金太郎飴的な一律の支援ではなく、地域の実情、特性にマッチした施策支援の形態が不十分。科学技術政策の根幹省庁の文科省が地方に基盤がなく、地方公共団体との日常的な交流がなく、大学側の目線での情報しか持ち得ていないところに問題。行政コストの観点から新たに地方支分局を持つのは無理としても、何らかの工夫(もっと地方に文科省自体が出る)が必要。(大学、その他、男性)
- 地域によっては科学技術施策の弱いところがある。各地域で重点をおく政策は異なっても当然ではあるが、科学技術の底上げは全国レベルで必要な施策であり、国としてはその底上げを図るべきである。具体的には、各地域が積極的に科学技術底上げに取り組むインセンティブとなるような、インフラ強化支援や人的支援を強化すべきである。(大学、その他、男性)
- 科学技術振興を担うのは、大学、研究機関、民間企業である。グローバル企業でなくても地域で光る企業はあるので、それらの発掘、支援は先ずは地方公共団体の役割となろう。そして大規模な予算を要するものは国、小規模なものは地方公共団体と分担し、ただ地方公共団体は人的に脆弱なので、国、研究機関、大学が支援していくことが大切だと考える。(大学、その他、男性)
- ①国立大学のしっかりとした運営費支出。大学の研究助成を行う仕組みも必要。②環境破壊対策のように地方自治体でまかないきれないものに国は力を入れるべき。③なるべく実行権限を地方自治体に渡すべき。国は各自治体が切磋琢磨できるよう情報交換の場を提供すべき。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 科学技術施策については基本的には国が責任を持って推進すべきものと考えます。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- アイデアがあっても予算がないことの多い地域での研究・科学技術活動に対して、国が積極的に支援することが必要である。地域でコンペや研究発表会を開催し、優秀な研究には国が支援するようなシステムがあるといい。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- シーズとかニーズとか、カタカナ語ではなく、ちゃんとした日本語を使ってほしい。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

- 53 地域の産業の活性化につながる研究推進に助成してください。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 インフラや交通関係などの研究については,産学連携を越えて真に社会に実装する必要があるが,そのような場合には地方公共団体との連携は必須である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 現状のような中央集権型の場合には,国家戦略をもって積極的に地域振興のためにアイデアを出し,それにそって資金を導入すべきだと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 地方公共団体が独自に考える科学技術政策について,国が強い規制を行わないこと,むしろそれをエンカレッジする仕組みを整備すること,特区等,国としての科学技術政策としての重点課題については,地方の積極的な取り組みを支援すること。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 国はもっと全体のことを考えるべき,山が高くなるためには裾野が広く必要である。地方と分離し,遊離し,関係を失い,地方が衰弱するのを放置すれば,国全体の衰弱に繋がる。研究資産も予算もある程度再配分しなければ将来がなくなる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 国は海外の動向も押さえながら,グローバルな視点で,どこに注力するのか日本の位置付けをはっきりと示すべき,外国との差別化だけでなく,連携を積極的にサポートした方がよい。地方公共団体は,地場産業などの点で大学と連携しうが,地元だけの連携に限定するのは非効率だと感じる。本当に必要な技術であれば,地元発の技術でなくてもよいはず,複数の地方公共団体が連携するような仕組みがあってもよいのではない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 地方の特色を生かした研究を支援することは重要であるが,予算取りのために無理なカップリングを作ることには反対である。大事なことは自然発生的に産まれてきた相性の良い組み合わせを適宜発見し,それを大事に育てることである。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 国は方向性を示して資金をサポートし,地方公共団体に主体的に実施させることが重要と考える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 科学技術政策では,国が主体となることが好ましいと感じている。大学に所属する研究者が流動的になっており,研究者の交流は国全体に渡っている。地方公共団体との連携も重要ではあるが,世界を相手に競争する必要がある科学技術は,国全体に渡った政策を優先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)
- 62 国はできるだけ地方の科学技術政策に意見を言うべきではない。地方の独自性に任せ,それに必要な資金を配分するのが責務と考える。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 農林水産業における震災復興事業に関しては,国がもっと積極的に科学に基づいたモデルプランを提唱し,地方公共団体に対してリーダーシップを取るべき。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 国が地方固有の農業技術開発を支援する意義はあまりない。国際的な視野からみて国力をあげるための農業技術開発を進めていく意義のほうが大きいかなと思います。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 65 国と地方公共団体のミッションは異なると思います。国は一律の支援をするとともに,方針を明確にして,特に注力する必要がある分野や人材育成などの対策に支援をしていくことが望ましいと思います。地方でできることは地方でし,国がコントロールすべきは国でする必要があると考えます。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 66 地方公共団体においても,大学での研究活動に関して,積極的な理解と情報収集をすべきだと思う。大学は,国との直接的なやり取りで,研究資金などを獲得しているため,地域を見据えた研究活動がそれほど多くないと考える。したがって,地方公共団体が独自の研究支援を行なうような体制(地域版の科研費のようなもの)があれば,双方の理解が深まると考えられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 67 東京の特殊性ゆえ,よく分からない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 68 期限付きであるにしても圧倒的に少ない人件費を拠出してほしい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 69 大型の研究に対する研究費支援は地方公共団体には難しいので,大きな研究費に関しては国が責任を持って支援する必要がある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 地方の科学技術振興も結局は政府頼みの状況であるから,地方が役割を分担できる能力を有しているとはとても思えない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 71 地域ごとに,被災地復興など,異なる研究開発を必要としているはずだが,予算がないのも現状だと思うので,国がその要望に応えるべく地域に適切に研究費を配分することが必要だと思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 72 地方自治体任せで責任を問う体制が不足している。地方独自の技術の開発を国はもっと支援すべきである。きめ細かな対応は地方公共団体でないとできない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 国は,地域のニーズ・特色を把握しつつ,それを充実・発展させるような産学官連携事業の展開と知財の維持への公的支援を十分に行うべき(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 地方公共団体が,国からの補助金を確保して,何かを始めるのではなくて,地方公共団体の先行的で特色のある取り組みに対して支援をするというスタンスが必要なのではないか。また,「特区」が色々導入されているが,それはそれだけ「規制」が多いことを意味する。活力のでる自主的に先進的な取り組みができるように,思い切った規制改革が必要なのではないだろうか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 研究開発されたシーズの具体化を加速するためには,産学連携での開発もしくはベンチャーでの立ち上げ開発が必要になるが,そこについてのインフラを海外に比べても引けを取らないくらい安くしていく必要があると考える。例えば韓国では土地代5年間フリー,税金フリーなどの制度がある。また電気代を安くするなどの開発にかかわるインフラとしての費用を地方自治体が控除できるための資金を国が補てんする形を取るのがよいのではないかと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 国の支援としては,研究経費に加えて,より成果を出しやすい研究組織の改革に役だてる仕組みへの補助も工夫して進めてほしい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 77 地域のニーズに関連する分野であることが前提となるので,マッチングの程度次第である。その第一歩は,情報交換による情報の共有だが,概して一方的の場合が多い。シーズとニーズのある両側から情報を共有するために,学識と経験の豊富なコーディネータの役割が重要だと思う。地方公共団体は両者が交流する場と機会を提供する役割を担うべきかと思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 会社に対する資金援助の条件がやや厳しい。補助と同額の金額を用意させるなど,もしいいアイデアがあるとしても,中小企業の多い北海道には補助金応募の段階でハードルが高い。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 79 科学技術の発展には,トップダウン的な性格の研究とボトムアップ的な性格の研究があり,国としては,ボトムアップの研究へのサポートを十分に果たしてほしい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 80 国が国策として進める科学技術政策に,担当者が自信を持っているなら,地方公共団体との役割分担は不要。地方公共団体に,政策立案,遂行の能力は無いと思うので。(大学,第2G,理学,その他,男性)

- 81 現在はITの発達もあり、科学技術の開発は一極に集中化する傾向がある。このため、地方では産業を興しづらい状況にあると考える。他方、地方でも国の支援を期待する傾向が認められ、独自の開発を行うとする気概が感じられない例もある。地域を持つ資源・人材などを考慮した産業の分配と地方公共団体を主体とした地場産業の保護・育成が望まれる。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 82 地域における特徴的な科学技術に関する施策は、各地方公共団体が精力的に推進しているので、二重のサポートにならないように、国は大学・公的研究機関のサポートをすべきである。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 83 地域に根ざした、地域の特徴を生かした研究開発を円滑に進めるのが妥当だと思われる。現在の施策もその方向であると認識している。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 84 地域産業の目配せ、配慮を地方団体に、全体的な技術の方向性を国が行うべき(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、女性)
- 85 特定分野に精力的に予算配分する方針は間違っています。そんな政策で科学技術の発展はありません。地道にやっている研究者に自由度を与えてやらせることが一番効果的です。日本は他の国には真似できない「ボトムアップ」が唯一可能な国です。平均的な底力があるからです。地方にしろ国にしろ、適正は配分は何なのか、現場の声を聞いて施策を決めるべきで、一部の(よくわからない)有識者と呼ばれる人たちが画一的に決めることでは動かないと思います。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 86 国はリーダーシップを持って、ある地域はこの分野、こちらの地域はこの分野など強みを活かせるように集中すべきと感じる。今後の厳しい国際競争の中で、弱い分野にあと出していくら予算を付けても競争に勝ち抜くだけの効果はなかなか得られない。強みをさらに活かすように人や予算を配分すべき。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 87 地域の実情に即した施策の実施が必要である。国、県、市と段階を経っていく中で、予算規模が縮小化され、使いにくい予算になっているのではないかと、また、地方では、国公立大学偏重の予算編成、県から国立大学への天下りや癒着に近い状態も散見される。地域のため、住民のための研究ではなく、結果として、組織のため、自分のための研究になりがちではないか？したがって、地域の実情に配慮しつつ、国の強いリーダーシップで、科学技術施策を推進すべきである。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 88 地域ニーズに即した研究の統括は地方公共団体が行う。国は地域ニーズおよび研究シーズを集約し、それらを統括する役割を果たすのが望ましい。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 89 国は、国家として特に重要な領域について重点的に予算措置を行う(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 90 国は明確な戦略を持ったプロジェクトを推し進めるとともに、それと同等に自由な発想に基づく研究の支援を行うべき。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 91 積極的に資金提供すべき(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 92 特に役割分担の必要はない。科学技術施策の推進では両者が共同して対処すべき。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 93 どちらも地域の活性化を目標に支援することが前提ではあるが、国からの支援はそれに加えて世界に出て行くような研究、技術開発を支援するべきである。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 94 研究の競争的資金の審査、採択の一部を地方公共団体に委託し、全国ではあまり取り上げられないが、地方にとって関心の高い研究テーマなどに独自に資金を提供するということが可能であれば良いかもしれません。ただし、研究成果の報告は国に報告し、広く公表されるべきでしょう。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 95 地方公共団体の優れた発案を国が支援する。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 96 地域との結びつきは、できるだけ地方公共団体に任せの方がよい。国は国家レベルでなければできない事例(宇宙開発とか食糧生産に関する基礎的研究とか)に集中した方がよい。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 97 地方の殖産興業の手助けをするのは当然であるが、公共事業にぶら下がっている状態であると、自立はできないと思います。地方の自律性の評価基準などの統計的に解析できる部分を、統計学や、経済学を専攻されている研究者に行ってもらい研究費を創設したらどうでしょうか？経済効果があるものについては流布されるのですが、失敗しているもしくは費用対効果の少ないものの研究は進んでいないのではないのでしょうか？(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 98 地域の特色を生かせるものに国が投資をすることは重要ですが、大枠での方針を国として決めて、その他として余白を残して、地域のアイデアをボトムアップで組み上げる必要があると考えます。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 99 将来のイノベーションにつながる基礎研究や技術のルーツは地方大学にも豊富にある。基盤的研究費の増加、研究・教育スタッフの定員数の増加を実現することが、イノベーション創出につながる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 100 国内の技術を支援し、技術支援をすすめるべき。科学技術の振興が日本の発展につながる(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 101 産業に近い分野は地方公共団体との役割分担を考えていく必要があろうかと思いますが、基礎科学に関しては場所はあまり重要な要素ではありませんので、国が主導すべきであると考えます。一方で、地方を支える人材を育成するという大学の機能については地方公共団体との間でもう少し連携があっても良いと思います。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 102 現状においては地方公共団体の科学技術開発能力や支援能力には限界があると感じている。医療系研究開発に関する限り、国はもっと主体的に指導した方が効率的ではないかと感じている。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 103 地域の活性化のために科学技術が有効であるという具体的な事例を国民にアピールできるような場所・機会を積極的に設ける必要がある。地域の問題点を探る取り組みも必要であり、大学等を活用すべきである。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、女性)
- 104 世界との競争に勝つためには、すべての領域をカバーすることは不可能だと思うので、国家戦略として領域を絞って、重点的、戦略的に施策を講じることが必要である。そのためには、地方ではなく、国が主体となるべきである。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 105 科学技術政策については国がほぼすべてを担当すべきで、地方公共団体に役割分担を求めるべきでない。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 106 地方公共団体と積極的に眠っている知的財産を発掘するべきではないでしょうか。また、早期に知的財産となりえるようなシーズを発掘し、大きく育てる環境を整えることを行っていくこと。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 107 役割分担をはっきりさせるよりも、国・地方公共団体が一緒に科学技術のシーズ探索を本気で行い、国が人的に優れた研究を直接育てるシステムがあってもいいと思います。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 108 国の科学技術施策は国家で必要とされる分野と多様性の維持に集中特化し、近隣の研究機関の共同利用研究施設としての機能拡充で良いと思います。また各地方公共団体での研究は地域で必要とされる研究に自由に対応できる権限を持つべきだと思います。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 109 地域連携ばかりでは研究はできない。もっと大きい視点で学術をとらえてほしい。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 110 国全体としての産学の活性化は、地方での科学技術振興によって初めて可能となる。地域にある大学等を通じて、国は地域の科学技術振興を支援すべきである。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 111 地方自治体の予算が使いやすくなったとはいえ、例えば県単独事業などについては大型予算を計上できない。したがって、萌芽的な科学技術などについては、国が分担すべきと考える。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)

- 112 ◎地域での研究に資するものは、地方公共団体に予算配分を(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 113 国は、今後の展開に重要な課題(近い将来、産業を拡大し発展していくと考えられる、あるいはそうしたいと思う課題で、特に地域の枠を超えて発展が期待される課題)を集中的に支援する。地方公共団体は、地域の発展の観点から、産業に結びつく事業の支援を行う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 114 俯瞰的、長期的な観点から早急な成果を問わないで、基礎研究に対して支援を行なっていく仕組みづくりの構築が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 115 国・地方は再生医療に代表されるように、その時代のトピックに敏感であり、予算の配分に偏りがみられる。10年後あるいは20年後の開花を期待した基礎研究や地域に根差した研究に対しても充分な支援を期待したい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 116 地方には地方でしか達成できない特性と伝統があり、その価値を再認識し”磨く”ことで地方ばかりでなく我が国の”宝”となりえる。そのような地方の価値を磨く事業を国の科学事業として、さらに積極的に取り組んで頂きたい。その視点を展開すると、地方大学の教員による地道な研究の中には、将来発展が期待される萌芽的研究も多く含まれ、これら研究を展開させることも地方の価値を磨くことにつながる。科学研究補助金の挑戦的萌芽研究等の発掘型研究資金のさらなる補填充実を期待したい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 大きなビジョンと夢をもって科学政策をすべき。そもそも、政治家が科学技術の重要性をわかっていないのでどうしようもないが。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 国の役割は、地域の優秀な技術を「日本の技術」としてアピールすること、アピールしうるものに育てること。地方公共団体はそれらをサポートして地域にそのような技術が有ることを地域、国内にアピールして日本国内に、優秀な技術が存在することを地域の人に知らしめること。優秀な技術が日本にまだ存在することを日本国民に知らせないと、国力が復活できない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 地方公共団体が行う科学技術施策は、あくまでもその地域の利益のためのものである。地域だけでは解決できない大きな問題で国益に関係する事業(自然災害の調査など)は、国が支援していけばよい。原発事故の汚染対策などは、国がやらなければどうにもならない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 120 私自身は科学技術施策に関して詳しくありませんが、海外研究機関の動向・調査、または、他の地方公共団体における科学技術施策の成功例の共有化など、地方公共団体だけではできない国家レベルの施策を推進する役割があるかと考えます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 121 地域では手におえない規模、展望をもって進めてほしい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 科学技術は戦略的なもので国が管理した方がよい。ばらまいても仕方がない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 地域に特有害な科学技術政策については、地域が主体となって実施することが求められるが、地域を含む国全体の科学技術政策については、国が主導的な役割を果たすべきと考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 地方は、国家プロジェクトへの参与には消極的である。しかし、地方の人材を活かす意味で、国のプロジェクトの一部を地方にも加担させる仕組みが欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 125 地方大学に対する支援は、大都市にある大学に比べ、著しく不十分である。また、教員数も不足しているために一部の教員に過重な負担がかかっている。地方公共団体も、研究員や技術員の数を減員しているために、資金を提供しても十分に活用されない状況にある。大学は日中は教育活動が主であり、研究は夕方以降に主に行われるが、自治体の研究所研究員は夕方勤務が終わるために、十分な共同研究ができていない。自治体が残業分の給料を出さないと、学官の共同研究は円滑に行われない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 126 地域における科学技術施策を大学に求めるべきではないと考えます。地域により異なりますが、地方ではニーズに偏りがある場合があります。研究組織がそれらのニーズに無理に合わせる必要はないと思います。日本全体での産学のニーズとシーズのマッチングをとる産学連携組織を推進することは有意義だと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 127 現在の地域連携を推進して、技術を各地方で育てようとしている試みは非常に良いと思われる。どうなるかはまだわからないが、長く続けてみないとわからないことも多いため、具体的な未来のビジョンを見据えつつ、強い意志で推進しつづけていただきたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 地方公共団体が主体的に行う施策を増やすとともに、国は第三者的な評価者として実施内容を評価してはどうか。一方で国の施策に基づく施策は、これと切り離して国が主体的に実施すべきではないか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 地方公共団体の研究に対する支援は脆弱である。しかし研究支援に資する資金確保は今後も厳しさを増すと懸念される。国は主に基礎研究、地方は主に実用化研究、と一層連携性を持つことが有益(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 国はデータに基づいて将来ビジョンをきちんと創りあげることが必要である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 131 産学官連携等の組織化を加速させるための国による資金提供やコーディネータの派遣。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 特区構想をもっと多く採用すべきだと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 133 科学技術の発展を図るためには、様々なチャネルがあった方がよいと思う。しかし、一般的には地方の行政部門にいる人たちに第一線の科学技術施策を担当するのは荷が重いと思う。したがって、できることは限られてくると思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 交流の場の提供(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 地方分権の推進、地方自治の強化、規制緩和(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 136 地方の活性化につながる。国の支援事業と地方公共団体との支援事業は明確にわけべきである。それぞれの地方で必要とされる科学技術が異なる場合が多い。国は地方に補助金の形で助成し、地方は独自に支援をする形式が望ましい。それとともに、国は独自に支援するための助成金をだすべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 137 これらに関する予算措置が重要と思います。予算措置が十分であれば、地域の研究者が、競争的に研究課題を提出すると考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 138 国は地域特有の特色ある科学技術を伸ばすように援助するのがよいと考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 139 組織ではなく、優れた研究者に資金が調達されるように、またそれが支援されるように、細かな采配が必要であると考えます。京阪神地区なら、京都大学、大阪大学、神戸大学へ国の資金はながれていると思われます。それは妥当かもしれませんが、それ以外に活動性が高い研究者が居ればそれを支援するのは、やはり国であると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 140 科学技術政策は基本的に国が主体となって推し進めるべき。役割分担はダブルスタンダードなので、かえって弊害を生む気がする。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 地方公共団体、地方に任せればよい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 各地域における大学機関を地域の望む技術提供や開発を行える場として維持する。特に理系の学部が不足している地方の国公立大学では学部の整理縮小(名前だけの総合科学部や国際科学のような統合は論外)ではなく現状維持もしくは拡充を進める。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- イノベーションに繋がる普遍的な技術にお金をつけるのか、とにかく成果となる特定のモノにお金をつけるのか、施策の上で明確にすべきと思う。
- 143 地方公共団体は、財政規模が小さく予算もないので、これまでどおり地産品の製品化など、地域の特色に添ったサポートをしていけばよいのではないかとと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 複数の地域との連携が必要な研究の支援を行うべき。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 連名で業績を伸ばしている研究者にではなく、Firstまたはコレスポンディングオーサーのどちらかで業績を伸ばしている、本当に能力のある研究者に対しサポートするのが大切と思われる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 少しずつ変化しているが、重点領域の作成と研究費配分を行う必要がある。さらに地方毎に柔軟性のある予算を配分し、それぞれで重点領域を決めさせて各団体(大学,企業)に配分させる研究費も新たに作る。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 147 肩書きや、これまでの実績は支援する側にとつての判断基準になるのだと思いますが、本当に地域が必要としている問題点を本当に理解している研究者を支援するべきだと思います。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 148 その地域における科学技術のニーズはそれぞれ異なるため、どの技術支援を目指すのかについて地方団体よりその提案申請を受けるが、その策定は、全国規模でなるべく重複のないよう国がバランスを取り、予算配分を行う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 149 地方公共団体の活動には負えない領域(長期的な人材の育成,広域的な活躍の場の提供など)に対する、安定的な予算投入や環境整備が国の役割になると考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 前述のように公的資金による受託研究などは、間接経費を認めていないか、認めても非常にわずかな場合が多い。先端的な研究には大学のブラットホームの保守整備が必要であるので、大学の活発な研究活動維持及びそれによる社会貢献のためにも、間接経費の増加は、特に文科省系の外郭機関には必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 地域は独自に強み弱みをもっており、そのような特徴に合わせた支援が必要である。トップダウンの科学技術政策では必ずしもこのような特徴をつかみ切れていないと思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 財政的余裕のない地方行政は一時的な支援では継続性が困難である。成果を上げている事業支援は継続性が必要。国は財政的支援を継続し、具体策は現場主義で実践させ、確実なPDCAサイクルを回す役を第3者に任せる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 地方公共団体が、科学技術施策の重要性を正確に認識していないケースも考えられるため、国はその意義を周知するとともに、地域の特性に応じた支援を行う用意のあることを表明する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 大都市やごく小さいコミュニティについては国が科学技術政策を主導せざるを得ないのではないか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 155 地域地域にはそれぞれ特徴的あるいは得意な分野があるので、国としては、それを見出し、積極的に支援して欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 産学官連携プロジェクトを国と地方公共団体をもっと連携していただきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 157 国家プロジェクトや国として重点分野として定めた研究分野について、研究資金を潤沢に提供するなどの役割は必要。地方公共団体は、地域に密着した課題に対して責任を負うが、国はあまり地方の施策について口を出すべきではない(ただし、資金の提供は国の役目であろう)。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 158 地方公共団体は、地域に根ざした産業育成などの技術開発などの研究支援。国は、10年ぐらいの長期スパンの基礎研究、国家戦略としての先端・戦略研究などの支援を積極的に支援すべきではないか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 159 真に創造的な研究のあり方を求めるとすれば研究課題の多様性が必要である。昨今は特に、流行の分野、重点の分野として研究プロジェクト中心の研究推進が行われる傾向が強く、多様性が損なわれる傾向が否めない。国がひとつの科学政策をもってすべての研究を推進するのは、その一部を地域に応じて異なる科学技術の方向性に基づいて多様な支援を行う制度などによって支援するならば、多様な研究課題が生み出される特色ある研究推進形態を持つ多様な研究集団が地域ごとに存在することとなり、一極化することのリスクをも軽減し、多様で真に創造的な分野の開拓を狙うことができると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 大学は立地している地域との共生が必要であり、地域への人材や知識の供給などの貢献が必要である。大学の施設(図書館や体育施設)を充実して一般に開放することは国ができることであろう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 国は国策としての科学技術施策を、地方公共団体は地域密着型施策をそれぞれ提案すべきと考える。ただし、相互連携により施策の乗り入れも必要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 特区指定などによる法制度の枠を緩め、特定地域を活性化する施策とまとまった予算のメリハリのある投入(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 163 特に、中小企業において知的財産の権利化および権利の維持にかかる費用の支援が必要である。地方公共団体は地域の中小企業の知的財産の権利化・維持にかかわるニーズ情報を把握して国に提供すべきである。国はその情報に基づいて権利化および維持にかかわる費用を分配してはどうか。(JSTでやっている特許性の評価では技術防衛のための特許出願で支援が受けられない。)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 平等な研究者評価。現在の評価や予算配分はある道の権威の発言力が大い。しかし、権威者は往々にして最新の研究を理解しておらず、自らの過去の経験にしがみついた考えに固執する。アインシュタインですら最新理論にはついて行けなかった事実を見据えるべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 地域の中小企業が有する優れた技術の活用と、そうした新たな技術開発に向けて、国は地方公共団体と協力するとともに、地域に根差した大学等の研究機関と連携して、マーケットやニーズに関する情報提供ならびにシーズに対する情報発信と広報活動、萌芽的な研究や研究成果の産業化等への資金援助など、グローバルな視点からの支援を進める必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 国は指揮し予算を捻出し、地方公共団体はそれを利用した形で実働を担った方がよい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 地方にはその事情があると思います。が、地方自治体が単独で動くのではなく、国立大学の研究者、国の技術振興者が連携して、この地方に何が必要でどのような技術を育てるべきなのか考えるべきであると思います。すべての国立大学が同じような研究活動をする必要はないと思います。選択と集中は危険ですが...(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 社会的関心の大きな課題や中・長期に渡る課題に対する施策を国が行い、生活に密着した課題に関する施策は地方公共団体が担うべきだと考えます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 大型の研究資金の支援は国が行うのがよいと思う。地方は地元企業の活性化に密着した内容で、やる気のある企業を応援するのがよいと思う。国は、国全体(国だけでなく)もっと広く、科学技術が発展するための施策をするのがよい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 国の事業に地方公共団体の意見を反映させるために、地方公共団体との共同提案や相互推薦の枠組を拡充するのが良い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 信念をもち、継続性を感じられる施策が必要。人材雇用の形態が流動的すぎると、若手の優秀な人材は研究から離れていってしまう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)



- 172 現在の社会的な需要と将来を見据えたバランスのとれた施策支援をしていただけたらと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 173 地方公共団体が科学技術研究を補助するような誘導がまず必要と思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 174 国は基礎的研究の支援をさらに拡充して行うべき。地方公共団体へは地域問題解決のためのプロジェクトに予算をつけやすいような施策が必要と思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 国の支援がドライブとして働くのなら歓迎、ブレーキとなる恐れがあるなら歓迎できない。スキームの種類や運用方法によって意義が認められる場合とそうでない場合がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 176 地方公共団体の意見を聞く(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 地方自治体の要望を聞く。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 国は、大きな方向性をぶれることなく示してもらいたい。しかし、薬事法などに改善は見られるがiPS細胞など話題性のある大型案件に関わる事が変わったように、小さな案件は急には変わりません。変えることの方が難しいでしょう。地方公共団体は、産業推進協会や地銀、信用金庫などとも組んで有志までも含めて検討を進めてもらいたい。大学に準備金があったとしても、どういうふうに使って良いのか(リスクを冒してまでの)判断はできないでしょう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 179 国が中心となってやるべきです。また、地方間で温度差がないような取り組みを期待します。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 180 国は研究全般を、地方自治体は、地域に密着、関連した事業に研究費を割り当てるようにしては。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 181 ビアレビューのある財政的支援に尽きる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 182 本学および附属病院との繋がりは、文科省、厚労省の推進事業以外の情報入手は困難である。地域育成事業等に絡んで研究の推進に関わることが必要となると思われるので、他省庁とのパイプが均等に得られると良いと思う。民間主催のマッチングの場を提供するフォーラムが開かれているが、参加費が高額なので、無償でそのようなイベントがあるとよい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 183 地方においてはより地域に密接した結果が還元されやすい研究に注力せざるを得ないと思うので、国としてはより多様な研究の芽を育てるべく、結果にこだわらない自由な研究を薄く広く支援していただき、その中から将来の種として育つものが少しでもあればいいという姿勢が必要だと感じます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 184 政策系の研究科とはいえ防災という工学・理学系を含む分野を担当しているので、国と公共団体との役割分担は日頃から注意している点である。防災研究分野では、防災における国と公共団体の役割を念頭に置きつつ科学技術政策でもそれぞれの役割に応じた研究を進めていくべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 185 国はオブザーバーのような立場でいて、助言や発言をするが、その意見に対しての決定権を持たない立場。決定は地域に任せる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 国の予算で科学技術施策を進めるJAXAにおいては、一部の地方公共団体との間で人工衛星を利用した防災協力を行っている。具体的には、災害時において被災地(地方公共団体)が必要とする災害情報の一つとして、JAXAの地球観測衛星による観測データの提供や通信衛星による通信回線の提供を行うことで、政府や地方公共団体による災害状況把握、復旧・復興活動に科学技術を役立てようとする活動である。防災ニーズは地域によって異なるため、国(または独法)は、地方の多様なニーズに対応可能な科学技術となるよう、平時から連携していくことが重要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 187 国はより一般的・基礎的な分野を、地方公共団体は具体的・応用的分野に役割分担すべきであろうが、その線引きは困難。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 188 地域の産業振興に重点的投資が求められる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 189 地方研究機関の人事停滞を改善すべく、国と地方の研究機関の強制的な人事交流を図る。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 190 国は「技術移転」について、国際レベルがどうなっているかもっと理解すべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 191 地方の中小企業においても高度な技術を持つことが我が国の国際競争力の強化、ブランド化に有益なことは明白であり、国がそれらの技術力の獲得を支援する必要がある。大学や研究開発独法と地方自治体の技術開発促進施策の連携を促進するような国の施策を強化すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 192 国は中心的な科学技術政策を行い、例えば、日本全国に展開しないといけない災害に関わる科学技術政策などは地方公共団体に下ろしていき役割分担すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 193 文科省が実施しているナノテクノロジープラットフォーム事業は、地域ブロック毎に、地域の企業や大学研究者が利用可能な共用プラットフォームを拡充すべきである。地方公共団体や地方公設試験機関が、これに積極的に連携し、地域の企業が利用できるようにコーディネート機能を分担すべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 194 福島を事例として産学官の協同作業の進め方を研究してはどうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 195 難しい問題です。国が地域のことを真に理解しているとも思えず、その結果、募集型にすると、評価する側の理解がたらないため、適切な採択は難しい。かといって地方にお金をばら蒔いても無効となる可能性が高い。無駄を承知で、二段階法を提言します。当初3年から5年は地方に一律お金を提供する。その後はその成果により、重点化し支援する。但し、重点化から外れた地方にも少額であって科学技術マインドを涵養することから資金は提供する。配分割合を変え総額は一定する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 196 科学技術政策は国が主体となって実施すべき。地方公共団体は、予算狙いの、単なる受益者と活動しているようにしか見えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 197 地域の要求、要望にあった科学技術育成・適用などを考えるべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 198 企業の事業にとって意義・価値が高いと思われる技術であっても、成立性やコスト等でリスクが高い場合にはその技術成熟を行うことが必要である。国等はその点についての研究開発活動促進の役割を果たすべき。特に、産学・研究機関連携で実施する研究開発プロジェクトの促進(ファンディング等)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 199 我々の所管分野は、超極という技術分野であるため、産業界における実施の副産物として、高度な技術の創出・育成が期待出来る。そのため、自治体からの中央への要望書などに応えることがまずは第一歩かと思われます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 200 国は地方が対応しにくい研究資源(特殊、大規模、長期といった特徴を持つ設備など)の確保を行う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 201 地方大学にも自由な予算を投入し、実力を上げることが活性化につながる。その上で成果を評価すればよい。予算を経理でしばっても事務仕事が増えるだけ...性善説によることが前提ではあるが。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)



- 202 国は地方公共団体に対する指導を強化すべきと思う。地方公共団体側は要求を出す(特に見栄えのよい要求)だけでなく、科学技術の発展のためには、礎となるベーシックな研究や技術開発が重要であり、そこを充実するための人材供給や育成といったものを地域として進め、公的研究機関を使って地域の人材の質を高めることができれば、地域の科学技術力のアップ、地域の活性化につながっていくと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 203 個々の活動が地方公共団体が担う場面が多いが、その活動をサポートするような仕組みの創設、国全体としてのレベルアップの施策などに期待は大きい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 204 今までは国が基礎的・基盤的、地方公共団体が応用的・実用的という役割分担であったが、今後は共同研究等によりお互いの得意なところ(国は幅広い技術シーズ、地方公共団体は技術利用のためのノウハウ)を出し合って連携して技術開発を行い、利用していくことが重要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 205 地方公共団体では、財政難から地域の課題に対応した研究科学技術施策を縮小せざるを得ないところも増えているという印象である。このため、国における研究開発の成果をこれまで以上に地域の課題解決に活用していく必要があると考える。また、研究開発の開始時点から、地方公共団体と手を組んで課題解決を図る場面も増やす必要があるだろう。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 206 国が地域における科学技術施策を支援、実施する場合に、全国一律の物差しで評価、選定を行うことは問題がある。地域の状況に応じた柔軟な施策が必要。一方で地域独自の何かがあるはず、という中央目線が地域における科学技術振興を萎縮させていることにも留意したい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 207 地方公共団体は地域の枠を超えた取り組みに限界がある。一方、ものづくりはボーダーレスになっているので、地域を超えた国内企業連携、国際展開戦略などに係る案件については、国がリードしていくべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 208 地域イノベーション等の施策において、地方は十分にリーダーシップを発揮しきれていないようなので、国と地方の役割分担の明確化、連携強化を一層進める必要があると考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 209 地方公共団体は地域の産業、企業、大学について情報は多く持ち分析している。国の施策についても産業分野や目的によって地方公共団体が主体になったほうがうまくゆく可能性がある。地方の大学の活性策は地方公共団体が担うほうが効果的。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 210 地域というすぐには行政区割りの都道府県単位の施策が国でも主流であるが、これは問題。都道府県単位の施策であれば都道府県がすればよく、国のものはより広域にわたる科学技術施策に本来は特化すべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 211 地方行政は、その科学技術が市民の役に立っているかを重視する。この「役に立つ」は極めて末端ユーザー指向であって、基礎研究には目が向かない。基礎研究は国が支援するものという固定観念が強い。そのため、その地方で生まれた基礎研究から死の谷を越えて、その地方独自の新技術新産業を育てようという観念に欠ける。また、予算的余裕がないということを理由に挙げてこの態度を正当化する。実際、国がこの種の予算を組んで地方に補助金等を回した場合には、この態度は変化する。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 212 国が地域における科学技術施策を支援する最大の目的は、その地域の特徴ある産業技術・工業技術の研究開発や実用化を促進、援助する事であり、そのためには、第一義的には地方公共団体がその地域の特徴や得意技を生かした優れた研究開発課題を計画立案し、実行してゆくのが本道であり、国はそのための十分な人的および資金的援助を行うべきである。しかし、現実には、多くの場合、必ずしも必要な研究開発の実力・人材・資金力をもっている地域はごく限られているので、国レベルの研究開発機関や大学も大いに参加・協同・援助することが肝要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 213 国は大綱的な戦略の立案と大型予算のファンディング、地方公共団体は教育水準のアップと地元の産業振興に向けた、より細分化したテーマでの研究開発助成という役割分担になると思われる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 214 研究成果を世の中に還元していく上で、地域の企業と連携することは重要であると考え。しかし、現在、地方自治体が行っている地域連携の助成は数百万円オーダーの物が多く、この金額で産業化することは難しい。国が、それぞれの研究機関が地域の企業と連携支援を行うべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 215 妥当で適切な予算配分を行うこと。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 216 国や地方の役割分担を考える場合には、科学者や技術者をその評価する中枢のポジションに権限を持たせておくべきだと思います。価値を判断できる人に判断をさせるという当たり前のことがなされていないため、これまでの橋渡しがうまく言ってないのだと思います。実質的な研究成果を挙げるには必須だと思います。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 217 国は世界での日本の立ち位置をしっかりと見据えた上で、日本全体を見渡した施策を選択と集中の観点から実施すべきであり、地方公共団体は、地元産業の振興に着目したより地域に根付いた活動を実施すべきである。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 218 地域の問題を解決するための科学的根拠を示す役割。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 219 地方公共団体特に地域の公的研究機関と連携して地域企業などを支援していくべきと考える。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 220 施策立案は国が主体的に進めるべきであり、その中で可能なものは地方公共団体が実施できるよう態勢整備の支援までを行う。地方公共団体は地域産業に必要な独自の科学技術施策を立案できるだけの体制を整備をする。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 221 国の役割は大枠を示すことと、地方公共団体が行う科学技術政策をチェックすること。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 222 地域に密着した産業を支援する科学技術を育てるには、地域の自主性を国が阻害してはならない。特区制度などを充実して自主性を発揮できるようにすべき。国は、安全や標準など地域が抱って立つ基盤を作るべき。福島第一原発事故によって生じた放射性汚染物質の扱いで起きた混乱を反省材料にすべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 223 地方公共団体との定期的な意見交換の場を設け、現場どうしの交流を積極的に行うべきである。国はそのような活動に対して、資金などの援助を積極的に行うべきである。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 224 ヒト・モノ・カネを集中した方が効率的・効果的に研究開発できる場合が多いと思われるため、国が積極的に実施すべきだと考える。ただし地方の方が現場に密着した有益な研究開発や個性的な研究開発ができる場合があるとされるため、地方の有望な研究開発案件の探索・支援も重要だと考える。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 225 つくばのような過密地域に人材(研究者・技術者)を集中させるのではなく、地方に人材が行き渡るよう配分する。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
- 226 基本的に地域に科学技術政策を求めることは無理があり、地域には概して人材もいない。政府の積極的な支援が不可欠である。(公的研究機関、その他、男性)
- 227 地方公共団体の興味は、行政域に制限されており、企業ニーズおよびシーズとのマッチングを図る上での障害になりこそすれ、積極的に進めようとしていない。行政域を超えた連携を図る上では、全国にネットワークを持つ組織が必要である。一方、地方行政組織は、行政域内の産業育成には大きな関心を持っており、そのためには組織に属さない人材が不可欠である。(公的研究機関、その他、男性)
- 228 国はグローバル型政策について重点的に支援して、地方は地域振興に重点をおくべきである。相互乗り入れは良いが、役割を明確にする必要がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 229 地域における科学技術施策は重要なテーマではあるが、国としてできることと、地域が主体的に取組むべき事項はある程度分けて考える必要性がある。現状の課題は、地域における特性を明確に打ち出した方針が欠如していることの方が、より深刻な課題であり、地域から特性を鑑みた要望を国に出していける流れを形成することが求められる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 230 地方自治体が、地域のニーズに基づいた産学官連携をもっと進めるよう、国は資金を中心にサポートすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 231 国は、成果をあげている地域クラスターが、当該地域における自律的な成長の核として、役割を果たすことができるよう、研究開発におけるネットワークの形成、人材養成及び確保に関する支援を行うべきである。地方では産学官連携を強化し、各地域の特性を踏まえた地域クラスターの形成を図るべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 232 技術俯瞰ではなく、地域俯瞰をやるべし。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 233 国と地方が対立するのではなく、将来ビジョンを共有してそれぞれの役割について議論してほしい。議論に際しては企業側から科学技術を議論できる適切な人材が出席すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 234 COIのような制度 (COIよりも地域寄りの) をさらに増やしていただきたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 235 ・現場や地域の実態をよくウォッチし、より効果的な共同研究につなげられる洞察力が求められる。公金を使う場合は特に重要・国家戦略を具現化する手段としての位置づけ視点での、将来を見通した評価力が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 236 高知県の産学官連携事業のアドバイザーをしているが、ますます東京や関西地区集中が進んでいることを痛感している。もっともっと地域振興を考えないとわが国力の真の強化発展にはならないと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 237 地域支援と言っても、地方公共団体は、自らの技術ニーズを明確化/差別化し、国は、そのニーズを集大成した上で、どのシーズが具体的貢献をするかの、交通整理をしたうえでの支援が重要になると考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 238 国土強靱化の視点から、先端技術をふくめ全国的な規模で展開、また予算化すべき技術の研究開発を国が指導し、地方公共団体は身近な対策項を着実に実行できるように、法整備を含め役割分担をもっと明確にしていくことが必要である。そのための財源確保は国が保証する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 239 現在の我が国は、国際競争にさらされ、これらに対応できる体制を早急に構築し、国を挙げて産業競争力を強化しなければならない。然るに民と学、公ともに自分たちの世界から出て、積極的に相手方を取り込もうとしない。成果も出ていない。特に民と学との間におけるへだたりが大きい。まずこれを取り除く努力をお互いがすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 240 基礎研究に集中すべきだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 241 国の予算を出す開発助成は1年、2年で結果が出るようなテーマに助成するべきではないと思う。助成を受けた多くの中小企業では開発期間を要さない生産用の機械や開発と言えない物に使われている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 242 現在の経済状況を充分踏まえた上で有効な施策を実施していただければ助かります(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 243 主導権をどこが持つかということを明確にし、国の役割、地方の役割、民間の役割を携わる者すべての方が、理解し、共有しなければならない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 244 地域の大学だけでなく、専門性の高い大学と取組むチャンス(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 245 大企業は国、中小企業は地方という区分けがほぼできている。当社のような100億規模の会社は狭間にある。国の競争資金では大企業と競合し見劣りするが、地方では中小企業と競合し獲得の率が高いものの、競争資金の金額が国と地方では1〜2桁違う。中堅企業への施策が必要と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 246 地域力を維持、向上させる国の支援は重要。全国、一律でない地域の資源を生かした決め細かな対応が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 247 独力で事業化まで進める開発資金を豊富に持つ地域は少ない。国が支援する第一義は開発資金の供給にある。但し、資金があったからと言って実用化が進むわけではない。地域には実用化や商品化、販売ルート開拓などに経験を有する人材が少ないため、地域の大学などの研究機関に丸投げするケースも見受けられる。大学が主導すると基礎的なシーズ開拓など、アーリーステージの研究に偏りすぎるくらいがある。そこで、国の支援の第2義は、実用化に経験のある人材チームを貼り付け、シーズから商品化までをシームレスにサポートする体制を構築することにある。従来のPD, POの活用だけでは不十分であり、国として開発支援チームを構築して、類似の開発を行っている地域を巡回して、確実に商品化するまで工程管理することが必要と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 248 科学・技術開発そのものはローカルではなく、グローバルな視点で行われる必要がある。科学・技術開発課題の選択、重点化については国のリーダーシップが必要である。科学・技術開発の波及効果およびその成果の産業化の担い手は地域であり、地域の施策はこの観点から取捨選択される。また、地域の科学・技術開発施策は基盤技術、シーズ技術開発から進めることはできないが、グローバルな競争力を有する地域の産業起こしにはこれら技術は不可欠な要素であり、当該技術のインキュベーションと地域への橋渡しを国が果たすことが望ましい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 249 切り分けが難しいが、国は基礎的な研究の比重を高め、地方公共団体は地方振興に比重を高めた研究を行うようにする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 250 地方公共団体は地域に則した科学技術政策を国に対して提言し、国は地方公共団体からの情報を基に施策を考案していくべきだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 251 国は地域の集合体である。したがって、地域が地域に見合った技術により豊かになれば、国自体が豊かになると思う。これは、本来地域から発するべきものだと思うが、残念ながらボトムアップの方向のみでは進まないのが実態である。国が、その地域の動きを喚起し、支え、あるべき姿の国の姿を発信してほしいと考えています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 252 国はお金を配分することを重視し、内容は地方公共団体に任せるべきである。全国統一施策にあまり意味を持たないことが多い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 253 ・一国全体あるいは国をまたがる様な大きなテーマに関する科学技術施策は地方公共団体の役割ではないでしょう。・また社会全体の基幹的技術分野に係わる科学技術施策についても国で取り上げるべき役割だと思います。・地方公共団体での役割はやはりその地方ならではの必要、あるいはその地方の特色を活かせる分野の科学技術施策について優先的に取り組むべきではないかと思います。尤も当該活動が国レベルへのテーマに拡大・発展することを妨げるようであってはならないと思います。・とすると、国と地方の役割分担の境界に関する協議を行う場が必要且つ大切になってくるのでしょう。既にそうした機関が存在するのかもしれませんが、少なくとも両者の間に隙間が生じないような俯瞰視的なアプローチも大切ではないでしょうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 254 地方は環境・資源などにより様々な特色を持っているので、地域ごとの特色を生かした研究を行う機関や特区の設立・指定に関して積極的に支援・協力すべきかと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 255 地方公共団体がそれぞれ実施している企業支援業務について、企業の立場からは地域を越えた情報が得られたり、サポートが得られると有難いと思います。地方ごとに競争して企業誘致や育成を目指すだけでなく、地域間での企業の交流や人材の紹介をサポートがすすむよう国がファシリテーターとしての役割を担って頂きたいと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- いま災害対策は、どの地域においても緊急性を要する課題である。国家としてあるべき対策と予算を持って、地域にたいしてリーダーシップを発揮して、産学官民と常に連携して進めてほしい。エネルギー問題には、原子力発電ではなく、地域に合った自然エネルギーを大送電ではなく、地域自立分散発電を推進してほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大きな負担を伴う地域振興はこの先、無理がある。地域に根差した科学技術施策の企画・実行(と評価)を推進するため、部分的に行われている地域企業のOB等を活用する制度を充実させ、国の負担をいわずらに増大させることなく、地域の(企業の)活性化を行ってはどうか。企業OBの報酬は極めて少額で済むので国に負担を掛けることは少ない。OBを通して、企業と国・地方公共団体の相互理解も進む。国=資金の出元の認識を改め、双方が改め、知恵の出し方を競いたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 文部科学省, JST, NEDOなどの国の機関からの研究テーマ枠以外に、地域特区の課題を申請できる制度を導入する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- ネームバリューで予算の割り振りを決めず、市場性を考慮に入れ選択と集中で効率的な投資活動をして頂きたいです。市場創出が、効果的な雇用創出・産業発展の手段であって、将来にわたり市場を産まない案件は、投資対象にしてはダメです。また、短期的に回収できる科学技術施策案件と、長期的に回収できる科学技術施策案件に、振り分けた計画的な産業化政策が大切だと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 地方だけでは不足している資金や支援などを長期的にサポートして欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 地方分権が強く言われている。また、狭い日本でも、地域によって異なった文化体質を持っている。表現は変ではあるが、例えば東京一極集中で、地方は中央の施策に従うことのみを強いられると、多くの不満が蓄積し、国全体としての明るい未来像は描けなくなる。例えば、私の住む愛媛県では、昔の鉱業・紙産業等々の分野はある意味では衰退していくが、本来の風土に立脚した農林水産業の重要さは増すばかりである。こういう分野の新しい技術開発は、愛媛県が先導してもいいものの、まだ財政面・人材面から、地域だけでは対応できない面が強い。こういうところへ、国の各県庁と地方自治体が連携し、新しい可能性を探っていただくのは、国にも地方にも重要なのでは？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 地方の小さな公共団体の近年の財政状況は総じて厳しく、一般競争入札の導入によって資金力があって技術のない企業が専門性の高い業務を受注しています。このため文化財保存技術の地場での継承は絶望的な状況です。オリンピック招致を含め長期的な観光立国を目指し、歴史遺産をその資源とする、という国策の足下が揺らいでいることを、国においてもご理解願いたく存じます。具体的には、先進的な技術育成と同時に、地場の伝統的技術の継承のため、補助金によるご支援と合わせて、入札資格創設など、頑張る民間企業の差別化を図る制度的整備もお願いしたいところです。多くの地方の公共団体には自力で育成する余裕がありません。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 地方公共団体、たとえば県立試験研究機関の研究レベル及び質の向上が不十分であり、たとえば知らない事象については、理解できないとは考えず、そのような事象は無いと処理してしまう弊害があり、開発研究への阻害となっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 当然とは言え国が地域における科学技術施策を支援して行く上で、その地域に格差があり経済効率を考えるのであれば高いレベルを支援し、地方公共団体はその発展に見合うように努力をすべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 国は基本的政策を明確化とロードマップをきっちりと示すべきである。公正な評価をすること(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 国家としての将来ビジョンを明確にし、それを示すことが国の役割だと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 国が果たすべき役割は、科学技術施策(助成)の根幹であるべき、地方公共団体はビジネスサポートや箱モノ系のサポートを果たすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 民間に活力が無いので、積極的に国が指導をすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 研究を行う上では、地方だけではなくなかなか難しいと思う。研究開発は日本にとって生命線になると思うのもっと積極的にかかわっていただくべきだと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 経済的ゆとりが無いが夢と希望を持っている中小零細企業が活性化するための俯瞰的見方をするべきである。大企業では体制維持が主流はやむえない。大企業はあくまでピラミッド先端(先端ではない)フラッグシップとして実業は産業基盤としての地方都市国家の再生として中小零細企業を国内で活性化成長化させることが最も重要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 国は大きな方向性(マクロ)を打ち出し予算確保を進めていただき、地方は個別の研究(ミクロ)を深く知り小さな芽が摘まれないように配慮し研究開発をサポートしていくき、両者の重なりをなくし役割を明確にすることが望まれる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 国は総括的な施策立案とCOIなどで日本の科学技術をリードする中央集権型として頂きたい。一方、地方公共団体も、地場産業の発展など地域特有の課題を抱えており、地方大学と連携してこの部分を役割分担してはいいかがか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 全国対応が必要な領域(エネルギー、医療等)の中でも大規模な課題は国が、地域に特殊な課題は地域へ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 地方公共団体の科学技術政策に関する役割は地域の課題解決にある。国立大学も各都道府県にあるため、大学においては、地方公共団体の保有する大学の存在意義は考えられない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 類似の研究、設備の設置があちこちで起きないよう、うまくコントロールすることが大事ではないか。地方だけに任せるとそのような事態になりかねないので、留意が必要と考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 地方公共団体では、資金的な支援が不十分である。地方公共団体は特区申請や運用面での支援に注力してもらおう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 国は戦略的研究領域についてプロジェクトダイレクターとなる学識者に責任を明確にするとともに大幅な権限を与えるべきではないか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 国が万遍なく地方の科学技術施策を支援する必要はない。まずは、国にとって大事な科学技術施策があって、それを地方で分担した方がよい場合に要請を行う。あるいは、地方から強い要請があった場合にのみ、国の科学技術政策と照らし合わせてアドバイスをを行う。過度な押し付けは不要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 国の役割は統括的なマネージメント。各地域のテーマ重複の排除や共同研究のアレンジ、必要技術の導入アドバイスなどを行い、予算の効率的な活用を図る。国はプレーヤーではないが、議事進行を実施するなどまとも役としてより明確な役割を演じるべきであり、国の責務を明確にすべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 地方自治体の科学技術施策というのは良くわからないので、国が実施するものと考えています。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 地域の産業振興は国力の強化に重要である。科学技術活用に関する地域のポテンシャルを公平に評価するため、国は民間と協力して地域ごとの施策を評価し、適切な資源配分を定めるべきと考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 地場産業の育成ならともかく「科学技術」と言うなら国が主体であるべきで地方公共団体の主導でやるべきではない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 地方公共団体は、ニュースの発信源として意見を述べ、国はその意見をしっかりと聞き取り、まとめることで国としての科学技術施策の方針を示すべきである。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 284 少子高齢化・医療・教育等は、本来、地域特性が強い性格のものである。（地元医師会、教育委員会の影響力を考えてみれば良い）。その中で、各地域発の独自の取り組みを強くエンカレッジし、成功例を模範例として、全国展開していく流れが必要。ともすると、予算垂れ流し・無駄遣いになる傾向が強いので、そうならないための新しい仕組みが必要であろう。監視を強めるのではなく、成功事例を引き上げる・広報宣伝する努力と、成功事例を発見、見極める能力・見識とが、中央側に求められる。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 285 民間と大学や公的機関との橋渡し役（人・物・金）をこれまで以上に積極的に国が主導すべき。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 286 当然のことかもしれませんが、地方公共団体は、地域特有の産業を支援することを主として、国は、我が国全体を見渡した支援を主とする、という分担が基本かと思います。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 287 一定の枠組み以上は地域のニーズ、裁量を尊重し、最大の泣き所である研究財源不足を補う方向に国は機能すべき（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 288 科学技術に関する基礎研究の追及はリソースを集中させるべき（国の役割）。その成果を活用した産業応用やベンチャー的活動（研究と実証と黎明期ビジネス）は地方も活用した間口を広げて取り組むべき。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 289 地方が真剣に取り組める分野（結局は地域を支える産業）において、実際の領域を地方が担い、国は全体のバランスを取るよう指導すると共に、基礎的な応用範囲の広い（たとえ実質的でなくても）領域の研究を行うべき。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 290 社会インフラの長寿命化が国の重要課題となっているが、地方公共団体における技術者・人材不足・予算不足に起因する地方公共団体の管理するインフラの劣化が大きな問題であり、技術開発や維持管理市場の創生など、地方における維持管理の高度化・効率化を促す仕組みが必要である。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 291 国家としての必要は低くても、その地方においては必要な技術もあると思われる。細かい項目に国が対応することではなく、ある程度の予算を地方に降ろすことで対応するのが良いと考える。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 292 地域における科学技術施策においては、国と地方自治体は足並みをそろえる必要があると考える。目指すべき科学技術開発が一つの地方自治体で完遂可能な場合はその自治体に任せ、複数の自治体が協働すべき技術開発については国が取りまとめを行うべきである。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 293 国や公共団体は特に中小企業に対して後方支援を行うことが最も重要な役割と考えます。特に中小企業特許に関する先行技術調査が十分に行えず、不完全な状態で審査請求を行わざるを得ない状況にある。事業仕訳前は国の支援により先行技術調査が実施できたが現在はそれが無いため、自社及び特許庁にも余分な負担が掛かっている。このような事態は早急な改善をお願いしたい。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 294 地域の地場産業・技術に対し、産学官連携で秀逸な成果が出た事例に対して、国は学への報酬額を増やす。これにより、学の産官学連携への意欲を更に高める。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 295 地方公共団体が持っている予算が限られているため、科学技術振興策の支援は国に頼らざるを得ない。地方独自の予算が大きくならなければ、そもそも、役割分担の議論ができない。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 296 地方公共団体が優れた技術だと認定したものに関しては、国レベルにあげて、それを大きく発展させていく仕組みが必要ではないかと思います。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 297 国が大きな方向性を示し、地域がその特性に合わせて、特区などの制度を活用し、得意分野を伸ばしていくやり方はよいと思います。特区申請した地域がちゃんと実施しているかを何らかの方法でサポートしないと、看板を掲げただけで効果が出ていないようです。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 298 国がまず、大まかな科学技術施策をうちだし、それを踏まえて、各地域で、どの大学や研究機関、企業を軸にどのような領域の科学技術分野を伸ばしていくのか等を、自治体が主体的に各地域の方針を決定する。そのうえで、国は、全国各地を俯瞰し有望かつ価値の高い方針を持つ自治体に傾斜をつけて、国は予算配分し支援するのが、良いのではないかと思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 299 国は、地域の特色を生かした特区の認定、規制緩和等による支援を通じ、国際的科学技術の育成を目指す。地方公共団体は、特区による科学技術の育成を通じ、地域の活性に結びつける。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 300 施策の立案は地方公共団体が主体的に行い、国はその助言にとどめるべき。国は障害になっている規制の見直しや、必要あれば特区制度などを活用することで、地方公共団体を支援する。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 301 少子高齢化が本格化し、地方の人口減少が深刻化する中、このままでは地方の研究機関や研究人材が不足する可能性は高い。一方、国土の利用や産業配置等、これからの地方のあり方が定まらない状況では、科学技術施策に関する国と地方の役割分担を考えることも難しいであろう。これまでの一極集中・都市偏重の国土政策を見直し、地方の再生を見据えながら、産業や研究の地方への割り振りを議論していくべきであろう。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 302 一般論で言えば、地方公共団体で十分に施策を策定できる力があれば役割分担に問題はないが、その能力が無い場合、国に頼らざるを得ない状況が多々あるのではないかと、難しい所ではあるが、そのような状況にあるところに対しては、民間などの力を導入するなどの助言を含めて支援する必要があると思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 303 国は特区制度等により規制改革を進めるなど大きな枠組みを作る。地方公共団体はその枠組みを利用してその地域あった科学技術を推進し、産学連携を推進する。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 304 地域によって財政基盤に差があるので、重要かつ長期的な課題解決については国が支援していくべきである。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 305 地域の技術力向上は国力の強化に効果的である。国による財政面での支援により、地域の技術力を活かした大型のプロジェクトを実現できると考える。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 306 地域の活性化の上に国の繁栄があると思うので、基本、国は地方公共団体の支援という役割であって、規模が大きく国家レベルとなったものについては国の先導で行なうのが良いと思う。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 307 地方公共団体への資金援助（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 308 大学、公的研究機関などは、企業とは異なり目の前の商品、技術に走るのではなく、しっかりとした基礎技術、メカニズム解明に重点を置いて研究ができる様に、国は科学技術施策をとってほしい。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 309 地域の産業や地域の自然災害対策など地方公共団体が率先して取り組むべき課題もあると思うが、影響が全国・世界に及ぶような課題については、国が率先して旗振りをすべき。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 310 教育には「教育委員」が、福祉・児童育成については「民生・児童委員」の選任が法律で義務付けられています。同様に科学技術施策を地域で支援するための委員に福祉の委員を作るのが良いと考えています。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 311 ものづくり支援事業等で国から各地方公共団体へおろして事業を活性化させる事例がある。これはかなり大規模に実施されているので、科学技術発展、技術向上に非常に好ましいと考える。今後もこのような支援事業は大いに機会を増やしてほしい。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 312 地域でのテーマの重複を避け、地域毎に特色ある科学技術施策をとれるよう支援すべき。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）

- 313 国は、新しいビジネスの場を設けるために、30-50年のスパンで科学技術施策をくんでほしい。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 314 地域の科学技術施策における国の役割は2つある。一つは、地方公共団体ではどうしても資金が不十分のため、それを補完することである。もう一つは、必ずしも一つの地方公共団体で完結しない場合、(地方公共団体に任せていると無意味な誘致合戦等に陥ってしまうところを)地方公共団体の行政界にかかわらずの確な支援を行うことである。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 315 科学技術の進展は、地域のみならず、日本全体に貢献する面がある。広く、日本全体、あるいは、世界に貢献する研究・開発については、国として支援すべき。地方公共団体は、限られた資金のなかから、地域の企業の発展に貢献する分野に注力すべき。(民間企業等、その他、男性)
- 316 求められる科学技術は、地方によりニーズが異なる。基本は地域活性化と産業起こし、地域に適合した特徴的な技術開発である。一律的な予算の施行でなく、地方自治体や地方の大学などが自由に使える予算が求められる。国が行う施策は、基礎研究や10年度の科学技術を追求することに限定すべき。科学技術の予算配分と実行も地方分権が不可欠。(民間企業等、その他、男性)
- 317 地方の国立大学はその地域の科学技術の拠点となっている。地域の活性化のためにも、国の積極的な関与が重要である。例えば、ファンディングに関しては、地域の特色を活かしその活性化を目指した研究テーマに優先的に予算配分を行って欲しい。現状のように、本当に限られた大学への過度の研究予算の集中は将来的に心配である。(民間企業等、その他、男性)
- 318 国が関与して、地方大学と地場産業・中小企業との産学連携を地方自治体主導でもっと活発に推進する仕組み作り。(民間企業等、その他、男性)
- 319 各地域大学は、資格取得だけの機関になりつつある。地域の活性化のためには、特徴ある街づくり、文化的価値の向上、人材育成、他大学や他機関との連携という役割を、地方大学が主体となって進めることが期待される。国は、街づくりのノウハウをもつ機関との連携や、支援を行うことが求められる。(民間企業等、その他、男性)
- 320 地域における科学技術施策は、地域性をもっとよく理解している当該地方公共団体が立案、推進していくもので、国はカネとヒトの手当をすれば良いと思います。もちろん国の予算の執行ですから、ある程度の関与は必要と思いますが、地域の大学では、地域に密着した研究がある程度取り上げられていると思われます。(例えば、農林、水産業等)(民間企業等、その他、男性)
- 321 JSTプラザ東海の館長として次のようなことを強く実感した。国は地域の実態をきめ細かく把握し、適切な施策を行うべきである。ただ、お金をだせば良いのではない。今、地方の中堅の中小製造企業が必要としているのは身近に使える評価分析機器等である。評価分析機器は常に保守管理が必要であるので、その保守管理を大学に無料で行わせる代わりに、企業からの依頼がなく、機器が使われていない時間帯はその使用を大学側に認める。中小製造企業従事者に技術者としてのおもしろみを味わってもらような国の施策を期待したい。(民間企業等、その他、男性)
- 322 「地域における科学技術施策」とはイメージしにくい。国家国民に亘る科学技術施策については国が専ら担うものであって、地方公共団体レベルで決定できるものではないのか(研究資金源を地方公共団体にも負担させようとする考えには反対)。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 323 これから、高齢化がますます進行していきますが、中央よりも地域はいち早くその対策を迫られている。その対策として現在地域が進めている科学技術施策を国が支援することが将来の日本の高齢社会の舵取りに益すると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 324 国は科学技術推進に関する大きな枠組みを示せばよいと考えます。(民間企業等、その他、男性)
- 325 そもそも科学技術の地域性についてどう考えるか(果たして地域性があるのかどうかも含めて)。より地域性の高いものについてそれぞれの地方公共団体がどう発信しうるのか、その発信のための仕組みを国が中心になって地域の自主性を引き出しつつ構築すべきではないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 326 地域における科学技術政策、中小企業支援施策が不十分である。地域の中堅企業を核とした事業モデルを支援すべきである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 327 国に対しては、さまざまな特区申請を地方に応じたユニークな申請が可能になるような施策を望みます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 328 除染事業に係わるような膨大な費用の捻出が必要な場合や地域的に複数の地方公共団体に係わるような事業・施策については、国が担当し、それ以外で費用も地方自治体で賄えるものや地域が限定されるものは地方公共団体が果たすべきと考える。(民間企業等、その他、男性)

Q2-12. 今後、産学官連携を強化していくために、大学・公的研究機関に望むこと、民間企業に望むことについて、ご意見をご自由にお書き下さい。民間企業の方は大学・公的研究機関に望むことを、大学・公的研究機関の方は民間企業に望むことをお書きください(知的財産の取扱、守秘義務、成果の公表、間接経費の取扱など)。

- 1 産学連携が進まないことは、大学や公的機関のせいにする傾向があるが、米国と比べて日本の企業人が大学研究室に入り出す頻度は圧倒的に少ない。企業のシーズを探す努力が必要。一方、シーズとニーズのマッチングだけでは、宝くじが当たるのを待つようなもの。シーズとニーズが混在するときからの連携が必要。機構内に設置する多企業参画研究所はこれを狙っている。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 2 日本の大学の研究者は個別化の傾向が強くチームングしにくい。産学連携にあたっては大学サイドはチーム形成への支援が必要。企業サイドは真に必要な研究をよく検討して連携のスキームをつくること。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 3 大学の研究とその社会ニーズとのかかわりを、大学は今以上に認識すべきである。その認識が人材育成に連動してこなければ、社会が期待する人事育成の場になりえない。社会人が再教育を望むようなカリキュラム、組織編成をやらなければ、一層の進展は期待できない。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 4 大学人の多くは研究を行って新しい事象を見出しても、論文として発表するだけ。それを応用して実際の技術や産業への応用に関して、情熱がない。それは死の谷を越える必要があり、そのためには莫大なエネルギーや資金を投入しなければならない。研究だけの方がはるかに楽。失敗の確率も入れると、しない方が良いとの決断になるであろう。成功した場合は単なる研究費だけでなく、個人的なインセンティブが現在のシステムより桁違いに大きくすることが必要。また企業は米国などで実行されていない技術について、リスクを過大に見積もり手を出さない傾向が強い。自分で考え、その後にポジティブに実行する経営者が必要。現状の60以上の経営者は米国などで成功して技術に改良を加え、より安く高性能化した人達である。全く存在しない新技術の企業化リスクを取らない経営者が多い。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 5 産学の共同研究において、成果の公表については産学の合意のもとに行うのが一般的であるが、時として、一切の公表を望まない企業もある。この場合、学側の研究者は共同研究による成果を自らの成果とし個人や組織の評価に使うことができない。産学官が相手側の立場にも配慮する必要がある。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 6 共同研究の成果として特許を共同出願する場合、大学は業として実施しないため、発明者へのインセンティブとして不実施補償料として実施料の負担、あるいは共同研究資金の提供等の理解を民間企業に望みます。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 7 大学間連携の強化と、知的財産の国際展開を促進する施策を推進してもらいたい。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 8 一時期、個々の企業と先生方の個別共同研究が進みましたが、中小企業ですと継続が困難となるケースもあり、知財の扱いなどで後々苦労しました。出来れば研究テーマごとに、研究コンソーシアム等を組んでもらうことがベストと考えています。さらに進化する形態としては、大学側が研究センター化して、組織的な連携を進めていくことが望まれます。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 9 大学側での問題点の改善は必要であるが、日本の企業側も、問題点を指摘し、欧米の大学、企業間で行っているレベルに、持って行く努力を大学側と共同で行う必要がある。真の産学連携に向けた取り組みが必要。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 10 地域において大学等と民間企業との対話が常に行われる環境を整え、信頼関係の醸成が必要である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 11 大学と民間企業の双方が知識を持ち寄り、相乗効果を生む共同研究へと進む時機である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 12 我が国の産学連携活動においては、相互のコミュニケーション不足など、企業と大学・公的研究機関との間の利益マッチングに問題が多く、できれば、企業(主に中小企業)には、大学・研究機関、ユーザ(消費者等)とからなるコンソーシアムなどを立上げて、一体感と持続性のある組織的な連携活動を図ることが肝要である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 13 大学と民間企業との間で実施した共同研究の成果については、当該企業が無償で実施できる旨の契約が締結されることが以前に比べて減少してきたものの、大学の利益が必ずしも保障される状況ではない。民間企業は、大学における研究開発等を促進するため、その原資となる研究費の獲得が重要かつ不可欠であることを重視し、大学の地位保全を積極的に許容してもらいたい。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 14 ・民間企業に望むこと:共同研究契約の条件交渉(知的財産の取扱、成果の公表など)において、大企業を中心に、企業側離型での契約以外は認めないなど、年々、企業側の姿勢が強硬になってきていると感じている。研究開発内容やその背景は案件毎に全て異なるため、一律の条件を押し付けるのではなく、個別柔軟に対応してもらいたいと考える。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 15 一部かもしれないが、民間企業は、目先の利益や税対策等に囚われて、大学への寄付や共同研究等を考えている節がある。知財の問題にして、より長期的な視点から取組み、双方にとって利益を生むような連携をすべきである。大学側の無頓着と企業側の近視眼が克服されないかぎり、産学の連携は期待するほど進まないと思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 16 積極的に大学の知を活用して、連携した研究開発で国際競争力をつけて欲しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 17 大学と企業との間の共同研究で一番の課題は知財権の取り扱いである。大学側のTLOが権利のみを主張するあまり、本来の実施主体である研究者が知財権の取り扱いで共同研究を断念して共同研究交流を阻害している事例が多くあると思われる。大学で知財を取得したとしても維持費を払って維持することと資金面で困難がある。円滑な産学連携が出来るスキーム構築を考えていく必要があると思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 18 リーマンショックなどで、研究者の数が極端に減っていると思われるので、外部との共同研究などを見直すようにしてはいかかな物か。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 19 民間企業は大学・公的研究機関のシーズを積極的に調査・発掘することが必要である。企業側も自らのニーズを提示し、大学・研究機関の中で産学連携を図りたい研究者へ希望を開示することが必要であろう。秘密保持には留意してJSTのような機関がそのお膳立てをやる必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 20 日本の経済は、多様多種の稼ぎを作って成長できる。その意味、大学等も主体的に経済を支えているという認識を持ち、そこに民間企業を巻き込むと考える。勿論、主には企業の経済展開をいかに大学等が支持するか、そのポイントを示し、議論を活発化させて欲しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 21 民間企業は極めて当然の姿勢で当然の活動を行っており、大学に籍を置く者として特に民間企業に注文することは無い。敢えて言うのであれば、「より大学を活用して欲しい」との一点である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 22 大学から民間企業に望むことは、担当者同士の点と点の関係から、面と面との関係に発展させるためのシーズ紹介の機会を設けていただきたいことである。このためには、大学のようにコーディネーターを行う人材がいると好都合と考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 23 大学研究者は、民間の求める技術開発を進めることが日本の産業力強化に繋がることを認識し、産学官連携に理解を示していただきたい。民間企業は、自前主義から脱却し、Make or Buy の考え方で、基礎研究的な部分は大学に任せいただきたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)



- 24 本学では、最近、共同研究等による特許出願経費等を全額企業に負担して頂くことが多くなっている。優れた特許の出願を続けていくためにも、今後もこの方向でお願いしたい。技術相談等を通じて、民間企業のニーズをどんどん研究者にぶつけていただきたい。(窓口は開かれていますと思われる)(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 25 産学連携の発展のためにも、大学の研究者が長年の研究の積み重ねにより創出した知的財産について、その貢献を理解し、適正な対価を負担頂きながら積極的に活用を進めて頂きたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 26 民間企業は大学連携に対して財布のひもをもっと緩めるべきである。また、大学にもっと将来の社員の養成をさせるべき、とくに博士課程の人材養成に注力するべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 27 民間機関は大学の中に入り込んで研究開発を進めるようにして欲しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 28 大学の研究者には、もう少し企業の悩みにも直接つながる研究の必要を認識して欲しいし、企業には、資金に見合う共同研究の具体的な目標をきっちりと課して欲しいですね、これらが上手くいけば、もっと産学官の連携が効果的になると思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 29 企業内の研究開発と事業の間でも課題がある中、産学連携ではさらに大きな課題がある。研究面での情報交換的な共同研究は企業の研究部門と引き続き行われるが、事業部も将来の事業面でコミットするような産学連携を増加させる必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 30 上記と同様ですが、中小企業力を集結させることができるような仕組みが欲しい。民間企業、あるいは、公的機関と一緒にになって地域の連携大学院を作れると良いと(個人的には)考えている。そのためには各機関にある装置の効率的な利用と管理の体制など、一体的に扱えると良いと考えている。大学としてはさまざまな知財を維持するだけの予算が必ずしも十分ではない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 31 大学に対する間接経費の負担を民間企業にはお願いしたい。大学研究者の懐に入るお金が増えて、研究が進めば進むほど、そのバックヤードの役割(事務経費、光熱水料、技術及び事務支援職員の雇用費など)が、より必要となるので、間接経費を上乗せした分を大学に支払うべきだと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 32 持続的な産学官連携を図るための間接費支出の理解(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 33 知的財産(特許など)の取得、維持、活用に対しては、これまでも、JST等を通じて支援してきたが、今後もこのような支援は必要である。知的財産の活用は、最低限国内(全国)レベル、できれば海外展開という事なので、問11のコメントにも記したように、地方公共団体では継続的な支援の対応が困難な場合が多い。大学は、あいかわらず人事の流動性が低い。多くの私学の様に、大学の伝統や個性を踏まえた人材育成、教育に主眼をおくのであればそれでも良いが、旧帝大を含む研究重視の基幹大学は、全教員を実質的な任期制として、入れ替えを促進しないとダメ。電子ジャーナル、データベース情報検索システム、など法人として契約する必要がある大型の情報システムに、各大学が多くの予算を取られており、財政基盤の弱い大学は、最新の科学技術情報にアクセスできない状況に有る。この点は、個人で獲得する科研費等の予算では対応できない部分であり、国が全国的に支援をするなんらかの仕組みや政策が必要である。基幹大学も、地方国立大学や、私立大学、公立大学も、情報アクセスによるハンディはできるだけ少くした上で、アイデア勝負、実績勝負、で研究者の評価を行い、大学間のポストの流動性をあげる必要が有る。大学間の「情報格差」が前提になっている様な状況では、科学技術における真の競争も協奏も生まれなし、真に才能のある若手が博士号を得て活躍する道を選ばない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 34 大学・公的研究機関と民間企業との人材交流を進めるための、画期的な仕組みの構築が待たれる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 35 民間企業との連携は大学研究機関として必須であるが、時に民間企業の経営方針の突然の変更により、一方的な計画変更や計画終了をみることもある。経済情勢から鑑みて、やむを得ないことではあるが、その場合でも知財や守秘義務のため、新たな連携民間企業へのアプローチが阻害(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 36 大学院学生に対する奨学金(給与)を含める形での共同研究が進むようにして頂きたい。人件費が伴わない共同研究では秘密保持などの項目徹底が難しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 37 大学からの情報開示が充分ではないと思われるが、相互の連携を進めるに当たっても、重要なのはコーディネイト役を務める人材の充実と考える。私立大としてはこうした人材育成費用の国からの支援があると有り難い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 38 early stageからの共同研究を手がける。企業は、大学を企業が開発した製品等の評価現場として捉えている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 39 産学官連携事業は、安全で安心な社会の実現を目指す方向で実施すべきである。技術・開発のみの連携は、教育には反映しない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 40 大企業にあっては、「自分たちがどのアイデアより素晴らしいものを持っている」という意識を捨て、中小企業の案でも、良いものは良いと認める姿勢に変わって欲しい。また、意思決定を速やかに。中小企業にあっては、知財の権利関係を理解・重視し共同研究に臨むこと。いつまでも公的資金に頼る姿勢を改めて、自分の力でやっていくスタイルを取ること。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 41 大学の研究者は多忙を極めており、研究成果を得にくくなっています。名誉教授等、教育に割く時間の必要もなく、十分な研究時間を確保できる人材を活用すべきです。そのために、研究場所と研究費用、賃金を与える制度が必要です。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 42 私は民間企業さんは結構産学連携に熱心なところが多いと思います。ただ、大学はその設置基準があるので、ある程度、中身の担保ができていますが、民間企業等は、中身が怪しい、あるいは全体が粉飾されているところが少なからずあり、大学の教員にはその選別の目はありません。これらを責任もって仲介して下さるような組織があればお互いにとってメリットが大きいと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 43 生涯雇用制度に支えられた民間企業ごとの人材育成は、破綻しつつあるようである。勢い、「絞れるまで雑巾を絞りきる」といった人材の消耗的な利用が多く見られるようである。これが進むと、わが国は、次世代の活力を失い、国力は著しく低下する。民間企業は、人材育成に関して、生涯教育、継続教育によるブラッシュアップを意識し、またその実現に、大学などを積極的に活用すべきである。大学も、このような企業のニーズに応えられるように、社会人教育の充実に努力すべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 44 応用研究は、企業がマッチングファンドもふくめて大学・研究機関を直接支援するべき(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 45 民間企業は大いに大学・公的研究機関を活用する意識を持って、交流していただきたいと思います。都合よく使うではなく、適切な対価を想定しつつ、積極的に活用する姿勢が求められます。大学側からは遅滞なく連絡をとりますが、企業側の反応待ちになることが現状でも多いと感じます。(一般の認識は逆かも知れません)(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 46 大手の民間企業などは大学より決定が遅いところもある。一部の企業では研究員に裁量が非常に少なくなっており、少額の共同研究での時間がかかる傾向にある。また長期的な視野での研究開発も積極的に行って頂きたい。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 47 大学のシーズを基に実用化開発へと進むのは、企業にとってリスクが大きいことは理解できるが、様々な支援制度を利用してシーズの検証などリスクを回避する方法もある。その一方で、新しい事業のネタという意味では、大学にはたくさんネタが眠っている。大学と連携することで、日本の未来のためにも、是非新事業創出へ挑戦して頂きたい。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 48 成果の公表が厳しく禁じられる産学連携は難しい。守秘義務を負う情報の範囲を限定的にする努力を企業側にお願いしたい。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 49 民間企業は本当に産学連携を行う気があるのかよくわからない。Wish Listをわかりやすく提示し、窓口の明確化などをもっとしてほしい。また、担当者毎に、案件の見方が変わるので、そのあたりの目利き部門のコンセンサスを得るような体制にしてほしい。(大学、研究員・助教クラス、男性)

- 産学官連携で活動している大学研究者の比率は、大きくは増えていない。研究者の意識の変革は必要だと思う。このことはずっと言われ続けているが大きな変化はない。研究者に対するインセンティブ、評価などを高めることが必要であろう。企業にとっても、産学官連携により、研究シーズを提供してもらうことは企業に貢献する。オープンイノベーションといっても、企業はシーズの発信が十分とはいえない。発信を増やすべきである。また、大企業は、海外の大学へ大きな研究資金を提供している。国内の大学、公的機関との共同研究他を増やす努力をすべきである。(大学、その他、男性)
- 企業は、リスクを伴う新しい革新的な技術開発や製品化に対して逃げずにチャレンジングな精神で進んで欲しい。(大学、その他、男性)
- 個々の課題でのwinwinの関係も重要だが、より長期的な連携を双方が構築することが大事。企業の研究開発部門ではなく、企画部門が前面に出て大学との産学連携の長期的な連携の構築に必要ではないか。大学も教員・事務職も含めて民間との交流を意識的に深め、社会の存在としての大学の意義を明確に認識し、社会貢献のための産学連携を構築していくべき。(大学、その他、男性)
- 大学における評価は、相変わらず学術評価主体で、知財や産学連携活動に対する評価は極めて低い。建前としては、教育、学術、産学連携による社会貢献が、大学の3使命として言われてはいるが、予算配分、人材評価(公募の際の業績等)、バーチャルでない実組織の有無等からみると、産学連携に対する評価は極めて低い。文科省主導でこの評価を改めていくことが望まれる。(大学、その他、男性)
- 一律的、一方的な連携は不可能であることから、大学、企業ともにバランス感覚が必要。(大学、その他、男性)
- ①産学官連携に関しての貢献度の評価基準を作るのが良い。特許出願や登録、ライセンス契約は論文投稿より時間と労力を要するのに教員間、学生間での理解が低すぎる。②共同研究費における間接経費率の増大に協力が必要。③「公的機関の人的資源を安く利用しよう」という「産学連携」の民間企業からの提案が増えていると感じる。少数の問題事案によって連携のためのルールが過度に厳しくなると連携自体が出来なくなる。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 民間企業が大学の現状を正確に理解することが重要と考える。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 民間企業にも明日だけでなく明後日の科学技術を考える姿勢が欲しい。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 民間企業の若手研究者を積極的に大学の博士課程に進学させ、ニーズとシーズのマッチした研究を展開することが産学連携の強化に非常に有効である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- コミュニケーションの機会をさらに増やしていけるよう双方の努力を期待します。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学の基盤的経費確保のため、間接経費率を上げることをご了解頂きたい(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 昨今の応用研究(ニーズありきの研究)の動向はやむを得ないとしても、大学・大学院は長期的に人材を育成する機関であり、教育の変化にはそれなりの時間が必要である。一方で、大学における研究は、かなりの部分を教育と共有しているので、すべて応用研究に切り替えて行くのは得策ではない。学生教育に適した研究と、研究員主体の応用研究を別々に実施できる体制を作るべきで。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 人材交流も含めて、積極的に大学と係わりを深めて行って頂きたい。共同研究を通して、社会人ドクター制度を充実させ、日本の企業における博士号をもつ研究者の割合を増加させたい。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 少なくとも大学付置研究所では、iPS研究所が行っているような実験ノート管理を行い、いつでも企業との共同研究がスタートできるようにしておくと思います。工学系技術の医療応用という研究に限って言えば、実験動物を使った毒性評価や体内動態試験などを低価格で依頼できるシステムがあると良いと思います。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 博士号取得者の就職の道の拡充。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 大学の良き成果を使おうという姿勢から、技術を一緒に創る、問題を一緒に解決するという姿勢で臨まれることが産学連携を強化することにつながるかと思います。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学は知財戦略を実行する上で、より一層柔軟な対応ができる環境を整えなければならない。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 産学官連携は非常によいことですが、民間企業の多くは長期的な視野はなく、最大で5年ほどの時間軸しかありません。たいていは1～2年の時間軸です。最近、大学の研究者は民間企業との産学連携によくがんばっているものと思います。しかし、時間軸が短く、短期決戦の研究になりがちです。科研費等で10年以上の時間軸で得られた研究成果を1～2年の時間軸の産学連携で消費するという感じです。これはこれでよいと思いますが、文部科学省として、この産学連携の成果について、ちゃんと評価していただきたいと思います。経産省の方が産学連携の成果に対する評価が適切であると感じています。国家として産学連携を推進する以上、文部科学省もこれらの努力に対して適切な評価を願います。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学との共同利用や共同研究で得られた知的成果を、企業の業績に反映すると共に、資金を一部を大学にフィードバックすること。民間企業同士の競争の原理が、学術研究に持ち込まれないような、ガバナンスを自ら設定すること。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 企業における研究開発能力を増進していく上で、トップの意識と現場の意識が乖離している。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 我が国では困難と考えられますが、韓国などでは国が民間企業に100%出資する仕組みがあり、新しい技術や産業化に近い技術に対し、国を挙げて支援する体制が整っています。2/3を国が支援、1/3を民間企業あるいは大学が負担のような形では、韓国に負けるでしょう。もちろん、それは極論ではありますが、二の足を踏む要因になっていることは事実です。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 企業から大学への出資が増えるような仕組みが必要。ポストクの人件費も企業からの出資でまかなえるような仕組みがほしい。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 企業と共同研究しても論文等で発表できない場合がある。そのような場合でも、適切に業績評価が行える体制を確立し、かつ明示することが重要である。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 大学の研究グループの規模と民間のそれは大きく異なる。本来大学が行うべきことは、実用化の可能性は度外視し、実用化すれば社会を大きく変える可能性のある、エキセントリックな研究であるべきである。その中から、たまたま実現性が高く、社会や産業界からの要望とたまたま整合したものが産業化につながるものであって、近視眼的な実用化を重視した科学政策には反対である。30年先に必要な科学を予測することは本当に難しいことであり、現時点での実用化の可能性に捕らわれてしまうと、30年後に本当に必要な科学の分野で遅れを取る可能性が高い。実用化を度外視した科学研究の裾野の広がりこそが、科学立国を目指す日本のあるべき姿であると思う。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 民間企業でのニーズを少しでも多く、情報提供してほしいと考える。一緒に技術開発をしていくというオープンな関係を作ることが重要と考える。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 民間企業は、大学とくらべ成果の公表を控える傾向があると感じている。民間企業に対し、成果の公表に同意してもらうことを望んでいるが、製品化を考えると、大学・公的研究機関が譲歩しなければならない問題であると感じている。大学・公的研究機関が、研究者評価の基準を変えるなどといった対応を考えなければならない。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 農学の多くの分野は、技術の応用に時間がかかり、利益重視の民間企業との連携は難しい。民間企業には、長い目で研究を支える視点をもってほしい。(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)



- 民間企業とのパイプ役が少ないので、情報を交換しにくい状況にあると考えます。リサーチアドミニストレーターの設置を含め、民間と大学などの研究機関を繋げるポジションを設置し、積極的な情報交換（ニーズとシーズのマッチングなど）をしていくことが必要だと思います。また、民間企業からも積極的なニーズの発信などがあると良いと思います。(大学、第1G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 大学の研究者は、知財に関しての知識が少ない。必要であるが、そこに充分な力を注げない現状がある。知財管理や手続きの専門家を多く配置し、研究者が研究に専念できる体制構築が必要（特許申請だけでも、相当な労力である）。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 大学が産業を支えること自体はできない。できることは、元気づけ、役に立つ創意工夫をすることである。役割が異なる以上、大学は企業の補完役に徹するべきで、企業が本来してきた研究開発業務の一部を、産学連携を隠れ蓑に用い、大学に下請けをさせるようなことは万が一にも謹むべきであろうと思う。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- いい研究をしていれば自然と産学連携は進む。現在の産学連携は元製薬会社の人間がいるだけで実頼りにならない。中途半端な知財対策も邪魔なだけ。産学連携部署に大量の人間を雇っている今の体制は無駄が多い。ただやっとならば最近外部の専門コンサルタントを導入するようになって少しフットワークの改善がみられる。やはりこういうところにも民間の委託を導入すべきと思われる。製薬会社のOBばかりというのは失敗。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 営利を目的にしているためにある程度しょうがないと思いますが、短期的な結果のみを求めるのではなく、もう少し長期的な視点で産学連携を考えてもらえるとありがたい。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 民間との研究により得られた知財の評価が全くない現状を改めていただきたい。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 企業秘密があるのは分かるが、共同研究や技術供与を円滑に進めるためには企業側がもっと情報をオープンにする必要があると感じる。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 産学官連携は双方にもメリットのあることであるし、特に国内での連携を強化することにより、日本初の科学技術を産み出し、国益にもつなげていける体制を国を挙げてやってほしい。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 会社は、"会社に役立つ人間"という指標だけでなく大学での学びによる基礎学力、気力を有する人材としての評価をして欲しい。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 人材、情報の交流活発化が必要。時間ロスのリスクに日本企業はもっと敏感になるべき。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 企業の研究開発に、大学の設備や研究シーズを積極的に活用するために、中長期的な視点で取り組むべき(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 国内のこうした問題については整備が進んできたが、国際間の問題がある。個々については、国が一定のガイドラインを示し、各大学等がそれに基いた具体的な方針を設定する、と言ったやり方でないと、効率的でないし、大きな国際問題を惹きかねない。急ぐ必要がある。経産省や外務省、防衛省も関係した問題がある。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 産学連携を進めるための業務は膨大である。技術コーディネーター、知財管理者等の人材を確保する必要がある。体制整備を進めなければならない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 民間企業で産学連携を担当する開発担当者は優秀な若手をアサインしてほしい。先物の技術でリスクがあるところに人的投資をしていかなくては、企業としての先がなくなっていくと思われるので、新規事業、商品開発につながる若手は積極的に活用して、先入観の無い新しいイノベーションに取り組みしてほしい。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 単なる奨学寄付金を大学に渡すのではなく、共通の目標をもった長期に渡る共同研究の推進を期待します。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 大学・公的研究機関としては、次の社会基盤を作るために必要となるようなシーズのための基礎研究や開発研究を腰を据えて取り組める体制づくりに心がけることが望まれる。大学・公的研究機関の中期的なビジョンを共有できるパートナーとしての民間企業の姿勢が望まれる。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 共同研究や奨学寄附金制度の積極的な推進。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 民間企業が大学を廉価な外注分析機関とみなしている場合がある。これでは連携強化ははかれない。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 人的交流の促進が効果的だと思う。シーズとニーズはあるものの、両者が出会う機会が少ない。公式の場ではなくて、非公式の雰囲気の中で情報交換出来るが良い。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 民間企業には大学院の社会人Dr制度の活用を今後も進めたいと思います。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学の研究者と企業人が交流できるような場をもっと増やすべき。また、就職活動によって大学の教育研究現場が多大な影響を被っていることを企業側も自覚して欲しい。説明会と称して学生を呼びつけるのは必要最小限にしたい。入試は土日にもやることも多いので、企業の側も面接は土日にするなどの配慮をお願いしたい。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 即効性のあるデータを望む気持ちはわかるがもう少し余裕を持って欲しい。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 産学連携を強化するのは良いが、その反動でそれ以外の（産業に直接は結びつかない）基礎研究が縮小していくのではないかと懸念がある。それは長い目で見れば大学の研究力を低下させ、将来の産業全体の底力の低下にもつながるのではないかと懸念する。近視眼的にならず、産学連携と同時に基礎研究も伸ばして行くべきだと考える。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 大学の立場からですが、産学官連携強化に必要な意識改革は、民間企業よりもむしろ大学側に必要と思われる。しかしながら、大学にいる研究者としては、論文が出にくい・質が低い産学官研究よりもむしろ、役に立たないけど論文が出る研究を重要視する傾向があると思います。つまり、大学の研究者がどのように評価されるのか、という現在の基準が問題と思われる。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 大学で産学連携を行うためには、知的財産の取扱、守秘義務、成果の公表、間接経費の取扱などに関する規制緩和が必要であると考え。言い換えると、大学が資金を運用しながら開発行為ができる必要がある。現時点でも制度的には整備されているが、社会的に認知されておらず、欧米のような企業による大学への大規模な投資と研究協力が必要であると考え。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 特許の対応、MTAの対応の迅速化と研究者への教育の必要性(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、女性)
- 民間企業と大学との壁がなくなることが一番ですが、同時に大学が企業から頼りになる存在であり、頼るに足るものを持っていることが重要です。今は信用がないためそれが有機的に動きません。企業の方が気軽に大学の人と付き合えないのはそれが理由です。なぜこうなるのかは大学で上にいる方が信用できない人が多く、権力だけ行使しようとする、およそ上級管理職につくべき人材ではないことが問題です。結局は大学内部の人事を変え、世の中に信用されるようになることが先決で、それまではどのような政策をたてても動かないと思います。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 民間企業は、抱えている技術的課題をもっとオープンにするべき。問題の本質がわからなければ、解決を手助けできない。また、他者競合と腹の探りあいをしてはだめで、国益を考えたR&Dを推進するべき。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 知的財産の取扱により、成果発表に制限を加えるケースがあるかと思うが、大学との共同研究である以上、成果発表には柔軟に対応して欲しい。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 106 敷居が低く、風通しのよい相互交流、相談体制と、サポートする予算措置が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 民間企業の研究・開発テーマによる社会人ドクターなどの受け入れなど,人的交流が重要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 大学が所有する施設・設備の運用に対し,民間企業から寄付金等による支援をうけることができる体制づくり。それに対しての見返りとしては,税控除や,社会人研究者の受け入れ,施設の安価な利用などができれば,積極的な産官学連携になるように思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 大学に関して言えば研究者は,独自自由な発想で研究を進めるべきなのかもしれないが,社会のニーズ(特に日本の十年後,二十年後)を見据えた上で,研究を行う必要がある。そういう意味で,もっと産学間の交流イベントを増やし,またその仲介を積極的に行う部署や機関を充実させてもいいかもしれません。特に若手研究者の研究に対してはその様な機会が少なく,積極的に仲介できるような取り組みがあるとより社会還元と若手育成につながると思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 産学連携やイノベーションを生み出すためには,それを担う人材が必須である。学から産への橋渡しは最も難しく,最も優秀な人材によって初めて成しえる。大学側だけからの人材供給では限界があり,産から若手のエースを大学に派遣するような仕組みづくりが必須である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 大学・公的研究機関に対して:研究シーズをより良く,マッチングさせる努力をもっとすべき。また,財産権などを主張しすぎない。民間企業に対して:研究機関を出先研究所のように扱わない。とくに大学に対しては教育効果も十分に考慮すべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 産学官連携が重要だとは思わない。大学の研究が産業レベルに至った段階で産業分野に譲渡し,大学研究者は新たな研究分野を開拓すべきである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 守秘義務期間が長期に渡り,成果を公表できないこともあるため,柔軟な対応を望む。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 民間企業と研究機関の役割に関する認識のギャップがある。民間企業は業績として短期的利益を優先するが,研究機関は営利より長期的な安定した資金サポートと高度な革新的研究目標を掲げたい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 115 優秀な人材を大学に望むのであれば,奨学金のような制度。何らかの知的財産を望むのであれば,研究資金の提供(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 116 民間企業には積極的に博士後期課程修了者の雇用をしていただきたい。このことが,グローバルな観点での企業の発展に資すると考えます。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 企業には,大学の社会還元型基礎研究を長い目で支援して欲しい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 やたらと産学官連携ばかりを強化しなくても良い。理学的興味を失わせる。これが理系離れの原因の一つである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 民間企業は共同研究で得られた成果に対して大学により多くの対価を支払うべきである。自社で研究者を雇うよりもかなり低い金額で大学と共同研究をしようとしている。大学は安い情報源であると考えている企業もある。それでは大学の研究者は本気で共同研究を行う気にならない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 民間企業は,企業風土があり,マッチングするのは難しいですが,国立大学の教員としてのスタンスも難しいです。あまりもめたことはないので,コンプライアンスを重視さえしていれば,問題ないと思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 大学の知財部に優秀な人材を確保してほしい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 122 民間企業,特に,中小企業は,知的財産についての理解を深め,大学の知の活用の意識を高めてほしい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 123 無理に産学を連携させるのは間違っていると思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 124 日本の会社は欧米の大学には簡単に投資を行い,また得られた成果の共有の条件までかなり融通して契約を行います。他方,国内の大学に対しては,とても厳しい姿勢で対応する傾向があるように思います。この点は,日本の大学が,国内ではなく,むしろ海外の企業やベンチャーと組む方がよっぽど理解が早くに得られ,融通が利くと感じるところにつながる(すでにそうなっている?)可能性が高いので,長期の成長につながるオリジナルな技術が国内に残りにくくなっているように感じる。企業側に国内外を問わない姿勢で評価することを望みたい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 医薬・バイオ関係の国内メーカーは,国内のシーズに着目し,育てる精神をもってほしい。そのことが50年,100年先の日本の繁栄につながる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 126 民間企業に大学を開放する(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 127 民間企業はより具体的なニーズを開示すべきで,秘密保持の程度が大きすぎるために無駄なコミュニケーションが生じています。また,大学の研究者の能力が発表論文や学会講演等でガラス張りであるのに対して,企業側の研究者の実力がよく判らない点も連携の障害になっていると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 あくまで個人ベースですが,自分の研究室と企業との交流はいつそう盛んになり,資金も得られるようになってきていると思います。機関としてはまだまだですが,交流を妨げない体制にはなっていると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 民間企業に対して望むことは,過度の情報の囲い込みは有用ではないとの認識。大学は,企業との連携を望んでいる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 130 実用化研究ばかりでは基礎研究は成り立たないが,とすれば大学の研究者はその研究成果が何に使えるかは考えずに研究を進める場合がある。学術的な意味合いが強いものもあるが,ある程度は実用化を目指せるような研究の進め方を企業とともに考えていくべきである。企業とともに研究を推進できるような体制を各大学が整えられるように継続して支援する必要がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 131 民間企業は守秘義務に拘泥し過ぎである。開発につながるものを含めてすべてに守秘義務を付けるのはいいかがなものかと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 産学官連携を国がもう少し評価し,積極的に取り組んでいる大学には助成金をもう少し増やすなどしてほしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 民間企業は,成果の公表についてあまりに強く縛りをいれないで欲しい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 大学は論文を出す前に知的財産本部に知財権が発生するか,否かの相談をした方がよいと思う。そのためには知的財産本部のマンパワー拡大が必須である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 少額で,研究開発期間が長い研究資金を作してほしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 どのような技術,知識が必要とされているのか,民間企業も学会等でもっとアピールすべき。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 137 個人的には、目標としていること(論文投稿)以外に、特許に繋がる卵を見つければ良いと思うので、スタートの研究立案時から、連携が組めると、方向性がより定まり、連携強化に繋がると思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 138 産学官連携にはそれを推進する部署とすぐれた専門知識を持った人材の確保・育成が欠かせない。大学・公的機関でも自らそのような人材を育てる意気込みがあると思われ。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 139 マッチングの工夫ができないかと(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 140 まず、一般的な観点での産学官連携への対応では、産学とも組織(会社と大学)として参加することが必要と考える。個人(技術部と教員)では責任ある活動となりにくい。また、知財の取扱いとは十分な打合せが必要であり、この点は大学の能力が不十分と感じられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 141 ◎積極的に大学に相談や研究内容を大学データベースを参照し、検討して欲しい(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 企業は、当該課題についてのしっかりとしたスケジュールを含む計画の設定とその計画に従った複数年の資金的な支援が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 研究活動における資金提供 成果公開に係る制限緩和 研究機関であることへの理解向上(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 知的財産の取扱、守秘義務、成果公表などの点において、大学と民間企業では、その立場の違いから意見が対立することもあるが、協議を重ねる中で、合意点を見つけて、共同研究契約締結に至ることは、さほど困難なことではない。それよりも、企業が大学と技術相談や共同研究等の連携を検討する際に、具体的な課題(既存技術の改良・刷新につながるバージョンアップ型の展開など)にまで落とし込む必要があるが、目標がぼんやりしている状態では相談してもうまくいかない。また、企業は短期的(概ね1年)に成果を求める傾向にあるが、研究の性格上や大学との連携という意味で、もう少し長期的なゆとりを持った視点での対応を求めたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 共同出願した特許(特に大学側も費用負担したみもの)の実用化に一層の努力をお願いしたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 一部の大企業を除き、民間企業の多くは博士後期課程修了者の採用枠は無い。極めて少ない。後期課程修了者を採用することで産学間の研究展開が生じるばかりでなく、長期的展望に立った企業の方向性の構築や国際性を向上に役立つと思われる。是非、後期課程修了者の採用枠を増やして頂きたい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 147 リスクをとる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 特許に関連した研究に携わった学生は、それらを学会などで公表できない。発表は学生の教育において大切なことであるから、発表を許可してもらいか別に発表する場を提供して欲しい。学会発表は奨学金や授業料免除の審査に関連している。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 149 学会などで交流できるように、企業人の参加をもっと奨励、支援してほしい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 特に国研などの研究機関があまりにもすぐに共同研究に持ち込もうとするので情報収集の阻害になっていると聞いた。気軽に相談ができないとのこと。理解のある民間企業は、寄付金を提供し科学技術の支援をすればよい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 大企業との産学連携は、主に中長期の研究開発が求められており、基礎研究を重視する大学との連携が旨く機能している。しかしながら、地域の中小企業との連携では、少ない研究費で短期間で実用化が求められることが多く大学との連携が困難な状況にある。これを解決するためには、国として中小企業を育成する産学連携プロジェクトの拡大が求められる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 大学には、学生という人的資源があることを認識して民間企業は、大学をもっと活用すべきと思われる。海外の大学は、大学院生の奨学金を受託研究でまかなっている。大学への依存度が高い。国が、企業に大学との協力を働きかけるべきと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 大学、公的研究機関、企業全て、人員が不足しており、特に地方の中小企業と産学官連携を強化するのは困難である。大学に資金を提供し、自治体や企業の方が、経済的な負担がなく大学の設備やスペースを使用できるようにすべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 企業は欧米の大学に支払っている共同研究費並みを国内の大学にも支払うべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 企業は、大学をもっと活用すべき。自社で検討できないことを、その技術を持つ公的な研究機関に依頼するようなシステムを作ってもいいのではない。企業側は、自分たちのニーズを秘密にしすぎのように思う。オープンにできるものはオープンにして、産学で共同で開発できる環境を作っていることを考えるべき。また、公的研究機関は、知財などの権利をあまり主張し過ぎず、企業を含めた日本全体のために貢献するといったスタンスが必要(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 産学連携は結果として生まれるものであり、産学連携を目指すべきではないと考えます。下手をすると、企業からの研究の下請けになりかねないと思います。産学連携を意識せずに、大学独自の研究の推進を行い、結果が出たら、連携先を探すのがいいと思います。技術の提供先を探すビジネスを支援するのも一つと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 インセンティブの付加は必須である。これだけでどのくらいの研究者が研究に本腰をいれるか。そして研究者になりたがる人間が増えるか。博士号から研究者になる割合から考えて、サラリーは合っているのか。インセンティブの付加は無いことがおかしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 大学のシーズ探索は実施されているが、民間企業ニーズからのアプローチは、一部のコーディネータの企業が行っているのみであり、何らかの仕組みができあがると、より連携が強化されるのではないかと。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 ・民間企業は情報開示が十分でなく、大学機関からアプローチするのが難しい。もっと情報交換する場が欲しい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 160 民間企業の研究者の大学で共同研究・研修、等をより円滑に行い得る制度の構築・実践(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 国が、科研費を増額するか、科研費以外にも、より基礎研究に研究費を提供する体制に変える。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 産学連携に対する取り組みも、論文以外に評価する仕組みがあればよい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 大学のブランドに重点を置かさないで欲しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 164 産官学の連携を言われて久しいが、今の公務員制度のような規制が多いと正直難しい。大学教官が民間企業の仕事もでき、かつ十分な給与が得られるようなシステムがないと、できないと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 165 産学協働していく大学と企業に対するインセンティブ(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 166 産学官連携は過度に進める必要はない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 167 お互いのニーズとシーズを理解し合うことが最も重要なので、その場を積極的に設けることが必要と思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 168 民間企業のプロジェクト各ステップにおけるdecisionの迅速化が望まれる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 169 大学・公的機関は民間企業との連携において、もっと柔軟に対応すべし。お役所的対応のせいで民間企業が愛想を尽かした例を幾つも見た。民間企業はもっと大学の研究に関心を注ぐべき。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 産官学連携によるシーズとニーズのマッチングは大いにやるべきだと思う。しかし、あまり産官学連携を意識するあまり、シーズのもとになる基礎研究がないがしろにされる傾向にあるように思われる。短期的には現存シーズのニーズとのマッチングで成果は出るが、長期的には次のシーズが出てこなくなり、シーズが枯渇すると思う。より長期的展望に立った基礎研究のサポートが、シーズの安定供給につながると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 創業研究を行っていますが、創業研究のような時間のかかる研究をサポートする仕組み・ノウハウの提供が不十分で、なかなか基礎研究が実際の臨床につなげることは難しい状況です。日本発の創業を実現できるシステムづくりを考えて頂きたいです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 特に地方都市においては民間企業が大学・公的機関に求めるより具体的な内容についての情報提供の場が少ないように感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 企業は、どうしても利益優先で考えているので、その点を少し控えてもらいたい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 174 大学・公的研究機関と民間企業の間で研究者の流動性を上げることが望む。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 175 大学の教育・研究をはじめあらゆる機能・能力の活用を具現化し、大学を利用していただきたい。三者からの積極的な働きかけが、産学官連携強化につながるかと考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 176 我々の大学に限って言えば、産学連携は極めて重要であると考えている。その基本は教員と民間企業との共同研究である。マテリアルサイエンスでは、現在でもかなりのレベルの産学連携が行われているが、情報科学や知識科学分野では、企業の興味と大学の行っている研究が離れていることが原因で、十分な共同研究が行われていない。企業にはもう少しベーシックなレベルでの研究を行って欲しい。また、大学では、企業の行っている研究開発の実態を知る必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 177 わが国の民間企業は、大学・公的研究機関が実施している研究活動に対して経済的支援をする際に、すぐに見返りが求められるかを重要視しすぎではないか。大企業であれば、研究支援に関しても、すぐには見返りを求めないような、ある程度企業メセナ活動的な視点も必要ではないか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 178 間接経費の割合を多くする。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 179 大学の壁を取り払う作業は進行しており、大学が企業に近づくことを期待するだけでなく、相互理解、相互支援の精神が必須。成果の公表は特許取得の関係もある中で、難しい面もあるが、可能な限り公開性を高めること、間接経費の増額が研究推進には重要な位置づけにあることの理解、などは最低限必要と考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 180 大学の所有する知的財産の民間企業への公表と話し合いの場を多く持つ機会の設定が望まれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 181 特にありませんが、特定の分野では利益相反の管理が必要になっていくでしょう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 182 寄付講座、奨学寄付金などの経済的なバックアップを大幅に増やして欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 183 複数企業の技術結集により新たな課題克服やイノベーション創出が期待できるような機会が多々あるが多くの企業(特に大企業)は自社内で事足りるとの判断で他企業との連携を拒む傾向があるのが課題である。複数企業がアライアンスを組むことに対する抵抗感には理解できないわけでないが産学連携においては日本企業がもう少しオープンマインドで研究開発に取り組むことを期待する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 184 知財や守秘義務についての企業との間でトラブルを経験した。企業への教育強化も重要と思われる。規則も国際基準に照らして点検が必要と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 185 民間企業からの研究資金には間接経費がついていないものや、事務経費を認めない(直接経費としてしか使えない)ものが多い。大学の研究環境整備にも資金を拠出していただけるとありがたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 186 知的財産の取扱いに関する制度の弾力化(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 研究成果とどう結びつくのか民間のニーズを具体的に教えてほしい。双方のニーズや利益がうまく合致しなければなかなか難しいと思われるが、私のような基礎研究者には民間企業にとって大学との連携の利点がよくイメージできない。基礎研究の場合は、無理に産学連携を進めなくても良いのかもしれない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 知財(特許)への支援が不十分。例えば、限られた予算のため、必ずしも多くの知財を特許として申請できない。特に国際特許の申請は経済的に非常に難しい。しかし、今の時代、国際特許以外にどんな意味があるのか?さらに、上記学内フィルタリングで大学が継承しないと決定した知財について、研究者が自分で獲得した外部資金により特許化することが阻まれている。<この事実を文部科学省はご存知か?>(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 制度のフレキシブルな運用がなによりも重要と考える。分野の動向、世界的な競争の状況、企業化の段階の多様性等に鑑み、運用形態を多様に設定できる支援が必要である。現状では制度の一元化、価値判断の一元化の傾向が強く、効果的な連携体制が構築しにくい状況が多々生じているのではないと思われる。また、最近では事業化等の成果に関する評価に至る期間が短く、短期に解決可能な問題にしか目が向かず、結果として内容が小粒で非効果的な内容にとどまる例も少なくない。短期展望で動くプロジェクトから長期展望のもとに推進すべき課題まで幅広くカバーできるような制度設計が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 企業のニーズと大学のシーズのマッチングに対して、国などの機関が人的、予算的サポートの充実が望まれると思います。最近企業では市場が見えないことに関して予算をかけることができないので(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 民間企業(特に、中小企業)から”大学は敷居が高い”と良く聞く。現在、大学は解放的施策を実施しており、この先入観を払拭してほしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 産学官連携研究の実施にあたり、企業研究者の社会人博士課程入学を奨励・推進することを希望する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 大学や研究機関と民間企業との人的交流をより活発化するとともに、インターンシップ等を通じて、教育・研究活動及びキャリア形成活動についての積極的な取り組みが望まれる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 基礎的な研究要素に目を向けることを前向きに行ってもらいたい。展示会・科学技術系エキスポでも大学ブースに立ち寄る企業は極めて少ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 国立大学は税金で動いているのですから、海外の企業と連携すべきではありません。国内産業への寄与を高めるべきです。民間企業は世界と立ち向かえるように技術力を高めるべきですので、グローバル化のための講義など、大学で受講していただくことも必要かと思えます。大学は技術力を高めるべく、それぞれの研究者のシーズを積極的に公開すべきです。もちろん、基礎研究がすぐに実用化できるわけではありませんが...(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 民間企業には、大学の研究者の立場を理解してほしいと思う。共同研究に関わる内容を学会発表できないのが一番困る。数年後だとよい、という話もあるが、学生が関わったものはすぐに研究発表を行う必要がある。知的財産については、企業によって対応がさまざまであるが、大企業になればなるほど企業の論理だけで動いているようである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 197 海外のように企業の研究および事業を進めるにあたり、もっと大学を利用して欲しい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 198 そもそも産学官がそこまで連携する必要があるのかよくわからなくなっています。10年ほど前から、このようなことが声高に叫ばれ始めていますが、実際にはあまり意味がなかった(効果的ではなかった)のではないかと感じています。また、企業出身の教員も増えましたが、定年前の肩たたきにあったような人材が大学に送り込まれている印象もあって、若手中堅は冷めて見ているところもあります。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 199 まずは教育負担と雑用を減らさなければ、連携の余裕がありません。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 200 本学は民間や地域との連携はおおよそうまくいっていると思う。それは大学の積極的な姿勢があるからであり、それは、本学のポリシーの一部 人物を畑に還す にもなっているからである。一方、研究費を介在しないボランティア的な貢献についても今後は考える必要があると感じる。弁護士が一定時間無料サービスするような。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 201 新技術の実証のみを大学に依頼しようと思わない(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 研究交流,情報交換の促進(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 知財については、その事前の調査です。そのコストが捻出できません。また、意匠なども手が出しにくい。議事録作成やNDA書類などは普通はもっていません(医療系は)。また、自分のアイディアは素晴らしいと誰しもが思うので、実は本当に良いことは口に出しません。そうして、誰か他の人が具現化して仕舞ってチャンスを逃すのでしよう。企業様も生き残りのためのノウハウを蓄積していますが、そう簡単には教えてくれません。問12は大変重要な質問ですが、このような小さなところに書ききることはできないし、質問が大項目ですから、中項目,小項目へと絞って、別の調査をかけられたら良いかと感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 204 産学官連携の場合、どこが主体で実施するかで、研究の方向性も違います。大学が主体で行う場合は、営利的研究ではなく、将来役立つ研究や、稀少的研究が多いため、そういった研究に産官が積極的に支援する体制が必要です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 205 知的財産の権利を主張しすぎて、企業から敬遠されることがないよう、円滑な連携のサポートをしてもらいたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 大学所属研究者には、知財の意味について啓蒙が必要。しかし、出口の見える研究だけをすべての研究者が目指すべきではない。企業側も先端研究について十分勉強すべきであるし、基盤的研究へも理解と支援をするべきと感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 207 企業は大学と共同研究開発を望む内容を広く発信、アピールする方法を考えるべきと思う。寄付講座などを積極的に考えてほしい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 208 どんなニーズがあるのかについての情報提供があると良いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 209 当大学の知財本部では産学官連携を強化するために、〇〇〇大学知的財産本部にホームページを作成し、シーズ紹介として研究内容を掲載し、産学官連携を強化しています。掲載内容は簡単な概略図にし、わかりやすく紹介してくれています。しかし、なかなか民間企業との連携までには届いていない現状があります。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 210 私は、個人的に企業との連携を望んで取り組んでいるだけで、大学としてはそのような概念に薄い。特に、身近な評価者にそのような知識がないため、インセンティブや業績評価につながらない。公的な大学研究機関での人事のありかたを考える必要がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 防災は、産業分野としては大きなものがまだない状況で、経済活動にとっては(かつての環境と同様に)ない方がやりやすいが昨今の情勢から考慮せざるを得ない分野として扱われてきている。防災に取り組んだ方が有利になる仕組みをさらに深める必要がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 212 大学の地域貢献の意識の必要性(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 213 共同研究の推進(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 214 研究機関の人材を、産官学から適切なバランスで雇用する。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 215 中小企業等では知財専門家が在職していないことがあり、特許に係わる費用負担も重荷となっている場合がある。産業界との連携強化のためには、知財管理の面で中小企業等を支援するさらなる制度整備が望まれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 216 研究開発を囲い込まずに、更なる発展につなげて欲しい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 217 異業種から一次産業(水産業)への出資や技術的展開により、6次産業化に向けた積極的な推進を図ってほしい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 218 意味ある成果を出すためには、長期的な取り組みとならざるを得ない。このようなときには、随意契約などが可能にならないと、やはり、不可能となろう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 219 産学官連携ができる領域とそうでない領域があるので、産学官連携を評価の基準にしない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 220 米国における技術移転が成功している原点は、バйдール法を正しく理解し正しく運用している点にある。我が国ではこの点が劣っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 221 共同研究を行う際には、民間企業から研究者の派遣(出向)を積極的に行って欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 222 民間企業で自らの研究部隊を持たないような企業の方は、公的研究機関をその研究部隊の位置づけで連携できるような利用の仕方をしてほしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 223 民間企業は、独自の研究開発を進めるためには、海外の研究機関へ投資するのみならず、ナノテクノロジープラットフォーム事業や国内の独法研究機関の設備や技術を積極的に活用してもらいたい。独法研究機関や国立大学法人には、設備の共用化や研究支援業務を社会貢献としての重要なミッションと捉えて、体制を整えてもらいたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 224 民間は近視眼的な成果を求めることが多いのが現実であり、産学官連携は民間が求める厳しい結果求められることを始める前に認識しておく必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 225 産学官連携には、人材交流が必要。現状では大学・研究機関間も企業・研究機関間も人事交流がきわめて少ない。これを積極的にできる環境整備を産業界も大学も公的研究機関も行うべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 226 核融合エネルギーの実現をミッションとしておりますので、より積極的に参画並びに人材提供を期待したい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 227 民間企業は技術力向上のための協力で積極的に関与してほしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 228 厳しい経済環境の下で難しいかもしれないが、長期的視点で民間企業の人材を公的研究機関に出して、公的研究機関での研究活動を通じて人材の育成や新たなビジネスチャンスの発掘に努めてほしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 229 共同研究の知財について、公的機関が不慣れなので、民間に振り回されることが時にある。営利企業が知財に対して処する基本を考えれば、当然とも考えられるが、公的機関の研究者に課せられている業績評価の仕組みも理解していただきたい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 230 製造業を早期退職させられた方のものづくりノウハウなどを国策で継承していく取組が必要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 231 ・これまで、共同研究の経験、推進機能を社内に持たない企業に対して、支援をする機能が必要と考える。・産業界にとって重要な基盤技術の課題設定するとき、個々の企業のニーズを集約してより大きなインパクトのある課題に仕立て上げる機能が不足していると思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 232 大学では学長権限をもっと大きくして、前進する必要あり。企業人はもっとオープンマインドを持つことが必要。企業秘密に過大に反応している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 233 民間企業との共同出願の知財特に海外出願に対して、産業化の遅れや短期の経済効果のみの判断から取り下げるケースが目立つ。大学などの単独出願では違った対応が取れる場合でも。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 234 産学官連携の強化には、大学と公的研究機関の研究者(特にある年齢以上の教員)は、単に自らの学術的な業績や成果だけを追い続けるのではなく、同時に産学官連携活動に積極的に貢献できるように、自らが開発した業績や成果の実用化や産業への積極的な応用・利用にもっと貢献すべきである。現在までの大学や公的研究機関の研究者の中には、単に自らの学術的研究の資金稼ぎの方法としか、産学官連携活動の意義を認めていない人達の方が大多数である。また、知的財産の取扱、守秘義務、成果の公表について独善的な考えの研究者も多い。一方、民間企業(特に大企業)の中にも、大学との共同研究の成果を独り占めするケースが多くみられる。大学の敷地の中に、産学官連携の研究者を集めて共同研究開発を行い、成果を共同財産として活用する体制の構築が必要であると思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 235 我々のような田舎者には民間企業は振り向いてくれませんし、そのための研究活動という分野ではないため、そういう連携を望む研究者のみが積極的にかかわれる状況で、システムではなく課題内容と企業の興味がいかに近接するかということで、この質問自体が我々にはほぼ関わりありません。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 236 民間企業は大学や研究機関にもっと積極的に人材を送り込むべき。国はそのために必要な財政支援を人材育成と科学技術水準の底上げという観点から積極的に行うべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 237 組織というよりも研究者の個人のレベルで企業の文化、価値観を理解すべきだと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 238 民間企業はもっと成果を公表し、ニーズを発信することで公的研究機関との相互のメリットを出せるようにしてほしい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 239 原子力安全では事業者(発電会社)とプラントメーカーが民間企業ということになりますが、特に事業者には競争原理が働いていないため、実質的な生産性を上げることが最優先事項になっておりません。そこが安全劣化の最大の問題点だと思います。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 240 複数の民間企業を相手に同時に共同で研究する場合、民間企業どうしの知的財産の扱いに関する対立により、研究がスポイルされる事例に遭遇した。大学や公的研究機関の人間は、こうした民間企業の敏感な事情をよく理解していないと、なかなか産学連携は難しいと感じた。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 241 民間企業には、新しいものへの好奇心を持って、難しい技術への挑戦を行ってほしい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 242 間接経費はもっと取ってよいと考える。そうしないと産学官連携を構築していくためのコストがかかれないので。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 243 民間企業からの資金提供がより活発になることを期待する。そのための企業への優遇措置が拡大することも期待する。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 244 日本の大学の研究者は要素技術ごとにばらばらでシステムとしての連携が弱い。そこに民間企業がネットワークのハブとして連結を図る役割をより積極的に行うような取り組みが欲しい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 245 産学連携のためには、お互い、技術や知識をオープンにして、連携すべきだと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 246 民間企業等と橋渡しをする人材・組織・仕組みを強化するべきだと考える(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 247 意識改革が重要。連携には、第3者的なマネージメントをしっかりとする組織が重要で、URA等が真の役割を果たすことが望まれる。特に、企業には人材がいけないことを前提対応を考えるべき。(公的研究機関、その他、男性)
- 248 我が国の大企業は「村意識」が強く、すべてを自社で解決しようとする姿勢から抜けきらない。特に、上層部にその意識が強い。大学・公的研究機関の研究者は、自分の役割を認識し、すべてを一人で解決しようとするのではなく、チームを組むことで、企業の課題解決に貢献すべきである。(公的研究機関、その他、男性)
- 249 学は真に基盤技術なのか、産業の出口を見据えた技術なのかを明確にして推進すべきである。産業の出口を主たる目的とする研究は、産の主導で行うことが必須である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 250 特許法35条の職務発明の議論がなされているが、学生の発明の取扱についても検討が求められる。特に国からの資金による研究成果や大学の設備を用いた発明の帰属は、学生の発明であったとしても機関帰属とできるよう求めたい。また、産学連携活動の評価指標を再構築することが、各大学における今後の取組に大きく影響を及ぼすと思われる。これについても国の検討を期待したい。一方、大学(特に知財本部)で業務を行う人材は、有期雇用であることが多く、これが産学連携におけるケーパビリティの向上を阻止していると思われる。各大学において取組むべきことではあるが、ここは大きな課題である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 251 大学や公的研究機関の個人や一部署が対応していたのでは、産業界から提起される課題への対応力は限定されてしまうので、組織を挙げて対応できるような取組も望まれる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 252 日本人だけで考え、やることに限界があり、海外の頭脳や知識や人材をも導入しなければならないことを早く認識し、海外とも組むべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 253 国及び地方において、大学・公的研究機関は研究・人材育成に関する産学官連携のプラットフォームに積極的に参加し、その中で中核的な役割を果たすことを望みたい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 254 大学はPRばかりやらないでもらいたい。独立法人化が悪の権化。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 255 大学や公的研究機関、民間企業それぞれの役割があり、研究成果の評価の指標をはじめとして、異なる部分もあることを十分理解することが重要と考える。相互に任せることは任せ、信頼できる関係が重要である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 256 裾野の広い日本の大学の研究の幅を不用意に狭めないように如何に予算を配分していくか、また本格的な研究を実施してもらうために研究者のポジションや報酬を安定的に担保することを考えてほしい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 257 ・大学や国研によっては、知財の取り扱い(契約)に融通がきかないところがあるので、共同研究をやり易いものに変えていただきたい。(契約書を検討させていただき、共同研究を断念したことがあります。)
- ・人材交流をして大学や研究所に戻った時のポストなどの保証があるのかどうか問題だと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)



- 258 ・世の中を変えるような原理原則部分のシーズを期待する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 技術シーズの将来の事業化の可能性を考慮するに際し,医薬品の場合,標的分子の良しあし,医薬品となる化合物創生難易度疾患ターゲットの他治療法との優位性/補完性など,シーズ技術の魅力度を多面的に評価する必要があります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 260 国(注:本件ではJOGMECのことを指しています)の助成金を受けた研究開発の成果として知的財産権を得た場合,その権利は民間との折半になっているが,国の研究開発助成の趣旨からして,民間100%にしてみたい。又,知的財産や守秘義務について民間企業との協業では必須であり重要であることは,大学等で研究者となる時点あるいは民間企業と契約する際に,大学事務局(学長)より注意喚起があるような仕組みがあっても良いかと思う。又,大学・公的研究機関に望むこととして,年間予算にしばられない長期的視野に立った研究活動を行って欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 知的財産は民間企業に任せ,大学が取得する特許は国レベルの大きなものにする(たとえばi-PS細胞)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 大学・公的研究機関には,サイエンスの原理原則まで立ち上った上で技術の活用を研究していただきたい。独立行政法人になってから,研究費確保目当てで目先の成果を求めた研究が増えたように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 民間企業の人間として,目先の成果のみに囚われない,世界的視野での差別化技術の抽出提供というものを行って欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 264 大学・公的研究機関は研究開発のグランドデザインとそのためのロードマップを明確にし, その下で成果(出口)の評価・公開を積極的に実行いただきたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 大学・公的機関に対して, 研究契約, 管理などの周辺業務に関し, 研究者と企業の間での円滑な活動を支援する体制の充実を望みます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 266 成長産業を取り込み,そこにおける産と学の役割を国が作って明確化し,予算と達成義務を課し,自治体,外郭団体がフォローする体制が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 267 もっと,現実的な発想が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 268 現場の状況を把握した上でのアドバイスをお願いしたいと思います。広く浅くでもよいから,民間企業が得ることができにくい内容を望みます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 269 どうしても,研究重視になってしまい,市場経済活動とはズレが生じることとなり,企業側に負担を強いられることがある。研究に没頭するが故,先行きの見えない研究開発をすることになり,費用的な負担もかなり大きく,場合によっては,経営にも影響を及ぼすことがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 270 もっと積極的な取り組みをしたい,弊社の姿勢だけです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 271 中堅中小といえども海外展開が必要。従来は実際ビジネスの観点が主で,産学官共同開発という視点が国に薄い。海外展開で,大学等の研究機関同士の関係強化より,そろそろ海外との産学官共同コンソーシアムに関する施策の強化が必要と思う。例えば,JICA/JSTの競争資金があるが,学が中心であるうに金額も小さいし,また中堅中小にとって,ハードルが高い。もっと敷居を低くすべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 272 お互い「近づかないと近づけない」意識が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 273 従来,民間企業から大学等への委託研究,共同研究を申し込んでも,大学側は自らの研究の合間に学生や大学院生を使って,実験するなど,守秘義務や研究期間遵守,試験結果の再現性確認などに十分な対応をしてくれなかった。民間企業側は,製品の開発が第一義であるから,秘密が他社に漏れたり,再現性に疑義があると,自社でゼロから実験をやり直す必要も出てくる。やはり,米国のようにサイエンスパークに受託専用の建物を作り,博士課程修了後の人材を使って守秘義務下で,再現性あるデータを提供する仕組みを作らないと,日本の企業が米国の大学に巨額を提供して委託研究を行うという流れは変わらないのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 274 大学・公的研究機関の研究内容には,民間企業と同じグランドでの技術改良,技術開発テーマが見られるが,これらについては産学官連携の必要性はあまり生じない。研究開発にはリスクが付きものであり,民間企業ではできない,ハイリスク,ハイリターンとなる研究開発課題の追求を持続的に行うことを期待する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 275 民間の多様性を活かす仕組みを取り入れること,学・官だけの論理では変化の激しい市場のニーズに合わないであろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 276 民間企業側から申し上げますと,大学・公的研究機関と連携する場合,煩雑な事務手続きが必要となり,時間も要することから,もっと簡素化され,効率的に進められると良いと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 277 実用化まで真剣に一緒になって取り組んで頂ける研究者との連携を希望します(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 278 民間企業のニーズをしっかりとらえて,一段,二段さがったところから取り組むことを考えていただければありがたいです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 279 責務相反を厳密にやれば産学連携事業は成り立たない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 280 自社の技術を発展させるために大学へ共同研究の申し込みをしても,倫理規定など共同研究の制約を楯にされて,共同研究に踏み込めない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 281 ・日本社会の風潮として制度変更をキッカケに関係者が重い腰をあげるという受身の動きは依然として根強くあります。・現在の産学連携活動も「国立大学の独立行政法人化」が大きな起点となったのは間違いないと思います。その成果に関する評価はともかくとして,今日に至っては一定の社会的変化をもたらしています。私は良い方向への変化だと捉えています。そのスピードや効率については満足とはいえ,多くの課題を抱えているのも現実かと思います。・問題は企業サイドです。特に大企業(私も20年在籍)を中心とした伝統的企業の閉鎖性は城壁にも近い頑強さを感じます。一部の変化は無いとはいいたませんが,大学側の産学連携に対して,依然,過去の偏見からの脱却すら見受けられません。国立大学の独立行政法人化に相当するような何らかの外部からの制度的変化が伴わない限り,世界のスピードから益々取り残されてしまう集団と化してしまうのではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 282 大学や公的機関の研究者は提示された技術テーマが論文のテーマになりえるか否かで取り組み姿勢が異なるように思えるが,多様な領域の技術を探ることで,論文のテーマとしてふさわしい課題も出てくると思う。あまりにも偏りすぎた考え方は,提出した論文の価値も低くなるのではないかと懸念する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 283 起業の際,あるいは中小企業段階での技術サポート,高額機器の一時使用,人材の紹介などをお願い致します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 284 我が取り組みは,災害時診療支援システム開発は,〇〇〇〇〇〇〇大学しかない。この大学と共同研究をしながら,大学の受け皿となって災害に役立つ機器開発を続けている。500km距離は時間と費用を必要とする。こんなことは大企業はしない。ベンチャー企業でしかできないと思うが,資金力が無く続けられない。大学は企業からお金を引き出すところという考えが,事務方にはある。これを改め,国に貢献できる開発に,ベンチャー支援資金を国と,大学に持ってほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 民の視点から： 毎月のように開催される大学や公的機関の成果活用への誘い・講演会の類は、企業側が抱える問題・課題解決の窓口としては効率が悪すぎる。おそらくどこかに成果活用の検索データベースも存在するのであろうが、民間企業経営者にとっては見えていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 285 大学教員OBの民間企業人から見ると、国立大学は法人化されたが文部科学省の縛りの中で自由に動けない。民間企業はかつての奨学寄附金ではなく、目的を明示した共同研究を希望するが、共同研究契約書の作成に手間がかかる。民間企業の基礎研究体力が低下しているので、大学との連携が望まれるが、企業との共同研究では論文公表に時間がかかりすぎる(たとえば特許成立後2年)。問4に記載のように両者がもつと手を伸ばせるように、国の規制を外すことが重要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 286 先日、NEDOのイノベーションチャーターに応募した際、現実性が乏しいとの評価を頂きました。社内で開発を進め、実現に至りつつある案件で、NEDOの評価委員の質を疑わざるをえませんでした。本当に実現性・市場性があるか否かを判断する人材は、偏った教養・思想を持っていてはダメです。評価委員は適正な人材を公正に選定頂きたいです。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 287 問11と関連するが、特に地域に立脚する大学は、より地域に目を向けた人材育成をすべきだし、そのための公的研究機関との連携や、受け皿企業の充実が必要となる。少なくとも、愛媛県で見える限り、知財・守秘義務等々の事項に目を向ける以前の問題として、「本当に大学や公的研究機関が地域の発展と、そのための人材育成に力を注いでいるか」が重要ではないかと思っている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 288 独立法人化で国公立の研究機関や大学も経営的に厳しいことは理解できますが、すべて自前の民間企業とはベースが異なることをご理解いただきたい。実入りのよい仕事だけを国公立のネームバリューでつまみ食いされることには、あまりよい印象がありません。棲み分けについて、倫理的、現実的なガイドラインを、国公立の研究機関・大学にも導入していただけないでしょうか？産学官連携に不可欠な、信頼関係の醸成に大いに寄与すると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 289 大学は、民間からの受託研究を検討する際に、自らの能力に適合した課題を選ぶ傾向があり、民間の課題に対して自らの能力を向上する、あるいは適合させる努力に付けている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 290 文科省がベンチャー支援のプログラム(システム、費用)を廃止したため、〇〇〇〇大においても産学連携やベンチャー支援に関しての意欲が減退している。国には、長期的な産学官連携強化を考慮した民間支援をしてもらいたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 291 現在は米国、英国、ベルギーの研究機関と連携しているが、我が国の大学の多くの研究の内容は一時的(言わば博士論文のための)なものが多く、継続性がない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 292 大学が教育・研究機関であることを再認識するべきである(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 293 知的財産や秘密情報の取り扱いに対する意識の向上。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 294 大学がビジネス創出で出来ることは限られている。TLO等で権利を主張する程に産学連携の成功はない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 295 大学もことなかれ主義が横行しているので、国が指導をすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 296 民間企業にとって知財の部分は非常に重要だが負担になっている部分です。特に金銭的に海外には移行できないのが現状です。ですが大学や公的研究機関も企業との共同だと企業に負担させることが多い。この部分を何とかしないと海外には販売するのは難しいとおもう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 297 明治より欧米技術の習得模倣時代からいかに脱皮して、如何に独自の文化・技術を守り成長させるにはもはや、民間企業大学・研究機関が融合一体化した合同連合体をテストモデルとして創りあげてみては如何ですか？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 298 大学や公的研究機関の研究者の評価尺度として、研究の成果が民間企業に活用されたか、社会で実装されたか等をより重要視するように変革していただきたい。研究者間あるいは大学・研究機関間の競争がより激しくなるように、関連制度を改革してほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 299 ・国プロへの参加、予算獲得など、省庁ごとに同種の依頼を受けることが増えている。民間企業も協力できるマンパワーは限られており、早い段階での調整があるとよい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 300 企業側の考え方、事情をもっと良く理解していただきたい。業態によっても企業の事業は異なり、それを伝える企業側の努力も必要であるが、積極的に理解することも必要と考えている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 301 知的財産の取り扱い、特に大学等研究機関の不実施補償に関する取扱いの統一的な考え方を決めて欲しい。また、間接経費が一律決められた割合で取られているが、大規模な契約については高額になり負担が重い。1件に対する上限を設定して欲しい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 302 公的研究機関は良いが、大学では企業の開発のスピードと合わない。また企業側としては知財権確保が優先事項であるが、大学では対外発表が主眼とし、成果公表の意識・タイミングにズレがある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 303 産官学を無理に推進するための無理な施策(例えば、公募研究において応募資格が産官学であることなど)は再考してほしい。産官学は手段であって、目的は国として立派な研究成果をあげることであるから。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 304 大学の先生方には産学官連携を強化意欲の高い方もおられるが、技術開発に直接関わる学生の意欲が低いケースも見られる。意欲の高い学生数を増やす教育が、単なる産学連携のみならず国策としても重要であると感じる機会が増えた。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 305 大学・公的研究機関は自らも産の研究者を迎え入れるべき(お金を当てにするのではなく、大学の研究に必要な技術、知識)。産のオープン化に依存/期待するだけでなく学、官とも自らのより一層のオープン化を期待したい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 306 大学や公的研究機関の研究者は、論文の数やインパクトファクターが評価の重要な指標となるケースが多い。一方企業では、開発成果に対しては知的財産権化が最も重要で、成果に対する出願特許が公開された後(一般に出願後1年半後)にしか論文投稿ができない場合も少なくない。大学側として、このような理由で論文投稿が遅れる場合も、研究者の評価に影響しないような制度ができると、産学官連携強化につながる可能性があると考え。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 307 民間企業の学会活動は低迷しています。そのために、大学等への情報発信は停滞していると思います。現在は〇〇〇〇〇〇が私たちの分野においては、重要な役割を演じていると思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 308 アカデミアとしての企業連携を意識しすぎて基礎研究の推進を忘れないようにしていただきたい。一方、開発研究など論文だけでは評価できない成果についての評価を定量化していただきたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 309 大学等への相談時に、どの段階からどの程度の費用が必要なのかを明示して欲しい。大学発の技術フォーラムなどは多数行われているが金がかかるのかタダなのか分からないので、先生方に声を掛けにくい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 310 民間企業は、自前主義から、オープンイノベーションに考え方を切り替えるとともに、国や大学が、その取組をサポートすることで、産学官連携の強化が功を奏する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 311 産学官のロールモデルがきちんと描けていないように思う。学は、教育と基礎研究と、この産学官連携との狭間で揺れている。官は、従来からのお役所体質から抜け出せていない。研究においても、マネジメントにおいても、人材の発掘と抜擢が必須で、柔軟な組織運営が必要(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 312



- 313 大学及び公的機関の方々が民間企業と同じ目線で対等な議論をして欲しい。現状は上位目線での対応であり民間企業の意見が言い辛い雰囲気がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 314 共同研究の際に,研究費用から管理費用が差し引かれますが,公的補助で管理費用を賄い,企業拠出の金額を全額研究に使用できる制度づくりや働きかけをしていただきたい(大学・公的研究機関の課題というよりも,国の課題ですが)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 315 大学・公的研究機関は知的財産の発生しない純粋な基礎研究部分の充実を望みたい。(知的財産が生じる案件には企業としては利害調整が連携のハードルとなるケースあり)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 316 知的財産の取り扱いに関して,大学や公的機関側の権利の融通(民間企業有利な契約)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 317 公的なお金で技術開発をする場合,知的財産を国等が全部,あるいは部分をとってしまうと,民間のモチベーションが小さくなってしまう。民間のメリットやモチベーションを保つことができる方法を検討していただきたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 318 大学との共同研究の場合,知的財産取得に対し企業側の負担が大きいくが多く,規定だからではなく,もっと柔軟な対応をお願いしたい。間接経費に関しても,かなり高率(30%)な場合も多く,共同研究締結の障壁になっていることがある。大学の現場の先生ではなく,産学官連携本部の職員にもっと共同研究の重要性を認識していただき,共同研究を行いやすい体制づくりを目指していただきたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 319 産学官連携事業は,秘密保持との関係が深く関与していると思われる。現在支援の結果得られた成果は企業側は販売利益として計上されるが,公共団体や大学はそれが無いため成果物を論文などで公表し自己の存在をPRする事になる。従ってそこに秘密保持の温度差が生じるのではないかと考えられます。そこで支援側に対して予め定めた寄与率を設定しておき,利益を還元できるようにすれば,共通した利益が得られるため秘密保持の確実性が増加し,論文以上の利益が生まれ,大学側も企業と同様な営業活動が実施でき相互理解が深まると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 320 大学・公的研究機関は,まだまだ独自の研究に没頭し,本当に必要とする研究には至っていない点が多く見受けられる。もっと,重要で未解決の課題を民間企業とコミュニケーションをとることで見つけ出し,それに力を注ぐことによって社会全体が大きく活性化されるのではないかと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 321 問7の理由に書きましたが,経済がグローバル化する流れでは,中小企業といえども海外に製品を販売する機会が増えています。大学の研究成果を製品に活用したとき,輸出対象国の知財権を取得していない場合があります。製品の差別化を確保する意味では,知財権が活用できないことは不利です。これを回避するためには,大学が知財権の出願をする前から,産学の連携を始める必要があります。発表前に大学の研究内容を知るという矛盾する課題をどうやって解決するかアイデアは分かりません。また大学の研究者は自らの研究成果を世に出すことが目標でよし,企業は製品を売って利益を上げるのが目標です。知財権の使われ方も自ずと異なるので,出願時期や専有実施権か通常実施権か,出願国などの判断が異なります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 322 お互いのニーズやビジネスプランを充分伝えるために,交流の場を増やすことを望む。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 323 特に弊社のベンチャー支援の立場からすると,大学側に,ベンチャービジネスとして事業性を判断する力,その創業チームを組成する活動自体が不十分であるため,そこをもう少し強化していただきたいのと,知的財産について,共同研究先の企業の事業化の可否を十分見極めた上で,企業が事業化しない,有望なシーズ(中心研究者もベンチャーでの事業化を望んでいる)ものについては,大学単独で知的財産を抑えていただきたい。某大学では,大学単独での特許化に判断がつかないとか,予算がないことを理由に,企業が資金負担して共同特許となるようなものしか,特許化出来ていないと聞いています。これではベンチャー化の障壁があります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 324 産学ともに,人材交流による研究・教育活動等をキャリアアップと捉え適正な評価を導入する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 325 大学,公的研究機関ともに制度疲労が深刻で,成長戦略や岩盤規制の撤廃などで足かせになっている。大胆な省庁再編や公務員制度の見直し,独立行政法人改革に着手すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 326 大学,研究機関は研究開発成果移転や共同研究に関し,大企業にだけ目を向けるのではなく,ユニークな技術を持った中小企業にも広く呼び掛ける必要がある。中小企業はお金は無くても,独自の技術や技能を有しているところがあると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 327 公的研究機関の役割分担が,科学技術の分野ではなく,関連省庁等の守備範囲に依存していることにより,縄張り外の研究に空隙を生じ,あるいは,重複した研究が行われるなどの非効率を生じることのないよう注意する必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 328 大学・公的研究機関の開発した技術の実用化展開において,生産技術開発が必要なことが多く,企業にとって先行投資も必要となってくる。ことが多いことから,成功報酬精算方式を現状よりさらに展開し,初期の技術支払をなしとして実用化成功報酬方式を広く進めることが広く認知されれば,積極的に連携を求める企業が多くなるのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 329 企業が大学・公的機関と連携する上での懸念は,知的財産の共有による営利価値の減少,もしくは喪失である。また,研究者,企業の双方が連携を希望していても,産官のTLOによる知財上の拡大解釈と権利要求により,機会を逸することを複数,経験している。オープンソースの風土が国内にないため,大学・公的機関が営利追求することのデメリットのみが国内に蔓延しているように感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 330 知的財産が企業側に移転されることが前提となる共同研究の加速,間接経費%のアップと,その資金が大学という組織ではなく研究者個人に還元される仕組みづくりが必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 331 産学官の人材交流をより進めるべきである。お互い何を目指し何をやっているのかの理解を深める必要がある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 332 産学官連携強化という錦の御旗のもと,目先の小銭儲けの研究に予算がつく一方,基礎的で重要な研究の予算が削られている。これでは,日本の将来が非常に心配である。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 333 知的財産の取扱について,柔軟な対応が可能なように,産学連携部署,知財部署の運営を行って頂ければ幸いです。平成15年度～17年度の文科省が大学等に指示した,産学連携における大学としての知財の方針をそのままぞって,企業に対して現実にそぐわない非常識な特許の扱いを要求する大学,国研の担当者がたまに居て,共同研究契約折衝が無駄に長引き,リーガルコストが嵩むようなことが,まだ時々おこります。これを避けるため,折衝初期の段階で共研をあきらめることもあります。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 334 大学の知財の強化もあり,良くなっていると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 335 独立行政法人化に伴い,大学側の知財,秘密保持に対する関心度が高くなったのはいい事とおもう。しかし,権利は保持したまま特許出願費用,維持費用など,全て企業側に負担させるのが基本姿勢となると,契約ハードルが高く,契約までの時間を必要としたり,共同開発の機会を逸してしまう。特定企業,特定大学の利権というわけでなく,日本の産業を復活させるためには,産官学間の垣根を出来るだけ低くしてほしい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 336 大学の研究テーマを簡潔にまとめたものを冊子化してオープンに配布してほしい。民間の研究テーマを支援できる研究室の検索がしやすくなればよい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 337 産学連携は好ましい傾向だとは思いますが,企業の目の前のニーズにとらわれすぎるあまり,長期的な視点での研究が軽視される危険も同時に感じる。バランスが重要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 大学・公的研究機関において民間企業との橋渡しをする人材を適切に処遇することが必要(学内での権限(特に教員に対する立場)、報酬を含めて全体的に)。そうすれば適切な人材も集まる。URAの配置が進められているが、定年後の高齢者が多かった従来のコーディネータより一般に若手ということ以外に、今ひとつ何が異なるのか、現場も周囲も理解していないのではないだろうか、橋渡し人材には必ずしも博士号は必要ないのに博士が多いのも、新たな任期付ポストによるポストク対策のように見える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 産総研ベンチャーとして、6年奮闘した。地域からのサポートは時々いただきましたが、残念ながら、産総研からの支援がほぼありませんでした。これは、ベンチャー企業、とくに、大学・公的研究機関から発のベンチャー企業の数が年々減少の主な原因なのです。今、政府の政策が中小企業に大変有利ですが、直接的な公的研究機関から不動作なので、実際な意味がありません。世界から見ると、各国政府から中小企業に、とくに実力あるベンチャー企業に強くサポートした結果、雇用と地域貢献などが早く社会にフィードバックしたが多いです。日本にて、現在の状態で、実際のサポートを受けることは何よりも重要だとおもいます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 民間企業のニーズに対して、大学・公的研究機関の研究室単位で、取り組むのではなく、大学・公的研究機関で組織的に対応する体制を作る必要がある場合があるが、日本では、あまり機能していない。こうした面での改善を期待したい。(民間企業等,その他,男性)
- 企業は、大学や研究機関との緊密なコミュニケーション構築の努力をすべき。その際に、地方や中小の企業は人材が少なくまた知識の集積度も低いことを前提にコミュニケーションでできる環境整備が必要。また、地方の大学や研究機関だけでは解決できない課題もあり、他の大学や研究機関との連携もお願いしたい。学会ではなく、大学、研究機関間の連携も大切。(民間企業等,その他,男性)
- 大学に於いては、国の予算を獲得するための便宜として企業と連携を試みるケースが見受けられる(産学官連携でないと取れないので)。産学官連携を強化していくためには、特許出願を必須とし、それを評価対象とすべきである。(民間企業等,その他,男性)
- イノベーションの出口が産業界における事業化・実用化と考えた場合、産学官連携を強化していくためには、大学側研究者の評価方法(論文中心主義)の是正が必要。(民間企業等,その他,男性)
- 今後は、世界にある無形知識からの産業創生が求められる。海外との草の根的な連携を促進する事が必要である。例えば、食で言えば、ビールネットワーク、ワインネットワークなどがある。マンガ文化などはかなり盛んになってきた。環境配慮モデル都市ネットワークや、SPAネットワークなども、日本の文化的な地位を高める上で重要な役割となる。結果として、日本は、世界のどこよりも、安全でかつ、環境にやさしく、文化の豊富な、人にやさしい都市になっていく。(民間企業等,その他,男性)
- やはり、"橋渡し"をする「ヒト」の確保だと思います。長期にわたって関与できる人員(そのためにはインセンティブも必要)が必要です。(民間企業等,その他,男性)
- 大学の特許は大学自体が実施しないのでクロスライセンスの対象にならないので一方的で使いづらい。大学が特許ライセンスで金を集めるという考えは止めた方が良く、そう言うものは基本技術のアイデアではない可能性が強く、大学の発明者が退官してから花開くくらいの大物を開発してほしい。(民間企業等,その他,男性)
- 第25回〇〇〇〇〇〇〇〇学会において医工連携プログラムを主催し、また〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇学会を通して社団法人「〇〇〇〇〇〇〇〇」の設立に参加した感想では縦割り型学会が多くて、学際的な集まりが少なく、そのため研究や技術シーズの掘り起こし機会が少ないことを憂います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 利益相反のマネジメントについて明確にする必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 米国NIHのようにsite visitを行い、論文などの固定評価だけでなく、将来性、社会への還元性なども含めた総合評価を行い、予算配分、ランク付けなども行って公表し、競争力を高めていくべき。現在、どのどの大学がどの程度のランクなのか、低い方はさっぱりわからない。企業の社会への貢献度も一定の指標で公開されていますか？されていれば教えてほしいです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- まず国には、民間企業がアカデミアと共同研究しやすい環境を整備してほしい(資金管理、雇用、人事組織、守秘、成果および知財の管理等々)。その上で民間企業は、自社内だけで研究しようとせず、いろいろな形でアカデミアとの共同研究を活性化してほしい。経営のスリム化という観点からは民間企業にとって、また、不足する国からの研究資金供給を補う意味からはアカデミアにとって、双方に利益があるものと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 産学官連携は、産はマーケティング、学は科学的シーズ、官は開発資金をある程度わきまえて進めて行くべきでしょう。現在は「産」が大きなウェートを占めすぎているため、COIが問題になっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 地域内の高等教育機関が一体となった地域支援体制が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 研究機関としての大学は、研究施設としての機器や検査や試験を民間の委託に応じてフレキシブルに開放してほしい。また社会人研究生の受け入れ枠を増やしてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 大学・公的研究機関は、もっと民間の中小企業の育成指導に力を入れてほしい。知的財産の許諾については、大企業本位になりがちだが、中小企業への働きかけを心掛けてほしい。(民間企業等,その他,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。

		2013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・公的研究機関グループ	73	39	170	184	173	130	16	712	4.7	3.0	4.7	6.4	4.7	4.7	4.7	-	-	0.02	-0.07	-	-	-0.05
	うち大学	53	35	154	173	158	124	15	659	4.7	3.1	4.7	6.4	4.7	4.8	4.7	-	-	0.03	-0.08	-	-	-0.06
	うち公的研究機関	20	4	16	11	15	6	1	53	4.2	2.6	4.3	6.0	4.3	4.2	4.2	-	-	-0.08	0.02	-	-	-0.06
	イノベーション俯瞰グループ	11	28	132	119	73	31	2	385	3.8	2.5	3.8	5.2	3.7	3.7	3.8	-	-	-0.07	0.08	-	-	0.01
性別	男性	74	61	271	283	231	147	14	1007	4.3	2.8	4.3	6.0	4.4	4.3	4.3	-	-	-0.03	0.00	-	-	-0.03
	女性	10	6	31	20	15	14	4	90	4.3	2.6	4.0	6.2	4.0	4.3	4.3	-	-	0.25	0.01	-	-	0.27
年齢	39歳未満	26	18	48	60	48	27	3	204	4.3	2.8	4.3	5.9	4.5	4.4	4.3	-	-	-0.06	-0.17	-	-	-0.23
	40～49歳	33	18	87	64	76	55	7	307	4.5	2.8	4.6	6.3	4.5	4.5	4.5	-	-	0.01	0.02	-	-	0.02
	50～59歳	17	19	100	101	76	54	5	355	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	4.3	4.3	-	-	-0.01	0.03	-	-	0.02
	60歳以上	8	12	67	78	46	25	3	231	4.1	2.8	4.1	5.6	4.0	4.0	4.1	-	-	0.03	0.10	-	-	0.14
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	54	38	182	213	177	135	15	760	4.6	3.1	4.6	6.3	4.7	4.7	4.6	-	-	0.01	-0.08	-	-	-0.07
	公的研究機関	20	5	22	15	17	9	2	70	4.3	2.6	4.2	6.0	4.1	4.0	4.3	-	-	-0.09	0.23	-	-	0.13
	民間企業等	10	24	98	75	52	17	1	267	3.6	2.4	3.6	5.1	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.10	0.08	-	-	-0.02
業務内容	主に研究(教育研究)	49	28	121	129	104	93	8	483	4.6	2.9	4.5	6.4	4.7	4.6	4.6	-	-	-0.04	-0.05	-	-	-0.09
	主にマネジメント	13	16	76	92	58	26	1	269	4.0	2.8	4.1	5.5	4.1	4.0	4.0	-	-	-0.12	0.04	-	-	-0.07
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	19	21	88	66	74	39	9	297	4.3	2.7	4.3	6.1	4.3	4.4	4.3	-	-	0.09	-0.04	-	-	0.05
	その他	3	2	17	16	10	3	0	48	3.8	2.6	3.9	5.2	3.3	3.4	3.8	-	-	0.12	0.35	-	-	0.47
職位	社長・役員、学長等クラス	10	18	64	66	51	20	1	220	3.9	2.6	4.0	5.6	3.8	3.9	3.9	-	-	0.07	0.09	-	-	0.17
	部・室・グループ長、教授クラス	22	20	116	106	94	71	7	414	4.5	2.9	4.4	6.2	4.5	4.4	4.5	-	-	-0.06	0.05	-	-	-0.02
	主任研究員、准教授クラス	31	17	69	84	63	42	8	283	4.5	3.0	4.4	6.1	4.6	4.7	4.5	-	-	0.03	-0.17	-	-	-0.14
	研究員、助教クラス	19	12	39	41	34	21	1	148	4.2	2.7	4.3	5.9	4.4	4.3	4.2	-	-	-0.07	-0.12	-	-	-0.18
	その他	2	0	14	6	4	7	1	32	4.4	2.6	3.9	6.7	4.2	3.9	4.4	-	-	-0.23	0.51	-	-	0.28
雇用形態	任期あり	32	27	104	98	82	37	3	351	4.0	2.6	4.1	5.7	4.1	4.1	4.0	-	-	-0.04	-0.01	-	-	-0.05
	任期なし	52	40	198	204	164	124	15	745	4.5	2.9	4.4	6.2	4.5	4.5	4.5	-	-	0.00	-0.01	-	-	-0.01
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	37	18	93	121	113	100	11	456	5.0	3.4	4.9	6.6	5.0	5.0	5.0	-	-	0.02	-0.03	-	-	-0.01
	公立大学	6	4	14	10	13	9	2	52	4.6	2.7	4.7	6.4	4.6	4.7	4.6	-	-	0.10	-0.12	-	-	-0.02
	私立大学	10	13	46	42	32	15	2	150	3.9	2.6	4.0	5.6	4.2	4.2	3.9	-	-	0.01	-0.22	-	-	-0.21
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	13	4	26	23	32	30	4	119	5.2	3.3	5.3	6.9	5.1	5.4	5.2	-	-	0.22	-0.18	-	-	0.04
	第2グループ	14	12	39	62	55	47	5	220	4.9	3.4	4.9	6.6	4.9	4.9	4.9	-	-	0.00	0.06	-	-	0.06
	第3グループ	11	4	37	42	30	24	2	139	4.6	3.1	4.5	6.2	4.8	4.7	4.6	-	-	-0.07	-0.13	-	-	-0.20
	第4グループ	15	15	51	45	41	23	4	179	4.2	2.6	4.2	5.9	4.3	4.3	4.2	-	-	0.03	-0.14	-	-	-0.11
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	10	3	15	29	26	15	3	91	5.0	3.6	4.9	6.4	5.0	5.1	5.0	-	-	0.09	-0.10	-	-	-0.01
	工学	15	8	41	50	57	59	8	223	5.3	3.6	5.4	7.0	5.3	5.4	5.3	-	-	0.07	-0.11	-	-	-0.04
	農学	5	0	20	21	19	14	2	76	4.9	3.3	4.8	6.4	4.8	4.8	4.9	-	-	0.03	0.07	-	-	0.10
	保健	22	22	65	54	31	21	2	195	3.7	2.4	3.7	5.3	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.04	-0.04	-	-	-0.08
全回答者(属性無回答を含む)		84	67	302	303	246	161	18	1097	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	4.3	4.3	-	-	-0.01	0.00	-	-	-0.01

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。

Q2-13. (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。

	2012	2013	差	
1	2	4	2	以前よりは教育に力をいれてきている。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	4	2	会社が欲しいという基準ではなく,充分に働くことのできる力を有する人間として提供している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	少なくとも小生の所属する工学系では社会のニーズにあう人材を育成しており,就職状況も良好である。学部・研究科のレベルでは不明である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	実学を重視した教育が行われているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	社会に役立つ成果を発信しており,第3者評価でも高い評価を得た。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	リーディング大学院制度ができたから(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	リーディングプログラムやインターンシップ等,産業界等の意見を踏まえた人材育成が活発になってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	大学のカリキュラムとしては×ですが,学生個人の就職意識とその基盤となるスキル取得努力が人材の企業適合性を高めていると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	不十分だが以前よりは進んでいる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1	大学院生を中心に,能力を身に付けた研究者,技術者を輩出できている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	以前よりは,社会が求めるような研究開発人材がされているように思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	そういう講座や教員が増えつつあるから。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	4	5	1	大学院におけるキャリアアップに関連する講義の単位化,学生の海外派遣など,能力向上を目指す取り組みがなされている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	概算による取組により少し改善された(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	1	2	1	〇〇〇大学のように論文博士と課程博士の中間的制度の導入は,企業内研究者の能力開発に有効(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	提供しようとする姿勢は出てきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
18	4	5	1	就職難ということもあり(?),即戦力となる人材が増えた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	やや応用に偏り器用なだけの人材が多い傾向が改善され,基礎的学力の高い人材も増えてきたと感じるため(景気悪化で,その層が採用できただけか?)(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
20	2	3	1	採用が厳しくなり,能力の高い人はそれなりにいる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	4	4	0	着実に進展していると思うが,未だ未だ不十分。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	大学は,企業の求める人材像を把握する努力が不足していると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	自分で考える人材が来ない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	産業界や社会が求める能力の認識が不足。(民間企業等,その他,男性)
25	4	3	-1	地域では中小企業が多く,人的,資金的な余力が十分ではないようで,研究開発になかなか目が向いていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	5	4	-1	人間性教育の軽視が進んだ。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	2	-1	産業界や社会が求める人材と大学が提供する人材に差があるように強く感じる為(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	3	-1	修士課程を修了して就職を急ぐ傾向を感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	民間企業が求める能力に企業ごとに考えが違う(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	大学院が3年制から新大学院(4年制)に変わり,修了者を出していない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	入学時にすでに学生の全般的な能力が低下しており,大学,大学院自体が初中等教育のリメディアル教育の場となってきた。研究開発に適性があるかどうか以前の問題で,全ての面で意欲,人間力が低下しており,社会にでても十分に活躍できる人材が減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	産業界が求める能力が益々高度化している。それに応えた人材を育成するには教育や研究への支援が,今よりさらに必要になる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
33	5	4	-1	カリキュラムにインターンシップや工場見学を導入しているが,更なる内容の充実化が必要と思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	5	4	-1	企業側が求める研究開発人材の数が減少傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	5	4	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。特に産業界向け(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	技術者の質が低下してきていると感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	自主的に研究のできる人材が減っ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)
38	3	2	-1	トップクラス大学の採用を行う大企業を中心に国が考えると,大きな間違い。地方私立大学の学力低下は酷い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

39	5	4	-1	質の点で十分ではないと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	社会が求める能力の定義そのものが揺らいでいる。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
41	4	2	-2	基礎基盤の知識が狭い,また,深掘りが過ぎて全体が見えない人材が多い(大学,その他,男性)
42	6	4	-2	産学の双方において,求める,あるいは求められる人材像が不明確なため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	5	3	-2	あまり十分な機会を持てているとは思えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	3	-2	修士課程の学生は十分提供している(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	3	-2	研究開発よりも医療人材の提供が多いと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	4	2	-2	大学院での研究・教育の質の低下。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	5	2	-3	新入社員の質の低下,絶対数の減少,実験スキル計画考察力などの低下を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	103	81	211	208	129	49	6	684	3.6	2.4	3.7	5.2	3.6	3.6	3.6	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	うち大学	86	73	194	190	119	46	5	627	3.6	2.4	3.7	5.2	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.02	0.01	-	-	-0.01
	うち公的研究機関	17	8	17	18	10	3	1	57	3.5	2.3	3.7	5.0	3.4	3.6	3.5	-	-	0.22	-0.14	-	-	0.08
	イノベーション俯瞰グループ	9	46	150	118	59	14	0	387	3.2	2.2	3.3	4.7	3.1	3.1	3.2	-	-	0.00	0.14	-	-	0.14
性別	男性	95	116	330	305	176	58	3	988	3.5	2.3	3.6	4.9	3.4	3.4	3.5	-	-	-0.02	0.06	-	-	0.04
	女性	17	11	31	21	12	5	3	83	3.5	2.2	3.3	4.9	3.2	3.4	3.5	-	-	0.23	0.07	-	-	0.29
年齢	39歳未満	38	28	60	63	28	12	2	193	3.4	2.2	3.6	4.8	3.6	3.4	3.4	-	-	-0.13	-0.03	-	-	-0.16
	40～49歳	42	43	93	86	55	20	3	300	3.5	2.2	3.6	5.1	3.4	3.3	3.5	-	-	-0.01	0.16	-	-	0.15
	50～59歳	26	34	115	111	62	22	1	345	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.6	3.6	-	-	0.06	-0.01	-	-	0.05
	60歳以上	6	22	93	66	43	9	0	233	3.3	2.3	3.4	4.8	3.2	3.2	3.3	-	-	0.07	0.12	-	-	0.19
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	87	80	235	222	137	49	5	728	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.01	0.02	-	-	0.00
	公的研究機関	17	10	22	26	10	5	1	74	3.5	2.3	3.7	4.8	3.4	3.5	3.5	-	-	0.15	-0.04	-	-	0.11
	民間企業等	8	37	104	78	41	9	0	269	3.1	2.2	3.2	4.6	3.0	3.0	3.1	-	-	-0.02	0.15	-	-	0.13
業務内容	主に研究(教育研究)	73	63	158	129	74	32	4	460	3.4	2.2	3.4	4.9	3.5	3.5	3.4	-	-	-0.05	-0.04	-	-	-0.09
	主にマネジメント	11	28	90	91	50	12	0	271	3.5	2.4	3.7	4.9	3.5	3.4	3.5	-	-	-0.08	0.09	-	-	0.01
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	23	34	95	89	56	18	2	294	3.6	2.4	3.7	5.1	3.4	3.5	3.6	-	-	0.11	0.09	-	-	0.20
	その他	5	2	18	17	8	1	0	46	3.5	2.5	3.6	4.8	2.7	2.9	3.5	-	-	0.17	0.59	-	-	0.75
職位	社長・役員、学長等クラス	7	32	75	67	39	10	0	223	3.3	2.2	3.4	4.8	3.1	3.2	3.3	-	-	0.12	0.09	-	-	0.21
	部・室・グループ長、教授クラス	30	31	143	123	77	30	1	405	3.7	2.5	3.7	5.1	3.6	3.6	3.7	-	-	0.05	0.07	-	-	0.12
	主任研究員、准教授クラス	47	42	86	81	45	13	3	270	3.3	2.2	3.5	4.9	3.5	3.4	3.3	-	-	-0.14	-0.03	-	-	-0.17
	研究員、助教クラス	28	20	45	45	20	8	1	139	3.3	2.2	3.5	4.8	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.10	0.05	-	-	-0.05
	その他	0	2	12	10	7	2	1	34	3.9	2.6	3.8	5.4	3.5	3.6	3.9	-	-	0.07	0.30	-	-	0.37
雇用形態	任期あり	36	39	125	112	58	15	1	350	3.4	2.3	3.5	4.8	3.3	3.3	3.4	-	-	-0.02	0.10	-	-	0.08
	任期なし	76	88	236	213	130	48	5	720	3.5	2.3	3.6	5.0	3.5	3.5	3.5	-	-	0.01	0.03	-	-	0.05
大学種別 (大学・公的機関Gを対象)	国立大学	62	46	135	128	81	35	5	430	3.7	2.4	3.8	5.3	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.07	0.00	-	-	-0.06
	公立大学	11	7	11	17	9	3	0	47	3.6	2.4	3.9	5.0	3.4	3.5	3.6	-	-	0.07	0.12	-	-	0.19
	私立大学	13	20	48	45	29	7	0	149	3.4	2.3	3.6	5.0	3.3	3.4	3.4	-	-	0.09	-0.03	-	-	0.06
大学グループ (大学・公的機関Gを対象)	第1グループ	22	14	40	17	26	10	2	109	3.7	2.2	3.4	5.7	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.14	0.05	-	-	-0.10
	第2グループ	22	20	69	63	39	20	2	213	3.8	2.5	3.8	5.3	3.9	3.8	3.8	-	-	-0.08	0.00	-	-	-0.08
	第3グループ	17	13	33	57	21	9	0	133	3.7	2.7	3.9	4.9	3.6	3.7	3.7	-	-	0.03	0.03	-	-	0.06
	第4グループ	25	25	52	53	33	6	1	170	3.4	2.2	3.6	4.9	3.3	3.4	3.4	-	-	0.11	-0.02	-	-	0.09
大学部局分野 (大学・公的機関Gを対象)	理学	17	14	29	23	15	1	2	84	3.2	2.1	3.3	4.8	3.1	3.2	3.2	-	-	0.00	0.04	-	-	0.04
	工学	26	15	56	61	51	29	0	212	4.2	2.8	4.3	5.9	4.2	4.2	4.2	-	-	-0.08	0.06	-	-	-0.01
	農学	8	7	21	27	11	3	3	72	3.8	2.5	3.8	4.9	3.5	3.6	3.8	-	-	0.07	0.14	-	-	0.21
	保健	34	34	70	51	21	9	0	185	2.9	2.0	3.1	4.5	3.0	3.0	2.9	-	-	-0.03	-0.05	-	-	-0.08
全回答者(属性無回答を含む)		112	127	361	326	188	63	6	1071	3.5	2.3	3.6	4.9	3.4	3.4	3.5	-	-	0.00	0.06	-	-	0.06

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。

Q2-14. (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。

	2012	2013	差	
1	3	5	2	企業との意見交換を通じてニーズの把握に努め、これに応える取り組みをはじめたため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	少しづつ改善されている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	地元企業との関係が密であるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	弊社に開発室を設置し,人材を投入した(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	リーディングプログラムやインターンシップ等,産業界等の意見を踏まえた人材育成が活発になってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	不十分だが以前よりは進んでいる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	2	1	企業との交流が進みつつある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	卒業生を中心に相互理解・協力を図るようにしている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	徐々にではあるが改善傾向にある。さらに進めたい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	グローバル人材育成カリキュラム(県委託事業採択)作成過程で相互理解が進む(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	〇〇〇〇〇〇を県,市町村,大学で独立させ,受講生の数は予定をはるかに超えている。産業界のニーズに対応する教育の実践も開始した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	民間企業との共同研究を行う研究室も出てきているため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	あちこちで強調されているため,前進が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	連携はやりやすくなってきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	不十分と思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	インターンシップを活用し,民間企業への研修を実施する事例が増えつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	大学のインターンシップや商工会議所を窓口とした研究会により距離が狭まってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	そのような主旨の活動が増加した。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
20	2	3	1	意識は高まりつつあると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	リーダー人材育成プログラムなど,大学院人材の育成について産学の協力は進展してきた。(民間企業等,その他,男性)
22	3	4	1	産学連携の交流資金は増加している。(民間企業等,その他,男性)
23	4	4	0	着実に進展していると思うが,未だ未だ不十分。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	企業との情報交換不足。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	交流は活発ではない(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	企業の方は,大学教員が学生を教える能力があるかどうかを疑っている。一部の危惧は素直に聞き入れるべきであるが,教育の理念などについての共通認識を作ることも重要で,これには企業の現状認識を変えてもらう必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	相互理解や協力をおこなうような場も,なかなか無い。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	2	-1	どの様な人材が必要とされているかがさらに不透明になっています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1	基礎研究分野の研究者の受け入れ先が,少しずつ減少しつつある。(企業で長期的研究を行う余裕がなくなりつつある。)(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	4	3	-1	新職場(〇〇大)では以前(〇大)よりも少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	5	4	-1	経営環境の悪化に伴い協力関係も悪化している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	民間企業との人材交流の機会が減少してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	なぜかますます乖離しているように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	世界のスピードから益々取り残されているような危機感を感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	4	3	-1	一般的には相互理解の場が,共同国家Pを行っているメンバー間以外では減っ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)
36	4	3	-1	博士号を持つ就職浪人が多い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	6	3	-3	修士課程のレベルでの協力は十分(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	6	3	-3	企業サイドの考え方が短期的利益に集中しており,多様な人材がいかんに長期的な企業の発展に必要なという理解が,ここ数年で急速になくなってきている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

## Q2-15. 研究開発人材の育成について、課題があるとお考えの点について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 特に大学院教育が、未だに学生の将来を考えるよりは教員の研究に資するという考えが強い。学生を研究労働力として使うのではなくて、育成の視点をヨウ化する必要がある。例えば、遺伝子発現のデータ収集にだけ習熟しても将来の展望は広がらない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 2 大学の古い体質と体制を変えていかなくてはならない。大学にも競争的原理が十分に働き、教官、研究員の流動化が起こるような体制が望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 3 大学院Dコースで研究する期間は3年。それでその後の30年以上の期間をその分野だけで過ごすような人材づくりを大学がしているとすれば問題。何事にも興味を持ち、大学院で学んだことは研究手法と考え方であって、その手法をどのような分野にも適応可能な人材育成が必要。その為には課題を種々予え、シミュレーション教育研究を行う必要がある。したがって狭い研究(教授の研究分野)に関しては、論文1報でも博士号を授与することが肝要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 4 研究開発人材に対するインターンシップのチャンスをより増やすことを検討すべきである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 5 改正労働法が、若手研究者の層を薄くするのではないかと危惧している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 6 これまで、日本の企業は将来必要となる人材育成について、大学側に意見、共同研究推進等の面で十分なメッセージを発信してきませんでした。アメリカのSRC(semiconductor research consortium)のように、半導体産業界が資金を出して人材育成を推進してきた例があります。個別の専門人材が必要なら、それなりの金を出す覚悟が求められると思います。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 7 大学での教育・研究活動を学生がしっかりできる体制のために、就職活動の開始が早すぎるのが問題であった。今回改善される予定であるが、これをしっかりと進めていくことが必要である。現在のままでは、大学生の多くの時間が無駄(就職活動)に費やされている。これは日本だけの特異な現象で、人材育成でも世界の競争に負けてしまう。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 8 大学は民間企業が求める人材を的確に把握し、そのような人材を育成しているとは言い難い。特に大学の工学部など応用研究分野に携わる教員は民間企業での経験を採用の必須条件にするなどの抜本的な対策が必要と思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 9 民間企業は人材育成に資金提供を！高度博士人材が民間企業でチャレンジできる環境を用意し、企業で客観的にその実力判定を。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 10 大学の役割(社会へ送り出す人材の育成など)や、企業ビジネスの利益を考えると、社会経済の移り変わりや、国際化の波の中では、それぞれの目標設定には差が存在する。やはり、そういった状況の変化に応じた人材づくりを行う必要があると考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 11 大学においては、産業界の目線に立った十分な研究開発人材の育成がなされていないように思われる。これは、産業界と大学との間のコミュニケーションが不足しているため、大学における研究内容と産業界の望む研究開発内容が必ずしも一致していないことが原因ではないか。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 12 シーズをニーズと結びつける能力をもった人材の育成が急務である。現状は、そのような人材の価値が認識されていない。大学においては、狭い研究の専門に特化した研究が評価され、分野横断的に幅広い知識を有し、多様なニーズを発掘し、結びつけるような能力に対する評価が低い。そうした研究開発マネジメントの能力に対する評価を、国が率先してあげるように努めるべき。そうした人材に対する待遇等で。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 13 民間のニーズを良く把握したうえで、研究開発ができる育成が望ましい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 14 一部の省庁や民間企業には、研究開発の人材育成は大学に任せておけばよいといった意見を持つ方もおられるが、資源のない日本にとって一番の資源は人材であり、日本全体で育てる気がなければ10-20年後は危ういと思われる。例えば、日本の研究レベルを支えてきたポスドクを切って捨てるような扱いは早急に改善すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 15 大学における人材育成の理想像と産業界における理想像にミスマッチがあるため、産学の相互理解や協力が不十分になると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 16 大学等の教員の姿勢が重要である。積極的に産のニーズを探り出し、自身の研究課題に近ければ、そこから課題を設定して改めて教育時の重要点を認識することがよい方法であろう。企業側の歩み寄りも必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 17 研究開発の必要人材の規模や、優遇、特に長い期間(例えば50歳以上)の処遇に対する不安が強いので、才能、活力のある人が、大学に集まらなくなることが危惧される。(先進国はどこでも)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 18 大学の社会貢献、大学の知的創造活動成果の社会への還元、などに関し、文科省が持つオンリーワンの機能は人材育成である。その機能の発揮は不十分と感じる。大学に於ける社会が望む人材の育成には民間企業の協力が必須と考えている。その姿は未だ明確な大きな流れにはなっていないと感じる。一般論として、大学は未だ学内研究者育成機関との色彩が色濃く残り、社会に取って有為な人材の育成とのバランスを著しく欠いているように感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 19 大学が、能力を満たす人材を提供する上で、学生への動機付けの機会(インターンシップ等を通じた研究開発の現場体験や、企業からの学生に向けた発信)をさらに増やすことが重要と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 20 大学の縦割り組織はやや硬直化している。成果に応じた柔軟な組織・人材配置があっても良いと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 21 量よりも質を考えるべきと思われる。資質のある人材を発掘し育てるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 22 博士まで育成したいと考えても、企業が求めるのは学部生・修士修了者までなど、大学が重要と思う人材と民間企業が求める人材にまだ差がある。イノベーション創出のためにも、博士人材を民間企業はより多く受け入れるべきと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 23 自分の周辺では十分相互理解が得られているが、そうでない場合も多そうである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 24 企業の課題が、まだまだ大学のサイドに伝わっていない様に思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 25 上記、変更理由にも記載しましたが、地域の中小企業では人的、資金的が十分ではなく、どちらかと言うと日々の業務に追いかかれ、研究開発と言う発想になかなか向いていないと感じる。それはこれまでの下請け型の発想から脱却していないからと思われるので、これからはそれでは不十分で、研究開発をしていく重要性をいろいろな場面で啓蒙していく必要性を感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 26 研究開発人材の育成は、やはり現場で培われる能力も大きいので、企業内で本来は育成すべきものと考えます。いくら大学と企業のコラボをして、同じ出口を向いているとは思えないし、それが全く同じであれば、大学は大学ではないし、企業は、企業でなくなると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)



- 民間企業の技術系の職種には、研究、開発、品質管理、技術営業、その他技術的な知識や技術を要する職種が多く有るが、大学教育では多種類の職種が有る事を学生に理解させるような努力があまりなされていない。多くの大学生(または、大学院生)は、単純に研究と非研究の2択で仕事を理解している傾向が有る。企業人を必要に応じて大学に招くなどして、もうこし自分自身のキャリアについて現実的に考えさせるような教育が求められている様に思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 27 大学生の能力低下。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 28 共同研究を組む際に、大学等の設備ならびに人件費を考慮しない企業がある(多い)こと(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 29 大学における業務の多様化、複雑化に伴い、研究開発に取り組む人材の育成が極めて厳しい状況にある。欧米と比較して研究に従事できる環境が大きく劣劣する。国策としての支援をお願いしたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 30 大学への企業人材の受入が足りない(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 31 社会の課題が大学機関へ情宣されていないのが大きな要因である。技術開発のみが大学の使命ではない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 32 研究開発人材の育成よりも、研究人材の待遇が悪すぎる。特に医系では研究者は通常の診療及び研究・教育を担当し、他の学部とは比較にならない多忙さである。にもかかわらず、支援体制は他学部と同じである。臨床医系の研究者の支援体制を今までの数倍高める必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 33 レベルの高い大学では研究開発人材の育成は自然調和が起きていると思いますが、そうでない大学では、自らが目指す研究開発人材像が明確になっていない場合が多いと思います。例えば、その学生は大研究室の指導的立場に立つのか、副リーダー的役割の人材なのか、支援要員の人材なのか、あるいは研究・開発の基盤的知識を持ったサービス業への人材なのかなどです。明確なビジョンがないために、つい資格が取得できるコースが人気を集めるのだと思います。もちろん、就職に有利という学生の考えもあるかもしれませんが、学生に明確なビジョンを見せていない理系大学がほとんどだと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 34 任期雇用は百害あって一利無しと考える。若手研究者を任期付で雇用すると、次の雇用を確保するために、成果があがる研究、手近な研究開発に偏るのは当然である。そのため、大胆なチャレンジや冒険が総じて避けられ、次代を切り開く新しい芽が出てこない。これこそが、わが国の将来にわたる長期的な低迷を主導するものであって、亡国の道である。早急に、テニュア・トラック制度に切り替えるべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 35 企業からも人材についての要望は大いにあるものと考えているが、具体的な意見を聞くことはあまりないのが現状であるし、教育の目的の観点からも、もっと議論されるべきではないかと思う。企業だけではないと思うが。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 36 コーディネーターやリサーチアドミニストレーターなど、名称は施策によって変わるが、本質的に研究開発支援人材であることに変わりはない。合理的に、産学連携によるイノベーション創出を進めるには、そのような人材は不可欠であると思う。よりよい人材輩出のためにも、教育を含め世の仕組みを変える必要があると思う。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 37 知識や経験の不足した研究開発人材の輩出が年々増えてきているように思う。博士論文や修士論文に書いた内容以外はさっぱり知識や経験の無い者が増えている。大型のプロジェクトに参加して論文を仕上げる者が増えた為かもしれない。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 38 産学の交流が必要だと思う。大学が行っていること、企業が行っていることを、相互に理解すべき。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 39 技術力だけでなく、国際社会で通用する語学力、コミュニケーション力、或いは人脈を育てて欲しい。(大学、その他、男性)
- 40 産業界が求める人材は、社会に役立つ産業を生み出す能力のある人材であり、これは必ずしも学術的価値を生み出す人材とは対応しない。博士課程における知識、技術の習得方法および研究テーマの設定とその進め方が、それに対応していない。博士課程においては産業界の研究開発との接点をもっと多く持つことが必要である。(大学、その他、男性)
- 41 ①特許出願に関して意識を高める必要と適切な評価が必要。②高い専門性を持つ人材を求める環境が未だ社会側に十分形成できていない。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 42 博士取得者が40歳まで非正規雇用の実態を見て、優秀な学生が博士課程に進まなくなった。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 43 学生の教育は、直ぐに企業の研究開発に役立つ人材を供給することにあるのではなく、企業を変える能力のある、新しい発想ができる人材を育成することにある。個々の企業の都合ではなく、日本の研究開発の中長期的発展に必要な人材という観点で大学教育を考えてほしい。理解力があり、素直でよく働く若者を作ることが必要ならば、大学教育そのものが不必要になる(大部分の学生は特に教育しなくてもある程度のことはできる)。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 44 就職活動の時間があまりにも長い。企業側の姿勢をぜひ変えていただきたい。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 45 情報提供と意見交換の場が少ないことがそもそも根本的な問題とされます。また、大学教員が人材育成について十分な知識・経験を必ずしも持っていないことも問題だと思います。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 46 基礎研究が会社のニーズにまったく合致していない。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 47 就活時期と期間に問題がある。研究開発能力を育成しなくてはいけない時期に、付け焼刃的な就活ノウハウ勉強に時間を取られすぎている。また近年では、内定をとった後に「企業から課題」が出されているケースが多く、この課題に取り組む時間確保のため、大学時代に身に着けるべき研究開発能力育成の時間が減少するという本末転倒なケースが増えている。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 48 特定分野で育成した人材を他の分野で活躍させようとする場合、どのような方策を考えるべきか、というのが課題である。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 49 課題はやはり、民間企業の博士課程卒業生の採用です。随分と理解されてきましたが、まだまだ十分であるとは言えません。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 50 民間が必要とする人材の性格(分野、能力等)が十分には伝えられてない。もっと情報交換が必要である。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 51 昨今、修士課程学生の就職活動に対するロードが高く、修士課程学生が研究に取り組める期間が著しく減っている。学生が土曜・日曜・祝祭日に就職活動を行えるように民間企業の協力を望む。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 52 大学は産業界だけに人材を提供しているわけではない。幅広い知識や技術をもつ人材を供給することが大学の使命である。個人的には産業界のニーズに偏った人材育成には反対である。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 53 研究者として育成するためには、修士課程では不十分で博士課程への進学が必要である点が、企業にはあまり伝わっていないと感じる。専門的知識が不要であれば学部卒、研究者として採用するなら博士という流れが妥当だと考える。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 54 野球やサッカーのプロ契約のように、学生を採用したら、その大学に人材育成料といった形で契約金を払うシステムがあればいいのに、いつも思っている。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 55 事務業務と研究・教育業務とを完全に分離できれば、よりいっそう研究開発人材の育成へ注力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)
- 56

- 57 ゆとり世代は、自主性がないが従順である。この世代を大学でどのように教育すべきか(訴え続けて自主性が育つのを待つべきか、勉強を押しつけるべきか)、産業界からの提言がほしい。(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 58 民間企業が必要としている人材を大学が輩出できていないと感じています。研究開発を進めていく上で、一つの専門に長けているだけでは、人材を活用することは難しく、自由な発想を持って研究に取り組み成果を出していける人材が必要です。また、研究だけではなく、コミュニケーション能力やマネジメント能力も必要となるため、大学では、研究をする上で必要となる知識や実務応用力を身に付けていけるような教育体制が必要になっていると思います。そのためには、教育指導に当たっている教員の意識を変え、能力を高めていくことも不可欠です。(大学、第1G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 59 常にいい研究を正しく評価する人間の選別が必要(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 60 研究開発人材の育成についても、もう少し長期的な視点が必要だと思います。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 61 定員削減が進んでおり、改善の糸口は全くつかめていない(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 62 大学発人材を単に会社で役立つ人間という指標のみで評価しないで欲しい。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 63 大学の教授法が時代遅れというか、教授法そのものが確立されていない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 64 短期的に成果を求めすぎる(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 65 研究者の給料を高くすることにより、より希望する人のレベルを上げることで、学生もあこがれの職業となるような環境を作ることが有効と考える。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 66 大量の情報のデータ処理を得意とするinformaticianの育成が重要な課題です。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 67 次の社会基盤のための基礎研究の実施に当たっては、わかりやすいゴールとそれまでの道のりを見極めていく姿勢をもたせるようなカリキュラムが重要に思われる。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 68 日本学術振興会の特別研究員やその他の奨学金制度の拡充が必要である。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 69 修士卒者の採用を減らして、博士卒者の採用を増やすことが必要。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 70 理系の研究開発人材の育成では、現物・現場・現在の視点と同時に、大学・大学院・社会の連携が不可欠だと思う。大学の授業では、現物・現場・現在の視点が脆弱なので、学生は実社会の事を知らない。キャリアパスを指向するだけではなく、人材育成の観点から大学・大学院・社会の連携による人的循環を中長期的に構築する必要がある。この場合、理系人材の社会的地位の向上は不可欠の要件である。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 71 民間企業が大学側にどのような学生の教育を求めているのか、大学側には伝わって来ない。大学側が民間企業に対してインタビューをするなどして研究開発人材の育成について意見を求める必要があるだろう。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 72 企業のニーズと大学の言う研究開発能力のある人材の間にギャップがあるように感じる。新規性に関する感覚がやや違う点が大きいのかもしれない(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 73 学生の質(やる気)に差がありすぎる(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 74 OB会や就職説明会など多くの機会を通じて、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を行っている。しかし、この活動は大学の範囲にとどまっており、同一レベルでの大学間での有用な情報の交換・活用がなされていない。大学間コンソーシアムの形成が急がれる。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 75 過度に出口志向の人材育成に走ることは、独創性等に繋がる自由な発想を阻害する恐れもあるので、適度なバランス感覚が重要である。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 76 大学側の研究者が慣れていない(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、女性)
- 77 課題はありませんが、あえていえば、人材開発する環境を壊そうとする教授陣をどうにかしたいです。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 78 博士課程進学者はかなりの確率でアカデミアでのポスト獲得を希望している。これは産業界ほかに就職し、成功しているモデルケースの数が少なく且つ見えないことも原因であると考えられる。学生のうちから企業との共同研究に参画することにより、企業での就職を現実的なものとして意識させることが必要であると考ええる。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 79 民間企業が必要な人材がどのようなものであるのか、大学ではなかなか情報が入ってこない。そういった点からの人材交流も今後必要になると思う。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 80 在学中の中長期インターンシップ(国内外の企業)を必須とすべきである。また、博士課程進学に対する経済的サポートやポストクの就職支援体制拡充が必要である。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 81 大学院生、学部生ともに就職活動にとられる時間が多く、教育・研究の時間が十分取れないのが問題点である。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 82 十分な研究教育期間を確保することを第1に考える。民間企業の採用システムもそこに注力して頂きたい。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 83 博士課程の学生は高度な知識や課題解決の能力を持っているにもかかわらず、学位取得後の進路が決まりにくい状況にある。彼らは産業界でも活躍する可能性が十分にあると思われるが、前述の状況を考えて育成しにくい。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 84 大学の学生に対する要求と会社での要求は全く異なると思う。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 85 民間と大学の求める人材像が異なるので、整合性をつけるべき(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 86 産業界、企業が、博士課程後期の学生が狭い範囲でしかものがみれないと誤解していることが多い。産業界、企業の、博士課程後期修了者の採用枠を広げるべきである。(大学、第2G、農学、社長・学長等クラス、男性)
- 87 インターンシップ、企業・公的研究機関・大学間の真の人事交流が不足している。そのため学生教育プログラムに広がりがなく、社会と乖離した教育に陥ることも起こりうる。交流はヒト・お金・研究施設を基盤に進めないと動かない。この点、まだまだ改善の余地がある。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 88 様々なタイプの人材、その人の特性を伸ばす人材育成を大学はすべきと考えてきたが、企業の求めるそれはあまりにもステレオタイプすぎて対処できない。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 89 理系、研究開発といった職種のポスト/ポジションの拡大を引き続き進めていくことが、何よりも大事。ポジションがなければ、人材開発も、それを目指す学生増加も、望めない。ポジションの拡大のために仕掛け作り(資金向上でも、税制でも政策も含めて)を進めてほしい。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 90 採用される学生が頭が固い場合が多い。企業の方が革新を望んでいる。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 91 修士からの入学者は二年間しか教育できないのは短いかもしれない。自信をもって社会に出せることは少ない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 92 産業界や社会が求める能力といってもきわめて多様である。従って、問い13の質問自体が無意味である。ノーベル賞の人数を見ても「社会が求める能力」という意味では研究開発人材の育成は過去50年で成功しているとも言える。一部の産業界が要求する即戦力だけを求めたら今後100年の長期にわたってノーベル賞は多く取れないであろう。それは長期的には社会が望む方向ではない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 93 研究開発人材の育成の場としての地方大学は、特に議論もないまま切り捨てられようとしている点が懸念されます。国家レベルでの研究開発人材はどの程度必要なのかということに関する議論や将来設計がないまま、予算削減の結果として人材育成の拠点が減少しているのが現状ではないでしょうか。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 94 大学から企業に移籍する人があることも大切ですが、企業で研究を続けられなくなった優秀な人材の受け皿として大学が機能できるようにしなければ良いと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 大学における人材評価体制に難があるため、優秀な人材を育てにくい、育てても大学に残りにくい。論文偏重主義からの脱却は学内努力のみならず社会や国からの情報発信が必要と考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 96 大学サイドも、産業界のニーズをもっと知って、それに合う人材育成を行うようにしなければいけない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 歯学部では、もともと、そのような人材になりたいと思っている学生がいないので、育てるのは困難である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 学生の獲得が非常に難しい中で、人材育成は困難である。そのため、学生獲得と非常にリンクしている問題である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 99 産学官連帯を行う上で、コンサルティングを行えるような人材の確保が必要であると考えます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 100 大学において、絶対的に研究費が不足していることが大きな課題である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 101 ◎雇用人数に制限がある◎給与が低い(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 求められる開発人材の質は益々高くなっている。大学での高度なリベラルアーツ教育や、俯瞰的な視野を持った高度な人材育成が必要になる。専門的な能力も益々高度化している。この種の人材(「財」)を育成するには、それなりの教育投資が必要であり、それ無しでは、人材は育たない。競争的環境の中で個人々人を鍛え上げることが必要で、厳しい評価とともにインセンティブを含む支援が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 ポスドク等若手研究者に対する雇用形態が課題 国としても方向性を示してほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 個々の大学院生(人材)育成が担当教員(研究室)に委ねられている。一種の従弟制度から抜け切れていないように思える。確固とした理念(ポリシー)に基づいた総合的に高い能力を有する人材を育てるための制度が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 大学院の研究教育には経費がかかり、その経費を教員が獲得した外部資金に依存せざるをえない状況でありこの問題は極めて深刻と思われる。その他、国際化に対応できるような教育はまだ不十分であり、英語によるプレゼンテーションや質疑討論の実践的教育を取り入れる必要があるだろう。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 リーダー不足(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 近年の修士課程学生の傾向として、大学院での研究が将来の研究開発に直結しなければならないという、思い込みが激しい。就職活動だけでなく企業活動においても求める人材象をアピールしてもらい、視野の広い人材になろうとする意識を持ちうる社会情勢にしてほしい。視野が狭いせいで能力が活かせないという面があると考えます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 前ページの「若手研究者の多様なキャリアパス」にも言えるが、大学の研究者が育成したい人物像と民間企業が欲する人物像は多くの点で一致しない。どこまでが共通するのか、一致する点を多くするにはどうすればいいか、相互に理解し合える機会がもっとあればいいと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 109 これも局在しているのが課題である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 ある程度の期間をかけて社内で人材育成する企業が少なくなっており、大学には即戦力となる人材が求められている。これに対して、大学の教育では、どちらかと言うと広い専門知識を育成することに重点が置かれており、企業側からの要望との間にミスマッチが発生している。これに対処するためには、企業からの非常勤講師の派遣等による産学が共同した人材育成が求められる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 教育部では、毎年40名あまりの博士後期課程修了者を輩出しており、研究開発人材育成の責務は果たしている。就職先の確保が困難なこと、将来が見えないことが問題である。博士の留学支援、キャリアパス支援を強化することが重要。地方大学の支援は、地方の経済活性化に必須であり、現在の大学評価制度では都会の大学に資金が集中していることが問題である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 社会や企業にとって必要な人材を作り出そうといった考えで、研究教育を行っている教員は少ない。さらに、そのような観点で、研究テーマを推進している大学の研究者もさらに少ない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 企業の研究職の魅力をもっとアピールすべきだと思います。研究開発の仕事が魅力的であれば、多くの人がそれを目指します。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 もっと詳細な意見交換を行うべきである。そしてより高い志をどちらも持つべきである。なあなあでは決していけない。なぜもっと強くタッグを組まないのかと思う場面が多々ある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 民間企業でのインターンシップ、見学を含む交流が十分ではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 研究費の脆弱さ(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 数学、物理、化学、生物などの基礎教育が不十分。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 企業との積極的な交流が不足しているため、企業がどのような研究開発人材を求めているのかを把握できていない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 研究に於ける高いスキルを持った人材は圧倒的に不足しており、そのような人材を民間企業に出さないように腐心しているのが現状で、研究者を目指す若者が増えない限り外へ出すことは難しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 医学系では卒後臨床研修の必修化の硬直的運用(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 研究分野の栄枯盛衰が激しいので、人材の流動性の導入が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122 生活費のために十分な育成がされる前に企業に就職するケースが多いと思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 123 企業ニーズと大学が目指しているところが必ずしも合致していない。大学は企業ニーズを知ったうえで、コース化により、専門コース、企業コース、アカデミックコースなどを作成する必要がある。また企業はどういう人材をどのくらい必要としているかを具体的に示してもらおうと良いと考えている。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 124 一般社会をあまりよくご存知ない、或は勘違いをされている教授等もおられるので、研究開発人材の育成に大きなギャップが生じている場合も感じられる。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 125 研究開発人材を育成する上で最も大きな問題は、博士後期課程修了後の就職の難しさにある。アカデミックポジションに採用される人数は限られるので、企業における積極的な採用が望まれる。また、研究面でのチャレンジを支援する資金面でのサポート体制が貧弱である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 126 分野にもよるが、一部の分野では、教員がもう少し産業界の技術開発に関心を持つ必要がある。これと関連して、教員の評価を、論文重視から問題解決の実績にシフトすることが必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 127 本学の立地地域には中小企業が多く、それらの企業の中には、例えば工学部の博士後期課程修了者など、研究開発人材の必要性の理解がまだまだ不足している企業が多く、同修了者の就職に困難が生じている。学生もその状況を考えるため、博士後期課程の入学希望者が増えないなどの弊害を生じている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 128 行き過ぎた期限付き雇用制度のため、若手研究者の育成ができていない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 129 大学と企業との間の人事交流を活性化するプログラムが必要。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 130 大学が送り出したいと考える人材像と、企業が求める人材像との間にギャップがあると感じる。両者が意見を出し合う場がもっと必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、女性)
- 131 産業界のニーズを理解できるように、企業とのインターンシップなどを通した人材育成がさらに充実する必要がある。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 132 大学の基礎研究分野の場合は、すぐに応用に直結する研究技術のみではなく総合的な問題解決能力を持つ人材を育成すべきであるが、民間企業の求める人材がどういふものか教えてほしい。より具体的な相互理解が必要であろうと思われる。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 133 就職活動のため、学部4年生、大学院修士2年生はほとんど地に足がついて勉強ができていない。また、大学院定員が増加しすぎて、本来研究向きでない学生が大量に大学院に進学した結果、本当に優秀な学生への資源の集中投下ができなくなっている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 134 人材の育成に関わる評価の画一化が強まっており、真に優秀な多様性を持つ人材育成がなされていないのではないかと懸念される。研究開発において真に有能な人材は、常に例外的側面を持つ必要があるので、多様な評価基準が用意されなければ、あるいは特殊な能力や多様な能力の評価が十分に行われなければ、真に優秀な人材がいなくなってしまうであろう。また研究開発の人材は、当該の内容や分野等によって必要とされる能力やそのレベルが大いに異なるものであるから、適材適所の広い評価観点に基づく人材評価体制を維持できるようになくてはならない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 135 企業により研究開発人材像が異なる。特に、企業サイズ(大企業と中小企業)、業種などにより、大学の育成システムも最大公約像をとるのか、得意人材育成を目指すのかの方針が必要になっていると考える。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 136 近年は、学生の学力低下が著しい。学部での基礎学力をいかに修得させるかが課題である。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 137 人材育成に関するニーズに対応した教育成果を挙げているかが疑問であり、この点について更なる情報交換、協議を進めるとともに、社会的ニーズに対応した教育プログラムの構築が課題である。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 138 高度な技術を有する者を育成しても、年齢・学歴で採用を敬遠する企業が多く、良質な人事を育てる気運も低下している。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 139 日本の初等教育～高等教育までの本質的な問題があると思います。殊に情報化社会となったこともあり、幼少期から大学までずっと「唯一の答えがどこかにある」と思い込んでいる生徒・学生が極めて多い。課題が出されたり難題にぶつかったりすると、自分の頭で考える前にインターネットなどで検索する傾向があり、これでは研究開発人材に求められる最も重要な要素「クリエイティビティー」は育成されないと思います。研究開発や設計という仕事は発想からスタートして要求される技術的課題を一つ一つ解決していく地道な作業であり、且つ他とコミュニケーションやネゴシエーションを通して解を決めていく作業です。解は一つではありませんし、それこそ技術者が解を見出していくものです。そのような意味では現在の如何なる教育のフェーズにおいても、用意された答えなどない課題への取り組みや取組んだ結果を評価するという体制が整っていないように思います。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 140 大学での育成にはある制限があります。それは大学教員のほとんどが企業を知らないことです。企業人は大学の教育内容をよく知っていないようにみられます。このマッチングが、人材の育成には重要です。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 141 学生の基礎学力が低下しているにもかかわらず直行率の問題などもあり講義のレベルを下げざるを得ない状況があること。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 142 地方大学出身の卒業生には、基礎学力だけでなく実用面の応用力も求められる。応用のためには技術力も必要である。教室で授業を受けているだけでは技術力も応用力は育たない。基礎学力が大事という話もよく聞が、応用ができなければ役に立たない。卒業研究だけで応用力を伸ばそうとしても、その時点から必要な技術力を伸ばそうとしても、時間的に無理である。そのためには、早くから基礎学力だけでなく、技術力や応用力を伸ばすための機会を与える必要がある。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 143 企業の求める人材と研究者の求める人材の違いについて理解を深めた上でよりよい人材を育成していく必要がある。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 144 地方大学に所属する学生や若手研究者にも中央の環境に接する機会を与えるべきであり、そのための資金や機会を与えるような制度を拡大してほしいと感じている。たとえば、地方大学から都市圏大学に短期派遣する制度など人材交流の機会が増えてほしいと考えている。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 145 大学以上に企業では英語が必要です。英語教育への補助などをお願いします。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 146 社会の変化は大変早いのですが、大学人として専門領域(学問領域)の伝統があり、それを守る必要もあります。しかし守っているのは社会の要請に応えられない部分もありそうです。大型のシンポジウムなどが多数有って、多くの他領域の方と出会えるチャンスが望めます。MEDTEC、BI OTEC等は良いと思います。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 147 基礎的な科学知識を20年前のレベルに戻す必要があると考える。文系、理系に分けることなく、日本国民の基本的な知識レベルをアップする必要があると考える。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 148 研究開発の人材育成については、大学生が魅力的な職業だと思うか、また活躍できるポストがあるのか、重要です。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 149 6年制薬学部では、なかなか学生を研究に携わらせる時間が十分に取れない環境にある。研究は、学生が物の本質を見抜く能力や自己研鑽の醸成には研究が非常に有効であるのだが、それがうまく活かしていない。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)

- 150 政策研究なのである程度公共にシフトしているのはやむを得ないが、民間向けの研究や人材育成、教育活動もしていく必要がある。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 151 独立行政法人が研究開発人材(自組織以外)の育成に対して割けることのできるリソースは限られている一方で、大学からの人材育成貢献への期待度は年々高まっている。特別な予算の手当て等がないと、事業とのバランスから今以上に積極的な施策は困難と思料。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 152 社会全体が起業を受け入れる風土となること、またそのための工夫が必要。失敗しても再チャレンジできる社会の構築。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 153 育成側(大学)とニーズ(民間企業、社会)とのミスマッチ。研究に適した者が大学院に進学するような環境作り。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 154 研究開発成果を普及するためには、民間との人事交流を推進するシステムの構築が重要である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 155 小学校、中学校の教育充実を最優先すべきでしょう。大学で研究開発人材の育成を図っても遅すぎる。社会全体の認識度を高める。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 156 若い人材が少ない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 157 前にも書いたが、育成しても、育成が一段落したところで、アカデミックポストや、独法等の待遇面での制約により、高待遇で引き抜きがかかってしまう。そもそも、そういう状況は十分に調査されているのかどうかが不明である。こういう状況は一部の研究機関だけでの状況かもしれず、おざなりな調査でそういうことはないということに落ち着いてしまっているのではないかと危惧する。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 158 研究開発人材の育成については、十分な対応を行っている。課題は高度な研究開発人材を採用してもらうべき定年制ポストが少ないことにある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 159 人事交流がきわめて少なく、またこれを促進できるような環境にない。人事交流が進めば企業・研究機関双方にとって人材育成の観点からどう協力できるのかといったことがわかってくるのではないかと。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 160 長期に亘るミッション実現を目的とするプロジェクトの場合、開発テーマに沿った人材の育成が重要ですので、民間企業等では、ある程度の人数を確保してチームを構成し、その中に知識やノウハウを蓄積するような仕組みが望ましい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 161 民間企業からの人材協力が減少している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 162 当該機関が原子力研究開発機関であることから、福島事故後若手研究者の就職希望が減少しており、優秀な人材確保に苦労している(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 163 農学、理学系では、大学院において、基礎研究思考が強すぎ、公的研究機関の役割を誤解して入ってくるものが多く、苦慮している。大学院教育の改善が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 164 研究者個人の意識改革として、推進している研究課題が学術研究の目標を達成するものなのか、経済的・社会的課題の解決を目指すものなのか、その位置づけをしっかりと意識する教育、環境が重要と考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 165 大学、企業、官における教育分担があいまい。教育と人材育成の言葉もあいまい。大学における学生への対応が甘いように感じる。成績不良性が卒業する。海外へ出ようとする学生が少ない。企業は大学の教育の質に口出不さい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 166 ポスドクの産業界への就職回転が円滑に動いていないため、日本の優秀な頭脳がドブに捨てられつつある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 167 大学・大学院における研究開発人材の育成に関しては、産業界や社会の要望や意見を積極的に取り入れるべきだという意見にはある程度は必要と思われるが、大学・大学院で企業と同じような教育や人材養成は必ずしも適切とは思われない。大学・大学院では、あくまで教育・訓練の過程であり、幅広い知識・経験や自由闊達な発想ができる力を養成する過程であり、企業での研究開発活動に求められる、狭い専門分野での突出した結果主義や経済的な制約の大きい研究開発方針は、幅広く柔軟な発想力の育成やより広範な知識や経験を会得させる教育・育成とは必ずしも同じではなく、大学・大学院ではあくまで将来の優秀な研究開発者としての人間形成・修養の場であることが、必要であると思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 168 企業が何をもめているのか、日々の生活ではまったく情報が入ってきません。従って人材育成以前の問題です。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 169 研究成果を最重要視する評価システムを、研究者以外の研究サポートをする職員にも適用することがカギだと思います。視点は生産性だと思います。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 170 機関独自での人材育成の限界。他機関との連携下での人材育成が可能になればと思う。人材交流を活発化させるだけでも効果は大きいのではないかとと思われる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 171 ゆとり教育の影響が考えられる。また、国立大学が独立行政法人化され運営交付金が削減されていっている事が悪影響を及ぼしているのではないかと。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 172 イノベーション人材の育成への注目は高まっているが、一方でデニュアトラックや無用な有期雇用制度によって研究者養成はよりアカデミック指向を増す傾向をあわせて有する。アカデミックの中でも産学連携がキャリアパスにつながる仕組みが必要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 173 雇用の担保についても同時並行で考えるべきであり、その策がないうちのアカデミックな研究員に民間・産業との結びつき・協力はのぞめない。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 174 企業の人材にもとめる能力などは利己的な面が強く、要は、意識の高い人材とその母数が大切で、人材育成がつつい課題解決型人材をもとめる企業側に迎合することは、結局は将来人材を失うことにつながる。(公的研究機関、その他、男性)
- 175 大学が育成する人材と企業の求める人材に差が、相変わらず大きい。民間が求める、特に近未来に必要な人材を育成するべきである。大学の学生を、相変わらず実験助手と思っている研究者が多く見受けられる。大学は研究と教育に重点があることを再認識すべきである。(公的研究機関、その他、男性)
- 176 研究人材の育成は学でよいが、開発人材の育成は産の協力をもっと導入すべきである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 177 若手研究者が、より競争的資金の獲得をし易い流れや、国外大学や研究機関に留学し易い制度の開発が期待される。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 178 この点について産学でもっと議論が必要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 179 企業においては、研究開発人材の中核となるべき博士人材の活用に消極的であり、十分な活躍の場が提供できていない。大学においては、産業界が求める能力を備えた人材の育成ができていない。結果として、優秀な人材が博士課程に進学しない悪循環が生じている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 180 産業にとって基礎的な知識や技術が必ずしも習得されておらず、企業内の多様なニーズにすぐに対応できない場合がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 181 企業の人材ニーズを大学側がもっと理解してほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 182 大学教員と企業内研究者の相互の異動(有期を含め)をもっと活発にすべき。特に大学教員が企業へ異動して研究活動をする機会があつてしかるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 183 技術立国の国家戦略として技術系人材の育成の仕掛けは、トップランナーの諸外国に比較して十分とはいえない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 184 大学と民間企業間の人材交流が限定的。もっと簡単に頻繁に民間から研究員、教授となれるようある程度強制的な制度も作り、又、復帰も出来るようにして、強い刺激がある研究開発環境を作るべきと思う。又、課題として研究開発人材の育成は大学にお願いせざるを得ない点があげられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 185 基礎研究の大事さ、独創性とは何かなどについて大学でよく教育してほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 186 技術を活用するためには、テーマ設定から用途展開まで、研究開発プロセスのマネジメントに関する教育を強化する必要があると感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 187 まず大学教員の意識改革が必要(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 188 専門性が進むにつれて、大局観ある人材が不足して来るが、それを単に「人材育成の視点」からだけ、改善しようとしても、奏功しない。研究開発のテーマ自体の位置づけが明確化されていて、「研究開発の成功=事業の成功」に直結しているような開発課題設定が重要。そうなれば、研究者は自らの研究に没頭すれば、事業化に結び付くシナリオとなる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 189 もっと専門領域にかかわる基礎学力をつけて欲しい。ますますレベルが落ちていくように感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 190 テクノクラートだけの人材育成は本来の活性化につながらない。専門知識、技術に加え、金融、法律、経営も吸収できる人材が必要(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 191 数学をもっと勉強させてほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 192 工学系であるなら数学、物理など基礎的な学力と実験手法などを強化して欲しい、学力の低い学生は卒業させるべきではない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 193 開発にも目標があり、時間の制限や費用対効果を求められると思います(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 194 育成を行っているかさえ、わからない。実態が何も見えていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 195 テーマの継続的開発(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 196 先端研究人材(科学的)、エンジニアリング人材(工学的)、テクニシャン(補助職人)の三位一体で、研究開発は成り立つが、最近は全員リサーチャー(研究者)という変な平等意識がある。それぞれの職域・領域でプロを育成すべきだが、職人の領域の人材枯渇がどうにかならないか？専門職がどんどん居なくなり、ジェネラリストになろうという風潮がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 197 ニーズ志向の研究開発の意識をもっと持つ必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 198 リーディング大学院制度などが動き始め、日本および世界においてリーダーとして率いていけるエリート人材の養成を始めたことは評価できる。但し、その意図を十分に理解していない大学も散見されるので、今後、周知徹底が必要と考える。研究開発人材を育成しても、すべてのヒトが大学にポストを得られるわけではないので、その就職対策が重要となる。そのためには、サイエンスパーク内の民間企業の専用研究室にポストを参加させ、研究能力の見極めをしてもらい、企業に合った人材は採用してもらうような仕組みを構築しつつ進めないと優秀なポストが職もないまま増加する流れは止めることが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)
- 199 研究開発人材＝産業界で必要とされる人材である必要があるかは難しいところではありますが、ポスト問題が社会問題化している背景には、産業界で必要とされる人材像と実際に大学で育成される研究開発人材とがかけ離れていることに原因があるように思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 200 研究者の育成は行いが、研究開発人材の育成は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)
- 201 定数削減を進めれば人材育成が厳しく、痛し痒しであるが、事務含めた総数での定員削減等検討すべきではないか(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 202 素養の低下が大きすぎる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 203 ・ダイバーシティを含めて、もはや国籍を問わず、優秀な人材が多く集積するような「場」を様々な形で日本国内に作る事が一番の国益に繋がるように思います。・正に類は友を呼ぶ如く、如何に優秀な集団が喜んで日本の地を活動の「場」として選択するか、その競争に勝つことが資源の乏しい日本の生き残る道のような気がします。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 204 多くの公的機関の研究者は知識に頼るところが大きく、現実の技術課題を解消するには、課題に関する経験が不足しているケースが多い。基本的に本に書いてある内容は、現実的な条件ではなくて特定の環境を想定して解を求めるような形態が多いが、実際には複雑な条件を反映して近似する解を求めることの方が多く、理論だけでは役に立たないことも多い。よって、実務の経験を積む必要があると思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 205 企業に余裕がなくなっており、人材育成の費用や時間に限られたものがあります。大学や公的機関との交流が育成の場や即戦力人材供給源となれば、企業にとって有難いことだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 206 科学に対する理解が著しく低下しているように思う。ソフトウェアは数学であり、それを大学で十分に教えられていないように見られる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 207 わが社は大学院博士課程に社員を留学させて人材育成をしている。ベンチャー企業にとっては人材も資金も乏しい中に学費を支払ってまなばせている。これをしなければ大学との連携した開発ができないから。学費・交通費くらいは何とか助成する方法をつくるべきと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 208 有能な人材を研究開発の最前線に配置するためには、大学院博士後期課程修了者の受け皿の厳しい状況を改善することが急務と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 209 指導教授からテーマをもらった課程博士より企業内での見出したテーマを追求する論文博士のほうが能力的に高い。論文博士制度の活用が必要。日本のよいところをつぶすことはない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 210 研究と開発ではステージが異なるので、それぞれに応じた育成を検討すべきだと思います。研究: 創出的な意味合いの強い仕事開発: 産業化に向けての仕事(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 211 インターンシップなどの制度を取り入れ、企業のニーズに合った人材を育成して欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 212 公的研究機関が博士後期課程修了者を任期制により雇用するとき、被雇用者が行ってきた研究の分野ではなく雇用者が必要とする研究分野に採用となることが多い。研究の継続性に配慮できないのか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)



- 研究開発人材の育成は大学の最大の任務だろうが、最近は、かなりの大学が、「教育」重視になっている。研究人材は、定型的な教育からは生まれなくて、答えの無い研究者の姿を見つつ学ぶものだろう。そういう意味で、ある意味では、15コマ等という制約に縛られずに自由に研究者の視点で教育していた昔の方が、研究開発人材は育成できたと思う。大学教育から縛りを取るべきだ。そうでないと、良い研究開発人材は日本では育たないだろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 213
- 大学入試の改革によって、プレゼンテーション技術が高まるのは一般的には歓迎できますが、技術分野では必ずしも手放しでは喜べません。言葉によるコミュニケーション能力は不十分でも、発想や開発力に優れた人材が、大学入試改革で不利にならないようにご配慮下さい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 214
- 民間からの研究課題を積極的に取り入れ、その解決に適した人材を養成する必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 215
- 我が国の現体制では望み薄である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 216
- 成果主義に陥り、個々の人材の能力の開発の努力に課題がみられる人材育成の数か質かを再考すべき時期に来ているのではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 217
- 幅広い視点から問題発見できる人材が不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 218
- 研究者(大学の教授)と対等な権限、権利をもった人材を育成すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 219
- 学校での研究と実業との差を理解する機会を作り、意識改革を進めることが望まれる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 220
- 民間企業が求めている研究開発人材は、単に研究者としての深い専門性を有しているだけではなく、事業に貢献できる柔軟性と、コミュニケーション能力が必須であるが、この点は不十分と認識する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 221
- 研究と開発は別種の仕事であり、当然ながら異なった育成や評価体制が必要であるという認識が、大学側でも政策立案側でも十分でないように感じられる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 222
- 技術立国日本の現状を捉え、子供の頃から遊びの中で、モノ作りに触れたり、自ら工夫して改良することの楽しさなど実感させる機会が減っている。小中での教育では、もっと理科の面白さを体感するカリキュラムが必要と思います。また、プロスポーツ選手や芸能人など、将来なりたい職業に技術者がランクされるにはどうすればよいのか、真剣に考えるべき。社会の中で高い立場の職業であることをもってアピールすることが肝要かと思っています。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 223
- 幅広い知識・教養と深い専門性を身に着けた人材がほしい。世界の多様な考え方をを持った優秀な人材をマネジメントできるような事業開発、経営能力のある人材の育成が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 224
- 大学教育・研究において、先進分野を追求するあまり、科学技術の基本である学問(例えば熱力学といった基礎学問)の教育・研究が疎かになっていることが問題と考える。国もそのような教育・研究には資金をなかなか出さない。しかし、基礎科学なしで、先端領域につながる人材育成が可能となるはずはない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 225
- 修士課程修了者でも狭い専門知識に偏りすぎて、研究開発の地力が身についていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 226
- 研究領域の専門性の細分化は進んでいるが、同時に共同研究の重要性も増している。大学は自らの研究の駒として学生を使うだけでなく、協調性、マネージメントを含めた総合的に優れた研究者を育成して頂きたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 227
- 企業との共同研究を教授の研究への支援としてしか考えず、民間への還元を考慮しない大学/研究室がまだある。そんな研究室で民間で活躍できる人材が育つとは思えない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 228
- 研究としては最先端ではないが企業で必要な要素技術を勉強している人材が少なくなっている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 229
- 新しいことに興味を持つ人が減っているように見える。これが教育の問題なのかどうかは不明。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 230
- 231 大学には基礎を重視した教育を望みます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 研究開発を進めていくためには、基礎研究知識や研究活動の進め方が欠かせず、大学には本質を捉える、また深掘する研究活動を期待し、こうした活動の中での人材育成を期待する。一方、産業界ではアウトプット、効率が強く求められ、大学に期待する研究活動とは異なる側面がある。大学での人材教育において、こうした産業界が求める効率的な研究活動の方法論を追求すると、研究者の能力の底が浅くなる。大学教育では、基盤的な研究活動の大事さを中心に教育し、早急なアウトプットを追い求める開発研究はすべきではないと考える。一方で、こうした教育により、工場生産や応用開発研究を低次元の活動と誤解する事のないように、折に触れ、産業界での研究実態の紹介を行うのが良いのではないかと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 232
- 精神、体力とも健康な人材を望む。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 233
- アカデミアの研究に基づいて育成された研究者にとって、民間企業の研究はギャップを感じるものであり、このギャップを少しでも埋める機会として、企業でのインターンシップは有効であると考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 234
- 235 大学で、マネジメント(研究計画, 進行管理)ができるように教育してほしい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 近年の企業の人材に対する考え方に問題があると思います。新卒であろうが、中途採用であろうが「即戦力」を期待しすぎる傾向があると思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 236
- 237 大学や民間企業の範囲にとどまらず、国(政府)主導の養成の場合や予算を増やすべきだと思う(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 現在、大学教育では、全般的に、アカデミック寄りの研究開発人材の育成に偏りがあり、民間企業で即戦力となるような、または自らの研究成果を事業化していくような、研究開発人材の育成が急務であると思います。文系でいうと、○○○○○○大学のように、即戦力のビジネスマンを育成するような大学のイメージです。技術系にもそのような教育に力を入れる大学があってもよいと思います。今後は各大学も、各大学の方針次第ですが、アカデミック寄りにウェートを置くのか、事業化寄りにウェートを置くのかを決めて、横並びではなく差別化を図る必要があると感じています。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 238
- 239 高度な教育・研究を受けてきたあるいは行ってきた若手人材(ポスドクなど)が、社会や企業などで研究開発人材として十分に評価され、活用されていないのではないか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 特に博士課程、ポスドクが企業の研究職に就く場合、ミスマッチがあると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 240
- 研究開発人材には、一定の知識や力量を身につけたとしても、安定した生活を送れないリスクがある。将来設計のリスクを本人にのみ負担させようとする現在の仕組みでは、優秀な人材を集めることは難しいであろう。また、大学側にも、社会で活躍できる人材を育成しようとする真剣さに欠ける点が見受けられる。拡大社会の発想の延長線上にある仕組みを踏襲するだけでなく、社会の実情をもう少し理解した上で、適切な教育の仕組みを構築していくことが求められよう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 241
- 242 私の関係する分野では技術開発ニーズが国際状況等に敏感に影響を与えることが多いため、就職先の懸念などから多数を養成することに躊躇せざるを得ない状況にある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 243
- 243 目先の最先端知識などはすぐに陳腐化する。もっと普遍的で基礎的な学問哲学を身に付けた人材育成が望まれる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 最近増加傾向のインターンシップは、人材育成や、企業とのマッチングに、比較的寄与していると思います。学生、企業の双方にとって有意義に行われたものは、大学の先生の努力（企業とのつながり、学生への事前の意識付け）が見受けられます。このような先生が増えれば、ますますインターンシップは有効に働くと思います。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 245 企業の研究開発が活発化しないと、人材育成もできない。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 246 必要な技術に対して将来的なヴィジョンを国として与えていない。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 247 研究の目的を明確にし、過程、成果を整然とまとめることのできる人材を養成すべき。過去自分ができていなかったと考えるし、現在もそれを満足する大学生は多いとはいえないと考える。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 248 大学（当然義務教育や高等教育も含めて）の人材育成の重要性は非常に高い。国を背負うのは、ヒトと思う。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 249 企業活動の中で強い問題意識や具体的な研究テーマを見出した人材が、大学等で一定期間集中して研究できる機会を得易いになれば良いと思う。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 250 企業が求める人材について、企業の意見を良く聴いた上で、人材の育成に務めていただきたい。特に、自ら新しい課題を見つけ、その解決に挑戦するような人材を育てていただきたい。（民間企業等、その他、男性）
- 251 相互の人材交流が活性化することを期待します。その際には、費用負担の問題解決が必要です。（民間企業等、その他、男性）
- 252 学部時代に身に付けておくべき基礎力が十分身に付いていないケースがある。授業による確りとした学部教育が必要である。（民間企業等、その他、男性）
- 253 国の競争的資金拡充策が行き過ぎ、大学が教育より研究に重心を置く姿勢となっている。大学の使命は第一に教育であることを忘れてはならない。大学は研究に軸足を置くあまり、研究重視、教育軽視の教員が増えている。その結果として教育が損なわれていないか、危惧する。すでに、企業の中堅技術者にその懸念が現れている様に、私には思える。産業の空洞化よりさらに怖い、企業における学の空洞化が認められる。（民間企業等、その他、男性）
- 254 大学での成績優秀度と企業での活躍度とはどういう相関があるのかわからないので、そういった調査研究をNISTEP等がやってほしい。技術系はある程度相関は感じられるが、文科系は体育会系がのさばっているようだ。（民間企業等、その他、男性）
- 255 研究職の雇用の不安定性は、研究への努力、熱意によって補完されるべきです。つまり非常勤から常勤への移行を競争的評価で可能にする。一方で安定した雇用にとっぴりとつかっているところもある訳で、職種にかかわらず、教授から研究員まで、組織内のみならず、組織外からのチェック機構が必要（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 256 大学学部内の学科編成、研究室編成と産業界や社会が人材をもとめる分野構成との間に乖離があるかもしれない。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 257 そもそも研究者の育成に関する体制自体が十分ではないように思えます。（民間企業等、その他、男性）
- 258 地味ではあっても、地道に研究開発に打ち込む若者をどう育てるか、どう夢をもたせうか、（スポーツの世界でみられるように）幼少年期から育成策を実施すべきではないか。（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 259 研究開発人材も必要だが、マネジメントに関する人材が求められている。（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 260 座学より、ワークショップ的な実践セミナーの開催を支援してほしい（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 261 大学からのインターンシップではなく、企業から大学に派遣しての技術開発は中小企業には費用面で高いハードルがある。（民間企業等、その他、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。

		2013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・公的研究機関グループ	39	223	290	162	71	40	19	805	2.7	1.5	2.7	4.3	2.9	2.7	2.7	-	-	-0.17	-0.05	-	-	-0.22
	うち大学	30	195	249	143	61	31	18	697	2.7	1.5	2.7	4.3	2.9	2.7	2.7	-	-	-0.19	-0.04	-	-	-0.23
	うち公的研究機関	9	28	41	19	10	9	1	108	2.8	1.6	2.7	4.4	3.0	2.9	2.8	-	-	-0.05	-0.14	-	-	-0.19
	イノベーション俯瞰グループ	25	74	141	83	41	25	9	373	3.1	1.9	3.0	4.6	3.0	2.9	3.1	-	-	-0.16	0.20	-	-	0.04
性別	男性	57	267	399	227	99	61	28	1081	2.8	1.7	2.8	4.4	3.0	2.8	2.8	-	-	-0.17	0.03	-	-	-0.15
	女性	7	30	32	18	13	4	0	97	2.5	1.3	2.6	4.3	2.6	2.5	2.5	-	-	-0.10	0.03	-	-	-0.08
年齢	39歳未満	22	58	73	48	20	14	8	221	2.9	1.6	2.9	4.5	3.2	3.0	2.9	-	-	-0.19	-0.04	-	-	-0.23
	40～49歳	20	93	121	62	35	19	12	342	2.8	1.5	2.7	4.5	3.0	2.9	2.8	-	-	-0.12	-0.05	-	-	-0.17
	50～59歳	15	100	134	77	37	19	4	371	2.7	1.5	2.7	4.3	2.7	2.6	2.7	-	-	-0.09	0.06	-	-	-0.04
	60歳以上	7	46	103	58	20	13	4	244	2.9	1.9	2.9	4.3	3.0	2.7	2.9	-	-	-0.33	0.18	-	-	-0.15
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	31	213	293	165	72	34	22	799	2.7	1.6	2.7	4.3	2.9	2.7	2.7	-	-	-0.21	-0.01	-	-	-0.22
	公的研究機関	9	29	48	23	11	11	3	125	3.0	1.7	2.8	4.5	3.0	3.0	3.0	-	-	-0.07	-0.01	-	-	-0.07
	民間企業等	24	55	90	57	29	20	3	254	3.0	1.8	3.0	4.7	3.0	2.9	3.0	-	-	-0.10	0.17	-	-	0.07
業務内容	主に研究(教育研究)	32	150	190	103	50	26	12	531	2.7	1.5	2.7	4.3	3.0	2.8	2.7	-	-	-0.25	-0.10	-	-	-0.35
	主にマネージメント	12	64	111	61	30	16	7	289	2.9	1.8	2.9	4.5	2.8	2.7	2.9	-	-	-0.13	0.23	-	-	0.10
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	13	76	116	65	27	20	9	313	2.9	1.7	2.8	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-	-0.09	0.00	-	-	-0.10
	その他	7	7	14	16	5	3	0	45	3.2	2.2	3.5	4.7	2.8	2.9	3.2	-	-	0.05	0.36	-	-	0.41
職位	社長・役員、学長等クラス	14	43	102	50	19	11	2	227	2.8	1.9	2.8	4.2	2.8	2.6	2.8	-	-	-0.18	0.11	-	-	-0.07
	部・室・グループ長、教授クラス	13	111	169	89	42	24	5	440	2.7	1.7	2.7	4.3	2.9	2.7	2.7	-	-	-0.18	0.01	-	-	-0.17
	主任研究員、准教授クラス	16	86	105	61	36	22	11	321	3.0	1.6	2.8	4.7	3.1	3.1	3.0	-	-	-0.01	-0.10	-	-	-0.11
	研究員、助教クラス	18	52	49	32	10	8	7	158	2.7	1.3	2.6	4.2	3.2	2.7	2.7	-	-	-0.42	-0.08	-	-	-0.49
	その他	3	5	6	13	5	0	3	32	3.9	2.5	4.0	5.0	2.6	2.6	3.9	-	-	0.09	1.23	-	-	1.32
雇用形態	任期あり	22	84	149	83	39	20	8	383	2.9	1.8	2.9	4.4	3.1	2.9	2.9	-	-	-0.21	-0.04	-	-	-0.26
	任期なし	42	213	282	161	73	45	20	794	2.8	1.6	2.8	4.4	2.9	2.7	2.8	-	-	-0.14	0.07	-	-	-0.08
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	17	148	173	95	34	23	16	489	2.6	1.4	2.6	4.1	2.8	2.6	2.6	-	-	-0.18	-0.03	-	-	-0.22
	公立大学	6	10	15	9	13	4	1	52	3.6	2.0	3.5	5.6	3.6	3.3	3.6	-	-	-0.23	0.23	-	-	0.00
	私立大学	7	37	60	39	14	4	1	155	2.6	1.7	2.8	4.2	2.9	2.7	2.6	-	-	-0.21	-0.11	-	-	-0.33
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	5	41	42	24	11	6	7	131	2.8	1.3	2.6	4.4	3.0	2.8	2.8	-	-	-0.20	0.00	-	-	-0.19
	第2グループ	13	65	89	45	13	11	3	226	2.5	1.4	2.6	3.9	2.6	2.4	2.5	-	-	-0.17	0.01	-	-	-0.16
	第3グループ	6	40	57	27	15	7	2	148	2.6	1.5	2.7	4.2	2.8	2.6	2.6	-	-	-0.15	0.02	-	-	-0.13
	第4グループ	6	48	60	47	22	7	6	190	2.9	1.6	3.0	4.6	3.3	3.1	2.9	-	-	-0.26	-0.14	-	-	-0.40
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	4	23	27	26	14	7	4	101	3.3	1.8	3.4	5.0	3.5	3.1	3.3	-	-	-0.35	0.23	-	-	-0.12
	工学	12	62	89	47	12	9	9	228	2.6	1.5	2.6	4.0	2.9	2.7	2.6	-	-	-0.20	-0.04	-	-	-0.24
	農学	2	27	28	14	6	2	3	80	2.4	1.2	2.4	3.9	2.7	2.5	2.4	-	-	-0.21	-0.10	-	-	-0.31
	保健	11	68	71	39	22	12	2	214	2.6	1.3	2.6	4.3	2.8	2.7	2.6	-	-	-0.15	-0.12	-	-	-0.27
全回答者(属性無回答を含む)		64	297	431	245	112	65	28	1178	2.8	1.7	2.8	4.4	3.0	2.8	2.8	-	-	-0.17	0.03	-	-	-0.14

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。

Q2-16. (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だと思いますか。

	2012	2013	差	
1	1	4	3	総額としてはほぼ十分かと思うが、長期的な施策の取組みが直近の動向に流されすぎる傾向があり、ぶれない、かつ、国しかできないものに重点投資をする必要(大学,その他,男性)
2	1	4	3	応募する環境ができた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	4	3	改善されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	ほぼ十分ではあるが、もう少し戦略的に、しかも公平に配分すべき(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2	現在の政権ではウエイトが置かれていると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	2	4	2	近年では科学技術に関する政府予算はよくなってきていると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	2	4	2	全体金額は改善されているのではないか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	5	2	科学技術関係の予算,特に先端技術に対する配分が評価できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	1	3	2	参考データにある2013年度数値を見て(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	4	2	固定費的な予算と変動費的な予算を明確にした方がよい。総額幾らはもうそろそろやめては如何?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	今の財政状況を見ればかなり頑張っていますが、重点校に偏りすぎて効果を落としていると思います。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	努力をされ良くなっているものの,OECD諸国や中国,韓国の研究費の伸びが著しく,このような評価にならざるを得ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	政権交代により政府予算は増えたように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	改善の兆しは見えるが未だ全く不十分(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	従来に比べ増額されてきている。(大学,その他,男性)
16	2	3	1	科学技術に対する関心が高まり,予算が増えているから(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	少なすぎとは思わないので(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
18	1	2	1	まだまだ十分とは言えないが,増加は認められる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	科研費は,優遇されている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	政権が変わってやや改善した(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	予算投入先の選択と集中も重要だが, 裾野を広げる事も重要。OECDの平均程度のGDP比に増額する必要があると思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	増額したため。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	1	2	1	厳しい財政状況の中,少しずつ増えている。しかし,諸外国に比べると,まだまだ少ないのではないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	科研費やJST公募研究など研究予算が拡充されている感が少しある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
25	2	3	1	新政府の方針を歓迎したい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
26	1	2	1	着実な進展はみられるが,まだ不十分.GDP比率,1%以上を目指すべきではないか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	厳しい予算の中で,本件に関する国の努力は評価できる。とはいえ,十分とは言えないことも事実である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	予算に占める割合の増加を評価(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
29	2	3	1	科学技術に対する戦略研究に対して,以前より集中的に予算が投資されているため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	他の予算が削減される中で微増している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	2	1	絶対量の問題もあるが, 配分の問題もあるので。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	良く予算確保されていると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	他の分野(たとえば教育)に比べれば,予算的に充実してきたと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1	充分であるが,一部の学者に研究費を寡占している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	京都大学・山中教授のノーベル生理学医学賞受賞などが追い風となって,好転する気配が感じられる。(公的研究機関,その他,男性)
36	2	3	1	かなり改善の方向にあるが, 質が問われている。(公的研究機関,その他,男性)
37	2	3	1	産業再興を掲げ,補正予算拡大(H23年度から倍増の1兆円規模)を評価した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	1	2	1	科学・技術立国は我が国が今後取り得る選択肢として優先度が高いもので有る。予算が多少増加傾向にあるが,まだまだ予算措置として比率が低い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	1	2	1	成長戦略に基づいて,研究開発分野に資金は増えてきたと思う。しかし,米国と比べると,圧倒的に少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	3	4	1	予算配分の仕方には問題はあるが,予算額(総額)は不十分とはいえない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

41	5	6	1	他の省庁予算の伸びと比較して文部科学省の研究費予算は増加。諸外国と比べても見劣りしない額。(ただし配分など使い方は疑問有り)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	1	2	1	政権交代により,科学技術政策がより具体化が進められ,重点分野も明確となってきたように思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
43	2	3	1	現在の政府は改善出来ていると思うが,まだ不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	2	3	1	以前より科学技術関連予算は,増加しつつある。(民間企業等,その他,男性)
45	3	4	1	質の向上が必要。(民間企業等,その他,男性)
46	2	3	1	一部の大学においては,研究に金余り現象がみられる。(民間企業等,その他,男性)
47	1	2	1	iPS関連など,戦略的施策に関しては,ほかの予算より,出やすくなっている(民間企業等,その他,女性)
48	3	3	0	communicatorの養成が必要。現状ではメディアがこの部分を担当していることになっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	諸外国に比して極めて惨である。現状では中国や朝鮮にすら遅れていくのではないか。只,その分企業内努力でカバーされているのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	参考データに他国との比較を示してほしい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	OECD加盟国等の状況を調査した結果をもとに判断(大学,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	一部の分野に偏る傾向があり,その他の分野にも相応の配分ができるようする必要があると考えるため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	運営費交付金(基盤的研究経費)が減少(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	中国や韓国のめざましい発展(一部の産業ではあるが)を目にすると,今後,我が国の生きる道はこれしかないかと感じているため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	充分だと思うが,一部に偏っていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	大学においては,研究費は(経常的,競争的ともに)減っているというのが実感(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	科学技術における国際的な地位を高めることが日本の維持・発展に重要であることを,前回以上に感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	総額ではなく内訳について比較すると,国際的に見て極めて貧弱であるため。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	学術＝国際競争力であることを認識して欲しい。すぐに競争できるようなことだけで学術は成り立っているのではないから,もっと基礎的なことをやっている研究者が報われる世の中にして欲しい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
60	3	2	-1	他の先進国との差が大きい(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
61	2	1	-1	国立大学法人への運営交付金が減らされているため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	OECD加盟国内での比較からいえば,不十分といわざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	GDP比1%くらいが妥当ではないか?(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	国公立問わず,真剣に人材育成に取り組んでいる大学に対して一定以上の教員を確保できるような資金援助措置が必要と考えるから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	もっと力を入れるべきと考えた(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	研究所への配算額が減少している。業務的な事業への手当が十分でない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	国の施策に対してやはり少なすぎる。他国と比較することは必ずしもよしとしないが,見劣りは明確。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	リーマンショック以来,産業界の活力は低下したままで研究開発費も伸び悩んでいる。わが国の科学技術レベル(科学技術関係経費)を保つには,政府予算は増加されるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	科学分野の人材育成に対して,予算不十分。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
70	3	2	-1	国際競争力の問題を考えると増額が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	欧米との競争力を考慮すると,国際的な競争力を確保するためには,不十分であると考えたから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
72	4	3	-1	公益社団法人などの学会などが申し込む科研費も十分考慮してほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	GDP比率 約0.8%は低すぎる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	3	2	-1	特定の大学や機関に予算が集中していないか。地方の大学にも配分をお願いしたい。(民間企業等,その他,男性)
75	4	2	-2	原発事故処理への無駄な投資が多すぎ,研究全体の足を引っ張っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	2	-2	科学立国日本をめざしているのなら,不十分(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
77	3	1	-2	財務省より予算は毎年削減される仕組みとなっているため。(公的研究機関,その他,男性)
78	4	2	-2	アベノミクスに鑑み,もう少し増やして欲しい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	5	2	-3	基盤的な経費をもっと増やすべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	5	1	-4	子供の教育,科学技術へのてこ入れが急務で必要であると考えたから。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	87	92	182	184	145	103	51	757	4.4	2.6	4.3	6.3	4.7	4.5	4.4	-	-	-0.20	-0.11	-	-	-0.31
	うち大学	70	84	155	161	121	87	49	657	4.4	2.5	4.3	6.3	4.7	4.5	4.4	-	-	-0.20	-0.09	-	-	-0.29
	うち公的研究機関	17	8	27	23	24	16	2	100	4.4	2.7	4.4	6.2	4.8	4.6	4.4	-	-	-0.21	-0.22	-	-	-0.43
	イノベーション俯瞰グループ	61	51	101	90	47	34	13	336	3.7	2.2	3.6	5.4	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.06	-0.01	-	-	-0.07
性別	男性	135	129	266	250	175	121	61	1002	4.2	2.4	4.0	6.0	4.4	4.2	4.2	-	-	-0.17	-0.06	-	-	-0.23
	女性	13	14	17	24	17	16	3	91	4.3	2.5	4.3	6.3	4.5	4.4	4.3	-	-	-0.05	-0.11	-	-	-0.17
年齢	39歳未満	45	30	34	49	37	29	19	198	4.6	2.6	4.5	6.6	5.0	4.7	4.6	-	-	-0.28	-0.16	-	-	-0.44
	40～49歳	44	40	68	69	68	46	27	318	4.6	2.6	4.6	6.5	4.9	4.8	4.6	-	-	-0.09	-0.25	-	-	-0.34
	50～59歳	41	52	100	85	53	42	13	345	3.8	2.2	3.7	5.7	3.8	3.7	3.8	-	-	-0.13	0.15	-	-	0.02
	60歳以上	18	21	81	71	34	20	5	232	3.7	2.4	3.7	5.0	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.11	0.03	-	-	-0.08
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	73	99	187	190	134	95	52	757	4.3	2.5	4.1	6.1	4.5	4.3	4.3	-	-	-0.21	-0.08	-	-	-0.29
	公的研究機関	17	9	29	30	26	20	3	117	4.5	2.8	4.5	6.3	4.9	4.6	4.5	-	-	-0.27	-0.14	-	-	-0.41
	民間企業等	58	35	67	54	32	22	9	219	3.7	2.2	3.6	5.4	3.7	3.7	3.7	-	-	0.04	-0.05	-	-	-0.01
業務内容	主に研究(教育研究)	70	60	104	113	106	69	41	493	4.6	2.7	4.6	6.5	5.0	4.8	4.6	-	-	-0.19	-0.20	-	-	-0.39
	主にマネジメント	39	39	93	61	34	29	5	261	3.5	2.1	3.3	5.1	3.6	3.6	3.5	-	-	-0.05	-0.05	-	-	-0.10
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	27	38	76	86	47	35	17	299	4.1	2.5	4.0	5.9	4.2	4.0	4.1	-	-	-0.25	0.12	-	-	-0.13
	その他	12	6	10	14	5	4	1	40	3.7	2.3	3.8	5.0	3.6	3.6	3.7	-	-	0.02	0.08	-	-	0.10
職位	社長・役員、学長等クラス	25	32	82	58	24	15	4	215	3.3	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	3.3	-	-	-0.14	0.02	-	-	-0.12
	部・室・グループ長、教授クラス	39	49	120	106	72	50	17	414	4.0	2.4	3.9	5.8	4.2	4.1	4.0	-	-	-0.18	-0.04	-	-	-0.22
	主任研究員、准教授クラス	41	40	57	65	66	44	24	296	4.6	2.7	4.6	6.5	5.0	4.8	4.6	-	-	-0.26	-0.17	-	-	-0.43
	研究員、助教クラス	36	18	20	37	24	25	16	140	4.9	3.1	4.8	7.1	5.2	5.1	4.9	-	-	-0.04	-0.19	-	-	-0.23
	その他	7	4	4	8	6	3	3	28	4.6	2.9	4.6	6.4	3.6	3.9	4.6	-	-	0.35	0.73	-	-	1.08
雇用形態	任期あり	39	44	96	102	63	38	23	366	4.1	2.5	4.0	5.9	4.4	4.3	4.1	-	-	-0.10	-0.19	-	-	-0.28
	任期なし	109	99	187	172	128	99	41	726	4.2	2.4	4.1	6.1	4.4	4.2	4.2	-	-	-0.19	0.00	-	-	-0.19
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	45	61	107	112	79	64	38	461	4.4	2.5	4.3	6.4	4.6	4.4	4.4	-	-	-0.20	-0.04	-	-	-0.23
	公立大学	9	4	10	13	10	9	3	49	4.8	3.0	4.7	6.6	5.2	5.1	4.8	-	-	-0.11	-0.36	-	-	-0.47
	私立大学	16	19	37	36	32	14	8	146	4.1	2.5	4.1	5.9	4.5	4.3	4.1	-	-	-0.26	-0.13	-	-	-0.39
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	11	13	27	29	21	19	16	125	4.9	2.8	4.6	7.0	5.0	4.9	4.9	-	-	-0.13	0.00	-	-	-0.13
	第2グループ	22	31	58	54	33	26	15	217	4.1	2.3	3.9	6.0	4.4	4.1	4.1	-	-	-0.28	-0.03	-	-	-0.31
	第3グループ	21	19	29	31	24	24	6	133	4.3	2.5	4.3	6.4	4.6	4.5	4.3	-	-	-0.11	-0.15	-	-	-0.27
	第4グループ	16	21	40	47	42	18	12	180	4.4	2.7	4.4	6.1	4.7	4.5	4.4	-	-	-0.21	-0.17	-	-	-0.38
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	10	7	20	23	23	14	8	95	4.9	3.1	4.8	6.5	5.3	4.9	4.9	-	-	-0.40	-0.02	-	-	-0.42
	工学	29	20	47	58	42	23	21	211	4.6	2.8	4.4	6.3	5.0	4.9	4.6	-	-	-0.17	-0.24	-	-	-0.42
	農学	8	13	19	13	9	13	7	74	4.3	2.1	4.0	6.9	4.9	4.4	4.3	-	-	-0.44	-0.15	-	-	-0.58
	保健	22	31	40	52	36	32	12	203	4.3	2.5	4.3	6.4	4.5	4.3	4.3	-	-	-0.15	0.03	-	-	-0.12
全回答者(属性無回答を含む)		148	143	283	274	192	137	64	1093	4.2	2.4	4.1	6.0	4.4	4.2	4.2	-	-	-0.16	-0.06	-	-	-0.22

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。

Q2-17. (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。

	2012	2013	差	
1	2	4	2	COCなど新たな競争的資金が導入されたので(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	意味を理解直して改めて評価。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	まだ不足であるが,今後トライする(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	ほぼ十分,配分の仕方を検討すべき。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	政権交代で,間接経費の確保が謳われているので期待したい。しかし従来からのものは改善されていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	文部科学省系の公募型研究費については,ほとんどの制度において間接経費(30%)が措置されるようになっている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	各大学の間接経費の取り方,使い方に問題があり,支給する側の問題はそれほど多くないと気付きました。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	分野によって変化があったため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	さまざまな研究費で間接経費が明確に配分されるようになってきたと思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	間接経費を含む研究費が増えたと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	FIRSTに関しては全体額が大きいこともあり十分に確保されていた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	質問の意図を反映しました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	5	6	1	間接経費の使い方に苦慮している機関が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	質の向上が必要。実現性も大事だが,将来への夢への投資も必要。(民間企業等,その他,男性)
15	2	2	0	すべての競争的資金で間接経費が確保できているわけではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	6	6	0	多過ぎるくらいである(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	3	-1	間接経費の意義が定かでないため,十分に生かされていない側面がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	3	-1	間接経費%より,全体の減額が常習化している方が問題(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1	文科省,JST等では比較的厚い間接経費が認められているが,広くとらえると必ずしも十分ではない。(大学,部長・教授等クラス,女性)
20	2	1	-1	間接経費という名前が良くないかも知れないが,文科省以外は減らす傾向にあると感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	4	3	-1	使用方法を考える必要がある(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	4	3	-1	間接経費がその研究にどう役立っているかがみえにくい。役だっていないことはないのですが。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	WPI-focusの規模に間接経費がないこと(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	3	-1	本年度から研究室へ配分される間接経費の割合が少なくなった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	3	-1	研究者にあまりわたらないので,それほど意味があるとは思えない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	1	-1	分野によって偏りが加速されてきた印象を受ける(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	2	-1	公募型研究費は増加傾向であるが,まだまだ不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	地方大学は今後益々獲得しにくくなる構図に見える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	4	3	-1	公募研究費の受入に伴う間接業務の発生費用を明確にすることは困難だが,一般管理費・事業費の削減目標に伴う予算削減や,主な間接経費の使途である光熱水費の値上げ等に伴う支出増加の影響を受け,〇〇〇〇全体では間接業務に係る資金を十分に確保できないため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	4	3	-1	不足している感が強くなっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	不足を感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	3	-1	間接経費が配分されなくなった例もあるとのことであるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	4	-1	大学によって獲得資金に大きな格差があるため,下方修正(公的研究機関,その他,男性)
34	2	1	-1	減額の傾向にあり,改善が求められる。(公的研究機関,その他,男性)
35	2	1	-1	人件費,事務費に費やされていて,調査,知財に使われていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	2	-1	採用時の資金とともに研究を継続するための資金をもっと考えるべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	4	3	-1	「政府の公募型研究」という限定がついたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	5	3	-2	少しずつ増えている(大学,その他,男性)
39	5	3	-2	部局内で間接経費の配分(部局,事務と研究者間)の割合について,研究者への配分が減らされる方向で検討されており,今後の状況では不十分になる恐れがある(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
40	5	3	-2	所属大学移動(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	2	-2	間接経費分の直接経費の削減をもとめられることがある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

42 5 3 -2 競争的資金以外の制度では一般管理費10%のものもあるため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)

## Q2-18. 科学技術予算の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 余りにも、イノベーション、イノベーションが多すぎて、かつ長期に渡りすぎる。そろそろ、評価・反省する時期ではないか。 基盤科学を整備することなく、応用展開には限度がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 政府の科学技術研究費はまだ民間の研究開発費に比べて多いとは言えず、他の先進国と比べても見劣りがする。間接経費については研究者のマインドセットが問題で、間接経費を考えた研究計画を立てるように指導が必要。研究費を出す側でも研究者のマインドセットを変えるような配慮が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 公的、競争的資金の成果が十分、期待通りの成果が上がっているようには思えない。もっと、若手の研究者をピアレビューアーにすべきである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 科学技術予算はまだ十分とは言えない。また配分方法も問題。例えば確かに独創性があり、研究成果が素晴らしいプロジェクトに予算が付くようになった。しかし死の谷を越えられずにいつも同様な趣旨(表現は少し変化するが)の研究に重複して研究費を出し続けているケースが多く見受けられる。一度又は二度までは良いが、それ以上研究費を出し続けるのは無駄。それを切れる人材が必要。そのようなことが出来れば少ない研究費をもう少し多くの人達に配分可能となる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 科学技術予算自体は年々増加して来たが、最近、飽和又は減少の傾向が見られる。OECD加盟国と比較しても予算の割合は少ないのではないだろうか。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 競争的資金において、同じような施策が提案されている。政権が交代しているのが原因とも思われるところがあるが、一貫した長期的な施策が望まれる。また、最近公募でなくトップダウンの申請のものが増えてきているが、規模の違う大学で評価を大学全体の総数を取り上げ、トップ数十を採用する仕組みは、いつも同じ大規模大学に多くの資金が流れていくことになり、日本の全大学活力を満遍なく活かし、イノベーションを起こす機会を失うことになる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 選択と集中は重要であるが、全体の底上げのための予算も必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 日本型NIH構想の下で、基礎研究予算が減額されると科学技術創造立国の屋台骨は崩れ去るだろう。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 科学技術予算の重点化を図る場合でも、時流に伴う関連省庁の施策目標と、縦割り行政などが障害となり、予算と時間の浪費が生じないよう国益に繋がるよう施策の適正化を図るべきと考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 10 科学技術関係予算については、ここ数年、一部の研究機関への予算の集中が見受けられる(過度の「選択と集中」が一因)。我が国における競争的資金等の配分については、過度の集中を避けるための措置(e-Rad等の活用)が取られていることから、改めて各研究機関への政府予算の配分方法の見直しを検討していただきたい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 11 間接経費の使い方が大学により異なる。指針を明確に出して頂ければ、ありがたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 米国DARPAのようなプロジェクト管理の手法を学んで、成果の見える化をプロジェクトマネージャーにさせる仕組みを検討してもらいたい。日本の大学の研究者ではPMをこなすのは難しく、企業における研究開発の経験者や技術系の事業経営経験者を参画させる仕組みも必要ではないかと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 各省庁が縦割りで研究費公募をしているために、流行の課題で有名な研究者に研究費が偏っていることを度々感じている。省庁連携を充分に行う必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 人・物・金の中で、人件費の支出が可能になる、公募型研究の増加を希望する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 大学に対する研究予算を、一律分配方式から、競争的資金応募方式にしたことが研究の活性化につながると考える。係る意味で、現在の方向性を進めるべきと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 大学の経費でコーディネータを雇用するには、公募型研究費にかかわる間接経費の割合を増やし、産学官連携活動を推進している部門にきちんと配分するようにすべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 研究者にとって、途切れることのない研究費の確保は重要である。また、研究費獲得のために研究時間が削られる現状であり、研究に専念できる最低限の予算を確保できないものか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 額はともかく配分の方法に問題なしとしない。審査員に一般の国民代表(地域にからむものは地域住民:選考方法は慎重を期す)をいれたらどうか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 もっと、大学の研究者、特に若手が研究資金を確保できるシステムが欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 制度間の予算重複をさけるためと思われるが、複数の審議会と同様の大きな目標・進むべき方向性をしめされているのに、それぞれ個別の制度として少しずつ異なる制度に落とし込まれ、当初の目標・進むべき方向性を達成させるのに不十分な予算、ならびに不要な制度面の縛りがある。類似する予算制度を獲得した組織は、統合して使用できるようにし、ただし成果はそれぞれ求められるものをきっちり出すなど、予算面・制度面の不具合を緩和できるよう、すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 科学技術には、直近の問題解決型と、将来の投資型に分けることができると考えると、直近の特定テーマの問題解決型には予算がついているが、将来投資型には必ずしも十分とは思えない。特定領域にはさまざまな支援から「使えきれない」くらいの額になっているようにも感じる。このバランスは現在十分とは思えない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 ある程度の集中は、やむを得ない部分もあるものの、やはりある程度広く薄く長期にわたって研究資金を入れないと、新しいものは、生まれてこないと考えます。ある程度、無駄になる部分、短期で見たら役に立つかどうか分からないものにも、研究費を付けるべきだと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 科学技術予算の投入先は偏在しており、目的の明確なプロジェクト研究への短期的な(5年以内)資金投入が多いので、オリジナリティーの源泉となる新しいアイデアは、むしろ育ち難い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 公的研究資金が公正に使用されるべきであるのは言うまでもないが、その管理が行きすぎている。公的研究資金の使用の不便さは、資金の有効活用を明らかに妨げている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 予算額の急激な増加に対し、大学等での活用手法が追従できない面が見受けられる(利用可能な設備の廃棄など)。研究費をマネージする専門家の配置が必要と思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 科学技術創造立国としての予算としては低すぎる。少なくともGDP比率1%以上には持っていくべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 27 科学技術予算の増額を政府に求めるよりも、産学連携による予算獲得を活性化させることが必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 28 現在的大型予算重視は仕方ないと思います。ただ、研究開発予算は、既に我が国にとって、そのものがひとつの産業を形成しています。予算規模ではなく、使い方の自由度を上げることが研究の活発化につながると考えます。また、一部では許可されていますが、予算の越年化も全予算まで拡大して頂きたいです。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 29 科学技術予算の配分が、各省庁の縦割りのもとで、柔軟性を失っている、硬直化している。配分されても予算項目の縛りが強く、効果的な研究投資に供せない。大学などへの予算配分も、競争的資金配分と言いながら、中央省庁の意向に添うものへの隷属化を配分となっている。斬新で次代を切り開き、国力を惹起させる資源として機能していない。大学も、その運営が国家からの予算配分にのみ依存する体質を改めねばならない。そのような大学の体質改善をはかれるような投資がまずは必要であろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 科学技術予算は全体として日本の場合はいくらか高くあるべきではないかと考える。一方、現在の予算においても、一定の年限助成するという方式であり続けると、研究補助者や支援者は不安定な雇用を余儀なくされる。継続的に雇用される人材の人件費のみを支援する仕組みなど、柔軟性がほしい。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 31 金額としては十分すぎるくらいであると思う。重点分野へ集中させる必要があることも理解できる。しかし、研究の多様性が失われないようにすることは、将来的にはとても重要。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 間接経費はそれ相応の額であると思うが、研究機関での基盤的な予算が不足している事を理由に、間接経費を全て、資金獲得者から切り離して、競争的資金の取れなかった職員の旅費にあてるようなケースが見られる。こういった本来の趣旨とずれた使い方はいかげんなものかと思う。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 復興支援ということで、給与カットもされているが、本当に有効活用されているのかよくわからない。国に疑心でいっぱいである。未だに仮設にいるひとや、苦しんでいるお年寄りもいる。お金に色をつけて、どこどこ大学の給与カット分はここに使われている、というような目印があると復興支援も理解できる。科学技術予算も同じで、間接経費の削減は困る。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 34 科学技術は日本の基盤であるはずが、科学技術予算は予算額では米国、中国に大きく劣っており、対GDP比では韓国にも劣っている。台頭する中韓に対していくには、さらなる予算の増強が必要である。一方で、その使い方、使い勝手に多くの問題があり、有効に活用されていない。公募型研究費の間接経費はあるていど確保されているが、期間変動が大きいため継続的なインフラ構築に繋がらず、科学技術を支えるインフラ強化にあまり貢献していない。(大学,その他,男性)
- 35 ①間接経費が少なく、しかも減少傾向であるのは問題。間接経費は基本的に研究遂行に派生する事務等経費と理解しているが間接経費となったとたん特定の研究と切り離されて設定される。研究遂行側はあまり恩恵を感じられない。②すぐに成果が出る研究を重視しすぎることなく基礎研究が持続できるように投資すべき。購入の是非を審査する必要があるが、ある程度の比率で基盤的設備に投資するメカニズムを構築すべき。③主要国における政府の研究費負担割合は日本は最下位であり、間接経費も実質割賦され、研究を十分に出来る状況ではない。義務的経費として安定、拡大させることが重要。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 RUI1大学が獲得している全省庁競争的資金の間接経費は14%程度で、米国の60%程度とは雲泥の差、まず30%にし、続いて米国のように大学とFAのnegotiableにすべき(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 国の予算に対する科学技術予算の割合が諸外国よりかなり低く、十分な国際競争力をもっていない。増額が必要。地方大学や研究所では予算的に逼迫しており、十分な研究活動ができないところが増えている。一部の研究者や組織に巨予算を投入するのではなく、地方大学等への予算を増額することや、科研費支給率の引き上げなどが必要。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 将来のことを考えると、現在まだうまくいかどうかわからない研究の萌芽を潰さないように、出来るだけ広く予算を配分すべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 施設の維持費を直接経費で支出できるようにして頂きたい(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 日本版NHIには反対。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 応用研究(シーズからニーズありき)重視の風潮は、やむを得ない面がある。しかし、基盤的な経費まで削ってしまうと、長年築き上げてきた効率的な教育研究システムを破壊してしまうことになる。基盤的経費を確保することは、費用対効果の面でもっとも効率がよい場合が多いことに気付くべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 もっと増やしてください。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 国の科学技術力こそ、将来の国力に直結する。目先の利益、景気にとらわれず、10年後、20年後にも科学技術立国としての地位を確保できるよう、さらに科学技術に予算をつけるべきであると強く要望します。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 問17に関連しますが、間接経費は本来の目的とは離れ、大学本部、あるいは部局がそのほとんどを巻き上げてしまいますので、研究者にとってはなくてもよいと感じてしまいます。現状のように大学や部局に配分され、公募研究とは全く無関係な予算として消化されるのであれば、間接経費相当額を運営費交付金とするのと変わらないように思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 限られた予算であることは理解しているので、基金化の促進など競争的研究資金を効率的に使用できるようなシステム作りを続けてほしい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 46 いわゆる科研費番号を民間の必ずしも研究機関ではないところにも与えるなど、予算申請の計画立案にもっと民間が直接的にかかわれる環境を構築できないかと思います。私が関係する理学系分野においては、実験や観測、計算技術などにおいて、必ずしも研究機関ではない企業と協力したいことがあります。その場合も、企業に発注するという形式になり、ともに研究を推進する立場とするには難しい点が多いです。営利企業であることを考えれば解決すべき問題も多いとは思いますが、歯止めも必要とは思いますが、そういう人的知的資源を直接的に利用できるようにすることは計画の立案に資するものであると思います。また、そうすることで、学生の活躍の場も、広がっていくのではないかと考えています。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 47 著名な研究者が複数の大型予算をとり、無名な若手は十分な研究費を獲得できない今の審査基準の改善をすべき。明らかに不要と思われる国家プロジェクトは途中であっても廃止する勇気を持つべき。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 48 間接経費30%が確保される研究費は限られており、特に政府直轄のプロジェクトに関しては委託手数料10%しか確保されていない。これにより、大学側は、特に人材を確保する観点から、極めて苦しい運用を迫られることになっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 選択と集中は結構だが、過度の集中投下は心配。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 大学における運営交付金に相当する予算を大幅に上げるか、あるいは大型プロジェクト予算を削り、定常的な予算を増やす方が結果的に新しい画期的な成果が産まれると考えています。例えば、1年間で3億円の予算を真に必要とする研究分野がありますが、毎年1000万円です。30年間の予算を保証された場合の方が、より大きな成果が期待出来ると考えられます。もちろん対象とする研究者の選定は慎重であるべきですが、毎年1000万円が毎年500万円、毎年250万円というクラス分けがあっても構いません。これはバラムキではなく、確率論的にも、想定外の成果が産まれる仕組みでもあります。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 ポストドクターに対する支援を増やしてほしい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 経費全体に占める公募型研究費(と間接経費)の占める割合が高すぎる。競争的資金の獲得に万一失敗すると、その年度には、実験研究は一切行えないばかりか、大学院学生に国際会議で発表する機会も与えられなくなる。大学・研究機関等への予算配分の重点化の観点は必要だが、少し行きすぎていると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 競争的資金については、かなり強化されてきた一方、競争的資金でのサポートが適当ではない、共用施設や共用装置の更新についてはまだまだ不足しているように思う。いまのように生殺しのような状況が続けるのではなく、不必要と判断した共用施設や装置はスクラップして行くことが必要と思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)



- 54 自ら反省する所ではあり、国の財政からは当然のことだと思うが、産業利用の名のもとに目先の応用研究に行きがちになってはないか。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 55 日本では、科学技術予算に対し、その結果の社会への還元率が低いという話を最近よく耳にする。出口を見据えた研究に取り組んでいくことが重要という認識を科学者自身が持つことも必要と考える。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 56 億のレベルの大型予算を限られた研究者に集中させるよりも、基盤AからBクラスの千―数千万円レベルの予算を多くの研究者に配る方が、国全体の研究レベルがあがると思います。飛躍の芽はどこに埋もれているかわからないので、その可能性をはぐくむことが重要と考えます。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 57 国立大学法人への運営交付金の額が毎年減らされているのは危機的だと思います。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 58 日本の科学技術に関しては、予算や規模の問題ではなく、使われ方の問題であると認識している。国家としての将来ビジョンとそれを目指す科学技術政策をもっと明確にするべき。(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 59 科学技術予算のうち、競争的資金は流行にあわせて重点的に配分する意義はあると思いますが、本来研究とは多様な視点から地道に続けていくものであり、その意味では大学運営費のような研究資金も一定レベルを確保すべきだと思います。(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 60 税金で賄われていることを考えると、非常に難しいが、世界の流れを考えるともう少し拡充できると良いと思う。既に海外に越されている現状があり、危機感はある。日本の研究機関で働く外国人研究者へ配分することも含めて、日本の研究予算を安定的に確保していただきたい。(大学、第1G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 61 予算は十分であると考えられるが、iPS研究などの特定研究への予算が多いため、個々の研究資金が充分とは言えない。個人への研究費集中も問題であるが、特定領域への集中もまた問題である。また、NIHグラントのように、人件費も含めた研究支援を行なうことで、研究者の負担軽減に繋がる(単に研究支援者を採用できるということだけでなく、若手教員などの人件費として個人研究者を支援するようなシステムがあると良い)。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 62 科学技術に係わる人材の高齢化のため、固定費用としての人件費比率が急速に上昇していることが、大きな問題であり、若手研究者育成へのアプローチや、十分な基盤整備が遅滞していることの原因と思われる。これは高齢化ヘシフトする途上での一過性の要因なので、旧国鉄方式で、一定以上の人材を「別枠」で再雇用し、そこから雇用経費を時限的に交付する、本予算ではターンオーバーが十分確保するというような柔軟な試みが必要ではないだろうか。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 63 資源のない我が国で科学技術こそがよりどころだと思います。生物科学分野の研究者は特に過酷な状況にさらされていると考えます。予算配分はもっと多くてもよいと考えます。特に研究者の給与面での不遇は際立っています。間接経費は十分なのだがとにかく大学事務や本部に理不尽にとられて研究者にはほとんど割り当てられない。しかも事務方の人件費がほとんど。獲得者にまず配分される額をたとえば半分とか規定して、配分してほしい。研究室内の備品とかの整備が行えない。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 64 研究費の基金化などをさらに進めてほしい。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 65 特定の課題に予算が集中しすぎており、研究の多様性が確保できていない。もっと広く厚く予算を配分すべき。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 66 科学立国としてのみ生きる道のないわが国における公的研究投資はお話にならない規模でしかなく、もはやわが国は凋落を迎える運命である。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 67 全体の金額としては、必ずしも不十分だとは思わない。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 68 予算配分の格差が大きすぎる。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 69 少ない事は事実であるから言っても仕方がないが、それが偏していることが問題。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 70 ・基礎研究や研究者個人の自由な発想に基づく研究を支援する科学研究費補助金や、それを含めた科学技術予算の拡充・評価の視点が狭い(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 71 競争的資金の配分に関して、国立大学法人への配分が圧倒的である。私学の研究レベルが劣るものでないのに、その状況を考えていただきたい。科学技術開発予算は、過去10年間に於いて微増となっているが、将来の社会システム、生活環境を取り巻く変化に対応しうる研究開発に鑑み、基礎研究を含め科学技術予算をさらに増額していくことを求めたい。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 72 絶対量が少ない。また、めりはりをつけることは必要であるが、基盤的経費を増やしながら進めなければならない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 73 予算配分が応用研究に偏り過ぎている。もっと基礎研究を重視すべきである。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 74 旧帝大の国立大学や理研、産総研などの研究機関に科学技術予算が集中しすぎる。地方の国立大学にも広く配分し、国全体の科学技術レベルの底上げを図るべき。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 75 大学が自らの意思と戦略を持って改革を進めていくためには、競争的研究資金の拡充とそれに伴う間接経費の増額が必須である。リーディング大学院のような国策に基づく予算は、教育研究現場の負担感のみが増加する結果となる。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 76 大幅増を望める状況ではない。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 77 関連予算の増額は必要だが、問題はその使われ方だと思う。もっと人材育成に経費を投入する必要がある。科学技術創造立国を支えるのは人材である。柔軟な発想のできる若手人材をエンカレッジするために経費を使うべきだと思う。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 78 大型研究プロジェクトについては、継続すべきかどうかという点も含めて、多分野の専門家による評価を今後も重視すべきだと思います。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 79 重点配分も必要であるが、薄く広く配分する基盤研究経費も重要である。裾野を広げることによって初めて、トップレベルの高さも高くなるものである。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 80 前回は記述したが、運営費交付金の切り下げが大変厳しい。今年度は昨年に比べ支給額がさらに30%切り下げられ、年度初めに支給された公費は20数万円にすぎなかった。いうまでもない事だが、研究室には毎年学生が来て、彼・彼女らにはそれなりの卒業研究や大学院研究をさせなければならない。それが大学の義務である。研究そのものよりも、資金の手当ての事で毎日頭がいっぱいである。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 81 間接経費の使途が不明である。本来、獲得した研究が円滑に行なわれるようにするために事務サイドに渡されるものだが、○大では本部と部局で半々に分けて、部局はまだ共通機器等の充実等にも心がけてくれるが、本部では事務の思うものに自由に使っているようであるし、その使用に関して報告されることは無い。次に間接経費を得る機会があれば辞退しようと思っている。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 82 今後日本の存立基盤の科学技術に対する割合が増えていくと考えられるが、その割にはまだまだ全体予算は少ないと思う。米国並みにGDP比1%くらいはあった方がよいのではないか。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 83 限られた金額の中で、どこに予算を配分するかが最も重要です。申請者の過去の成果に鑑み、日本が科学政策でリードできるよう、より良い研究者に配分して下さい。また、配分後も、その予算でどれだけの成果が出たかの統計をきっちりとまとめて吟味していくことが重要だと思います。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)

- 84 科学技術予算には無駄が多いので、予算総額は減っても構わないが、総合科学技術会議が一括管理し、省庁へ配分する制度を確立すべきである。(大学、第2G、理学、その他、男性)
- 85 科学技術の進歩が急速になるにつれ、基礎よりも応用と考えがちである。しかし、革新的な技術は応用面からのみ進展するわけではなく、基礎的な領域で既往の研究を再評価する所から始まる例も多い。特に、最近の技開においては、従来技術の派生技術では対応できず、基本原理に問いかね革新的な技術を開発する傾向が認められる。この意味で、特定課題に対する重点的な資金投入以外に、基礎研究への一定額の予算支給も大切である。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 86 世界の主要国の中でも日本の科学技術予算の伸び率は低い、実際、教員になって運営費交付金は減少を続けている。一方で重点配分が進められ、優秀な研究者は大型予算が獲得できやすくなっている。ただし、重点配分が必ずしも有効に使われていないようにも思われる。スパコンに1000億円以上の税金を投入する国はおそらく日本だけのように思われる。また、宇宙開発こそは国際的な研究協力のもとに行われるべきだと思われるが、「はやぶさ2」の早期打ち上げにこだわる姿勢も理解が難しい。さらには、補正予算1000億円を4大学（東大、京大、東北大、阪大）に配分するニュースも唐突で驚いた。科学技術立国を将来にわたって維持していくためには、予算が増えない理由、重点配分の根拠など、納得のいく説明が必要であると思われる。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 87 一部の機関や人に必要以上に集中していないかの確認はどこかで必要であると思う。最近、だいぶ改善されたとは感じておりますが、すべての研究費のみえる化は必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)
- 88 科研費、学振が最もフェアでありきちんと内容の審査もされている印象がある。それと比べると、他の科学技術関連の予算は額が高額だが、ややスタート時の審査が甘い印象がある。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 89 金額は充分だと考えられるが、基金化を進め、同一研究分野（例えば太陽電池のような分野）に多くの省庁から過度な集中をさせることは避けた方がよい。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 90 競争的資金にすると目先の成果のみ、短期的な小ぶりな研究のみしか育たず、自由な発想に基づく画期的なアイデアは育ちにくいと思います。科研費で「業績」を問うよりも研究の視点、ブレークスルーのみを評価し、年度毎の中間評価（成果を問うのではなく、これまでの進展と今後の展開）をきちんと入れて予算配分し直すということがあってよいと思います。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 91 日本は科学技術しかない。しかし、政府がそれを理解しているとは到底思えない。特に、教育への投資が少なすぎる。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 92 短期的な成果を求める研究だけでなく、すぐに成果が出にくい基礎研究などにも配慮が必要である。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 93 今後ブレークスルーが期待できる基礎研究等に対して、更に研究費の割合を高める必要がある。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 94 新聞等の報道による不正使用による摘発が多く、正しい予算配分になっているのが疑問である。一部に偏りがあるために不正が横行しているのではと思う。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 95 科学技術により、国力が高まり、生活が向上することを国民にもっと理解してもらうことが重要。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 96 科研費を含め、中間/最終評価が曖昧であり、獲った者勝ちの雰囲気未だに改善されない。研究費を的確に活用して業績を伸ばしている分野には予算の拡充を図るべきだと思います。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 97 政府予算は十分であるが、その配分に問題が有る。予算の集中化が日本全体の科学技術力を低下している。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 98 予算の絶対額も重要であるが、配分が国立大学に集中し過ぎている節がある。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 99 大型プロジェクトが多すぎるとおもふ。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 100 競争的資金・一極集中を行うと、学問の多様性が失われる(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 101 多様な研究分野の育成のために、一部の分野だけが恩恵を受ける分野集中型の大規模予算を削減すべきである。大規模すぎる予算はかえって成果が出難くなることは統計上明らかとなっている。むしろ統計上、最も成果が出るとされる年間500-1000万円程度の予算を拡充していくべきである。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 102 競争的資金だけに頼って研究する風潮が高くなっており、研究の地盤沈下が起こりつつある。研究の底上げをするための科学技術予算も充実すべきである。(大学、第2G、農学、社長・学長等クラス、男性)
- 103 科学技術立国を目指すならば、基礎的研究も含めGDPに占める比率をもっと上げるべき。資源の少ないわが国では人材への投資が資源を創出する。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 104 国立大学の研究予算は私立大学などに比較して、あまりにも低いと考えられる(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 105 科学技術立国を標榜する国として、科学技術関係経費のGDP比約0.8%は低すぎる。1.0%以上は必要と考える。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 106 決して潤沢にあるとは思えない。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 107 出口志向も強すぎると、結局は全体的/長期的に科学力が落ちるのではないかと、自由な発想の研究だけでも万能ではない、バランスをつねに意識する必要がある。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 108 現行では、研究資金のやりくりが厳しい。低額でもかまわないので5年や10年といった長期にわたる研究費があると良いかもしれない。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 109 部局だけに配分でなく、研究者に優先的に使用することが可能な間接経費を定めてほしい。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 110 長期間の安定した研究費でない限り、自由な発想が生まれにくい。社会への説明等に必要の申請や成果報告は理解できるが、現状はこれにあまりに時間をかけすぎて、過剰な分は基本的に事務量は増えるだけで何も生み出さない。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 111 問題は間接経費を多く取ってきたとしても研究者のインセンティブにつながっていない。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 112 日本版NIH構想など、応用研究に大型資金が集散的に配分される現状は、大きな問題である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 113 産業界からの要請が次第に大きな力をもつようになってきていますが、そこには持続的な研究人材の育成という観点は見られません。ドーピング的な研究費の集中は、長期的にイノベーションの種を枯渇させることは間違いありません。また、イノベーションが声高に叫ばれていますが、最初からゴールが見えているプロジェクトから本質的な意味でのイノベーションが生まれることはありません。現時点で価値の定まっていなない誠実な基礎研究のもつ価値を認識することが必要です。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 114 国内では経年的に増加していることは評価しますが、国際的には、特にアメリカ、中国の予算増大は著しく、我が国との差はさらに大きくなっていると思います。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)

- 115 日本版NIH構想が、適正、公正かつ効率的に進むことを祈念する。学のコストも、科学技術予算の適切な執行のために、受け入れ体制に努力すべきと考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 116 日本は先進国の中では、科学技術が急速に低下しており、その原因の一つが科学技術予算の減少がある。科学技術予算の選択と集中により、研究の多様性が急速に失われており、科学技術の基盤が崩壊しつつあると感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 117 日本が今後強化していくべきものには積極的に予算をつけるべきである。基礎研究なくしては新しい技術は生まれてこない。日本初の研究を重視しないと、科研費のほとんどは海外メーカー（特にアメリカ）の装置や生物系の測定キットに使われている。国産の機器メーカーをサポートしてほしい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 118 科研費にはずれると研究が全く滞ってしまうので、もっと採択率を上げる必要がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 一つのテーマに偏った研究資金の配分になっている。有名大学に偏った配分になっているような傾向がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 予算の総額は問題ないと思う。採択数を増やして欲しい。毎年、30%の採択率の意味するところは、残りの70%の書類に費やされた研究者の時間が無駄だということになる。傾斜配分をするなどして、採択率をあげることができないか。年一回応募ではなく、複数回チャンスが欲しい。科研費のとれない年度は、ほとんど研究できない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 資金がないと研究できないとおもいます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 122 学術＝国際競争力であることを認識して欲しい。すぐに競争できるようなことだけで学術は成り立っているのではないから、もっと基礎的なことをやっている研究者が報われる世の中にして欲しい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 123 あまりにも実績重視の予算配分になっていると感じます。将来性豊かな未知の研究にリスクを覚悟で配分する勇気も必要なのではありませんか。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 124 ◎基礎研究費の確保(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 研究者へのインセンティブの意味も含めて、研究費の一定割合（例えば、5%までとか10%までとかを設定して）を研究者個人の給与あるいはそれに匹敵する使い勝手の良い資金に振り返ることも可能にする制度があれば、大きな支援になる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 厳しい財政状況の中、一定の科学技術予算は確保されているが、GDP比率0.8%というのは、決して高い比率とはいえない。また、中・韓・米等が科学技術予算を増加する中、日本はほぼ横ばいであり、国際競争力の相対的低下が危惧される。更なる科学技術予算の拡充が望まれる。研究費と共に専門誌(e-journals)が十分に確保できなく、年々journalsの数が減っていく現状では近い将来が心配である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 我が国の科学技術に充当する予算は欧米諸国と比較しても高い水準で有り評価できる。研究資金の配分先については一局に集中する傾向があり、これがノーベル賞受賞につながっている場合もあるが、配分が一部に継続しマンネリ化している場合もあるように思われる。特に大型予算を配分した分野の事後経過を調査して削減出来るところは削減し、我が国独自の萌芽的研究への支援を増やす工夫が必要と思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 128 拠点への投資額が大きくなり、バランスを欠くと思われる事例がみられる。今後検証が必要。将来を見据えた支援への投資（基礎も含めて）が相対的に減少している感がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 一極集中型の研究予算配分方式が失敗したことは、この10年で日本の研究プレゼンスが低下したことから明らかであるにもかかわらず、何も変わっていない。近年、研究の進行スピードは加速し、5年前など遠い昔である。予算もダイナミックに変更すべき。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 一銭でも多く、は本音であるが十分な配分がなされていると思う。多くの研究者が多様な研究をする中で、それぞれがその配分に対して十分な成果が挙げられているかは、国民の視点からは厳しく見られると思うが、多様性を認める中に新しい発見が生まれるはずなので、広く経費の分配を行うことは重要だと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 研究費が0または1で助成決定される仕組みは大問題である。評価段階に応じて、試験研究費という形で段階に応じた額を提供すれば、評価者の理解不足（新しい研究はすべてそう）や不毛な政治的バランスによる不採択による無駄な期間を短縮化できる。試験研究費でやはりうまくいくなれば助成費を高めれば良い。現在は、貰い過ぎか、0かのどちらかでありにも極端である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 132 国からの運営費交付金の大幅な削減により、競争的研究資金等の外部資金の獲得が不可欠となっている。法人化前では、運営費交付金で最低限の研究費が確保でき、基礎研究の実施が可能であった。しかしながら、今日では、目先の研究資金を獲得するために実用化研究の割合が多くなり日本全体でみて大学の基礎研究のレベル低下が危惧される。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 133 研究費の総額は少ないとは思えないが、分野にやや偏っているという感がある。間接経費は、当該研究のために使われていない感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 ばらまきはいけないとの方針から、一部の大学や研究者グループに予算が集中し、無駄遣いが多い。最低限の資金を提供することは、ばらまきではなく、多様な学問分野でシーズを開発する上で絶対的に必要な施策である。我が国では、はやりの研究やハイリスクハイリターンの研究に膨大な予算が投入される傾向が強く、多くの資金が無駄に使われている。地方大学で地道に行われている研究にも配慮し、最低限の資金を支援しないと、将来に備えた知の蓄積ができず、日本が科学先進国としての立場を維持することは困難となる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 135 特定の分野に集中投資することはある程度必要だが、だぶつくほどの研究費を短期間に充当することは逆効果。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 間接経費の活用方法が大学によって差があり、それぞれ言い分はあると思われるが、研究者にも具体的に見える形での間接経費の活用が増えれば、研究者のモチベーションはさらにあがると考えられる。間接経費を大学全体の収入源、不足財源の補充にしてはならないと強く感じるが、現実にはその一面が強くなりつつあることを実感する。このことは多くの大学で同様であると思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 簡単ではないですが、意味がある研究に投資をすべきです。予算配分の方法、評価が重要です。予算配分が硬直化しているように思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 使いにくいせいなどもあるのかもしれないが、高いものだけを購入して細かいものを買いつらい今の体制を早く解消してほしい。実験や研究に細かな物品がどれだけ必要だと思っているのか。高額な製品がどれだけ研究にペイしているのか。研究者ならお金の代わりに頭を使えといいたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 ・一部の機関に過剰な資金が流れているのをどうにかして欲しい。（その研究費として妥当な、本当にインパクトのある研究成果は出ていない。）・間接経費が研究者のために活用されていると思えない。研究者への直接の配分も行っていくべき。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 140 研究費を少数の研究者に集中させすぎと感ずる。費用対効果の詳細な検証が必要。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 特定の分野に過度に偏っている(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 142 科研費の増額が必要である。科研費以外の農水やJST関係予算は、基礎研究では採択されにくいので、基礎研究のための研究経費を国が増額すべきである。もちろん、応用研究も重要ではあるが、...(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 間接経費の大学での配分方法がきちんと出来ていない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 科学技術予算における間接経費の割合が大きすぎるように思う。大学の運営には必要な予算であることは理解できますが、もう少し割合を下げ、直接経費にまわしてほしい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 有名で業績の多いラボに、研究資金があつまることは悪くないが、額が多すぎるような気がする。その分を広く浅く分配してあらたなイノベーションのシーズ開拓に役立てて欲しい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 相当な額の間接経費を得ているが、大学からの見返りはほとんどない。コピー機やパソコン、秘書給与など本来間接経費として手当てすべきものに使用するように国は指導すべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 研究者に被害意識を生じない間接経費の確保が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 不確実性の高い現代は、政府による選択と集中は上手いかわからないので、出来るだけ広い分野をサポートするべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 短期的成果が求められる公募型研究費の比率が高まっているため、公募型研究費に採用されやすい課題に研究が集中し、多様性が損なわれてきている。失敗を恐れず、じっくりと時間をかけ、信念を持って研究を行うことが困難になりつつあり、将来ノーベル賞を受賞する研究者が減るのではと懸念している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 150 特定の研究に対して大型の予算を割り当てることは必要であるが、それとともに、現在はあまり重要視されていない研究に対しても、ある程度の予算を割り当てることも大切であると考え。将来のことを、現時点ですべて予測することは不可能だからである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 151 予算を拡大していただきたいです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 152 現在うまくいっている研究だけでなく、今は目立たなくても将来伸びる研究こそ支援すべきだと考えます。将来のシーズの芽を今から育てておかないと、将来、何もない状況になってしまうことが危惧されます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 153 日本版NIHにより科学技術予算のあり方がかわるか懸念している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 154 科学技術、特に、医学研究で米国との差が明らかになった背景は、やはり、研究費の差であると認識します。米国は豊富な資金で様々な研究支援がなされ、実績は直ちにベンチャー企業で実現され、商品化されるというシステムが出来上がっています。今や、日本の医薬品のかかなりの割合は欧米で作られたものを輸入しているという状態に陥っています。国産品がありません。企業の不甲斐なさもさることながら、大学の競争力が落ちていいます。大学を復活させるためには国費を注入して、米国並の資金を持たせるべきです。また、米国の大学は私学がトップレベルです。国公立大学に自由度を与えて、競争原理を持ち込むことが必要です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 155 やはり、有力な研究者にのみ金が集積しすぎるのは防ぐべきだと思う。多様な研究は、研究者の数に比例して増えるから、広く金を投下する必要がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 研究を安定して行うために高額でなくても良いので長期的に安定した資金が必要です。毎年、自転車操業的でプレッシャーが重いです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 科学技術全般ではなく、大学における科学研究費としての意見ですが、日本型NIHは良いと思います。ただ、科研費は十分な歴史があり、よくできていた制度であるから、この充実が実は最も効率がよいものと思われます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 他の先進国に比して明らかに少ない。また予算が特定の機関に集中し過ぎている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 大型予算に集中しすぎている。費用対効果で地方大学への配分を増やす。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 消費税などを上げることなどによって得られた予算を、知財国家としての日本の研究力をあげるために投資していただきたい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 政権が変わるたびに予算の状況が変化すると、安定した人材確保が難しくなる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 162 近年の研究費はトップダウン型の課題や産業応用に向けたものが多くなっている。国策なので中央主導のトップダウン型課題も重要ではあるが、今トップダウン型課題になるまでに成長した研究分野は、昔の個々の研究者の自由な研究から出てきたものである。従って、自由な研究のアイデアが出せる科研費の額は減らさずに行って頂きたい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 163 科研費以外の若手用の競争的資金を増やしてほしい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 164 研究の現場ではマンパワーが不足しているが、若手研究者は職を得ることが困難であり、学生にとっては研究者を目指すことが不安になっている。特に人件費についてより多くの資金を投入しなくては優秀な研究者を継続的に確保することはできないと考える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 165 予算の集中と分散は、科学技術の将来の発展のために重要である。しかし、集中の方が、目先の成果がダイレクトに期待されるので、予算配分が多くなりがちである。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 166 地方大学においても、若手教員・研究者の配置増が可能となるよう、基盤的経費の増加が望まれる。また、科学技術予算は国際競争にとって極めて重要であるので科研費等の競争的資金の採択率向上に向けて努力して欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 167 予算の配分が、大きな大学や研究機関に偏り過ぎている。新しい研究や新しい課題の発見には、大きな資金を重点的に投入するより、多くの研究者になるべく色々な研究をしてもらうことが必要であり、これがイノベーションに繋がる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 168 科学技術予算の配分に「選択と集中」を導入することに一定程度理解するが、これは、基盤的な研究に対する科学技術予算が十分に確保された上で話してあると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 169 集中と選択に必要性を否定するものではないが、総ての大学に必要とされる研究の推進を担保する基盤的研究費を削減せざるを得ない状況では広く厚い科学研究の裾野が消失して、わが国全体の研究力の低下、ひいては科学技術力の低下が進行することが危惧される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 170 科学技術に関する政府予算は、圧倒的に少ない。若手研究者の支援も含め、大幅に増やすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 171 ライフ系では再生医療、iPSに対する過度の重点化は見直すべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 172 近年、大幅増でないにしても科学技術予算が増えており、研究者にとってはありがたいことであるが、福島第一原発事故の収束に向けた経費増や国家財政の緊縮化に伴って研究費が大幅に削減されることが容易に想像できてしまうところが恐ろしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 173 科学技術予算全体としてはそれほど悪くないかもしれないが、応用研究への偏りが懸念される。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 174 基盤の研究費が減りすぎて、萌芽的な研究が生まれない危険性がますます高まっている。現状で課題に挙げられるような研究は、すでに過去のものとなっている側面が多にあることに鑑み、全く未知の領域に取り組む余裕を何とかして生み出すことが逼迫した課題である。ブレン・ストーミング的な研究交流制度を大幅に増やすなどの具体策が考えられる。若手が業績主義的に流行を追う研究に集中する傾向の強い現状では、独創的研究が今後10年程度のレンジで出ない状況になる恐れがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 間接経費は研究運営に対してたいへん重要であり、今後さらなる充実が望まれる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 科学技術関係経費(当初)約3.6兆円とはいっても、その中で真に研究に必要で有効な経費(科研費など)は非常に少ないので、その割合を増やす必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 選択と集中が今後、ますます重要になると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 日本の将来を考えるならば、科学技術に関する予算の大幅な増額が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 重点的な傾斜配分でもよいので、より大きなプロジェクトが組める予算を確保して欲しいと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 科学技術予算に次代を担う技術者育成に必要な経費をもっと重視して頂きたい。「競争的資金が獲得できない(研究費が不十分)→研究業績が上がらない→やる気を失くす」という構図を言い訳にして研究を諦める研究者が多く存在します。研究を諦めた分、教育に全エネルギーを費やすかという全くそんなことはない。所謂不良債権化した大学教員が全国で相当数存在していると思います。大学教員の身分保障を現行ほど手厚くする必要はないと思います。研究成果は研究者の能力依存ですから、資金獲得もその才覚の一つです。研究をしなくなった教員はその分教育に専念しているかどうかのチェック体制を整え、不良債権化した教員のリストを大学が進められる制度が必要であるように思います。同時に、実社会を語り伝え教えられる企業経験者を教育専任として採用する必要性も感じます。現在産業界が求めている人材(質はともかく量的に)を旧態依然とした大学の体質では育成することは不可能と考えます。そのような意味で研究者としての大学教員よりも教育に専念する大学教員を一定数確保する(人件費確保)ための科学技術予算が必要ではないかと考えます。勿論、その場合、大学の実態を厳しく検査する必要があると思いますし、大学からの抵抗も必至と思いますが、今後の日本の存続発展を考えるのであれば大学の一大改革が必要(大胆な統廃合含む)なのではないでしょうか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 特定の国立大学にのみ集中的に配分する現状を変えていただきたい。「ばらまけ」とは言わないが、申請内容等を公平に判断し、すそ野を広げるような予算配分を配慮いただきたい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 182 震災の復興など、政府の予算が困窮しているようですので、科学技術振興費は大幅にカットしていただいてもよいと思います。私たち研究者は民間企業と共同研究を行っており、そこからの収入があるので、校費以外の科学技術振興費がゼロになっても影響は何もありません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 日本における科学技術予算の社会的重要性に対する情報発信が不足しているため、社会的にその重要性が認知されていないと考えている。日本がどういう方向で生き残っていくのか、国民的議論がなされていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 科研費取得総額が少ない大学には間接経費比率を大きく割り当てないと、とても経理担当など間接経費が基盤が整いきれない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 公募型研究費は、分野を限定している場合があり、応募できないケースがある。毎年テーマを養成していくためには継続して応募できる環境が必要と感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 近年では科学技術予算の状況はよくなってきていると思う。今後も研究者がそれぞれの様々なアイデアを具現化しやすいよう、配慮していただけたらと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 科研費の採択者を見ているが、インフレ気味のような感じも受けています。IFのついた論文をまともに書いたことがないような研究者が採択され始めていたり、敗者復活があまりに簡単になっているような気がします。また、若手枠も2回制限がついたせいで、若手枠の質が落ちているような印象もあります。この辺の部分は精査して欲しいと思っています。科学技術予算が拡充されて行くのは、研究者としてはいいのですが。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 諸外国に比べて低すぎ、それが雑用等の量に反映されています。これで国際的な競争など無理です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 189 科学研究費の審査制度が変化し、活用される度合いが増した。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 国の競争的資金の申請資格を変更するべき。具体的には、国立大学を退官した者もしくは63歳を越える者は、一切申請できなくするべきである。老害以外の何者でもない。いつまでたっても若手や中堅は育たず、老人のみに大型資金が配分される。結局将来有望な、あるいは育てるべき人へ、きめ細かな資金提供はなく、将来育つ人が枯れていく。特に国立大学法人化で国立大学にいつまでも居座り続ける「特任教授」などの肩書きで申請し、国の競争的資金を得てはならないことを強く主張する。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 日本版NIHで今後の状況がどう変わるのか気になります。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 192 経験不足から、数字についてのコメントができません。しかし、実際に監査を受けるなどをしていいますと、「国の資金は使いづらい」という感想を持ちます。決まりなので仕方ないということも十分に理解できます。本当に化けそうな研究は奨学金寄付金などを原資に行うのが良いかなと最近では感じるようになりました。研究は、備品と消耗品だけで行うのではなく、直接研究者などに会いに行って「生」の声を聞いてくることが重要です。臨機応変にそういうことに使いにくいのが難点です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 193 一部の研究者に多額の予算をつけすぎるために、多くの研究者へ研究費が十分に配分されていない。底辺(裾野)を広げるようにすべきだと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 194 研究費は、以前に比べて改善されてきているように感じる。ただし、一極集中型の予算配分をすることも必要であると思われるが、使い切れなくて不正使用に繋がったりするケースも出てくるのが懸念されるので、必要な分を広く分配するようにして欲しい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 195 基礎研究は研究基盤育成に必須であるため、「わかりやすい」応用研究のみならず基礎への幅広い予算配分が重要であると考えます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 196 政策決定者は、基礎的な、基盤を築く研究がいかに大事であるかを認識し、基礎研究と応用研究との配分比を国策として明確にするべき。トップダウン型超大型予算の一部は成功しているが、その他多数の失敗例があったこと(投資配分に見合う業績等の成果が乏しい、あるいは研究不正があったこと等)を明確に提示するとともに、今後のギアチェンジ(選択と集中ではなく、すそ野の広い基盤的研究を支援する事)が有益であることをシミュレーションとして示すべきである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 197 特定の分野に集中させるのではなく、幅広い分野に配当してほしい。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 198 諸外国と比較すると予算額は少ないと思われます。しかし、日本経済の現状を考慮するなら仕方のないことかもしれません。そんな中、より自由度を求めてアメリカなどへ有能な研究者が流出している現状もあります。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 199 RISTEXに応募したが予算が少なすぎる。(応募倍率が10倍くらいと聞いた)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 200 若手研究者の育成枠を作り、研究する機会の一層の充実を図る。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 科学技術振興費は平成元年の約4500億円から増加の一途をたどり平成21年をピークとして平成25年現在、約1.3兆円規模となっている。非常に厳しい日本の財政状況の中で科学技術予算については決して少なくはないと言える。一方でJAXAで言えば、平成11年には約2300億円(旧NASDA, ISAS, NALの予算合計)であった予算が徐々に減少し、平成25年度予算では1625億円と約30%の削減となっている。事業の効率化には努めているものの予算縮減は宇宙基本計画(平成25年1月25日 宇宙開発戦略本部決定)に定められた衛星打上げ計画の遅延につながっている。以上を踏まえ、宇宙等の国の重点施策分野に対する予算配分については考慮の余地があるのではないかと考えている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 当研究所について言えば、行政需要に基づく研究開発業務等を行っているので、競争的研究資金によることが必ずしもなじむものではない。そういった立ち位置の研究機関があることも考慮して科学技術予算を考えるべきである。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 科学技術が我が国の経済発展を支える基盤であることを鑑み、拡充が必要。さらに目先の成果のみにとらわれず、将来への投資となる基礎研究をきちんとサポートする必要がある。すそ野が広くなければ頂点は高くないのであって、過度な選択と集中は頂点を下げる結果になる可能性が高く、国家の方針としてはリスクがあることに留意する必要がある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 特に若手研究者育成の視点から、基礎的・シーズ研究のための科学技術予算も充実させていく必要がある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 現在の国の科学技術予算は不十分と考える。しかし、それ以上の問題として最近の競争的研究資金万能の考え方は、研究者の基礎的かつ息の長い研究や事象分析、リスクの高い研究へのチャレンジなどを萎縮させると共に資金獲得に係わる諸業務に膨大なエネルギーを要し、国全体の研究効率及び研究力向上に本当に貢献しているのか疑問と考える。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 仕組みを昔と変えてしまったので、一概に、いうことはできないが、欧米と競争するのなら、欧米と同じ競争環境を維持する必要がある。ただ、それを、すべての研究機関に一律に適応しないこと。そのためには、地道な研究を支援する機関を置くとか、研究支援の多様性が必要。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 民間資本の導入が重要であり、このための税制の改善は必須。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 非競争的資金も含め、外部資金には間接経費を付すべき。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 現場で自由に使えるようにする工夫。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 独法の交付金が一律に削減され続けており、研究開発独法では継続的な研究が困難になるケースが出ている。このような状況では、期待される成果が出せない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 公募型資金の拡充ではなく、独法研究機関や国立大学法人の運営費交付金を拡充することが、若手研究開発人材の育成と確保、基礎基盤研究の促進、産学連携の推進等の戦略的課題を解決する上に重要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 規模は良いとしても運用に難がある。予算の管理、成果報告が多すぎる。有名大学ばかりが採択される。評価は事前、中間、事後の3回でいいのでは。管理する人間が事務屋ではこの辺の気持ち【事務屋には、研究者が次から次へとアイデアはでも予算申請と違うとか、いろいろと元気をそぎ落とす言動が多い】を理解できないのでは。研究者あがりのマネジメントができる人たちが予算を管理するような仕組みができればと思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 政府からの公募型の委託研究については、間接経費10%、人件費を認めないものなどがあり、改善が望まれる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 研究開発への予算投入は、国力の増進という形で残るもので、長期短期後に何らかの成果が国内に残ります。即効的な成果ばかりを期待することなく、投資を継続することも重要で、学術文化の醸成につながれば、国の魅力増進と海外からの尊敬に貢献することに繋がります。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 必要な分野に重点投資すべき。基盤研究はたとえ薄くてもアイデアがあればよい成果はだせる。重量投資が必要な分野を絞れば自ずと成果は落ちる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 不正使用の事例があるので、襟を正す方向は理解できるが、事務が非常に煩雑になっており、研究所の運営にも影響がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 研究分野による差が大きいのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 2012年度の補正予算で新たな実験棟が建設されることになり、科学技術予算の充実を実感している。今後も引き続き予算確保を期待している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- ・産官学で十分な共通認識を持ち、重点化を進める。・研究開発成果が、実用化、産業化に効果的に結び付くように、施策、マネジメントを見直すことが大切と思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 現場で研究開発をやる場合の金の使い方の実態を正直ベース、本音ベースで把握する必要がある。建前でゆくとひずみがでて不正につながる。性悪説の対応も必要であるが、それはその対策を考えるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 選択と重点化はある程度必要だが、現状は研究費格差社会になっており、高度な研究の多様性が減っているという厳しい状況にある。一人の研究者に使い切れないような研究費が配分される一方で、大学の年間基盤研究費が教員一人当たり20万円程度のところが多数あるのが原因である。科学技術予算を増やした場合、平均的大学教員の能力を信頼して、昔の講座研究費のようなものを配分することが急がれる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 我が国の科学技術に関する予算は、当初予算で約3.6兆円(国の一般予算の約3.9%)で数字だけをみれば少ないように思えるが、民間の企業の研究開発か製品開発にかかる金額を併せて考慮すれば、欧米や中国にもそれほどの引けは取らず、むしろかなり多いほうであると考えられる。公募型研究費(競争的資金等)にかかわる間接経費も、一昔からみれば、かなり充実されてきたと思われる。問題は、その予算の中身であり、実際どのような使われ方をしているのかも良く検証する必要がある。結果としての研究開発成果と、経費の使い方を独立した機関できちんと検証し、検証結果を然るべく公表するべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 予算はどの分野でも増えるのがよいでしょうが、他国と比較する場合、日本が少ないことの理由を明らかにしてくれる組織があればありがたいです(日本は医療費が38兆円になり、科学技術予算にまわす余裕がないと素人目にはうつります)。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 公平な選択がされていないように思われます。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 原子力安全研究は潤沢な資金が割り当てられています。しかし、その割り当てが適切なものかは再考すべきかもしれません。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- プロジェクト研究と基礎研究の適切なバランスを考慮しつつ、流動的な予算の配算が必要。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 政府の掲げる重点分野を下支えする技術は多様な分野から創出されるものと思う。科学技術の裾野を広くするための予算も措置されるべきではないかと考える。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 競争的資金は、科研費基盤B・C程度の少人数で行う内容のものにより焦点を当てるべき。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 幅広く予算を配分すること、短期間で成果を求めないこと、評価の準備に研究者を疲弊させないこと、科研費については制度が良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)



- 230 大型の研究資金については、研究資金から創出される成果を最大にするため、政府からのミッションを強く志向した、政府主導の研究組織編制が成されることが必要だと考えます。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 231 科学分野の人材育成に対して、中長期的な予算執行計画が明示されていない。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 232 科学技術予算が毎年減少傾向であり、特に若手の研究者が将来に夢を掲げて研究のできる環境が損なわれている。もっと基礎的な研究に対する支援を強化した方が良い。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 233 日本の科学技術予算の状況は苦しいと考えるが、中国のように人口の多い他国に比べ税収に限度があることや昨今の経済の状況を考えて、仕方がないと感じている。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
- 234 予算額に問題はない。むしろ、科学研究費補助金のような、成果を問わない競争的資金があることが問題であり、採択課題を決める際には、実行可能性と以前の同種提案の成果を十分に検討すべきである。さらに、同じグループの研究者に複数の資金が集中していることが多々ある。さらに、一提案に対する研究費が多すぎることがあり、研究費を多くしたからと言って、良い研究ができるとか、論文の数が増えることはない。(公的研究機関、その他、男性)
- 235 前質問に関連して、間接費の細目を設定して有効に使える様にすべきである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 236 ブレイクスルーイノベーションを起こすため、国としてトップダウンの大型研究案件を選定し、思い切った予算を配分すべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 237 科学技術イノベーションは、将来に向けた競争力の源泉であり、科学技術基本計画にある対GDP比1%にすることを目指すべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 238 科学技術における予算が必ずしも効率的に活用できていないケースも多く、多額の研究費が最先端研究機器等へ投入され、複数の研究室で重複して保有しているケースなどもみられる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 239 予算配分に入る前から企業側の意見を聞いて結果に反映させてほしい。殆ど枠組みが決まった段階で意見を求められても意味がない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 240 今年度から科学技術予算が増えそうですので期待しています。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 241 ・成果へどう効率的につなげるか、それにより国が栄えるかのプロセス検証が必要。・お金を掛ければ良いというものではない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 242 少子高齢化社会の日本が生きてゆくには科学技術に頼り発展させるしかないのではと思う。そうであれば相当思い切った予算配分をすべきではないだろうか。又、やはり二位ではなく、Topになる研究に重点的に配分すべきでは？(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 243 予算はほぼ十分に用意されているが、肝心のネタがないのが実情である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 244 米国並みに間接経費比率の大幅な増大が必要(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 245 予算の額のみの視点では、議論ができないと考える。指標も含めた質の議論が重要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 246 研究分野、研究者間によって大きな差があるのかもしれないが、建設分野をみると大学の研究者の一人当たり研究費が非常に低く、研究課題の設定、若手研究者の育成にも大きな負の影響を与えているように感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 247 科学技術予算は、教育とともに、将来に向けた重要な投資です。他分野での目先の補助金等を削減してでも予算を確保し、効率的な配分を図るべきです。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 248 予算の取り方も、これまでの基礎研究主でなく、事業化を前提とした予算のつくり方にすべきである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 249 具体的にはどれだけの予算があり、どれだけの成果が期待できるのか明確では無いような気がします(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 250 “ものづくり日本”とは、もう言えなくなっている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 251 国立大学や国立研究所は近年、運営費交付金の漸減に悩まされている。また、近年は公募型研究費の割合が増加してきたが、その提案内容の質は、年を追うごとに低下してきているように思えてならない。あくまでも公募型研究費は研究者のオリジナリティーにかけるしかないが、研究者側は採択されるために流行のテーマを選ぶなど、オリジナリティーは徐々に落ちてきている。その意味で、公募型研究費の割合を減らし、我が国として力を入れなければならない研究テーマを設定し、トップダウンで優秀な研究者をピックアップして集中研究をさせるなど、研究開発戦略を修正する時期に来ているのではないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 252 科学技術予算のライフサイエンス関連だけを見ても、同様な課題に対して各省庁ごとに予算計上されている。欧米の資金投入手法と同様に、選択・集中を進め、資金効率を向上してトータル予算に対応した研究成果の実現を目指す必要がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 253 予算の使われ方を十分フォローし、無駄の無い使われ方が多ければ、予算を増やすことを検討すべし。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 254 予算は増えることは良いことと思いますが、柔軟な運用が出来る制度が拡充されることを期待いたします。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 255 全国画一的なスキームを廃止すべきである(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 256 ・日本はもっと大胆に特徴ある国造りをすべきです。・技術立国、知財立国といった名に恥じない、思い切った予算配分をすることにより、世界中の優秀な人材の魅力を引くことになるのではないのでしょうか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 257 国家レベルでの技術開発(例えば国家安全保障に関する技術や海洋資源開発、中長期のインフラに関するもの)と、リスクの高いベンチャー企業育成などに注力して資金を投入し、顕在化している社会ニーズや次世代技術開発は中〜大企業の投資減税などの手法で促進するなど、省を越え、メリハリをつけた運営を希望致します。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 258 科研費の採択をせめて現在の倍にしなければいけないと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 259 若い人の人口減に対応して大学生の人数が減ることを想定した仕組みが必要。大学生の人数減に対応した教員・職員の(自然減による)削減で浮いた費用を人件費以外の大学・公的機関の研究予算に増額することはできないのか？(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 260 予算に含まれる人件費と物件費(含むポストク費用)を別個に表示すべき。国立大学教員の人件費は本来教育のための費用。内容不明の総額だけ表示しても無意味。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 261 文科省系の科学技術予算は使用させて頂いたことが無いので、わかりません。経産省系の事業は、充分だと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 262 科学技術予算は多ければ良いわけではない。一部の声の大きい集団が予算を獲得することも、逆の意味での「公平さ」重視も問題がある。非常に難しい課題だろうが、国として10年でも20年でもの長期展望に立つて、重点項目を絞るべきだろう。科学研究は国際競争が最重要だが、大きな支出を伴う案件に、巨予算をつぎ込むことは、現在の状況からは疑問を感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 263 当方の知る限り、経産省一NEDOの(100%)委託事業が(民主政権時に)大幅に減らされた。技術力を有しているがキャッシュフロー体力の無い民間企業に取っては、非常に厳しい状況である。自民政権になっても委託事業の割合は変わっていないようである。補正予算の押し込みで助成事業で金をばらまくだけでなく、実情に合わせた対応を考慮してもらいたい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 264 繰り返すことになるが、将来性のある研究には十分量の支援が必要であるが、その見極めが必要。かつての社民党の評価委員会のように短期間の研究で大きな成果を出すことは不可能で、長期的視野でみた方が良い。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 265 科学技術立国を目指すならば国の予算の5%程度を期待する(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 266 配分先の選定の精度をもっと高められるのではないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 267 科学技術で生き残らざるを得ない日本という社会で、科学技術に対する世間の認知があまりに低い。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 268 規模の点で不十分、予算配分のメリハリ、効率的な予算の使われ方などが課題と感じる。特に、研究成果の評価が不十分と感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 269 関係機関が、結果の出る使い方をする工夫も必要。十分に活用されているとの印象が薄い。また、大学に関してみると、国立のすでに資金が潤沢なところが、基盤が確実であるとのこと、競争資金も得やすい。本当に必要とされている中小の大学にも配布する仕組みを作る必要がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
- 270 科学技術予算の多寡が問題なのではなく、どういう課題に対して、誰に、どのように予算が使われるかに問題がある。科学技術の研究者のみに対して予算を使うのではなく、標準化・社会ニーズに則した研究への誘導・事業化プレーヤーへの橋渡し等、研究業務のプロデュースあるいは社会実装へのマネジメントの部分に十分人材・体制・費用を当てるべきである。また、研究テーマ・目標の設定時点から、プロデュースや社会実装マネジメントとの連係が必要。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
- 271 基盤分野に対する資金提供が拡大しているが、まだ不十分と考える。特に、大規模基礎科学(Spring-8、J-PARC、京、将来はILC)といった分野については、先進諸国でしか維持できない重要科学であり、世界をリードする学問として予算を適切に配分し、育成すべきと考えている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 272 予算の全体量は充分だと思うが、公平かつ適切な配分が行なわれていないと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 273 予算を個々の研究者に配分しても効果的とは言えないと思います。国として取り組むべき課題に対しては、複数の研究機関を絡めた研究体制の構築が重要と思われます。また、この研究体制のマネジメント(取り纏め)は政府が行うべきと考えます。現状は、この取り纏めも研究者に求めている感があり、研究に集中できない状況が生じていると思われます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 274 日本の研究は企業も支えていることを認識いただきたいが、企業の研究費が業績のために絞られている傾向にある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 275 設備に依存する研究開発では、間接経費のサポートが必要となる場合が多い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 276 この議論は、「研究」にかける経費だけでなく、「教育」にかける経費とセットで考えるべき。総量としては、投資額は少ないと考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 277 税金(他人の金)での運用のため、切り詰めた予算での研究開発ではなく、研究者も切羽詰まった開発より時間を十分に掛けた開発になりがち。従って、的を得た成果が出にくい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 278 国際競争力維持向上のためには、総額での増額が必要ではないでしょうか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 279 金額ではなく配分する際の評価基準、判断基準の国としての戦略的な設定が必要と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 280 研究室の運営予算の確保のため、競争的資金の獲得に向けた、短期的成果を求める研究テーマへのシフトが行き過ぎないかと懸念を感じている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 281 公募テーマ選定の意思決定プロセスの透明化による予算配分の公平性と透明性をもっと進めるべきだと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 282 他国との比較ができるデーターを示してほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 283 韓国・中国・台湾の科学技術は、国策として猛迫しています。予算にメリハリを付けて、更に大型投資を期待したい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 284 間接経費は、企業からみれば十分である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 285 我が国の強みを延ばし、世界標準として育てていく分野については、現状の10倍以上の予算が必要でしょう。選択と集中で有効な予算割り当てが肝要だと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 286 政府負担金の割合をさらにupさせるべきだと思う(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 287 大学教官が自由に使える研究費が、独立法人化後大幅に少なくなっている。芽の研究さえ取り組めない教官が多い。研究者が自由に使える研究費を増やすべきと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 288 科学技術予算が、公正かつ効率的に使われていることを信じるに足る情報を得ることは難しい。科学技術コミュニケーションは、研究者側にとって都合の良い情報を一方的に提供するだけで、適正な情報開示とは程遠いように思える。全体の計画(スケジュール)、資金使途の全体像、成功・失敗を含む研究結果など、基本的な情報の適時・適切な開示・説明が望まれる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 289 予算に関連して、設備償却期限を短くし、新鋭性能機器による研究効率アップを図るべきである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 290 基本計画では5年で25兆円を目指してきたが、毎年未達となっている。対GDP比も1%以上を目指すべきである。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 291 もっと基礎的な科学研究費を増やすべきで、目先の小銭儲けの研究は企業に任せるべきである。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 292 科学技術に関する政府予算は足りているのではと思います。問題は配分方法、使い方なのでは？(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 293 国が目指す科学技術立国への重点テーマに対して、補助金及びサポートを充実させるべき。(現在そういう予算があるのかもしれないが、自分に知見がない)(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 294 設問において、間接経費と一般管理費を区別されていますか？(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 295 科学技術に関する予算は、充分ではないが、国の財政の厳しい現状を考えるとやむを得ない面がある。公募型の研究に関して、アメリカにおけるSBIR(Small Business Innovation Research)のような制度を導入して、ベンチャー企業が新しい研究・開発に参加できる制度を、研究助成を行っている全ての省庁で、導入すべきと考えます。(民間企業等、その他、男性)
- 296 国のおかれている状況を考えると、額的にはかなりなレベルにある。後はその配分の仕方であるが、競争的資金の割合が高すぎるとの印象を受ける。(民間企業等、その他、男性)



- 297 政府において科学技術イノベーション総合戦略が策定されるなど、科学技術政策にはスポットライトが再び当たってきていると感じている。こういう状況において、イノベーションに資する科学技術予算の継続的な予算投入を期待する。(民間企業等,その他,男性)
- 298 日本は、科学技術立国としての方針が明確にされ、それに伴って、全体予算の増額、生命科学や宇宙や国際共同プロジェクトあるいは、重点プロジェクトに予算配分が強化されつつある。(民間企業等,その他,男性)
- 299 予算の額(GDP比率0.8%)については、まあまあではないかと思います。問題は配分でしょう。政府が成長分野を決めてしまうのは弊害があるものの、将来性のある研究(研究者)により多くの予算を配分すべきだと思います。民間企業にいますので実態はよく分かりませんが、結果(実績)の出ない研究(研究者)にも継続的に研究費が出ているのではないのでしょうか。(民間企業等,その他,男性)
- 300 競争的資金政策をそろそろ見直すべき時期にきているのではないか。大学の教育面に弊害が認められる。(民間企業等,その他,男性)
- 301 国家政策の額なんか大きすぎてビンと来ない。その道の専門家が良い解を求めて然るべき方法で決め、実施すべきである。日銭をどうするかが最大テーマである中小企業やベンチャーにとっては補助金はありがたいと思うだけである。それなりのアイデアのある人は金があればそれなりの成果を出すと思う。そうでないモノが多いのは、誰にそれを与えるかの評価眼がピンボケなだけであろう。間接経費は胡散臭い経費で止めた方がよいと思う。(民間企業等,その他,男性)
- 302 自国の予算やGDPにおける比率だけでなく、先進諸外国との比較も考慮してほしい。また総額が補償されることも重要であるが、その配分システムの見直しも重要。とくに短期的な見直しから一部の領域に極端な重点配分がおこなわれることには慎重であってほしい。国民国家の文化たる科学技術を支える研究資金には、長期的な展望に立った均てん性も重要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 303 地道で必須の分野が軽視されがち(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 304 危機的状況にある我が国財政全体の中で、科学技術予算は、優先的に配分されてきている(平成に入り、科学技術振興費は3倍に増加。社会保障関係費(2.4倍)、及び一般歳出(1.5倍)を上回る伸び)と考えられる。むしろ、科学技術分野の中で優先順位をはっきりつけ如何に重点配分するかが重要。さらに民間資金の導入と官民の連携に力を注ぐべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 305 選択と集中は必要だが、裾野を広くしておかなければ先はないと考える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 306 申請書類の書き方が複雑すぎると、申請に必要な要素が多すぎ、申請したくてもしにくい現状がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 307 予算の執行に於いて、何度も補助金を受けて、新事業を試みても失敗に終わり、いつも国に資金の還元をしない企業、特に地方の企業に無造作に税金を投下している。結果を総括してもっと精査すべきと考える。(民間企業等,その他,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だと思いますか。

		2013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・公的研究機関グループ	70	56	203	203	167	125	20	774	4.4	2.8	4.4	6.2	4.6	4.4	4.4	-	-	-0.16	-0.02	-	-	-0.17
	うち大学	62	51	173	174	145	103	19	665	4.4	2.8	4.4	6.2	4.6	4.4	4.4	-	-	-0.17	-0.04	-	-	-0.21
	うち公的研究機関	8	5	30	29	22	22	1	109	4.5	2.9	4.5	6.3	4.5	4.4	4.5	-	-	-0.08	0.10	-	-	0.02
	イノベーション俯瞰グループ	47	25	91	109	76	44	6	351	4.2	2.8	4.2	5.8	4.4	4.3	4.2	-	-	-0.17	-0.04	-	-	-0.21
性別	男性	103	69	275	289	226	151	25	1035	4.4	2.8	4.3	6.1	4.6	4.4	4.4	-	-	-0.16	-0.02	-	-	-0.19
	女性	14	12	19	23	17	18	1	90	4.3	2.6	4.3	6.3	4.4	4.3	4.3	-	-	-0.11	0.00	-	-	-0.12
年齢	39歳未満	30	11	44	52	50	43	13	213	5.0	3.3	5.0	6.8	5.1	5.0	5.0	-	-	-0.11	0.00	-	-	-0.11
	40～49歳	33	34	84	79	66	57	9	329	4.3	2.6	4.3	6.3	4.7	4.4	4.3	-	-	-0.23	-0.11	-	-	-0.34
	50～59歳	30	28	92	112	75	46	3	356	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.1	4.2	-	-	-0.15	0.10	-	-	-0.04
	60歳以上	24	8	74	69	52	23	1	227	4.1	2.8	4.1	5.6	4.2	4.1	4.1	-	-	-0.07	-0.01	-	-	-0.08
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	68	57	202	202	169	110	22	762	4.4	2.8	4.3	6.1	4.6	4.4	4.4	-	-	-0.17	-0.07	-	-	-0.24
	公的研究機関	8	5	34	32	29	25	1	126	4.6	3.0	4.6	6.4	4.4	4.4	4.6	-	-	-0.05	0.21	-	-	0.16
	民間企業等	41	19	58	78	45	34	3	237	4.2	2.8	4.2	5.8	4.4	4.2	4.2	-	-	-0.19	-0.01	-	-	-0.20
業務内容	主に研究(教育研究)	47	41	126	135	115	86	13	516	4.5	2.8	4.5	6.2	4.8	4.6	4.5	-	-	-0.21	-0.10	-	-	-0.31
	主にマネジメント	30	16	69	85	59	38	4	271	4.3	2.9	4.3	5.9	4.4	4.3	4.3	-	-	-0.16	0.07	-	-	-0.09
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	30	20	90	73	61	43	9	296	4.3	2.7	4.2	6.1	4.3	4.2	4.3	-	-	-0.10	0.06	-	-	-0.04
	その他	10	4	9	19	8	2	0	42	3.8	2.9	4.0	5.0	4.1	4.0	3.8	-	-	-0.12	-0.20	-	-	-0.31
職位	社長・役員、学長等クラス	26	18	61	70	40	26	0	215	4.0	2.6	4.0	5.5	4.2	4.1	4.0	-	-	-0.14	-0.10	-	-	-0.24
	部・室・グループ長、教授クラス	35	31	115	119	94	54	5	418	4.2	2.7	4.2	5.9	4.3	4.2	4.2	-	-	-0.15	0.00	-	-	-0.15
	主任研究員、准教授クラス	27	17	83	77	67	56	10	310	4.6	2.9	4.5	6.4	4.8	4.6	4.6	-	-	-0.24	0.01	-	-	-0.23
	研究員、助教クラス	24	14	29	36	35	29	9	152	4.8	3.0	4.9	6.7	5.0	5.0	4.8	-	-	-0.08	-0.12	-	-	-0.20
	その他	5	1	6	10	7	4	2	30	4.9	3.4	4.7	6.3	4.2	4.1	4.9	-	-	-0.10	0.78	-	-	0.68
雇用形態	任期あり	38	21	99	103	87	48	9	367	4.4	2.9	4.4	6.0	4.6	4.5	4.4	-	-	-0.06	-0.13	-	-	-0.20
	任期なし	79	60	195	208	156	121	17	757	4.4	2.8	4.3	6.1	4.5	4.3	4.4	-	-	-0.21	0.04	-	-	-0.18
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	36	37	117	116	105	79	16	470	4.5	2.8	4.5	6.3	4.7	4.5	4.5	-	-	-0.20	0.01	-	-	-0.18
	公立大学	9	5	10	12	14	7	1	49	4.4	2.9	4.7	6.2	4.7	4.4	4.4	-	-	-0.22	0.02	-	-	-0.21
	私立大学	17	9	45	46	26	17	2	145	4.0	2.7	4.0	5.6	4.3	4.3	4.0	-	-	-0.05	-0.21	-	-	-0.26
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	9	11	27	30	29	25	5	127	4.7	2.9	4.8	6.6	4.9	4.7	4.7	-	-	-0.21	0.03	-	-	-0.19
	第2グループ	18	11	61	56	49	36	8	221	4.6	2.9	4.5	6.3	4.8	4.6	4.6	-	-	-0.18	-0.07	-	-	-0.25
	第3グループ	18	13	35	41	25	22	0	136	4.1	2.7	4.1	5.9	4.2	4.1	4.1	-	-	-0.05	0.00	-	-	-0.05
	第4グループ	17	16	49	47	42	19	6	179	4.2	2.6	4.2	5.9	4.5	4.3	4.2	-	-	-0.20	-0.09	-	-	-0.29
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	10	3	20	25	24	19	4	95	5.0	3.4	5.0	6.6	5.2	4.9	5.0	-	-	-0.27	0.09	-	-	-0.18
	工学	21	21	57	49	54	30	8	219	4.4	2.7	4.4	6.1	4.7	4.5	4.4	-	-	-0.13	-0.17	-	-	-0.30
	農学	3	8	25	19	10	14	3	79	4.2	2.5	3.9	6.2	4.7	4.3	4.2	-	-	-0.45	-0.11	-	-	-0.57
	保健	25	16	50	57	38	35	4	200	4.4	2.8	4.3	6.2	4.4	4.3	4.4	-	-	-0.11	0.08	-	-	-0.03
全回答者(属性無回答を含む)		117	81	294	312	243	169	26	1125	4.4	2.8	4.3	6.1	4.5	4.4	4.4	-	-	-0.16	-0.02	-	-	-0.18

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。

Q2-19. (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だと思いますか。

	2012	2013	差	
1	3	5	2	大学間格差が広がったと感じるが、十分な基盤が既に存在していると考えられる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	ネット上での情報共有,公開(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	今まで利用していなかった知的基盤の利用が増えたため。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	競争優位を図る特許取得であるが,中小企業では計測,分析は費用が大負担(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	NISTEP情報等活用できる情報は増えてきた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1	近年,共用機器や設備は充実しつつあると感じる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	2	3	1	年々検索等便利になって来ている(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
8	3	4	1	情報検索システムが以前よりも整備されている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
9	2	3	1	◎次第に状況が良くなってきている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	国全体としては改善傾向にある(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	やや改善されてきたと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	研究情報基盤の整備が進んでいると感じられるため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	整備は進み進化していると判断する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	充実が進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	基盤整備は進んでいると考えられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	知的基盤や研究情報基盤の整備が進んでいるように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	海外へのアクセスも充実してきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0	欧米のモノマネから脱却できてない(民間企業等,その他,男性)
19	5	4	-1	情報基盤に関する整備が遅れてきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	3	2	-1	活動する中で充実の重要性をさらに感じたため(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1	データの蓄積よりも,活用する能力(人材)が不足している。その認識が不十分。(大学,部長・教授等クラス,女性)
22	5	4	-1	遅れが生じている,又コスト増の問題(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
23	4	3	-1	量的には拡大しているので便利にはなっているが,質的に向上してきたかどうか疑問である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	データベース,検索システムについては,もっと強化が必要と思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	2	-1	社会的関心の高い分野だけでなく,幅広い分野への支援が必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1	研究情報基盤において,図書費用がかさみ十分な雑誌数が確保できなくなる状況になるかもしれない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	2	-1	世界の流れからみると遅れているかもしれない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	1	-1	資金もそうであるが(例えば,大学の図書館においてジャーナル購入経費が円安等の影響で増大している)情報管理人材が,益々進む情報かの中で,相対的に不足している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
29	2	1	-1	大学の施設の共同利用は徐々になされているが,国の予算状況を考慮すれば省庁間を超えた共同利用をよりしていかなければ,トップレベルの研究のための施設維持はできなくなるだろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1	アクセスできる人(組織)とそうでない人(同)との格差が広がっていると感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	2	-1	研究目標・目的が製品開発など,実利に偏っている印象を受ける。支援的なデータを生産する技術や研究課題にも評価をすべき(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	いろいろなものが乱立しており,かえって不便となっ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)
33	3	2	-1	基礎的な研究の重要性の理解を高める努力をして,予算獲得が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	4	3	-1	特定のテーマに予算をつけすぎである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	5	3	-2	世界基準でみて競争力が減少しているのに鑑みて,研究基盤の充実化が必要と考える。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
36	4	2	-2	諸外国(特に米国)との差を痛感することが多い(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	2	-2	海外で研究をすると,全然環境が違うことが分かる。大学はポジションいいに魅力がない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	4	2	-2	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
39	4	2	-2	海外に後追いの現状をみると決して十分とはいえない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	1	-3	国際的な場に立つようになり,各国の研究者や機関の情報を知り,日本は不十分であると知ったからです。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
41	5	1	-4	ハードのみ十分(大学,部長・教授等クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	156	64	181	218	135	80	10	688	4.0	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	4.0	-	-	-0.04	-0.05	-	-	-0.09
	うち大学	140	57	155	194	108	64	9	587	4.0	2.6	4.0	5.5	4.0	4.0	4.0	-	-	-0.02	-0.04	-	-	-0.06
	うち公的研究機関	16	7	26	24	27	16	1	101	4.4	2.8	4.5	6.2	4.7	4.5	4.4	-	-	-0.14	-0.10	-	-	-0.24
	イノベーション俯瞰グループ	80	47	92	96	61	19	3	318	3.5	2.3	3.7	5.1	3.5	3.5	3.5	-	-	-0.04	0.02	-	-	-0.02
性別	男性	213	97	251	294	185	87	11	925	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	3.9	3.9	-	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.05
	女性	23	14	22	20	11	12	2	81	3.8	2.1	3.7	5.7	3.9	3.7	3.8	-	-	-0.13	0.03	-	-	-0.09
年齢	39歳未満	49	28	42	53	41	26	4	194	4.1	2.5	4.2	5.9	4.1	4.1	4.1	-	-	0.04	-0.02	-	-	0.02
	40～49歳	62	34	78	95	57	31	5	300	3.9	2.5	4.0	5.5	4.0	3.9	3.9	-	-	-0.14	0.07	-	-	-0.07
	50～59歳	84	32	90	95	53	28	4	302	3.8	2.5	3.8	5.3	3.9	3.9	3.8	-	-	0.01	-0.14	-	-	-0.13
	60歳以上	41	17	63	71	45	14	0	210	3.8	2.6	3.9	5.2	3.7	3.7	3.8	-	-	-0.05	0.09	-	-	0.04
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	153	63	186	227	123	69	9	677	3.9	2.6	4.0	5.4	4.0	4.0	3.9	-	-	-0.03	-0.04	-	-	-0.07
	公的研究機関	18	10	28	27	32	18	1	116	4.4	2.8	4.6	6.1	4.6	4.4	4.4	-	-	-0.15	-0.03	-	-	-0.18
	民間企業等	65	38	59	60	41	12	3	213	3.4	2.1	3.6	5.1	3.4	3.4	3.4	-	-	-0.03	0.01	-	-	-0.02
業務内容	主に研究(教育研究)	109	49	110	136	97	55	7	454	4.1	2.6	4.2	5.8	4.2	4.1	4.1	-	-	-0.02	-0.04	-	-	-0.06
	主にマネジメント	57	27	66	84	45	20	2	244	3.8	2.5	3.9	5.2	3.8	3.7	3.8	-	-	-0.11	0.04	-	-	-0.07
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	54	31	84	81	49	23	4	272	3.7	2.4	3.8	5.3	3.8	3.8	3.7	-	-	-0.05	-0.04	-	-	-0.09
	その他	16	4	13	13	5	1	0	36	3.2	2.3	3.5	4.6	3.0	3.1	3.2	-	-	0.10	0.08	-	-	0.18
職位	社長・役員、学長等クラス	42	26	54	75	35	9	0	199	3.5	2.4	3.8	4.9	3.5	3.6	3.5	-	-	0.01	-0.09	-	-	-0.07
	部・室・グループ長、教授クラス	82	35	112	115	69	34	6	371	3.9	2.5	3.9	5.4	4.0	3.9	3.9	-	-	-0.04	-0.06	-	-	-0.11
	主任研究員、准教授クラス	65	27	68	81	53	39	4	272	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	4.1	4.2	-	-	-0.13	0.09	-	-	-0.04
	研究員、助教クラス	38	22	34	33	31	15	3	138	3.9	2.3	4.0	5.8	4.0	4.0	3.9	-	-	0.02	-0.15	-	-	-0.14
	その他	9	1	5	10	8	2	0	26	4.4	3.4	4.5	5.7	3.7	3.7	4.4	-	-	-0.04	0.73	-	-	0.69
雇用形態	任期あり	70	39	94	103	67	29	3	335	3.8	2.5	3.9	5.4	3.9	3.9	3.8	-	-	-0.03	-0.09	-	-	-0.12
	任期なし	166	72	179	210	129	70	10	670	3.9	2.6	4.0	5.5	4.0	3.9	3.9	-	-	-0.05	0.02	-	-	-0.03
大学種別 (大学・公的機関Gを対象)	国立大学	75	36	112	145	80	50	8	431	4.1	2.7	4.1	5.6	4.1	4.1	4.1	-	-	-0.01	0.00	-	-	-0.01
	公立大学	14	5	6	17	9	6	1	44	4.4	3.3	4.4	5.9	4.7	4.3	4.4	-	-	-0.39	0.06	-	-	-0.33
	私立大学	51	16	36	32	19	8	0	111	3.4	2.2	3.5	5.0	3.5	3.6	3.4	-	-	0.07	-0.19	-	-	-0.12
大学グループ (大学・公的機関Gを対象)	第1グループ	20	7	23	41	24	18	3	116	4.6	3.3	4.5	6.1	4.4	4.6	4.6	-	-	0.15	-0.04	-	-	0.11
	第2グループ	45	19	51	63	39	20	2	194	4.0	2.6	4.0	5.5	4.1	4.0	4.0	-	-	-0.11	-0.05	-	-	-0.16
	第3グループ	31	11	40	41	18	12	1	123	3.7	2.5	3.8	5.0	3.6	3.7	3.7	-	-	0.09	0.03	-	-	0.12
	第4グループ	44	20	40	49	27	13	3	152	3.8	2.4	3.9	5.3	4.0	3.9	3.8	-	-	-0.13	-0.10	-	-	-0.24
大学部局分野 (大学・公的機関Gを対象)	理学	18	1	16	28	25	15	2	87	5.0	3.6	4.9	6.4	4.9	4.9	5.0	-	-	-0.02	0.14	-	-	0.11
	工学	56	30	43	52	38	17	4	184	3.8	2.3	3.9	5.6	3.8	3.8	3.8	-	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.05
	農学	13	6	20	23	10	9	1	69	4.0	2.6	3.9	5.5	3.9	4.0	4.0	-	-	0.12	-0.03	-	-	0.09
	保健	45	17	58	60	25	18	2	180	3.7	2.5	3.8	5.0	4.0	3.8	3.7	-	-	-0.14	-0.10	-	-	-0.23
全回答者(属性無回答を含む)		236	111	273	314	196	99	13	1006	3.9	2.5	4.0	5.5	3.9	3.9	3.9	-	-	-0.04	-0.01	-	-	-0.06

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q2-20. (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。

	2012	2013	差	
1	3	5	2	微細加工プラットフォームを担当しているが、共用設備の体制は以前より利用しやすいと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	5	2	私の認識不足で,公的な共用研究施設は非常に使いやすく,ありがたく感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	もっと積極的に利用したい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	最新機器の活用についての議論は着実に拡がっているものと感じ取れる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	紹介は受けるが,使用までには至っていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	共同利用システムの構築など,徐々にではあるが進んでいることが実感できるようになった(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	ここ数年に利用の機会があり,努力は様々に試みられていることを知った。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	異動してその使いやすさがわかった。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	利用しやすい状態になりつつある。まだ,十分なPRが出来ていない可能性もある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	基盤整備が進んでいると思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	先端研究基盤共用プラットフォーム形成事業が動き出したから。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	外部資金により共用設備の利用へのサポート体制の充実が図られた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	TIAなどに改善が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	ナノテクノロジープラットフォームができ利用しやすくなった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	公的クラウドなどは利用しやすくなった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	共用施設の拡充,ネットワークが進んでいるようである。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	有用性はともかく,システム作りは進んでいる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	NIMSなどの取り組みは注目に値する。分析技術の民間活用が進んでいる。(民間企業等,その他,男性)
19	5	5	0	よい伝統が出来あがりつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	利用料,検査費用が高い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	2	0	民間企業へ,より一層の開放を進めるべき。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	3	-1	設備の面では十分であるが,人的サポート体制がお粗末。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	1	-1	広報が行われていないため,存在を知る機会が極めて限られている。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
24	4	3	-1	共用研究施設だけで無く,一定以上の金額の高額機器に関しては,データベースに登録し,誰に頼めば使えるのかを検索出来る仕組みがあると,日本全体で共有が進むのではないか?(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	SPring-8の共同利用では,産業利用が優先されて基礎研究が圧迫されており,むしろ利用が難しくなってきた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1	共同研究施設の利用だけでなく,共同研究を容易に行える環境にしなければ,特定のグループが独占利用する危険性がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1	共用施設をつかっていて,この一年にトラブルが発生したことから(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1	限られた研究者のみの使用になっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	5	4	-1	年度ごとの申請の場合,利用したい時に使えない場合がある.MTAの締結が煩雑なケースもある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	利用したくてもできないものが多い。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	5	4	-1	外部からの施設の利用は,障壁があるように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	研究活動の中で,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)
33	3	2	-1	サポートする技術支援員のスキルアップが必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	手続きの簡素化をお願いします。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	5	4	-1	独法化の影響で,サポート体制の維持が難しくなってきた印象があるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	何があるのか,何を使えるのか,大々的な発信をしていない機関が多い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
38	4	3	-1	利用可能な施設・設備が地元にあるかどうか分からず,遠方の民間分析業者に依頼してしまう。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	6	4	-2	設備などの囲い込みが進み,共同研究と言う名の下に,利用制限が行われているものが増えているように思えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
40	6	4	-2	近くに十分な(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

41	5	3	-2	急激に共同利用備品の取り扱い難度が上がっており,共同研究施設の増設が必要と感じることが多くなりました(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	6	4	-2	単に私が知らないだけかも知れません(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	4	2	-2	国際的競争が激化する分野の最先端施設,設備は不十分ではないか,(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q2-21. 知的基盤や研究情報基盤の状況について、課題があるとお考えの点について、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 大学や大学共同利用機関では、装置の維持運転経費の支援が少ない。独立行政法人に付与されているようなビーム共用法のような支援を、大学や大学共同利用機関にも適用しないと、高度な装置・施設が宝の持ち腐れになる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 「京」など高速高機能計算環境は進んでいるが、ビッグデータやサイバーセキュリティなどの情報基盤の整備が、研究データの大量化や安全性確保の要求に十分対応できていないように感じられる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 利用するためのプラットフォームが確立されておらず、特定の研究者のみに使用されているのでは。この点を改良しなければ、産官学の活性化はありえない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 以前よりは改善されているものの、利用料金などをより安くしてほしい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 公的機関の保有する最先端研究施設については、「使いにくい」と感じている。これは、使用者がその分野では専門家ではないので、使用法や評価結果に関する十分な知識がないためである。サポート体制の更なる充実が期待される。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 補助金等で整備された施設や機器の使用にあたって、地域のニーズに沿った目的外使用が出来る環境が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 ①現状の科学技術は日進月歩の時代にあり、知的研究成果を公開使用する場合、古くなり、使い難くなる恐れがあるため、専門的な分析を継続して成果データの有用性を保つことが肝要と見る。②加えて、情報の分散化も、ユーザ側の選択に問題を生じると考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 各研究機関が保有する最先端の研究施設の共用については、十分な周知が行われているか疑問である。最先端の共用施設の活用について、現在国等が実施する補助事業等を通じ、より積極的なアウトリーチ活動を通じた広報活動を展開することが必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 統一的なインタフェースがあると良い。データベースごとにインタフェースが異なったり、サイトがバラバラでは使いづらい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 融通性、機関間、期間、支出内容、あまりに硬直的。研究者のモラル低下がもたらした面も否定しないが、硬直的なことも大きな問題。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 論文誌の購読費用が増大しているためか、国立大学間で利用できるデータベース量の格差が増大していることは重大な問題と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 国は、世界が求める研究開発テーマにもっと資金を出すべきと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 大学が所有する分析機器、公的機関が所有する分析機器、特に高額の分析機器は民間企業も最大手しか持てないようである。地域の産業界を高めるには、ある程度の計測、分析・試験・評価方法など地域で共有できるような仕組みが必要であると考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 息の長いデータベース維持には、かなりのお金がかかるので、そこは、国家的に意義をきちんと見いだして行うべきと考えます。生物の遺伝資源は、ある意味では、世界的な財産なので、これを維持する仕組みは、必要と考えますが、日本の現状は、あまりにお粗末と思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 前の項目にも書きましたが、情報検索システム、電子ジャーナルなどについての、国の支援がさらに必要です。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 高度機器の取り扱いの出来る専門職(技術職員)が少なく、大学院生やPD学生が担当していることが多い(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 利用する上で、研究施設とユーザとの物理的距離の大きさは大きな障壁となる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 大学での特許申請が増加し、維持するには経費が必要である。国からの特許維持の支援策が必要な時期に来ている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 知的基盤が単独の特許である場合は共同研究、事業化も容易であるが、群特許ともなると権利関係を理解・管理する仕事が必要となり、とても一般の大学の人材だけでは不可能である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 すべての分野に陽をあてるのは難しいと思いますが、その方向性だけは見失いで頂きたいです。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 具体的な利用のしやすさにはかなり差があるかと思うが、従来と比べれば活用しやすくなっていると思う。使う側の意識の改革は続けていく必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 22 基盤整備として、単に設備の充実を図るのみでなく、その専門オペレーターなど、人的配置にも予算的配慮が必要と思う。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 23 データベース化や使用方法を教える技術者の常駐、どのような研究内容に対し有効な機器で、どのようなデータが得られる等のデータベースがあると使用しやすいのではないかな。(大学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 24 いろんな分野におけるビッグデータの活用体制の構築が必要(大学, その他, 男性)
- 25 ①自由に検索できる公的なデータベースが少ない。②知的基盤のひとつにデータベースがあり、本来データベースは統合的でなければならぬが、個別データが乱立し非常に使いづらい。国はデータベースの統合や所轄官庁の調整、利用者ニーズに基づいたシステム設計、諸外国データベースとの互換性の確保を図るべき。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 大学が運用する共通・共用研究施設への政府・自治体のサポートが安定していない(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 諸外国の状況と比較すると、公的機関が保有する最先端共用研究施設において設備面での充実と比較し、サポート体制が不十分であり、特に現場での人手不足が著しい。早急の改善が必要。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 28 学術雑誌を出版する海外大手出版社の料金設定は未だに問題アリと考える。欧米の公的機関と協力して対策を強化してほしい。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 29 Spring-8等を始めとする先端の共用研究施設は、近年大幅に改善したと思います。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 30 私の分野については、研究情報基盤については、海外のシステムが非常に便利であり、日本独自のものを利用する意義を見いだせない。既に海外にある機能を国内に作るのではなく、海外にはないシステムを日本独自で開発するようにすべきである。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 31 私を知る限りの知的基盤。情報基盤は以前に比べると充実してきているように感じるが、実際にそれほど利用した実績がない。もう少し広報が必要と感じるところもあるが、研究者が積極的にそういった情報を利用していくことも必要と思う。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 32 J-STAGEなどの文献情報は大変有用である。生物資源の保管などの施設も構築されてきているが、利用しにくい状況にある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 33 最先端の共用研究施設・設備については、当該プロジェクトの終了後には他のプロジェクトによる修理費など、メンテナンスの費用がフレキシブルに支出できるようにすると良いのでは無いだろうか。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 34 これはますます重要になってくると思います。spring8のようなものから1-2億円規模の操作の難しい機器の操作は研究者個々がおこなうには急激に難しくなっています。部署単位ぐらいの共同研究施設の充実とそこへの積極的予算配分 人員配分がこれからは必須だと思います。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 35 知的基盤や研究情報基盤の状況については、ほぼ問題ないレベルまでできていると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 海外を含め、知的基盤のブロードキャストがない限り、それに引き寄せられて人材は集まることのないのだから、基盤は無いに等しいと言える。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 37 様々な基盤の整備が行われているのは分かるが、誰がどういった機器・サービスを提供しているのか利用者に十分に周知されていない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 38 研究費が特定の機関、グループに偏っている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 39 大学連携研究設備ネットワーク等により私学に対しても国立大学所有の最先端の研究施設・設備の利用が認められ、通常より安価な料金で利用することが可能になり、研究環境の充実が図られているが、私学ではなかなか進まないのが現状である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 40 国立大学や公的研究機関に設置されているコンピュータや先端分析機器類は全てが有効利用されているとは言い難い。他機関が気軽に利用できるような共同利用ネットワークをもっと整備すべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 産業利用と基礎研究、施設設備の充実と人材育成、量的と質的向上など、前者が後者よりも優先されている。両者のバランスが不可欠と思われるので、我が国の科学技術政策の根幹に関わる課題だと思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 電子ジャーナルやデータベースの利用については、少なくとも国立大学法人の中では、同等な環境であるべきだと思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 年々専門化、細分化される研究分野に対応した雑誌が増えているのに比べると、全文を読めるようになる雑誌の増加が鈍い。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 44 現在「京」を使わせて頂いていますが、混みすぎて計算が走りません。これはすなわち、日本には「京」クラスのコンピュータが全く足りていないのです。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 45 知的基盤として、国際共同研究に関わる大型施設の誘致・建設に関してもっと積極的になるべきと考える。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 46 国際特許の出願や申請に関する補助人材や情報が不足しており、グローバル化の進展を阻害する一要因となりつつある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 知的基盤は地味な分野なので、研究・開発・維持に関する関心が小さく、予算措置も貧弱である。社会的な重要性をPRする必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 先端的分野への重点支援はある程度行われていますが、技術立国を維持するには、研究全体として多くの分野への支援し、底上げすることも必要と思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 知的基盤や研究情報基盤の情報公開やネットワーク化が不足している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 大学で契約している電子書籍の費用が高騰していると聞く。国家的な課題であり、国を挙げて取り組む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)
- 51 十分整備されていると思います。日本の宝です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 一部の国公立大学だけでなく、広く人材育成に取り組んでいる私立大学や地域の大学の基盤整備に配慮していただきたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 公的機関が保有する施設・設備利用のサポートを更に充実する必要がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 利用料金、申請書類、窓口担当者の対応など、未だに利用者にとっての敷居が高い。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 55 特許情報に関しては以前と同じく利用しにくいと思われる。ISO、JIS等の規格についても自由にアクセスできるよう望む。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 56 大学同士などでは共用利用施設を利用しやすいですが、他の組織からだとは利用が難しいかもしれません。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 電子ジャーナルの経費が高騰し大学の予算ではまかないきれない状況が危惧されている。国の予算によってなされた実験結果などの成果が主として外国雑誌に投稿され、その外国雑誌を購読するために高額な経費を要求されるのは憂慮すべき事態ではないだろうか。我が国発の国際的トップジャーナルの創設や高額の研究費取得者の成果発表を国内発のジャーナルに限定するなど、国として何らかの施策をとる必要のあると考える。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 円安とオンラインジャーナルの利用に対して消費税を課することにより、大学図書館では財政が逼迫してオンラインジャーナルの利用ができなくなる可能性がある。知を創造する大学としては致命傷になる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 世界の流れからみると日本は知財管理が遅れているかもしれない、が知財にがんじがらめになると科学の発展が阻害されることも(世界的には)見えてきているのが現状ではないか。そうすると、すこし遅れているのが、却ってよいのかもしれない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 最先端の施設は、原則、共用施設とすべきである。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 61 所属が違って比較的に登録できて予約できるシステム開発(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62 ライフサイエンス系、特に医療系の研究開発においては、倫理的観点からの規制も大きな課題と思われる。拡大解釈や誤った解釈に基づく後ろ向きの判断が少なくない為に、推進すべき研究の足かせになっていると認識している。規制を緩和することを望むわけではない。規制すべき点、規制対象としない点を明確に定めた上で、いわゆるグレーゾーンに関する領域をいかに各機関等がマネージすべきかのガイドラインを示していただくことが重要ではないかと考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)



- 63 もっと広報が必要であると考えられます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 国立大学において,もっと,だれでも使用できるような共同利用施設の金銭的支援をしていただきたい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 システムがよくわかる(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 66 研究者の自覚(情報発信)が欠けていることが大きな問題と考えます。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 ◎国全体としてのビッグデータが必要では(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 資金の面では特に大学の図書館においてジャーナル購入経費が円安等の影響で不足している。また,デジタル化するに連れて情報管理が極めて重要性を増すことになるが,情報の安全管理を含めて情報管理を担う高度な人材が情報化のスピードに追いついていなくて慢性的な不足状況が生じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 充実してきているかもしれないが,知り得ない,利用しやすい環境や情報発信が必要であるように思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 全国共同利用は比較的使いやすいと思った。もう少し,旅費などのバックアップおよび,専任オペレーターなどのソフト面を充実してほしい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 研究情報基盤について大学の規模からすれば,提供する側にあってしかるべきと思うが,図書館以外この点は十分とは思えない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 研究雑誌へのアクセスがたいへん困難になっている。特に○○○○○関係の雑誌が高騰中である。ものづくりでなく知識における拠点大学を最低限一箇所は必要。バーチャルな研究機関の統合も良い手かもしれない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 論文データベースの購入費が年々増加しており,1大学で関係する全ての論文データベースを購入することが困難となっている。論文データベースは,研究を進める上で不可欠なものであり,国が支援することが重要と考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 大学では知的財産や産学連携に従事するスタッフが拡充されているが,その分学部学科で教育研究に従事する教員が削減され,研究力が低下している。また,このようなスタッフは,任期付の学長裁量ポストで雇われるため,優秀な人材が集まりにくく,機能していない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 公的機関関連が少々高額な気もする。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 利用方法について,まだ周知徹底がされていない。そのような基盤を利用する際,地方からのアクセスが悪いため,実質的な利用が制限される。利用に際しての旅費(最低限度でよい)のサポートがあれば,改善されるのではないかと考える。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 科学設備・機器,リソースの集中化管理などは,限られた予算の中で仕方がない流れだと思う。しかし,先端的な研究をおこなう場合には,その使い勝手の悪さから,現在あるシステムの利用は憚られるものが多い。全体の底上げにはある程度有効な手法であると思われるが,過度の集中は自由な発展を阻害する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 78 技術員の確保が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 79 サポートスタッフの人件費が必要。雇用の流動性の導入(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 80 以前書いた通り,知的基盤や研究情報基盤の告知を積極的にやってほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 サポート体制や利用料金などには改善の余地はあるが,十分な予算を使っているとの印象で,むしろ減らしていけるのではないかと。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 主にコンピュータを利用する施設では電力供給(部屋を冷やす必要も含め)を別枠で考える必要がある。節電等で減らすと動かないと思われる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 83 知的基盤等の整備は重要である。しかし,例えば生物遺伝子源等のバンク事業等はその成果が見えにくく,予算削減等の対象になりがちである。このような基盤整備の重要性を理解してもらうような働きかけが必要と考えられる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 84 本学の知財本部では,研究者の職務発明等についての相談や特許出願等の手助けをしている。しかし,個々の組織での対応には限度がある。各大学が個別に対応する部分以外の大きな枠組みは,国として関係する機関を整備して,大学等の研究機関にスムーズに情報が提供されるようにして欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 85 大学の施設の共同利用は徐々になされているが,国の予算状況を考慮すれば省庁間を超えた共同利用をよりしていかなければ,トップレベルの研究のための施設維持はできなくなるだろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 どの大学においても,オンラインジャーナルの費用の確保には頭を悩ませている。国レベルでこの問題を解決して欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 問20は,大都市圏にある大学の研究者にとっては4または5かもしれないが,地方の研究者にとっては,地理的な制約があり,3または2とも言える。今後さらに共用研究施設化が進められ,地方の研究者が益々不利益を被る可能性を懸念する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 88 地方在住の研究者が特殊な光学器械などを使用したい場合,物理的な問題で希望通りには使用できないことが少なくない。電子ジャーナルの費用が毎年かさむことは危機的状況であり,国家問題としての対応を期待する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 知的基盤,研究情報基盤の情報を的確に抽出し,研究者に伝達するリサーチアドミニストレータの育成。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 文化の伝統を軽んじる傾向が強く智の継承が頓挫する傾向が強く感じられる。過度の電子化がもたらす弊害,さらに研究者教育者個人を軽んじる傾向を大いに憂慮している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 公的機関が有する研究支援施設・設備が相互に利用される環境が整っていないと思う。費用・管理主体側の都合もあるので,そう簡単ではないと思うが,これら施設設備の管理費を国等の予算で賄えるようなもの選定していくのもひとつの手段かと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 比較的新しい地方大学の理工系学部には,知的基盤の設備が十分には整っていない。特別な予算枠で設置するようにしないと,競争的資金だけで必要なものを確保することには無理がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 教養研究施設・設備は年々利用しやすいような方向性に向かっているとは思っているが,積極的な情報公開などが不足しているように感じる。そのため,結果的にこれまで同様にあまり使いやすくないような印象を与えているように感じる。また,利用料金も安いものではないが,そのためのサポートなどもないため,なかなか利用できないという面もあるように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 情報系の研究では,大規模大学には当たり前のよう存在するスーパーコンピュータを,地方大学の人間が利用できないことが問題になっている。学外から利用できる制度は存在するが,利用料金や優遇制度の有無などにより,我々が利用することは実質的には困難である。今後,この格差はますます拡大すると考える。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 95 大学が設置されている地区にある共用研究施設,またそこで所有している機器,利用方法などの広報をもっと積極的にして頂けるとさらに利用する研究者は増えると思う。あまり,一つの機器に利用希望者が集まりすぎると逆に利用しづらくなってしまわないように,うまくコントロールしていただけると尚良いと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 96 利用させて頂き,成果も得ているが,共同研究の受け入れの多くは研究室の教授の人脈次第な気がする。人気のある研究設備は競争率も高く,例えば独立したての若手PIには多分機会は与えられないと思う。どのように課題が選択されるのか,その過程をもう少し知りたいと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 97 公的研究機関が保有する最先端の共用研究施設・設備は,どこに何があり,どうやって使用するか,費用などについて,自分で探す努力をかなりしなければ,ほとんど情報がない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 98 以前も書いたと思いますが,世界中で発表される論文を読むことができる大学や研究機関とできない研究機関があるのは問題だと思います。国レベルでオンラインジャーナルをすべて購入してどの大学からもアクセスできるようにすることはできないのでしょうか?最新の情報をすべての研究機関で得ることができるようにすれば,効率の良い研究を行うことができると思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 99 知的クラスタ制度などを通じて,基盤や情報の共有・発展がなされつつあると考えるが,さらなる発展が期待される。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 100 知的基盤や研究情報基盤の整備は進んでいるものの,その成果や情報の共有については,まだ十分ではないと考える。アメリカでは情報公開法等により公的資金による知的基盤の共有が推進されているが,我が国にはそのような仕組みが未整備である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 101 知的基盤や研究情報基盤はよく整っていると考える。しかし,それら基盤を有効活用し,新たな研究,開発成果や世界技術標準等を生み出すような環境は充分整っていないと考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 102 メンテナンスが必要ということが理解されていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 103 共用研究施設の外部利用を実施するための要員確保がコスト的に厳しい状況。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 104 知的基盤については,国際標準化の推進や基礎的なデータベースの構築について,長期的な予算拡充を図るべきである。現状は,欧米や中韓と比較して,標準化やデータベースはボランティア精神を有する研究者の地道な努力の上に成り立っている状況である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 105 事業とそのための予算の継続性の担保,研究とは異なる観点からの事業の評価,人材育成と評価。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 106 特段問題になる状況は,核融合研究開発では生じていません。また,計算機などは,大型集中型だけではなく,小型分散型でも高速のものが入手可能になってきたことは,良い状況といえます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 107 特許の維持にかかる費用をもっと落とすべき。有用な特許がどんどん無に帰してしまう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 108 サイバー攻撃や情報漏洩のリスクから,ボリュームの大きなデータベースを組織内で保持することが難しくなっている。社会全体の問題だが,国としても対策を進める必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 109 ・プラットフォーム事業などで,参加している研究機関の社会的貢献に関する意識に温度差があるように思う。特に,自主的に進めている学術的な研究と,経済的・社会的課題解決のための研究の区別が不十分と感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 110 積極的に探す際には有効であるが,日常的にサーチするには使いにくい。発信者の当事者意識が低いケースが目立つ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 111 利用申請の手間を軽くすると良いと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 文部科学省のライフサイエンス分野の統合データベース整備事業,経済産業省のOpen Data METIなどの取り組みは評価できる。データベースを活用できる人材の養成,リテラシーとしてのデータベース利用教育が望まれる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 研究者の高齢化がすすみ,実際に技術をアクティブにアウトプットにつなげていく人材が不足している。また外部資金事業での雇用は,他の外部資金へ申請や共同研究へ参加,外部機関での研修・研究を実施しづらく,若手研究者の自由は発想に基づく研究活動の妨げになっている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 114 CSTPの動きに基盤重視の方向は見られるものの,分野の設定が偏り,目前の成果重視は今後に禍根を遺す恐れがある。また,審査の方法に改善が求められる。我が国には,研究マネージャー・コーディネータを育成することがなかったため,実績のある研究者がその任に当たっていることから,いびつな資金配分の傾向が見られ,審査・評価ができるPM, PO等の人材を育てないと,いくら研究費を増やしても偏りは排除されない。(公的研究機関,その他,男性)
- 115 共用研究施設の充実度は十分に高いと思われる。一方,使用者の研究を補佐する技術者の数が不足しており,十分に生かし切れていないように思われる。技術者のレベルを上げる方策が必要であろう。一つに,技術者の地位を確保することも重要かと。(公的研究機関,その他,男性)
- 116 一定の研究機関が規制を含めて囲い込んでいるくらいがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 117 大学や公的研究機関における論文,観測・実験データ等の教育研究成果の電子化による体系的収集,保存やオープンアクセスを促進するべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 118 地方にある企業の利便性は高いとはいえない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 119 表層的な情報はあがるが,それらを深く掘り下げて新しい発想を構築する人材が絶対的に不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 120 基盤を活用するためには,存在の周知も含め,データベース等の情報へのアクセスをもっと容易にする必要があるのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 121 比較的良好であり,これがネットで問題が生じているとは思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 122 我が国が得意とするのは,基礎ができているもののアレンジ技術であり,事業化を考えると,応用技術,応用技術の知財に力を入れるべきだと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 123 現実社会への貢献度が不明確です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 124 研究情報基盤は進んでいると思うが,中小企業では使用できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 125 コストが高いので積極的に利用したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 126 国の各種事業でデータベースなど,知的基盤の整備が進んできたが,最近のビッグプロジェクトは,期間が5年間ということもあり,データベースが完成したところには事業が終了し,そのデータベースを利用して解析や研究に使用する目的が十分に生かされていないことは国としても大きな損失と考える。データベースは構築することが大事なわけではなく,それをいかに有効活用するかにある。今後も各種ビッグデータの集積は進むので,これからいかに,最先端の研究情報を解析,利用するか,人材育成も含め国は戦略を練る必要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)

- 127 利用のしやすさとなりますと、決して身近ではないように思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 128 敷居が高いと感じている企業が多いと思います。弊社としては、幸い関係者には恵まれています。スピード観や業務を遂行するための責務観に差異が大きいと感じています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 129 ・スパコンを一般人がコンビニへ行くような気軽な感覚で利用する日常が生れると面白いと思います。・日常生活の中にストレスなく先端技術が溶け込んでおり、また安価に利用出来ることこそ、技術立国ニッポンを体現している姿ではないでしょうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 130 各研究機関は充実した設備や受け入れ態勢を整えていると思うが、広報活動が十分でないために認知されていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 131 長岡技術科学大学において技術開発センターにお金を納めて研究情報基盤として共同研究プロジェクトに参加した。成果は得たが、ベンチャー企業には資金が続かず、途中でやめざるを得なかった。課題はお金でしょうか。ならば、資金援助が必要と思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 132 課題があるという訳ではないが、開発の必要があつて公的研究機関の設備を使わせて頂いた経験から大変、ありがたい思いをしたことがある。叩けば門戸が開かれる、という情報発信が不足しているのではないか？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 133 国費で実施された研究は本来原則公開すべきであるが、成果の発表に対する事前承認・通告など、本来不要な事務手続きが未だ残っている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 134 コンピュータに関しては、クラウド化を進め、セキュリティ対策に重点を置くのが最重要だろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 135 問20は最先端の共用研究施設・設備に限定されているため私には回答できませんが、図書に関していえば、共用とされる資料でも東京に出向かなければ閲覧できないことが多く、地方の民間企業で研究に携わる者としては、時間と経費のロスが著しいと感じます。これまで以上に、デジタル・アーカイブが整備され、妥当なコストで資料が閲覧できるようにお願いしたいと存じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 136 グローバル競争からグローバル協調役割分担に舵を切るために方策のひとつとして捉えるべきであると思う(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 137 (卑近な例で一般的ではないが)一度承認された特許や商標が、他からの申請で却下された事例が続いた。承認担当者(手続き)のレベル低下はないのか疑問(⇒特許取得そのものの意義が不安になる、パンフレットや説明資料など、改定作業の手間・費用がかかる、など)(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 138 データベースについては、欧米に遅れています。たぶん、そういう活動に予算がつかないからでしょう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 139 知的基盤の重要性に対する意識が低い。また、そこへのICT技術の利用についても、時代の流れに遅れている場合が多い。特に、文科系分野の遅れが著しい。学術全体の底上げのためには、分野横断的な取り組みが必要で、日本は、この点で、欧米に大きく遅れている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 140 基礎科学技術基盤は、世界No.1を目指さないと、全世界レベルの技術開発競争に打ち勝てない。選別が難しいところではあるが、スーパーコンピュータ開発、放射光設備など、全科学分野の基盤となる研究基盤については、継続的な政府予算投入を期待する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 141 具体的な利用方法や実例やその具体的手順等の告知等があればアクセスしやすくなると思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 142 基盤は十分であるが、中小企業が使うのは難しい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 143 人材の確保や情報伝達の機能の充実を望む(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 144 国民の誰もが、容易にアクセスでき、知りたい情報を簡単に得られる仕組みであるか、どの程度の利用者がいるのか、コストと効果の関係はどうか、などを検証するとともに、その結果を国民に説明し、改善する仕組みを作るすることが必要であろう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 145 ライフサイエンスデータベースはJSTで統合されてきたが、臨床、医療のデータベースの統合が進んでいない。バイオバンクについても散逸しているように感じている。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 146 一部の大学を除き、不十分である。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 147 事業として研究基盤共用が進んでいるようだが、有用性については随時チェックしていくべき。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 148 図書館などの費用削減により紙やマイクロフィルムなどの保存物が失われていく可能性がある。電子媒体は便利ではあるが頼りすぎるのは危険ではないか。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 149 現在自分の会社に関与する流量計測分野(ガス、水)に関しては、他国に比べ遅れている。(実際には微小流量域の計量標準が確立していない)計量標準は産業の基盤であり、発展充実に、世界一を目指すべきと考える。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 150 知的基盤は、研究のなかで、最終成果に直接かかわらないことがおおく、軽視されがちな分野であるが、実は成果をあげるための必須インフラ技術と考える。非常に重要。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 151 公的機関がどのような最先端共用研究施設・設備を保有しているのか、その利用基準も併せて国民に紹介・宣伝すべきである。現状ではどの機関に何があるのか分からない。(民間企業等, その他, 男性)
- 152 大学の大規模試験研究設備は或るテーマの補助金で買うものがほとんどでそのテーマ以外の分野には使いにくい事が多い。データベースや情報基盤はIT技術の進歩のおかげで広く使い易くなってきているが、最新のデータベースが整理されていず広く使えるモノとなつて無いものが多い。(民間企業等, その他, 男性)
- 153 大学のいわゆる共用研究施設は、高額機器を多数導入するため予算獲得の目玉という性格が強いが、有効に活用できているかどうか疑問。とくに学外の研究者に開放するなど運用形態を改善してほしい。RI実験施設等も、中小の研究機関が独自にもつことはむずかしいので、大学が開放してほしい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 154 科学技術予算が不十分であることが、一番の問題と思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 155 知的基盤の整備と維持、機能拡張を図る予算が減少傾向にあるように思う。また、各省庁で整備されたデータベースの統合化の加速が求められていると考えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 156 何が知的基盤となり、知財収入となるかが不明瞭である(民間企業等, 社長・学長等クラス, 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。

		2013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・公的研究機関グループ	37	137	310	195	109	50	6	807	3.1	2.0	3.1	4.7	3.3	3.2	3.1	-	-	-0.14	-0.06	-	-	-0.20
	うち大学	33	126	269	159	94	40	6	694	3.1	2.0	3.0	4.6	3.3	3.1	3.1	-	-	-0.16	-0.08	-	-	-0.24
	うち公的研究機関	4	11	41	36	15	10	0	113	3.5	2.4	3.5	4.8	3.5	3.4	3.5	-	-	-0.06	0.08	-	-	0.01
	イノベーション俯瞰グループ	21	40	139	103	63	26	6	377	3.5	2.3	3.5	5.0	3.7	3.5	3.5	-	-	-0.16	0.03	-	-	-0.13
性別	男性	49	163	410	269	165	71	11	1089	3.3	2.1	3.2	4.8	3.5	3.3	3.3	-	-	-0.14	-0.04	-	-	-0.18
	女性	9	14	39	29	7	5	1	95	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.1	3.0	-	-	-0.14	-0.07	-	-	-0.21
年齢	39歳未満	21	40	68	45	45	21	3	222	3.5	2.0	3.4	5.5	3.7	3.5	3.5	-	-	-0.16	-0.01	-	-	-0.17
	40～49歳	17	55	145	78	42	23	2	345	3.1	2.0	3.0	4.6	3.4	3.1	3.1	-	-	-0.24	-0.05	-	-	-0.29
	50～59歳	12	60	142	101	46	19	6	374	3.1	2.1	3.2	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-	-0.05	0.00	-	-	-0.05
	60歳以上	8	22	94	74	39	13	1	243	3.4	2.4	3.5	4.8	3.6	3.5	3.4	-	-	-0.14	-0.05	-	-	-0.18
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	34	133	307	187	116	47	6	796	3.1	2.0	3.1	4.7	3.4	3.2	3.1	-	-	-0.17	-0.05	-	-	-0.22
	公的研究機関	5	11	46	44	16	12	0	129	3.6	2.4	3.6	4.8	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.09	0.10	-	-	0.01
	民間企業等	19	33	96	67	40	17	6	259	3.5	2.2	3.3	5.0	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.10	-0.05	-	-	-0.15
業務内容	主に研究(教育研究)	26	99	205	116	78	36	3	537	3.1	2.0	3.0	4.8	3.3	3.2	3.1	-	-	-0.15	-0.10	-	-	-0.25
	主にマネジメント	13	22	114	79	46	20	7	288	3.6	2.4	3.5	5.0	3.8	3.6	3.6	-	-	-0.21	0.09	-	-	-0.13
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	14	48	118	84	44	16	2	312	3.2	2.1	3.2	4.7	3.3	3.2	3.2	-	-	-0.11	-0.07	-	-	-0.18
	その他	5	8	12	19	4	4	0	47	3.3	2.2	3.6	4.7	3.2	3.2	3.3	-	-	-0.06	0.14	-	-	0.08
職位	社長・役員、学長等クラス	13	22	91	68	31	12	4	228	3.4	2.3	3.4	4.8	3.6	3.4	3.4	-	-	-0.15	-0.03	-	-	-0.18
	部・室・グループ長、教授クラス	11	74	169	114	56	25	4	442	3.1	2.0	3.1	4.6	3.3	3.1	3.1	-	-	-0.21	-0.04	-	-	-0.25
	主任研究員、准教授クラス	15	53	121	71	54	21	2	322	3.2	2.0	3.2	4.9	3.5	3.4	3.2	-	-	-0.14	-0.15	-	-	-0.29
	研究員、助教クラス	18	26	58	32	26	15	1	158	3.4	2.1	3.2	5.2	3.4	3.3	3.4	-	-	-0.08	0.07	-	-	0.00
	その他	1	2	10	13	5	3	1	34	4.0	2.8	4.0	5.2	3.4	3.6	4.0	-	-	0.20	0.44	-	-	0.65
雇用形態	任期あり	12	48	141	101	68	31	4	393	3.5	2.3	3.5	5.1	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.12	0.05	-	-	-0.07
	任期なし	46	129	308	197	104	44	8	790	3.1	2.0	3.1	4.6	3.4	3.2	3.1	-	-	-0.16	-0.08	-	-	-0.24
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	18	95	186	112	62	28	5	488	3.0	1.9	3.0	4.6	3.3	3.2	3.0	-	-	-0.17	-0.15	-	-	-0.31
	公立大学	5	11	19	10	7	6	0	53	3.2	1.9	3.0	5.0	3.3	3.0	3.2	-	-	-0.35	0.21	-	-	-0.14
	私立大学	10	20	63	37	25	6	1	152	3.2	2.1	3.1	4.7	3.2	3.1	3.2	-	-	-0.05	0.03	-	-	-0.02
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	2	28	54	23	20	6	3	134	3.0	1.8	2.9	4.7	3.5	3.4	3.0	-	-	-0.11	-0.41	-	-	-0.52
	第2グループ	13	37	84	58	29	15	3	226	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	3.2	-	-	-0.13	-0.04	-	-	-0.18
	第3グループ	10	27	53	41	15	8	0	144	2.9	1.9	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	-	-	-0.21	-0.03	-	-	-0.24
	第4グループ	8	34	77	37	29	11	0	188	3.0	1.9	3.0	4.7	3.1	3.0	3.0	-	-	-0.16	0.04	-	-	-0.11
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	4	22	39	18	13	7	2	101	3.0	1.8	2.9	4.7	3.4	3.2	3.0	-	-	-0.16	-0.22	-	-	-0.37
	工学	13	42	81	45	46	12	1	227	3.2	2.0	3.1	5.1	3.4	3.3	3.2	-	-	-0.12	-0.11	-	-	-0.24
	農学	4	21	27	19	6	5	0	78	2.6	1.5	2.8	4.3	3.0	2.9	2.6	-	-	-0.18	-0.21	-	-	-0.40
	保健	10	37	86	56	21	13	2	215	3.0	2.0	3.0	4.5	3.1	3.0	3.0	-	-	-0.19	0.05	-	-	-0.14
全回答者(属性無回答を含む)		58	177	449	298	172	76	12	1184	3.3	2.1	3.2	4.8	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.15	-0.04	-	-	-0.18

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。

Q2-22. (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。

	2012	2013	差	
1	2	4	2	イノベーションの源としてという訳ではないが、科研費制度は基礎研究の多様性確保に重要な役割を果たしている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	将来を見据えた基礎研究に関する重点配分が実施されている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	多様な基礎研究が進んでいる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	1	2	1	COI-STREAM等の新たな仕組みが動き出した。(大学,その他,男性)
5	2	3	1	年々充実化を感じる(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
6	2	3	1	多様性の確保は、行政ではなくアカデミア側の問題と考える。イノベーションへの意識が高まるにつれ不十分ではあるが、徐々に広がりつつあると考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	多様になってきたと思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	2	3	1	政権交替に伴い、基礎研究の重要性が再認識された(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	科研費の配分件数が増加している。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	基礎研究の幅広さを知ったから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	研究費拡充などもあり、基礎研究にも多くの予算が付くようになりつつあると感じる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	全体として出口志向に行っているのは間違いで、多くの研究者に本当の基礎研究をしてもらうことがよいと思うが、研究者の側にも中途半端な出口志向があるのも事実で、やり方次第では十分基礎研究ができる。これは研究者の気づきが足りないためである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	最近では少し意識が変わってきている。(公的研究機関,その他,男性)
14	2	3	1	多様化してきたように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1	少しづつではあるが動きが出てきているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
16	1	2	1	13年度予算ではバックキャスティングの手法を取り入れるなど、イノベーション創出を意識してきたようにも感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	3	3	0	基礎研究の多様性が阻害されて行くのではないかと懸念が増している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0	財源が限られているので、多様性が限られるのは仕方のないことと考えます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	3	3	0	大学が独立行政法人化して依頼、資金を取りやすい分野に偏っていないでしょうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	iPSならそればかりになるのはおかしい(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
21	5	4	-1	基礎研究の重要性をもう少し社会が認識する必要がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	短期間で商業的価値に繋がるのが予想される応用研究がより偏重されてきていると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	2	-1	安倍政権になってから、基礎研究の多様性が軽視されるようになったように見える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	イノベーションのための基礎研究のテーマが似通ってきている気がする。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	1	-1	多様性の確保という側面はどんどん軽視されていっているように感じるから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	3	2	-1	特定研究への支援に巨額の予算配分がなされ、多様性はますます減ってきていると言える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	1	-1	単なる業績評価のみでの多様性などイノベーションには何の価値もない(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
28	3	2	-1	日本での基礎研究がイノベーションに結びついていない。この傾向が最近顕著。将来のイノベーションを生む教育技術も不足。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
29	3	2	-1	若年層の人口減少とともに、既存レベルでの人材確保が難しくなって来ている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	基礎研究への予算配分の拡充が必要と考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	2	-1	研究予算が一部の領域に集中している傾向があるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1	最近特に出口志向が要求されており、大学研究で重要な研究の多様性が維持しづらくなっているのではないかと。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	年々、応用研究に偏っている(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	萌芽研究への配分額をさらに増額するべき。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	大型の予算(短期的投資)が目立ってきた(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	研究費獲得のための競争が以前より厳しくなりつつあり、研究者が自発的に「より結果を出しやすく金になりやすい」研究を行いたがる傾向が強くなっているように思う(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	4	3	-1	トップダウンの研究が増え、ボトムアップの研究へのサポートが減るおそれがある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

38	2	1	-1	国策としてiPS研究をサポートするのは分かるが、あまりにも予算配分が偏り過ぎ、基礎研究の多様性をサポートする科研費の配分先に偏りが生じていると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	3	-1	iPS細胞研究など,限られた研究分野のみが優遇されている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	3	2	-1	最近の大型研究への集中投資により,研究の多様性は十分ではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	研究費の不必要なまでの一極集中が進んでいる.多様性を確保するためにより広範に研究費を配分する必要がある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	1	-1	基礎研究というより,流行性または金銭確保が可能な研究のみになろうとしているように危惧している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	1	-1	技術と応用に偏りすぎている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
44	3	2	-1	論文重視のためか,特定の分野に片寄る傾向が強まっていると思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
45	4	3	-1	若手基礎研究者の減少傾向が止まっていないこと,研究費の公的圧縮などから多様性が確保しにくくなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	科学技術政策においてトップダウン型の割合が増加し,かつ,多くのトップダウン施策が出来て混乱している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	5	4	-1	イノベーションの起こる分野に偏りがある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	電動機など古典的な分野の研究が少なくなっているように見える(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	公的ファンドの比率が高まる中で,短期的な目標にシフトしえいる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	各種発表からもイノベーション感は少ないと感じるため(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	3	-1	基礎の強い欧州機関との連携強化必要。(民間企業等,その他,男性)
52	3	2	-1	多様性,基礎研究費ともまだまだ不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	4	2	-2	主要大学にばかり予算が集中して,技術の裾野が狭くなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	1	-2	国の方針は,直近の出口ばかりに向き,基礎研究を評価しない方向に舵を切った。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
55	5	3	-2	多様性というよりは,無指針。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	2	-2	基盤的経費の減少により,選択・集中が進みつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
57	4	2	-2	多様性があるのかどうか,という意味では多様性はあまりない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
58	5	3	-2	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
59	5	3	-2	確保が減少しつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
60	4	2	-2	多様性より,重点化を求められるため(公的研究機関,その他,男性)
61	5	3	-2	今現在イノベーションが起こらないのは,基礎研究の多様性が少ないからと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	4	2	-2	研究費が豊富な分野とそうでない分野の偏りが大きくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
63	3	1	-2	出口志向が強まっていると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)

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。

		2013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・公的研究機関グループ	40	116	312	213	109	49	5	804	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	-	-	-0.11	-0.06	-	-	-0.18
	うち大学	36	104	264	182	96	40	5	691	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	-	-	-0.10	-0.10	-	-	-0.20
	うち公的研究機関	4	12	48	31	13	9	0	113	3.3	2.2	3.2	4.7	3.3	3.1	3.3	-	-	-0.19	0.14	-	-	-0.05
	イノベーション俯瞰グループ	24	47	142	102	65	15	3	374	3.3	2.2	3.3	4.8	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.15	0.03	-	-	-0.12
性別	男性	55	153	410	292	162	58	8	1083	3.2	2.1	3.2	4.8	3.4	3.3	3.2	-	-	-0.13	-0.04	-	-	-0.17
	女性	9	10	44	23	12	6	0	95	3.2	2.2	3.1	4.6	3.2	3.2	3.2	-	-	-0.07	-0.01	-	-	-0.09
年齢	39歳未満	19	32	76	57	36	22	1	224	3.5	2.2	3.5	5.1	3.8	3.5	3.5	-	-	-0.22	-0.05	-	-	-0.27
	40～49歳	20	47	136	92	45	20	2	342	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	3.2	-	-	-0.22	0.03	-	-	-0.19
	50～59歳	15	61	141	98	56	11	4	371	3.1	2.0	3.1	4.6	3.1	3.1	3.1	-	-	0.05	-0.07	-	-	-0.02
	60歳以上	10	23	101	68	37	11	1	241	3.3	2.3	3.3	4.7	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.14	-0.01	-	-	-0.15
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	38	114	299	212	117	44	6	792	3.2	2.1	3.2	4.8	3.4	3.3	3.2	-	-	-0.12	-0.07	-	-	-0.20
	公的研究機関	4	13	53	36	19	9	0	130	3.4	2.3	3.3	4.8	3.5	3.2	3.4	-	-	-0.21	0.11	-	-	-0.10
	民間企業等	22	36	102	67	38	11	2	256	3.2	2.1	3.2	4.7	3.3	3.1	3.2	-	-	-0.11	0.01	-	-	-0.10
業務内容	主に研究(教育研究)	27	87	202	137	75	34	1	536	3.1	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	3.1	-	-	-0.16	-0.10	-	-	-0.26
	主にマネジメント	14	20	126	77	43	16	5	287	3.5	2.4	3.3	4.8	3.5	3.4	3.5	-	-	-0.14	0.07	-	-	-0.07
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	18	47	111	86	50	12	2	308	3.2	2.1	3.3	4.7	3.3	3.2	3.2	-	-	-0.10	-0.03	-	-	-0.13
	その他	5	9	15	15	6	2	0	47	3.0	2.0	3.3	4.6	2.9	2.9	3.0	-	-	0.09	0.08	-	-	0.17
職位	社長・役員、学長等クラス	16	24	103	57	29	9	3	225	3.2	2.2	3.1	4.6	3.3	3.2	3.2	-	-	-0.11	-0.02	-	-	-0.14
	部・室・グループ長、教授クラス	12	72	156	124	66	19	4	441	3.2	2.1	3.3	4.7	3.3	3.2	3.2	-	-	-0.14	-0.02	-	-	-0.17
	主任研究員、准教授クラス	20	43	121	85	49	19	0	317	3.2	2.2	3.3	4.8	3.5	3.4	3.2	-	-	-0.10	-0.11	-	-	-0.21
	研究員、助教クラス	14	22	64	38	23	15	0	162	3.3	2.1	3.2	4.9	3.5	3.3	3.3	-	-	-0.20	-0.01	-	-	-0.21
	その他	2	2	10	11	7	2	1	33	4.0	2.7	4.0	5.4	3.4	3.7	4.0	-	-	0.29	0.30	-	-	0.59
雇用形態	任期あり	14	43	157	101	60	27	3	391	3.4	2.2	3.3	4.9	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.16	0.01	-	-	-0.15
	任期なし	50	120	296	214	114	37	5	786	3.2	2.1	3.2	4.7	3.3	3.2	3.2	-	-	-0.11	-0.05	-	-	-0.16
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	17	73	188	124	68	32	4	489	3.2	2.1	3.2	4.8	3.5	3.4	3.2	-	-	-0.10	-0.15	-	-	-0.24
	公立大学	5	10	16	15	8	4	0	53	3.2	2.0	3.4	4.9	3.4	3.0	3.2	-	-	-0.36	0.23	-	-	-0.13
	私立大学	14	21	59	43	20	4	1	148	3.1	2.1	3.2	4.5	3.1	3.1	3.1	-	-	-0.02	-0.04	-	-	-0.06
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	2	21	53	31	14	13	2	134	3.3	2.1	3.1	4.8	3.8	3.6	3.3	-	-	-0.18	-0.33	-	-	-0.51
	第2グループ	12	30	86	52	40	16	3	227	3.4	2.2	3.3	5.1	3.6	3.5	3.4	-	-	-0.11	-0.03	-	-	-0.14
	第3グループ	11	22	53	45	19	4	0	143	3.0	2.1	3.2	4.5	3.2	3.2	3.0	-	-	0.02	-0.20	-	-	-0.17
	第4グループ	11	31	71	54	22	7	0	185	3.0	2.0	3.1	4.5	3.0	2.9	3.0	-	-	-0.11	0.05	-	-	-0.06
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	3	12	33	27	17	11	2	102	3.8	2.3	3.7	5.4	4.0	3.9	3.8	-	-	-0.06	-0.16	-	-	-0.22
	工学	14	38	79	58	39	11	1	226	3.2	2.1	3.2	4.8	3.4	3.2	3.2	-	-	-0.16	-0.04	-	-	-0.20
	農学	3	18	29	19	10	3	0	79	2.8	1.8	2.9	4.4	2.9	3.0	2.8	-	-	0.14	-0.25	-	-	-0.12
	保健	14	32	87	55	22	14	1	211	3.1	2.1	3.1	4.5	3.3	3.1	3.1	-	-	-0.16	-0.05	-	-	-0.22
全回答者(属性無回答を含む)		64	163	454	315	174	64	8	1178	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	-	-	-0.13	-0.03	-	-	-0.16

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。

Q2-23. (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充分に実施されていますか。

	2012	2013	差	
1	3	5	2	取り上げられていないがある(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	国プロでの基礎研究の支援状況が好転していると感じる(我々の分野においてだが)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	国際的な賞の受賞,もしくは候補者の喧伝(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	COI-STREAM等の新たな仕組みが動き出した。(大学,その他,男性)
5	2	3	1	進んでいると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	3	4	1	ノーベル賞のおかげで重点的に予算措置されており,今年度はやや十分と判断した。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	少しは進展しているのではないかと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	以前よりは改善されている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	徐々に変化してきている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	昨年度よりも充実してきたように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	ややそう思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	IPS細胞の分野で評価できる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	IPS等の成果が顕在化(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	2	0	研究予算が一部の領域に集中している傾向があるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	2	0	変更理由ではなく,現在の研究費確保策では10-20年先を考えた研究は困難。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	4	3	-1	研究費が減っているように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	今までは少ない予算が頑張ってきたが限界が近付いている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	3	-1	テーマが似通ってきている気がするので,それに伴い独創性も少し減少する。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	2	-1	独創研究への大型研究費としての支援が少ない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	臨床歯学の現場において,EBMの重要性が強調されすぎ,メカニズム解明のための基礎研究が軽視される風潮にある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	2	1	-1	状況は悪化の一途を辿っている。お話にならない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
22	3	2	-1	日本での基礎研究がイノベーションに結びついていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	4	3	-1	人材確保の点で否定的な感想を持ってしまう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	基礎研究への予算配分の拡充が必要と考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	2	-1	独創的な基礎研究での予算獲得が難しいために十分でないと思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	5	4	-1	出口志向が強くなりすぎの懸念がある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1	選択と集中は持続的に研究ユニットの数を減らすことに貢献しています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	大型の予算(短期的投資)が目立ってきた(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	基礎研究の不足がより目立つ状況になりつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	トップダウンの研究が増え,ボトムアップの研究へのサポートが減るおそれがある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	短期の結果が重視され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)
32	4	3	-1	研究論文の投稿を考えると独創的な研究は実施しづらい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	基礎研究へ資源(人的資源含め)を回す余裕が無い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	5	4	-1	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	2	1	-1	出口イメージの声が高すぎる傾向を感じる。ただし誰もかれも創造的なものを求められても困る。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	独創性を評価する眼力が国全体として不足している感が強い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	競争的資金を取るために,結果が明確ではない提案に予算がつかなくなっている。(公的研究機関,その他,男性)
38	2	1	-1	極く一部の研究者が頑張っているが,受験戦争のお蔭で「疑わぬ学生」が極端になって,これでは人まねしかできない。基礎教育からの見直しが必要だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	各種発表からもイノベーション感は少ないと感じるため(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	多様性,基礎研究費ともまだまだ不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	5	3	-2	主要大学にばかり予算が集中して,余裕がなくなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	1	-2	国の方針は,直近の出口ばかりに引き,基礎研究を評価しない方向に舵を切った。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
43	5	3	-2	将来的なイノベーションの源というよりは無指針。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)



44	4	2	-2	独創的な研究への支援は不十分(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	3	-2	最近の学会動向などを見て, そう感じる機会が多くなったため.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	4	1	-3	一部の大型研究に膨大な予算が投入され,地道な基礎研究は存亡の危機にある.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,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。

		2013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
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	183	94	222	185	120	33	7	661	3.4	2.2	3.5	5.0	3.5	3.5	3.4	-	-	-0.06	-0.08	-	-	-0.14
	うち大学	156	80	188	157	109	31	6	571	3.4	2.2	3.5	5.0	3.6	3.5	3.4	-	-	-0.04	-0.08	-	-	-0.12
	うち公的研究機関	27	14	34	28	11	2	1	90	3.0	2.1	3.2	4.5	3.3	3.1	3.0	-	-	-0.16	-0.12	-	-	-0.28
	イノベーション俯瞰グループ	58	37	120	101	63	18	1	340	3.5	2.3	3.5	5.0	3.5	3.4	3.5	-	-	-0.12	0.11	-	-	-0.02
性別	男性	212	118	316	270	168	48	6	926	3.4	2.3	3.5	4.9	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.10	-0.01	-	-	-0.11
	女性	29	13	26	16	15	3	2	75	3.3	2.0	3.2	5.1	3.2	3.4	3.3	-	-	0.18	-0.08	-	-	0.09
年齢	39歳未満	67	22	56	43	36	14	5	176	3.8	2.3	3.7	5.5	3.9	3.7	3.8	-	-	-0.18	0.06	-	-	-0.12
	40～49歳	80	41	98	83	45	14	1	282	3.3	2.2	3.4	4.8	3.5	3.4	3.3	-	-	-0.11	-0.14	-	-	-0.25
	50～59歳	59	50	119	89	56	11	2	327	3.2	2.1	3.3	4.8	3.2	3.1	3.2	-	-	0.00	0.03	-	-	0.02
	60歳以上	35	18	69	71	46	12	0	216	3.7	2.5	3.8	5.1	3.7	3.6	3.7	-	-	-0.06	0.06	-	-	0.00
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	165	86	222	187	127	37	6	665	3.5	2.3	3.6	5.0	3.6	3.5	3.5	-	-	-0.09	-0.05	-	-	-0.14
	公的研究機関	28	15	37	32	17	4	1	106	3.3	2.2	3.4	4.8	3.4	3.2	3.3	-	-	-0.22	0.10	-	-	-0.13
	民間企業等	48	30	83	67	39	10	1	230	3.3	2.2	3.4	4.8	3.3	3.3	3.3	-	-	-0.01	0.02	-	-	0.01
業務内容	主に研究(教育研究)	130	68	148	110	79	22	6	433	3.3	2.1	3.3	5.0	3.5	3.4	3.3	-	-	-0.11	-0.10	-	-	-0.21
	主にマネジメント	45	20	85	82	55	13	1	256	3.7	2.5	3.8	5.2	3.7	3.6	3.7	-	-	-0.11	0.11	-	-	0.00
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	51	40	96	81	43	14	1	275	3.3	2.2	3.4	4.8	3.3	3.3	3.3	-	-	0.01	-0.07	-	-	-0.06
	その他	15	3	13	13	6	2	0	37	3.5	2.5	3.7	4.8	3.4	3.1	3.5	-	-	-0.23	0.37	-	-	0.14
職位	社長・役員、学長等クラス	39	27	63	64	41	7	0	202	3.4	2.3	3.6	4.9	3.4	3.4	3.4	-	-	0.01	-0.02	-	-	-0.01
	部・室・グループ長、教授クラス	57	52	138	118	66	20	2	396	3.3	2.2	3.4	4.8	3.3	3.3	3.3	-	-	-0.04	0.07	-	-	0.03
	主任研究員、准教授クラス	86	35	83	68	50	14	1	251	3.4	2.2	3.5	5.1	3.6	3.5	3.4	-	-	-0.08	-0.10	-	-	-0.18
	研究員、助教クラス	57	14	46	25	21	9	4	119	3.6	2.2	3.3	5.3	4.0	3.7	3.6	-	-	-0.27	-0.08	-	-	-0.35
	その他	2	3	12	11	5	1	1	33	3.5	2.4	3.6	4.8	3.7	3.5	3.5	-	-	-0.24	0.05	-	-	-0.18
雇用形態	任期あり	73	37	109	98	66	18	4	332	3.6	2.4	3.7	5.1	3.7	3.5	3.6	-	-	-0.12	0.04	-	-	-0.08
	任期なし	168	94	233	187	117	33	4	668	3.3	2.2	3.4	4.9	3.4	3.4	3.3	-	-	-0.06	-0.04	-	-	-0.10
大学種別 (大学・公的機関Gを対象)	国立大学	102	59	128	119	71	22	5	404	3.4	2.2	3.5	5.0	3.6	3.5	3.4	-	-	-0.05	-0.09	-	-	-0.14
	公立大学	15	6	14	8	10	4	1	43	3.8	2.2	3.6	5.7	3.7	3.6	3.8	-	-	-0.12	0.21	-	-	0.09
	私立大学	39	15	46	29	28	5	0	123	3.4	2.2	3.4	5.1	3.5	3.5	3.4	-	-	0.03	-0.13	-	-	-0.10
大学グループ (大学・公的機関Gを対象)	第1グループ	22	17	37	37	17	6	0	114	3.3	2.2	3.5	4.8	3.6	3.6	3.3	-	-	-0.06	-0.30	-	-	-0.37
	第2グループ	58	28	59	43	35	12	4	181	3.5	2.2	3.5	5.3	3.6	3.6	3.5	-	-	-0.09	-0.04	-	-	-0.13
	第3グループ	30	14	41	37	25	6	1	124	3.5	2.4	3.6	5.1	3.5	3.4	3.5	-	-	-0.03	0.08	-	-	0.05
	第4グループ	45	21	51	39	32	7	1	151	3.4	2.2	3.5	5.1	3.5	3.5	3.4	-	-	0.02	-0.09	-	-	-0.06
大学部局分野 (大学・公的機関Gを対象)	理学	28	8	26	20	16	7	0	77	3.7	2.4	3.7	5.4	3.9	3.8	3.7	-	-	-0.06	-0.13	-	-	-0.19
	工学	49	26	63	45	41	13	3	191	3.6	2.2	3.6	5.4	3.7	3.6	3.6	-	-	-0.11	-0.01	-	-	-0.12
	農学	21	12	20	17	8	2	2	61	3.1	1.9	3.2	4.7	3.4	3.2	3.1	-	-	-0.15	-0.06	-	-	-0.21
	保健	49	31	60	53	24	7	1	176	3.1	2.0	3.3	4.6	3.2	3.2	3.1	-	-	-0.06	-0.10	-	-	-0.17
全回答者(属性無回答を含む)		241	131	342	286	183	51	8	1001	3.4	2.2	3.5	5.0	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.08	-0.02	-	-	-0.10

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。

	2012	2013	差	
1	1	4	3	以前に経験した委託事業での印象が悪かったが、現在は特に問題は感じていないので。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	3	1	最近,基礎研究への見直しが進んできている(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	目利きとしての役目が次第に充実してきた(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	戦略志向が強くなっているとの印象を受ける。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	積極的に活動されている状況を目にするようになったため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	4	1	最近,分野横断的なものが増えてきており,合致していると考えられるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	自身がJSTプログラムに参画するようになり,POの活動を通して,その機能について知ることになったから。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	◎次第に機器が良くなっている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	よく活動しているように見える(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	5	6	1	状況を調べていたのか発掘してくれた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	研究のトレンドを発信していると考えられる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	POやPDの中に,高い意識を持つ人材が育ってきているように思われる。(公的研究機関,その他,男性)
13	2	3	1	産総研やNEDO,JSTとの打ち合わせを通して修正必要と感じた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	JST, NEDOから配分状況の詳細を知る機会があり,見直しました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	将来性を意識したテーマは選定されているが,成果が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	2	0	成果がよくわからない(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0	評価変わらずですが,結局,実績ありきで,まったく荒唐無稽なアイディアは相変わらずピックアップされません。当たり前ではあるのですが。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	5	5	0	PD,PO自身の評価についても考える必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	2	0	不十分。URAの活躍を期待したいが,経験豊富で洞察力を有する優れた人材の確保が重要。人事が難しいと思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	NEDOイノベンチャの評価委員の質が悪すぎると思う。技術が全く分かってない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	2	0	POなどからもっと自由な声を聴きたい。(民間企業等,その他,男性)
22	1	1	0	戦略的配分でほんとうによいのかどうかの検討も必要(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
23	4	3	-1	もっと若手の人材を活用すべきである。(大学,社長・学長等クラス,男性)
24	4	3	-1	「最近の国のプロジェクトでは,研究者に対して細かく中間評価や最終評価が行われて,失敗は許されない雰囲気がある。日本では,できることしかやれなくなってしまった気がする。壮大すぎる研究テーマは信用されず,ちまちまとしたテーマが安心される。」という〇〇先生の意見に同感です。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	1	-1	国の方針は,直近の出口ばかりに向き,基礎研究を評価しない方向に舵を切り,研究テーマの矮小化が進行している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1	短期的な視野のプログラムが増加して,長期的な日本の基礎力強化への貢献は下がったと思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1	研究所が設立当時に掲げた研究目標に,評価委員はややこだわりすぎているように思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	4	-1	ディレクターやオフィサーは優秀だと思うが,もう少し長いスパンで見ないと分からない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	3	-1	現在のJSTは,応用研究に偏りすぎているのではないか?(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	大型予算は国家プロジェクトにとって変わられ,縮小気味である。あまり良いことではないと思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	若手を対象にした中型予算であっても,例えばばさきがけなど,分野数が少ない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
32	2	1	-1	偏り始めているように感じる(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	既存技術の理解と深化に投資を増やすべき。現状の資金配分は新規性に偏っている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	開発テーマについて,例えば環境や医療,もしくは防災といったその時々々の短期的な需要に応えようとする傾向が強いと思う。もう少し,基礎的な分野のサポートもするべき。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1	個人的な信条の押しつけなど,機能していない場合もある。オフィサーの教育も重要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	5	4	-1	テーマが狭くなって来ているように思うため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	分野が偏る傾向にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

38	2	1	-1	我田引水がおおすぎ.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	3	-1	必ずしも専門的な知識を持っていない.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	確実に成果が得られるような研究に多く資金配分されているように思えます.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
41	4	3	-1	基礎的な源となる研究と実用化研究との切り分けなどが, 戦略が立てた方が良い.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	姿が見えません(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	3	2	-1	十分な機能を担っているとは思われない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	「発掘」という機能がやや失われつつあるのではないか.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	そもそも人材が十分でない.真のPD, POを育てないといけない.(公的研究機関,その他,男性)
46	2	1	-1	多様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)
47	4	3	-1	一部において配分の実務を握る(決める)人物の存在の影響が大きすぎると感じる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	当方の知る限り,経産省一NEDOの(100%)委託事業が(民主政権時に)大幅に減らされた.技術力を有しているがキャッシュフロー体力の無い民間企業に取っては,非常に厳しい状況である.自民政権になっても委託事業の割合は変わっていないようである.補正予算の押し込みで助成事業で金をばらまくだけでなく,実情に合わせた対応を考慮してもらいたい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	多様化するテーマに対し,人材が不足しているように思う.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	資金配分にかかる研究開発テーマの戦略が見え難い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	資金配分でのダブツキ感がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	偏りがあり,全体を見た戦略となっているか疑問である(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	5	3	-2	課題がトップダウンとなり,申請できるものがない.また,A-STEPなど,額が不十分.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	5	2	-3	一部のみ(大学,部長・教授等クラス,男性)
55	5	2	-3	新たに着任したから.(公的研究機関,社長・学長等クラス,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)に充分に参画出来ていると思いますか。

		2013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・公的研究機関グループ	66	74	258	241	134	60	11	778	3.7	2.4	3.7	5.1	3.7	3.8	3.7	-	-	0.03	-0.09	-	-	-0.06
	うち大学	59	69	219	210	110	50	10	668	3.6	2.4	3.7	5.0	3.7	3.8	3.6	-	-	0.05	-0.11	-	-	-0.06
	うち公的研究機関	7	5	39	31	24	10	1	110	4.0	2.6	3.9	5.5	4.0	3.9	4.0	-	-	-0.11	0.05	-	-	-0.05
	イノベーション俯瞰グループ	47	45	123	115	49	16	3	351	3.3	2.2	3.4	4.7	3.2	3.1	3.3	-	-	-0.08	0.15	-	-	0.07
性別	男性	100	103	354	328	169	71	13	1038	3.6	2.4	3.6	5.0	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.01	0.02	-	-	0.01
	女性	13	16	27	28	14	5	1	91	3.3	2.1	3.5	4.8	3.5	3.5	3.3	-	-	0.00	-0.24	-	-	-0.24
年齢	39歳未満	32	16	53	69	47	21	5	211	4.2	2.8	4.2	5.7	4.0	4.1	4.2	-	-	0.11	0.04	-	-	0.15
	40～49歳	33	36	110	95	60	24	4	329	3.6	2.4	3.7	5.2	3.8	3.7	3.6	-	-	-0.13	-0.07	-	-	-0.19
	50～59歳	29	49	129	108	51	17	3	357	3.3	2.2	3.3	4.7	3.2	3.3	3.3	-	-	0.08	-0.04	-	-	0.04
	60歳以上	19	18	89	84	25	14	2	232	3.4	2.4	3.5	4.7	3.3	3.2	3.4	-	-	-0.05	0.20	-	-	0.15
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	63	82	258	242	120	55	10	767	3.6	2.4	3.6	5.0	3.6	3.7	3.6	-	-	0.02	-0.08	-	-	-0.06
	公的研究機関	7	6	43	38	28	11	1	127	4.0	2.7	4.0	5.5	4.0	3.8	4.0	-	-	-0.12	0.13	-	-	0.02
	民間企業等	43	31	80	76	35	10	3	235	3.3	2.2	3.5	4.8	3.2	3.2	3.3	-	-	-0.06	0.15	-	-	0.09
業務内容	主に研究(教育研究)	46	61	160	160	87	41	8	517	3.7	2.4	3.7	5.1	3.8	3.8	3.7	-	-	0.00	-0.17	-	-	-0.16
	主にマネジメント	29	18	103	90	44	16	1	272	3.6	2.5	3.6	4.9	3.4	3.4	3.6	-	-	-0.01	0.12	-	-	0.11
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	28	36	102	91	45	19	5	298	3.5	2.3	3.5	4.9	3.3	3.3	3.5	-	-	0.00	0.15	-	-	0.16
	その他	10	4	16	15	7	0	0	42	3.2	2.3	3.4	4.6	3.2	3.0	3.2	-	-	-0.21	0.17	-	-	-0.04
職位	社長・役員、学長等クラス	22	19	86	75	26	10	3	219	3.4	2.4	3.4	4.7	3.3	3.2	3.4	-	-	-0.08	0.14	-	-	0.06
	部・室・グループ長、教授クラス	28	54	149	131	67	22	2	425	3.3	2.3	3.5	4.8	3.3	3.3	3.3	-	-	-0.01	0.01	-	-	0.00
	主任研究員、准教授クラス	41	29	102	79	56	26	4	296	3.7	2.4	3.7	5.4	3.8	3.8	3.7	-	-	-0.02	-0.09	-	-	-0.11
	研究員、助教クラス	19	13	38	58	29	14	5	157	4.1	2.8	4.1	5.5	4.0	4.1	4.1	-	-	0.08	-0.01	-	-	0.07
	その他	3	4	6	13	5	4	0	32	3.9	2.8	4.1	5.3	3.7	4.1	3.9	-	-	0.41	-0.15	-	-	0.26
雇用形態	任期あり	34	33	126	122	66	21	3	371	3.6	2.5	3.7	5.0	3.7	3.7	3.6	-	-	0.03	-0.10	-	-	-0.08
	任期なし	79	86	255	233	117	55	11	757	3.6	2.3	3.6	5.0	3.5	3.5	3.6	-	-	-0.03	0.05	-	-	0.03
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	31	46	149	150	85	35	10	475	3.8	2.5	3.8	5.2	3.7	3.8	3.8	-	-	0.09	-0.07	-	-	0.02
	公立大学	10	8	17	12	5	6	0	48	3.3	2.1	3.2	4.9	3.8	3.5	3.3	-	-	-0.29	-0.20	-	-	-0.49
	私立大学	18	15	53	47	20	9	0	144	3.4	2.3	3.5	4.8	3.5	3.6	3.4	-	-	0.07	-0.23	-	-	-0.17
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	7	13	29	47	29	6	5	129	4.0	2.8	4.1	5.4	4.0	4.1	4.0	-	-	0.12	-0.09	-	-	0.03
	第2グループ	13	20	89	53	40	21	3	226	3.7	2.4	3.5	5.3	3.8	3.8	3.7	-	-	0.02	-0.12	-	-	-0.10
	第3グループ	18	15	46	47	16	12	0	136	3.5	2.4	3.6	4.8	3.4	3.5	3.5	-	-	0.16	-0.07	-	-	0.09
	第4グループ	21	21	54	62	25	11	2	175	3.5	2.4	3.7	4.8	3.7	3.6	3.5	-	-	-0.03	-0.14	-	-	-0.17
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	10	8	19	25	25	12	6	95	4.7	3.0	4.7	6.3	4.8	4.9	4.7	-	-	0.07	-0.19	-	-	-0.12
	工学	14	18	71	76	42	16	3	226	3.8	2.6	3.9	5.2	3.8	3.9	3.8	-	-	0.05	-0.11	-	-	-0.06
	農学	5	11	32	18	10	5	1	77	3.2	2.1	3.1	4.7	3.2	3.2	3.2	-	-	-0.03	0.03	-	-	0.00
	保健	25	28	73	59	25	15	0	200	3.3	2.2	3.3	4.7	3.3	3.3	3.3	-	-	0.07	-0.08	-	-	-0.01
全回答者(属性無回答を含む)		113	119	381	356	183	76	14	1129	3.6	2.4	3.6	5.0	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.01	0.00	-	-	-0.01

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。

Q2-25. (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)に充分に参画出来ていると思いますか。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	自分自身では出来ていると思っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	著名な研究者がそれなりに貢献しているが,まだ少ない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	研究分野やテーマによる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	当大学に関して言えば,EUのFP7などのプロジェクトに参画したり,有力大学のと共同プロジェクトなど実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	いくつかの事例を知ったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	着実に前進をしている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	いやおうなくその方向に動いていると感じる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	環境改善(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	研究者版SNSに京大の研究者は結構参加しているようなので,前回よりポイントをあげました。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
10	2	3	1	分野によって大きく異なりそうに思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	分野による差が大きい(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	4	5	1	国際的に高いリーダーシップをまさに取っておられる研究者を間近に見る機会を得たことから認識を新たにした。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	知りうる範囲で,世界的共同研究展開は進んでいると思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	国家関係よりは良好である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	改善されていると思われるから.ただし,分野により差が大きいという印象がある。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	1	2	1	全体として脆弱である(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	以前よりは増えてきていると思う。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	分野によるが,医学分野は比較的参画できている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	改革の方向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	近年徐々に状況は好転していっているように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	3	4	1	少しずつであるが大学国際化の状況は拡大している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	産総研などに進歩が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	ややそう思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	以前よりも参画の度合いが高まっていると伺っています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	運営費交付金の削減のために, 国際的な研究交流が低調になっていると思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	内向き傾向が強い(民間企業等,その他,男性)
27	3	2	-1	活動を進める中でまだ不十分であることを感じた(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	少ないのではないか(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	国際的な指標等についての報道を見ると,不十分なのかとの認識をもつ(大学,部長・教授等クラス,女性)
30	3	2	-1	まだ,リーダーとしての参画が少ないと思う。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1	産学連携の質,量ともレベルが,次元かあまりに低すぎるわが国は欧米の足元にも及ばない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
32	3	2	-1	世界的なネットワーク構築が不十分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
33	4	3	-1	分野によっては急に国際的な存在感が弱くなったところがある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	国際性は不足(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	やや弱いかもしれない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	1	-1	大学所属研究者(教員)は学内および国内業務が過多の状況にますますなっており,国際活動に割ける時間の割合が減少している(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	1	-1	海外へ出る機会が減少しているから。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1	国際学会等での活躍をする研究者が少なくなっていると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	国内(政府)の取り組みの方に力が流れている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	3	-1	我が国独特の研究分野の衰退で価値が低下。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	環境の整備ができていないと感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	2	-1	孤立化が進んでいる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	個人的なつながりに依存している傾向が変わらない。(公的研究機関,その他,男性)

44	3	2	-1	私自身は頑張ってきたつもりだが、最近の状況を見ると、大学では形式的な教育が重視され過ぎて、自由に活躍する人が減っている。残念ながら。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	3	2	-1	先端的な一部の分野と認識した方がいいのでは？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
46	5	3	-2	基礎研究の競争力の低下傾向が著しく、最近の政策の方向は、これをさらに改悪する方向に向かっていているように見える。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
47	4	2	-2	国際共同研究を戦略的に進めるための枠組みがない(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
48	5	3	-2	努力していることを評価したいが、国外での動向を見るにつけ、相対評価は下げざるを得ない。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	4	2	-2	一部のトップ研究者に限られる。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
50	4	2	-2	特に若手世代において海外ネットワークが弱い印象を持っている。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
51	5	3	-2	新たに着任したから。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
52	4	1	-3	自分自身はで来ていると思うがそれでも不十分。周囲は全くそんな活動をしていない。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 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。

		2013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・公的研究機関グループ	29	38	176	238	224	118	21	815	4.7	3.2	4.7	6.2	4.6	4.7	4.7	-	-	0.17	-0.08	-	-	0.09
	うち大学	26	31	153	197	196	105	19	701	4.7	3.2	4.7	6.2	4.6	4.8	4.7	-	-	0.20	-0.08	-	-	0.12
	うち公的研究機関	3	7	23	41	28	13	2	114	4.4	3.2	4.4	5.9	4.5	4.4	4.4	-	-	-0.03	-0.03	-	-	-0.06
	イノベーション俯瞰グループ	20	18	111	118	90	38	3	378	4.1	2.8	4.2	5.7	3.9	4.1	4.1	-	-	0.19	0.04	-	-	0.23
性別	男性	41	48	270	324	290	146	19	1097	4.5	3.1	4.5	6.0	4.3	4.5	4.5	-	-	0.17	-0.02	-	-	0.15
	女性	8	8	17	32	24	10	5	96	4.5	3.2	4.5	6.0	4.5	4.7	4.5	-	-	0.24	-0.17	-	-	0.07
年齢	39歳未満	17	11	51	62	55	39	8	226	4.7	3.2	4.7	6.4	4.7	4.9	4.7	-	-	0.24	-0.15	-	-	0.09
	40～49歳	14	18	83	95	94	54	4	348	4.5	3.1	4.6	6.2	4.6	4.6	4.5	-	-	0.07	-0.09	-	-	-0.02
	50～59歳	13	22	90	114	103	36	8	373	4.3	3.0	4.4	5.9	4.2	4.4	4.3	-	-	0.22	-0.04	-	-	0.19
	60歳以上	5	5	63	85	62	27	4	246	4.4	3.2	4.4	5.8	4.0	4.2	4.4	-	-	0.23	0.23	-	-	0.46
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	28	37	175	236	222	113	19	802	4.6	3.2	4.7	6.2	4.5	4.7	4.6	-	-	0.17	-0.05	-	-	0.12
	公的研究機関	3	7	26	44	35	16	3	131	4.5	3.3	4.6	6.0	4.5	4.5	4.5	-	-	-0.02	0.09	-	-	0.07
	民間企業等	18	12	86	76	57	27	2	260	4.1	2.7	4.0	5.6	3.9	4.1	4.1	-	-	0.24	-0.06	-	-	0.18
業務内容	主に研究(教育研究)	20	27	130	139	148	88	11	543	4.6	3.1	4.7	6.3	4.7	4.8	4.6	-	-	0.12	-0.15	-	-	-0.02
	主にマネジメント	13	8	72	99	73	30	6	288	4.4	3.1	4.4	5.8	4.0	4.3	4.4	-	-	0.32	0.12	-	-	0.44
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	10	18	72	99	86	34	7	316	4.4	3.1	4.5	5.9	4.3	4.4	4.4	-	-	0.15	0.00	-	-	0.15
	その他	6	3	13	19	7	4	0	46	3.8	2.8	3.9	5.0	3.6	3.6	3.8	-	-	-0.02	0.21	-	-	0.19
職位	社長・役員、学長等クラス	12	6	68	78	53	20	4	229	4.2	2.9	4.2	5.6	3.9	4.1	4.2	-	-	0.26	0.07	-	-	0.33
	部・室・グループ長、教授クラス	8	27	103	140	120	51	4	445	4.3	3.0	4.4	5.9	4.2	4.4	4.3	-	-	0.17	-0.04	-	-	0.13
	主任研究員、准教授クラス	16	12	65	84	98	55	7	321	4.9	3.4	5.0	6.4	4.8	4.9	4.9	-	-	0.10	-0.03	-	-	0.07
	研究員、助教クラス	12	11	42	43	35	26	7	164	4.5	2.9	4.5	6.3	4.6	4.8	4.5	-	-	0.16	-0.23	-	-	-0.07
	その他	1	0	9	11	8	4	2	34	4.8	3.2	4.5	6.1	4.2	4.5	4.8	-	-	0.30	0.28	-	-	0.58
雇用形態	任期あり	14	19	91	119	102	52	8	391	4.5	3.1	4.5	6.0	4.3	4.6	4.5	-	-	0.32	-0.05	-	-	0.26
	任期なし	35	37	196	236	212	104	16	801	4.5	3.1	4.5	6.0	4.4	4.5	4.5	-	-	0.10	-0.02	-	-	0.08
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	15	22	105	131	142	74	17	491	4.8	3.3	4.8	6.3	4.7	4.9	4.8	-	-	0.21	-0.09	-	-	0.12
	公立大学	4	2	15	14	15	8	0	54	4.4	2.9	4.5	6.1	4.3	4.4	4.4	-	-	0.13	0.02	-	-	0.14
	私立大学	7	7	33	52	38	23	2	155	4.6	3.3	4.5	6.1	4.4	4.6	4.6	-	-	0.20	-0.09	-	-	0.11
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	4	5	32	27	39	24	5	132	4.9	3.1	5.1	6.5	5.0	5.1	4.9	-	-	0.05	-0.17	-	-	-0.13
	第2グループ	8	11	57	56	67	33	7	231	4.6	3.0	4.7	6.2	4.6	4.8	4.6	-	-	0.20	-0.14	-	-	0.06
	第3グループ	7	9	26	51	37	22	2	147	4.6	3.4	4.6	6.1	4.3	4.6	4.6	-	-	0.37	-0.05	-	-	0.32
	第4グループ	7	6	38	62	52	26	5	189	4.7	3.4	4.7	6.1	4.5	4.7	4.7	-	-	0.19	0.02	-	-	0.21
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	2	1	17	25	33	22	5	103	5.4	3.9	5.4	6.8	5.7	5.7	5.4	-	-	0.08	-0.33	-	-	-0.25
	工学	10	11	47	71	61	34	6	230	4.7	3.3	4.7	6.2	4.5	4.7	4.7	-	-	0.20	-0.03	-	-	0.17
	農学	3	4	23	19	19	13	1	79	4.4	2.8	4.4	6.2	4.1	4.4	4.4	-	-	0.38	0.00	-	-	0.38
	保健	9	13	52	53	62	31	5	216	4.6	3.0	4.7	6.2	4.5	4.7	4.6	-	-	0.20	-0.10	-	-	0.09
全回答者(属性無回答を含む)		49	56	287	356	314	156	24	1193	4.5	3.1	4.5	6.0	4.4	4.5	4.5	-	-	0.17	-0.03	-	-	0.15

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。

	2012	2013	差	
1	2	5	3	特定のものに関しては「イエス」と言えるのではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
2	2	4	2	領域によっては成果に繋がってきている(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
3	3	5	2	基礎研究の成果は見られる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
4	2	4	2	生み出されるようになってきた(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
5	2	3	1	突出した分野においては高い評価を受けている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
6	3	4	1	FIRST等で支援を受けている研究が成果を上げつつある。(大学, その他, 男性)
7	3	4	1	一部の分野は成果を上げている。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
8	2	3	1	ips細胞分野をはじめ, ロボット分野など国際的に突出した成果が目につくようになってきている。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
9	4	5	1	国際的に見認知されるような基礎研究は育っていると思う(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
10	4	5	1	最近では, 医学領域の貢献が強いと感じています。ただ, その基礎的成果が応用へと結びつく前に, 中断してしまうケースが非常に多いので, 実用化までのサポートが必要であると感じます。(大学, 第1G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
11	4	5	1	多くの日本人研究者が世界的に活躍しているため。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
12	2	3	1	多くの成果は出ている。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
13	4	5	1	国際的な賞の受賞, もしくは候補者の喧伝(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
14	2	3	1	自分でも最先端を切り開いていますのでそれを評価して一つ上げました(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
15	2	3	1	近年のノーベル賞受賞実績などから見ると, 分野によっては肯定的に考えられるのではないか。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
16	4	5	1	やはり, 国際会議では, 件数が減っているけど, 質が高いと思うことが多い。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
17	2	3	1	iPS細胞, 再生医療研究に期待が持たれる(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
18	3	4	1	iPS細胞など, ノーベル賞受賞にみられる研究成果が出てきている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
19	4	5	1	少なくとも再生医療に関しては先駆的成果があがっている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
20	4	5	1	バイオやアグリ関連の優れた研究成果が出ている。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
21	1	2	1	医学・生物学系で成果が出始めていると思う。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
22	2	3	1	ips細胞など(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
23	2	3	1	長年の投資が報われつつある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
24	3	4	1	充分とは言えないが向上している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
25	1	2	1	iPS細胞に関連し再生医療分野での研究の進展を考慮しました。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
26	2	3	1	JSTの基礎研究支援策によってiPS細胞の成果が上げられたが, さらに多くのグローバルな成果があがる施策が必要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
27	1	2	1	昨今の医学や高分子等の成果がめだつ(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
28	2	3	1	ある程度の研究成果がでるようになってきた。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
29	2	3	1	IPS細胞(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
30	2	3	1	ノーベル賞/ミネートや受賞の数は多いように思う。十分かと言われると十分でないと思うが成果は出ている。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
31	3	3	0	分野による。科学一般ではアクティビティーが低下している様に思われる。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
32	1	1	0	現在の様な評価系では独創的で突出した研究は難しい状況。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
33	5	4	-1	充分とまでは言えない。認識の変化。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
34	3	2	-1	過去の遺産で食っているようだ(大学, その他, 男性)
35	5	4	-1	優れているが突出していない。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
36	5	4	-1	最近, やや日本の力が落ちていると聞いた。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
37	3	2	-1	世界の最先端研究の模倣が多い。(大学, 第1G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
38	2	1	-1	日本からノーベル経済学賞が出ない訳がここにある。理化学研究の総括がポートフォリオとして経済学の思想に反映するからである。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
39	5	4	-1	その様に思うが, まだ伸びる可能性はあると思われる。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
40	4	3	-1	アジア諸国をはじめ, 他国の台頭が見られる。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
41	4	3	-1	競争的資金だけが増え, 基盤研究費が減る中で, 徐々に地道な基礎研究ができなくなるような状況が出てきた。(大学, 第2G, 農学, 社長・学長等クラス, 男性)
42	5	4	-1	iPS以外はそうでもない(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)

43	4	3	-1	実用化に至るまでの成果は少ないと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	5	4	-1	話題になることが少ないので, 推して知るべし。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	アピール力低下(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	1	-1	一部の研究機関では維持されているが,全体的には減ってきていると思われる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	4	3	-1	一部にはノーベル賞受賞にあるような研究があるが,基礎研究重視の風潮が薄れており,極めて危険な状況に進みつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	5	4	-1	十分とはいえない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	以前に比べ工学分野が劣化していると感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
50	4	3	-1	基礎研究のレベルが下がってきている。(公的研究機関,その他,男性)
51	3	2	-1	IPS以外はよく見えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	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)
53	5	4	-1	研究としての成果は大きいものの,商業化の側面では弱くなっているように見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	特定分野では突出しているが,全般的には不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	5	4	-1	新しい技術の芽の生成にはやや鈍化がある印象有り。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	中国の躍進に押されてきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	突出したとはいえない(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
58	3	2	-1	基礎研究費が少なく,またその臨床応用への力が不足している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	6	4	-2	ノーベル賞級の研究成果は多くある(大学,部長・教授等クラス,男性)
60	5	3	-2	一部のみ(大学,部長・教授等クラス,男性)
61	5	3	-2	国際プロジェクト内で,イニシアチブがとれないがゆえに,突出した成果を逃しているように思う。(大学,研究員・助教クラス,男性)
62	5	3	-2	最近のTHEなどのデータを見ていると,楽観できなくなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	2	-2	ノーベル賞ラッシュだった頃と比較し,残念ながら国際的に突出したものが多くとは言えない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
64	5	3	-2	ある一部に限られてしまっている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
65	5	3	-2	最近の学会動向などを見て, そう感じる機会が多くなったため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
66	3	1	-2	昨今,中国,韓国等のアジア圏の研究が進んでおり,比較すると日本の成果が低くなっているため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
67	4	2	-2	何を持って十分かという定義があるが,事業化という観点だと,不十分と感じるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	4	2	-2	分野によるが,たとえば遺伝子組換え作物は試験栽培が世論に配慮して実施されていないため,これが基礎研究を推進する動機にマイナスに作用している。(民間企業等,社長・学長等クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	68	56	226	254	168	64	8	776	4.0	2.7	4.0	5.5	3.9	4.0	4.0	-	-	0.06	-0.01	-	-	0.05
	うち大学	58	52	196	214	143	56	8	669	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.9	3.9	-	-	0.09	0.00	-	-	0.09
	うち公的研究機関	10	4	30	40	25	8	0	107	4.1	2.9	4.1	5.4	4.3	4.1	4.1	-	-	-0.17	-0.04	-	-	-0.21
	イノベーション俯瞰グループ	22	45	143	127	51	9	1	376	3.1	2.2	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	-	-	0.00	0.15	-	-	0.15
性別	男性	79	90	349	353	197	63	7	1059	3.7	2.5	3.8	5.0	3.5	3.6	3.7	-	-	0.03	0.07	-	-	0.10
	女性	11	11	20	28	22	10	2	93	4.1	2.7	4.3	5.8	4.1	4.2	4.1	-	-	0.13	-0.06	-	-	0.07
年齢	39歳未満	26	14	58	63	46	29	7	217	4.4	2.8	4.3	6.0	4.3	4.4	4.4	-	-	0.10	0.00	-	-	0.11
	40～49歳	32	26	99	109	72	23	1	330	3.8	2.6	3.9	5.3	3.9	3.8	3.8	-	-	-0.04	-0.02	-	-	-0.06
	50～59歳	26	41	120	113	68	17	1	360	3.5	2.3	3.6	4.9	3.3	3.4	3.5	-	-	0.08	0.10	-	-	0.18
	60歳以上	6	20	92	96	33	4	0	245	3.3	2.4	3.5	4.6	2.9	3.0	3.3	-	-	0.09	0.28	-	-	0.38
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	60	60	238	253	153	58	8	770	3.8	2.6	3.9	5.3	3.7	3.8	3.8	-	-	0.05	0.04	-	-	0.09
	公的研究機関	11	4	35	45	31	8	0	123	4.1	2.9	4.2	5.4	4.2	4.0	4.1	-	-	-0.17	0.07	-	-	-0.11
	民間企業等	19	37	96	83	35	7	1	259	3.1	2.1	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	-	-	0.04	0.06	-	-	0.10
業務内容	主に研究(教育研究)	54	39	153	156	108	46	7	509	4.0	2.6	4.0	5.5	4.0	4.0	4.0	-	-	0.02	-0.03	-	-	-0.01
	主にマネジメント	13	24	101	105	50	7	1	288	3.4	2.5	3.6	4.8	3.3	3.3	3.4	-	-	0.00	0.16	-	-	0.15
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	17	33	98	99	59	19	1	309	3.6	2.4	3.7	5.0	3.4	3.5	3.6	-	-	0.09	0.11	-	-	0.20
	その他	6	5	17	21	2	1	0	46	3.0	2.3	3.4	4.3	2.8	2.8	3.0	-	-	0.04	0.19	-	-	0.23
職位	社長・役員、学長等クラス	10	27	86	85	27	6	0	231	3.1	2.3	3.4	4.5	2.9	3.0	3.1	-	-	0.14	0.11	-	-	0.25
	部・室・グループ長、教授クラス	23	40	136	146	85	22	1	430	3.6	2.5	3.8	5.0	3.5	3.5	3.6	-	-	0.01	0.10	-	-	0.11
	主任研究員、准教授クラス	31	22	94	89	72	26	3	306	4.0	2.6	4.0	5.6	4.1	4.0	4.0	-	-	-0.09	0.00	-	-	-0.09
	研究員、助教クラス	24	9	43	47	29	19	5	152	4.3	2.8	4.2	5.9	4.1	4.3	4.3	-	-	0.16	0.01	-	-	0.17
	その他	2	3	10	14	6	0	0	33	3.4	2.5	3.8	4.7	3.2	3.2	3.4	-	-	-0.05	0.24	-	-	0.19
雇用形態	任期あり	20	37	134	120	68	22	4	385	3.6	2.4	3.6	5.0	3.4	3.5	3.6	-	-	0.06	0.06	-	-	0.12
	任期なし	70	64	234	261	151	51	5	766	3.8	2.6	3.9	5.2	3.7	3.7	3.8	-	-	0.02	0.06	-	-	0.08
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	39	38	132	152	102	37	6	467	3.9	2.7	4.0	5.5	3.8	3.9	3.9	-	-	0.12	0.03	-	-	0.15
	公立大学	8	4	21	12	9	4	0	50	3.5	2.3	3.3	5.1	3.7	3.6	3.5	-	-	-0.10	-0.05	-	-	-0.15
	私立大学	11	9	43	50	32	15	2	151	4.1	2.8	4.1	5.6	4.1	4.2	4.1	-	-	0.06	-0.07	-	-	-0.01
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	16	10	34	36	25	13	2	120	4.1	2.6	4.1	5.7	4.0	4.1	4.1	-	-	0.07	-0.07	-	-	0.01
	第2グループ	19	17	68	62	55	15	3	220	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	4.0	3.9	-	-	0.07	-0.04	-	-	0.04
	第3グループ	11	9	42	52	25	14	1	143	3.9	2.7	4.0	5.3	3.6	3.8	3.9	-	-	0.19	0.16	-	-	0.34
	第4グループ	12	15	52	63	38	14	2	184	3.9	2.7	4.0	5.4	3.9	3.9	3.9	-	-	0.06	-0.02	-	-	0.04
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	13	5	23	31	24	8	1	92	4.2	3.0	4.3	5.7	4.5	4.5	4.2	-	-	-0.06	-0.24	-	-	-0.30
	工学	17	15	60	69	55	19	5	223	4.2	2.8	4.2	5.7	4.1	4.2	4.2	-	-	0.06	0.00	-	-	0.06
	農学	8	9	23	22	14	5	1	74	3.6	2.4	3.7	5.2	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.09	0.11	-	-	0.02
	保健	19	19	64	65	35	22	1	206	3.8	2.5	3.8	5.3	3.6	3.8	3.8	-	-	0.22	0.02	-	-	0.24
全回答者(属性無回答を含む)		90	101	369	381	219	73	9	1152	3.7	2.5	3.8	5.1	3.6	3.6	3.7	-	-	0.04	0.06	-	-	0.10

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。

Q2-27. (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充分につながっていると思いますか。

	2012	2013	差	
1	1	3	2	まだまだ不十分ではあるが、イノベーションにつなげるための体制作りが行なわれている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	万能細胞のように新しい産業につながる基礎研究が出てきた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	十分とは言えないが環境は改善(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	医療等の分野で少しずつイノベーションが起こりつつある。(大学,その他,男性)
5	2	3	1	イノベーションにつながるタイムスケールも考慮に入れる必要がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	萌芽的研究が進んできているので、応用に繋がっているところも増えてきていると思う。ただ、応用を考えるとかなり遅れている印象があるので、その体制を整える必要がある。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
7	4	5	1	多くの日本人研究者が世界的に活躍しているため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	徐々に繋がりは始めた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	◎次第に成果が上がりつつある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	ips細胞に代表される再生医療分野で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)
11	2	3	1	少し成果が出始め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)
12	3	4	1	政府の取り組みの結果、そういう方向へ流れている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	少しずつ方向性が見えてきた印象がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	iPS細胞などよい研究成果が発生しているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	医薬品など日本発のものは、アジアでトップだから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	1	2	1	最近、基礎研究者がイノベーションを意識するようになった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	表に出ていないだけで基礎研究が生かされている例は意外にあるのではないか。企業主導のイノベーションに見えてもそれらは大学などでやってきた学生が、研究テーマを生かしているケースも多いと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	産総研やNEDO,JSTとの打ち合わせを通して修正必要と感じた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	iPSの成果を医療のイノベーションにつなげる集中的な取り組みが行われている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	研究の成果が、事業化に十分に結びついていない。(民間企業等,その他,男性)
21	3	3	0	自由な発想の下に行われるべき研究が少なくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	4	4	0	希望的(公的研究機関,その他,男性)
23	2	2	0	R(基礎研究)とD(開発研究)は全く別個と考えるべき。後者は前者の2-3桁の研究費・人が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0	イノベーションを産業力の強さで判断すると不十分である。(民間企業等,その他,男性)
25	3	2	-1	イノベーションは政策に強く依存する 新たな改革の意欲がないとイノベーションの波は起こりづらい(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	5	4	-1	iPS以外はそうでもない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1	シーズの発掘から実用化,雇用の創出に至っているケースは米国に比べると劣っていると思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	2	-1	リスクを取るトップの減少(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1	イノベーションにつなげるシステムが不十分である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	4	3	-1	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	5	4	-1	企業主導型共同研究にシフトしつつあり,問題多し。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	3	2	-1	ビジネスモデルの創生が弱い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	基礎研究費が少なく,またその臨床応用への力が不足している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	つながっていない印象が強くなってきました(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	5	3	-2	身近な実例があったが,総論としては十分ではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	1	-2	科学技術イノベーションの項でも記したが,国内で芽が出た研究成果を真のイノベーションにつなげた事例を知りたい。今は皆無だし,今のままでは望み薄だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q2-28. 我が国の大学・公的研究機関における基礎研究の多様性や独創性を確保するために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 研究者自らが蛸壺的習性から脱しないといけない。国民性といえるかもしれないが、専門分野は十二分の能力を持っていても、他分野の研究への興味がほとんどない。議論に参加しようとしめない。若いころから、強制的にdebateの訓練が必要。または、強制的に外国に放り出す。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学の仕組みを改革しなければ、競争的原理の働く仕組みにしなければ、学長、学部長の任命制度の改革と権限を与えなければ特徴ある、個性化された大学は生まれない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学の交付金は毎年2%減である。これを補う各種研究プロジェクトが打ち出されており、競争的資金となっている。これらの期間は概ね5年間。したがって長期雇用はできずにポストドク、又は特任教授で研究が支えられている。これはある目的を達成する研究である。一方、パーマナント職にある研究者は独創的で長期課題にも取り組める。しかし交付金が減少しているので若手の採用が出来ない状況である。これでは将来的な研究にチャレンジする若い研究者が減少するのではないかと考えられる。したがって大学に若手のポジションが必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 科学技術予算の配分において選択と集中が進んでいるが、突出した成果は多くの基盤研究の中から生まれることを念頭に、基盤研究を支えることも重要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 科学研究費等の配分をもっと広くできるようにすることが重要。大型の競争的資金は一部の研究者しかいかない。日本の特徴を生かすには、萌芽的、基礎的研究には多くの資金はいらないので、大型でない科研費の採択率50%以上にすることで多様性、独創性のある研究を生み出す確率が増えると思じる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20〜30代の若手研究者が落ち着いてじっくり研究できる環境の用意(企業からの委託研究の数や、研究論文の数では評価できない)(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- ①「基礎」と「応用」の教え、基礎(アイデア)→実際への具体事例の両方をどう捉えるか、考え方を系統立てておくべき。②自分の専門分野に偏り、応用が効かないような独創性も必要だが、社会への繋がりのある研究進展は必須であり、国外の動きにさほど影響されず、国民目線(ニーズ)が欲しい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 各研究機関における研究内容は多種多様であるため、競争的資金の種類を増やす、もしくは、多種多様な研究分野が申請できるような研究領域の広い競争的資金制度等を創設するなどの措置により、基礎研究の多様性等を促進(確保)することができるのではないかな。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- シーズサイドの目線ではなく、ニーズのサイドからの評価が必要。応用するものが、使えるシーズをどのように発掘するか、その情報を提供して、基礎研究の方向に対するインセンティブを提供すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 審査結果は必ずしもイノベーションを創出するものを選んではない。もっと、研究費を活用できるような制度が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 海外機関との連携、特にアジア地域との。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 物を捕まえる研究が重視されている分、普遍化、体系化を目指す研究がないがしろにされ(研究費の配分やその仕事の価値を真に評価できる研究者も減少している。その意味で、研究者の見識、哲学まで評価できる本当のコーディネーターの育成が喫緊の課題と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- プログラムオフィサー、プログラムディレクタがfull timeで働く仕掛けが最重要。パートタイムjobであるために彼らが選定した課題に対して責任感が薄いことが多い。形式上オフィサー、ディレクタとしてあるが、研究者であり、自己の研究に忙しければ自ずとselectionには力が入らない。NEDOやJSTが人材育成をすべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 研究費の2面性をきちんと考えて、配分法を考えて欲しい。選択と集中、多様な種まきはどちらも大切と考えて、両者間の入れ替えも当然ある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 目先の流行を追わない、将来の課題解決に向けた時間のかかる、独自の研究テーマを推奨する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 基礎研究の多様性・独創性を成果に結び付けるには、チームによる研究を更に推進すべきと考える。現在は大学の中でも教員同士の協力による研究が少ないように感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 研究費予算確保のために研究時間が削られることのないよう、リサーチアドミニストレータなどの人材育成・確保が急務である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 以前、それぞれの科学とくに技術分野が蛸壺的であったり、国内しか見ていない場合があると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 成果をビジネス展開する場の整備(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- まだまだ、独創的な研究が少ないので、何とかしなくてはと…。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 材料開発と言う視点で考えると、分析機器などの高度化が、さまざまな新事実を生んでいる。一方で、これらの分析機器が十分に使えない環境では、さらなる次の発想へいたらないように思える。特定の機関だけで、高度分析機器が使えるようでは、多様性や独創性を生むすそ野が広がらず、自由な発想が抑えられているのではないだろうか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- いわゆる旧帝大に予算集中しすぎていることが大きな問題と考えます。おそらく予算消化しきれない部局もあり、無駄な買い物をしているケースもあると聞きます。裾野が大きく広がらないと、山は高くなりません。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 研究者の流動性を上げる施策(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 基礎研究の多様性と独創性を確保するには、1)多額でなくて良いから小規模(100万円)または中規模(500万円)の予算を、広く播くしくみを作る事と、2)研究でも教育でもない単なる組織運営上の雑用を減らすことが必要です。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 大学入試制度の改革。大学の教育内容の改革。授業時間数の確保に偏重している現在の教育施策は、学生の独創性や活力を低下させる要因となっている。就職活動のあり方の改革。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 予算が先にあり、そのための期間を限定した研究があるように見受けられる。確固たる将来ビジョンの構築が必要で、さらに研究期間の設定が可能になるように。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 現状では、応用研究面での資金補助に重点が置かれていると思われるが、基礎研究にも充分配慮すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 国際共同研究やプロジェクトを増やすことが必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 高等学校までの科学技術に関する知識レベルの向上と、英語能力の向上が必須である。大学では、知的好奇心を満たす教育研究を実施したい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 30 多様性、独創性を確保する為には審査委員の質を変えるか、選考方法を変え、多様な審査委員を選ぶ必要がある。従来はほぼ決まった大学、決まった企業からの選出法であるように見える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 31 学生教育から変えないといけないと思います。基礎研究でも、その研究の進行、レベルに合わせた成果発表が必須であることを若い間に叩き込むことが不可欠だと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 32 大学の財政基盤の強化が必要である。国からの配分にのみ依存する体質をまずは改善し、それぞれの大学が独自の運営や制度を実現できるようにしなければならぬ。基金などの基盤が弱い、わが国の大学においては、基金などの財政基盤を強化できるように、まずは国が財政支出を大胆に行うべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 33 基礎研究の多様性を確保するためには、ある程度のベースとしての予算が担保される必要がある。基礎研究の段階で、どれが望ましい研究であるかを区分けすることは実際無理である。実用化研究とは一線を画した枠を維持する必要がある。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 34 国からの基盤経費の増額(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 35 研究者、特に若手研究者が、研究に専念できる環境が必要。また、留学や海外研究者の招聘など、人的国際交流をもっと充実すべきであると思う。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 36 研究時間の確保をすすめることが多様性や独創性の確保につながると思う。細切れの時間しか研究にあてられなければ、二番煎じの研究ばかりという状況になってしまうと思う。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 37 研究費の増額が必要。また、研究者に手厚い待遇が必要。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 38 研究テーマの採択、評価が公的制度であるため、それなりに権威のある人の評価、およびより多くの人が納得できる評価となり、結果として、従来から評価されているもの、総合的に評価されるものが採択される傾向にある。事業的観点でいうと、そういったものは事業ではあまり成功せず、優れた経営者の直観や、個人の夢とも思われるようなテーマがしばしば大きな成功をおさめる。そういったテーマが選ばれるような採択、評価方法が望まれる。(大学、その他、男性)
- 39 研究支援メニューの多様化が必要(大学、その他、男性)
- 40 ①応用研究の比重が高すぎる。基礎研究をもっと重視すべき。基盤設備への一定の投資継続、流行のキーワードに振り回されない基盤研究への継続的投資が必要。②大型予算よりも中型で長期な研究費が望ましい。優秀な若手研究者が中長期的なビジョンを持って研究できる雇用環境の実現。③優秀な若手研究者を集めるため、正規職員として採用できる基盤的経費、若手ポストの大幅な増加も必要。また、大学の教員給与は世界的にも低すぎる。④既に確定されている事柄に重点的な予算配分するのではなく、裾野の広い研究を推進すべき。少なくとも文科省は目的指向型の研究とは一線を画す研究費配分をしてほしい。⑤多様性・独創性といった場合、もう少し自由度を認めてほしい。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 41 競争的資金も中間地点での評価をしないで、出来るだけホームランを狙える制度とする。単年度毎の評価では、バントヒットしか狙わない。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 42 科研費の更なる充実是非常に大切。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 43 我が国における基礎研究の多様性や独創性を確保するためには、人的資源の質的向上が必要であり、ひとりでも多くの若手研究者に海外の第1線級の大学や研究所での研鑽を積んでもらい、基礎学力や国際的視野、国際的人的交流をもった人材育成を行うことが重要である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 44 十分な運営費交付金の確保が必要と思われる。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 45 研究の成果は100に対して1個でも出てくれば良いという考え方で十分に広い範囲の研究を支援すべきです。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 46 優秀な若手研究者を集めるため、正規職員として採用できる基盤的経費が必要。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 47 FDが複数あること。合併は良くない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 48 若手研究者のポストを充分数確保するのが喫緊の課題である。大学で研究したい若者が減っているのは、ポストが得られないのが原因の一つである。博士取得者の上位30%位のレベルではなかなか大学教員ポストを得るのが難しくなっている。ある程度のレベルの能力と実績があれば、大学教員につけるようにする取り組みができればよいが。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 49 アカデミックポストの増加。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 50 はやりの研究だけに集中するのではなく、真の基礎研究や独創性ある研究にも投資してください。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 51 国民が基礎研究を重要と見なす土壌形成が必要で、そのために重要なのは教育だと思います。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 52 チャレンジングな研究テーマに挑戦するリスクを取りやすくすることが重要だと思います。あと日本は研究者の年齢にこだわすぎる(例えば、何才までに准教授にならないと将来はない、など)ようにも思います。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 53 流行の研究開発のみに一極集中するのではなく、地道な基礎研究にも公的予算を十分に確保していく必要があると考えます。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 54 大きな研究費が増えている気がしますが、例えば年間に100万円程度の研究費を長期間(10年間)に渡って受けられる種目が欲しいです。急いで成果を出そうとして捏造問題が起きているんだと思います。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 55 研究費の配分方針を決めるにあたり、広く薄くの部分をどれだけ確保できるかがポイントである。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 56 出口志向のプロジェクトが重視され、その反動として、基礎研究に対する投資が不十分。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 57 基礎研究への予算措置は全く不十分です。問18にも書きましたが、定常的な予算措置をしない限り、将来はないと考えます。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 58 多人数参加型のプロジェクト研究を推進すべき。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 59 基礎研究では、支援がライフサイエンスなどの特定の分野に偏っているように感じる。科研費のように分野や応用の制限を受けずに応募できる予算の種類をもう少し増やしてもよいのではないか。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 60 経費全体に占める基盤的経費の割合、もしくは、競争的資金に占める科研費の割合を高くする。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 61 成功が約束されたテーマばかりでなく、やってみなければわからない挑戦的なテーマをしっかりサポートすることが重要である。オリジナリティはそのような研究から生まれる。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 基礎研究の多様性や独創性を確保するためには、ベースとなる研究費の拡充が不可欠であると考えられる。結果として無駄は増えるのかもしれないが、無駄を恐れていては、エキセントリックな結果は産まれないと思う。また、日本の大学は無駄な業務が多すぎる。同じような書類や評価書を何度も書かされ、イヤになる時がある。例えば研究費申請の業績リストなどは、文献データベースで検索すれば一目瞭然であり、いちいち独自のフォーマットでリストを提出させるなどは極めて非効率である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 近年はボトムアップよりもトップダウン式のプロジェクトが重点化されていると感じるが,どの程度成果を上げているか見えにくい.一部の成果のみ(IPS細胞など)が強調されていると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 目先の利益のみを求めた研究だけでなく、基礎研究に対する評価をもっと上げるべき。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 基礎研究の多様性や独創性を確保するためには,研究資金の種類に応じて,配分の仕方を大きく変えることが重要と考えます.日本は少数の大学に集中して配分されがちであり,これは多様性を減らす方向になると思います.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 研究者が、研究のみに集中できる時間の確保が重要である。十分にワークフローを考慮した事務支援システムを構築するなど、事務作業を減らす取り組みが望まれる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 専任研究者によるPO制度の確立。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 多様性・独創性の確保には,科研費のように,研究者自身の自由な発想に基づく提案が何より重要である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 萌芽的研究を支援する予算配分額が増えてくると良いと思います.独創性があっても,実績だけで評価されると,実績を増やすための研究になってしまい,独創性を重視した研究がしにくい環境になってしまうと思います.また,異分野融合が進んでくると,多様性・独創性の高い研究も進んでくるとは思いますが.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 出口を見据えた研究に傾き過ぎである.既に得られた研究成果に対する支援ばかりで,10年後,20年後を見据えた研究活動への支援がなされていない.若手研究者の独創的なアイデアを活かした手法が大切.その点では,最先端・次世代研究支援プログラムは有効であると考えられる(その次が無ければ意味が無いが).(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- なにが独創的かの評価は難しいと思いますがiPS研究への異様な研究費の配分などは避けなければならないと考えています.誰もやらない研究とかはやはりとは思えない研究でも,その質を正しく評価し支援する体制は絶対絶やしてはいけなく考えます.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 基礎研究の多様性や独創性を確保するためには,学部や研究科内の限られた人達による業績評価方法をあらため,外部からの客観的評価を導入する必要があると思います.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究費を広く,厚く配分することが必要.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 基礎研究の多様性を確保したいのであれば、プロジェクト型の大型予算に偏重することなく、予算を配分することが望ましい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 理化学の評価は経済学で成されるべきである.これは実際に理化学研究が社会に与えるインパクトにある.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 最近,(必ずしも悪いことではないが)科研費といえども実用を意識した申請でないと通りにくい現状にあると感じるので,純粹に基礎研究に特化した継続的なグラントを拡充する.更に,研究プロジェクトを評価・採択する立場の人間に積極的に若手研究者を登用する.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 小型予算でも独立的に研究できる環境が必要です.例えば,大学では一つのラボに多くの学生がいますが,ポストドクや助教をsub PI扱いとしてスベース的にも独立的に扱い,学生も割り振るというシステムを作れば良いと思います.教育dutyをどうするのかは,悩ましいところですが.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- プロジェクト型の研究だけでなく,基礎科学の分野を振興させるようにして欲しい.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 1)やはり,基盤的研究費の充実.2)研究者となる学生への教育の質の向上.特に社会的素養を教えるべき.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 基礎研究や研究者個人の自由な発想に基づく研究を支援する研究費、特に科学研究費補助金やそれを含めた科学技術予算の拡充(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 研究者にとってみれば、地道な基礎研究の上に革新的な研究成果が成り立っている場合が多い.基礎研究の成果に対し、出資する側が利益に結びつけることを期待し、継続的な研究費の提供、研究環境の整備を行わない場合、最終的に基礎研究の多様性や独創性が失われ、利益優先型の研究体制しか残らない可能性が大きい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 基盤的経費を充実させ,教員・研究者の評価の多様化を図ることが必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 大学で生み出されたせっかくのシーズを無駄にしないためには,イノベーションを生み出すことを真剣にとらえて,リスクを取る形での実用化にトライできる若手の人材を、一定の国でのサポートの上で挑戦できるような,大学の雇用システムが必要と考える.それがなければ結果的に基礎研究への理解も生まれず,多様性や独創性の重要性を認識してもらえないことになり,国としても予算を付け続けることが困難となると考える.研究者そのものに負荷をかけるだけでない,組織的なバックアップを若手を中心に行うべきと考える.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 目的志向性のある多様な基礎研究を選択的に支援する補助金体制の充実や成果を反映する年俸制の導入などにさらに重心を向ける試みが必要であろう.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 大学の場合には、やはり「校費」にあたるような資金の充実がポイントであると思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 基礎研究の多様性や独創性を確保するために必要なのは、やはり研究費の充実である.世界的に注目されるプロジェクトや旧帝大ばかりでなく,地方の国立大学で行われている基礎研究にもじゅうぶんな支援をすべきであり,このことが真に独創的な研究を生み出す事に繋がると思われる.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 若手研究者に自由に研究させる環境を整えること,また国外を含め多様な若手研究者を採用することを奨励すること,さらに大学・研究所間の移動の障壁をできる限りなくすこと.いずれも現在進められつつあると思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究者が自由な時間を確保できることが肝要だと思う。現在の研究者は余りにも忙しすぎる。競争的資金の獲得のための申請書、獲得した資金の報告書、評価書の作成など研究に費やせる時間が少なくなっている。説明責任を果たすために報告書や評価書は必要だから、研究者をサポートする人材(技術者や事務担当者など)が重要となる。現状では不足しているし、機能していない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 直接の応用に結びつくことを最初からは想定されていない基礎研究の多様性、独創性を今後も確保したいのであれば、やはり基盤研究費の充実が肝要だと思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 薄く広く配分する基盤研究経費を充実させること.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- Part I ,問15と基本的に同じ。研究の一極化ではなく多極化が必要である。特に地方大学の研究活性化。地方大学は財政基盤がほとんど崩壊状態で、若手研究者がもし大教授からの支援などが無い状態で赴任したら、自分の研究のための装置・設備は永遠に立ち上げられないと思われる現実がある。(自分の友人に、海外のポスドクから地方大学に赴任した結果、そのような状況にはまった例が、実際にある。科研費は「単なる装置購入を目的とした申請は不適」と判断され、要は研究のスタートアップに使えない。)特に基礎研究は、JST,NEDO,企業の研究公募等への研究申請がやりにくく、資金集めがとても大変である。競争的資金に頼らなくても、ある程度の研究は継続できるだけの資金的余裕が、基礎研究の多様性・独創性の確保のために必要である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 特定の領域のみに高額の予算を集中させるよりも、さまざまな領域の研究に広く分配する戦略をとった方がよいと思われる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 矛盾するが成果を厳しく問う面と、成果を余り求めない面とのバランスを調整することだと思う。難しいのは十分に理解していますが・・・(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 「基礎研究重視」と言う割には、応用研究(産学連携など)が重視されがちである。基礎研究重視ならもっと分かりやすくそうしてほしい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 多様性や独創性を確保するにはできるだけ広い種まきが必要であり、特に研究費を(薄くても良いので)広く配分することが重要だと考える。理想的には大学の基盤的研究費だけである程度研究が可能な状況が望ましい。科研費の基盤Cや若手B,挑戦的萌芽などの低額研究費の採択率を上げて、できるだけ広く配分することで、全体の底上げをすることが重要だと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 理工系の場合、小・中学校での実験体験や、高校での理論による実験結果に関する考察といった基礎学力が不足しており、大学で補習をしなくてはならない学生が増えてきている。この実態を考えると、初等教育を担当する教員の育成が喫緊の課題と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 個人や研究グループ単位で申請できる助成金の代表に科研費があり、多様な分野を網羅している。このことは、将来の研究の芽(基礎研究)を育てており、良いことだと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 費用対効果という評価になじまない基礎研究、帰無研究的なものをどのように評価するか。難しいが重要な課題。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 基礎研究の価値を判断できる指標が必要。例えば、大学ランキングでも欧米の指標だけでなく、我が国独自の指標を作り、評価すべき。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 基礎科学の重要さの認識の共有と予算面などにおける応用とのバランスを常に確保(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- ノーベル賞を受賞したテーマへの重点投資は評価できるが、基礎的研究への予算措置がまだ不十分である。科学研究費も成果に直結するものに予算配分されているようであり、より独創的な研究にも広く薄く配分する予算があっても良いと考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 衛星プロジェクトで言うと、日本独自のプロジェクトを立ち上げ、それを国が支援し、そこに海外の研究機関が加われる枠を作っていくのが形式が良い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 6年から10年という少し長いスパンでのプロジェクトや予算の設定が必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 行き過ぎた産学連携崇拜があるならば、それを是正すること(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 大学教員にもっと時間を与える研究以外の用務の削減(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 基礎研究は長期的視野にたたないと伸びません。現在の施策はそこを排除し、短期的成果のみに力点が充てられています。もちろん大型プロジェクトだけはそうでないかもしれませんが、多くの研究者はその前の段階で機会を失われています。JSTのさがけなどはよい試みだと思います。大学という組織を超え、ある優れたプロジェクトオフィサーの下で若手が育つという機能はもっとあってよいと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 様々な分野に存在する基礎研究を継続するための予算の充足、エフォートの確保。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 突出した研究能力をもつ人材を発掘し、研究に専念させて、育成していくシステムが必要である。従来システムでは、とくに若手人材が組織の雑務に追われて、研究に十分な時間がとれない傾向がみられる。適正な能力を有する技術職員を確保し、研究職と技術職を分業することも重要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 科研費の萌芽研究に相当する予算の拡充。多様かつ独創的な研究の数を確保するためには、成果が出る可能性が低い研究であっても予算を充てるべきと思われる。極論を言えば、失敗しても許される研究予算。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 基礎研究の多様性は日本の競争力強化に必須と考えるが、科学研究費などの採択率は厳しい状況であり、広く資金を配分できる体制になっていないと考える。最近では大型プロジェクト偏重に見えるので、もう少し、ベースとなる分野への資金配分をすべきと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 外国人の学生・教員を増やすべき。それしかない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 科学研究費補助金の予算増額と採択率アップ。NEXTプログラムやFIRSTプログラムのように、じっくり研究に取り組める基金の充実。若手研究者(ポスドクや35歳までの助教クラス)・博士課程学生への経済的サポートや留学機会拡充。国際的共同研究への支援拡充。その他も含め、様々な施策をパラレルに進めることが重要ではないでしょうか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 海外研究機関に比べ、若手の人材が枯渇している。積極的な海外若手研究者の採用が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究予算の過度の集中は避けた方がよいように感じています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 学生が魅力を感じるように、学生への金銭的な援助をふやすこと。特別研究員などをもっと充実させること。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学の運営交付金を十分に確保する。多くの地方大学研究者が「貧すれば鈍する」状況に追い込まれている。少数のエリートを育てることに集中するのではなく、まず全体の科学技術力を高める必要性を感じる。少数のエリートを育てるのであれば、地方大学や私立大学を大幅に削減して、大学進学率を50%以下に抑える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 独創的な技術に価値が生まれるには横断的な連携が必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 競争的な資金を増やすのではなく、もう少し、基盤の運営費交付金等を充実させ、各分野の底上げをはかるべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 研究型教員と教育型教員を明確に分けて、業務形態を集中させるような取り組みをした方がよい。しかも、これは大学の部局の裁量ではなく、国として研究の遂行に携わる研究者を精査し決定すべきと考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 競争的資金だけが増え続け、基盤研究費が減ってきており、今は脚光を浴びていないが、100年先のイノベーションに繋がるような基礎研究ができなくなっている。基盤研究費を増やす事が必要である。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)



- 121 若い人材が十分安心して活躍できる安定的な雇用を確保できない限り、多様性や独創性は生まれてこない。アメリカ型の方式のすべてがわが国に適用できるわけではない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 やる気はあるがまだ成果が十分出ていない若手に300万円/年くらいの研究費を付けて将来の有望株を選抜する。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 我が国の成果全体としての国際的発信という観点からは、まだ不十分であると思われる。研究者個別単位の発信はなされているが、たとえば、分野全体として、日本から発信された成果が、国際的に十分認知されているかという点については、不十分だと思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 利益にはなかなか結びつかないような基礎的な研究にも研究費を十分に配分するべきだと思います。また、限られた有名大学ばかりに資金を提供すると、有名大学に所属すると言うことで自動的に恵まれた研究環境を手に入れる人がいる反面、地方で活動する隠れた才能を発掘することができないかもしれません。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 基礎研究にさえも早急にアウトプットを求める気運が高まってきていると感じる。アウトプットを視野に入れることで新たな展開が生まれる可能性を高める一方、アウトプット要求に応えるための研究により本来の多様性が損なわれる場合もある。両者のバランスが重要だが、最近では幾分後者に偏りつつある傾向が気になっている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 研究費の増強が必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 科学者の独創的な研究マインド(よい研究を推進しようとする気持ち)を基本的に信じてもらいたい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 多額の研究費を特定の分野のみに配分するのではなく、広く多くの分野に行き渡るようにする。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 129 助教等、若手の研究者が、一人で、研究室を主催できるように、独立心を育める環境を作り、独創性を磨かせるべき。もし、複数で研究室を管理すると、立場の強い方の考え方が入り、若手の発想を殺してしまう。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 130 長期で判断する評価法があると安心かも知れない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 131 科研基盤Bを1500－2000万円x5年とする。あるいは競争的研究費をある程度運営費交付金に回して、1研究室あたり1000万円程度の予算を手当すれば、オリジナルな研究成果が確実に増える。また、若い人たちに、教員が夢を与える時間も姿勢も見せることができ、国の基盤となる大学教育が充実する。もっと本音で語る必要がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 132 研究能力のある大学には研究基盤を強化するための大胆な資金を投入する。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 133 競争的研究資金の採択は未だ理解しづらい部分が多い。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 基礎研究の多様性や独創性を確保することがイノベーションに欠かせない要件であるという認識が広く共有されていません。特に医学研究を含むライフサイエンスにおいては、研究費の集中がモラルの低下を招き、研究不正や科学研究のトレーニングを受けていない疑似科学者の跋扈を許容しています。誠実な姿勢の研究ユニットをたくさん確保することが重要ですが、現時点ではそうしたユニットは研究成果をタイムリーに出せないことから衰退しています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 長い時間がかかる基礎的で独創的な研究は、我が国は結構がんばっていると思います。今後もこの姿勢は大切にしていきたいと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 136 いまだ顕在化していない独創的な研究の発掘やそれらへの投資。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 137 イノベーションへの多様性という点では、知的財産権や実用化を前提とした業績評価体制をアカデミアは構築すべきである。また、AROやTRセンター、知的財産本部の活動基盤の一層の整備・強化が望まれる。拠点機能を強化すると共に、すべてのアカデミアにおいてイノベーション推進への道が拓けるようにネットワーク化や連携体制の推進を支援する必要があると考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 138 資金配分機関の審査員はある年齢以上の経験豊かな方が多いかもしれませんが、研究者の出身大学や経歴にとらわれず、新しい発想を理解し、採択できるような柔らかない頭脳をもった若い方もメンバーに加えるべきではと思う。若い研究者が夢を持った基礎研究ができるような体制を整えるべきと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 139 多様性や独創性を確保するためには、研究の裾野を広げることが重要である。すなわち、一大学、一研究者に研究資金が集中することのないように、広く配分することが重要である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 目先のイノベーションにとらわれず、目のあたらない分野にも予算を長期的に配分続けることが、基礎研究の多様性や独創性の確保には必須である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 大型研究費の集中も必要だが、少額(500万程度)の研究費の広い分配は重要であると思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 挑戦的な研究支援を行うべきではあるが、その前に、研究課題を評価する担当者に、その課題を見抜く力を備えてもらう必要がある。各分野で、研究課題を審査する専門家の養成ができるとよいかと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 各研究の研究規模が拡大していくなかで、役割分担を明確にできる組織体制とキャリア形成の多様化への構造改革が必要だと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 144 国は何に価値があるのかわからないから独創性のあるところにお金がかけれないと思う(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 145 大規模な研究だけでなく、個人型研究に対する支援を積極的に行い、多様性の維持、およびその発展を支援する体制が必要であるとする。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 146 多様性と独創性の確保のための取組は、比較的簡単と考えます。まず、研究者を信じること、そして十分な研究時間と最低限の研究費用を用意することです。新しい、長いスパンの研究が出来る環境を作ることが肝要です。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 イノベーションという言葉が一人歩きしている。イノベーションを創造するのは人である。人に対する手厚い支援が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 ◎研究員の確保のため環境整備および経済援助(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 149 基礎研究を個人的な趣味的な(目標やチャレンジ精神の無い)研究と区別することが必要。基礎研究とは極めて高度な内容のサイエンスを進めることであることを明確にしておく必要がある。基礎研究と称する非生産的な研究は、高いレベルの研究者を育てることにはならない。我が国では、このあたりが少し曖昧になっているくらいがある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 基礎研究に関わらず、国による大学等への研究費の拡充を図るべきと考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 若手の優秀な研究者が安定した身分で、長期計画が立てられ継続して研究が行える環境の構築や仕組みづくりが必要である。短期間で成果を出さないといけない評価方法では無理である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 大学独自で開発した優れた技術について、大学機関で積極的に特許を取得する取り組みがなされており、評価できる。しかし、各教員は、自身の研究が特許取得に値するかどうかの判断は難しい場合も多い。大学の各教員の研究内容を(科学研究費申請書等の調査などで)把握し助言をする専門家をさらに充実させ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)
- 在外派遣研究を復活すべき。若手が育つまでは現在の人材でやりくりする以上、その人材のモチベーションを上げる意味でも必須。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 基盤設備の拡充。競争型資金だけでは基礎的研究は継続できないので基盤的研究経費の確保。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 特定機関への予算・人員の集中は必ずしも効果的でない分野もある。地方国立大でも多様な基礎研究は今後も存続すべき。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- やはり、研究費の採択において、0か1になる仕組みは問題である。研究室に配分される研究費は大学の裁量で減らされるので、研究費分は統一化すべきである。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 国の施策として研究分野の選択と集中に伴い、一部の研究分野で大型の研究資金が投入されている。新たな基礎研究の実施に際しては、ある程度広い研究分野での研究資金の獲得が可能となる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)
- 経産省や他の省庁と直接関連する分野、あるいはノーベル賞などに関連する分野の研究には研究費は出やすいが、文科省とだけしか関係できない分野に手薄な感がある。研究者の実績やアクティビティを客観的に評価して、インセンティブを与えるべきと考える。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 教員の減員、公費の減額を、教員の努力でカバーするのも、限界の状況である。このままでは韓国、中国、台湾の大学にも負ける状況にあると思います。科学研究費補助金の採択率は20-30%で徐々に増加はしていますが、採択されない場合は資金は0です。基礎研究に関する研究論文をコンスタントに発表しているグループには、科学研究費とは別に支援する制度を作っていただきたい。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- ・研究に専念できる環境の整備 ・若手研究者の生活安定性の確保 ・大学研究者のステータス向上による高い志の保持・研究者に向いていない者が転職できる制度(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 時代のキーワード(研究のトレンドだけでなく、「イノベーション」も含めた科学技術政策におけるキーワード)に振り回されずに研究が推進できる制度をしっかりと根付かせることが必要である。みせかけだけの研究が多いと感じる。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 研究予算の一定割合を、評価なしにランダムに配布することも必要かと思います。多様性を増やすにはそのような方法もあるかと思います。予算配分が硬直化している気がします。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 基礎研究で何か見つかってもサポートする体制は整っていないのではないか。海外と比べてこの点はよく議論されることもあったため、この点は常に注視していただきたい。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 競争的資金が短期的な研究に偏重しすぎているように感じる。基礎研究の多様性、独創性を確保する意味では、長期的な資金配分を考えるべきでは。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 思いついたアイデアを即研究に実行できる機動性が重要と思われる。配分額を減らして良いので、科研費の萌芽研究を年複数回応募可能で、どの種目とも重複申請も可能なシステムにし、アイデアが思いついた時点で申請できる仕組みづくりが必要と思われる。(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 国が「オンリーワン」な研究を推奨する。「オンリーワン」研究であることを評価基準(有用性は二次)とした競争的資金を設ける。(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- ・若手研究者が将来を不安視せずにのびのびと研究できる環境・なぜ昔の講座制度を無くしてしまうのか、弊害もあったかもしれないが、その中でノーベル賞に繋がる多数の成果があったことも事実である。欧米の真似ではなく、日本オリジナルの研究環境の構築をなぞ目指さないのか？(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 基礎研究費を増額する。大学に配分される基盤的研究費を増額する。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 初等・中等教育における国語・哲学・科学・歴史教育のレベルが低すぎる。また、大学教員の教養の質が低下している。これらを改善することが必須であり、急務である。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 成果が出にくい、息の長いプロジェクトに対する継続的な研究費の支援など(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 基礎研究の大切さは、原則的には謳われるが、実際の予算措置は寂しい限りである。元々効率化になじまない基礎研究においては、ある程度の無駄金は必要経費と割り切って措置すべきだと考えている。一方、一億円近い競争的資金を得ている教室への基盤研究経費の配分が一律60万円という信じられない状況も改善してほしい。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 英語が本当にできる事務職員と技術系職員(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 人材の流動性の導入(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 競争的がなければ研究ができない現状では、短期的成果主義に陥り多様性や独創性が確保できない。新たな機器や設備は買えないが、最低限の運転資金は担保できる程度の基盤的資金があれば、独創性が高く多様な研究が行えるようになる。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 基礎研究に携わっている人の給与水準を向上させることで、能力ある人材流出を防ぐとともに、外部からの流入を加速させる。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 基礎研究を展開できる予算措置が重要だと思います。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 基礎研究分野に人材が少なくなっている原因の一つは、特に医学部においては、臨床医師に比較して基礎研究では年俸が極めてすくないことも理由にあげられると思います。臨床医にしても、大学勤務医と私的病院の勤務医では倍ほどの差があります。医学部入学者は優秀な人材が多いため、その人材を基礎研究にとどめるための方策の一つとして年俸を変動させることも方法であると思います。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- まずは高額でなくても良いので長期的に安定した資金につきます。飛躍しそうなら短期的に高額資金投入。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- イノベーションという言葉を使うあまり、短期的な成果を求め、基礎研究の多様性、独創性の確保とは反対に流れているようだ。教員・研究者の環境改善を図るのも目的だと思われる大学改革だが、現実はそのそれぞれの教員に負担が下りてきて、現在は悪い流れが起きているため、今から数年は停滞期に入るだろう。政府が取り組むべきは、研究予算の運用改善で、規制を緩和し、大学に自由に使えるようにする。各省の予算を1本化し、科研費を充実させることだと考えます。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- イノベーションとは「まだ顕在化していない成果」から起こるものである。現在の成果に対する報酬として研究費が支給される仕組み(業績偏重の研究費配分)では、本当のイノベーションは起こりにくいと思う。まだ成果が見えていないものに対する投資を行うには、競争的獲得資金では(見えない成果を評価するのは難しいため)難しい。やはり、ある程度薄く広く競争なしで支給される研究費も(効率は悪いが)必要だと思う。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 181 医学研究の場合、各大学に特色があるため、研究費を一部の大学に集中しないことが必要。一部の大学や一部の研究に研究費を集中させることは研究分野の狭小化や、研究が失敗した時のリスクを考えると弊害がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 特許など知的所有権の帰属を可能なかぎり研究者にする。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 独創性を判断する際は論文のImpact factorなどを基準にしない(下げる)科研費等の審査の仕組みを取り入れる。短い期間や少ない額でも良いので萌芽研究の採択数(率)を上げる。大学で講義数を確保するためには、独創的な研究内容の教員を許容できるだけの教員の絶対数を増やす。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 効率化のための集中性と多様さを維持するための分散性のバランスが必要。そのためには研究に投資できる予算を十分に確保することが重要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 まずは研究環境の整備(予算の確保,外国人研究者の受け入れ体制,研究者の流動性)を行い、その上で競争意識(能力給)及び危機感(任期制)を高め、研究時間の確保を行う必要がある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 186 産学官の連携や、研究を市場にまわす事の重要性もあるが、すぐに役立つか判らない基礎研究をおろそかにしないこと。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 187 ある程度の資金を継続的に確保するためには研究グループに所属し、大型の研究費に申請しそれをシェアするという形が多くなりつつあり、各研究者が自由な発想で研究を行うことが難しくなっている。また、若手研究者は独立性の低い立場に置かれることが多く、所属する研究室に依存したテーマでの研究を行わざるを得ない。ある程度の額が各研究者個人に与えられるような制度にしていけないと、独創性に富む基礎研究は進展していない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 188 若手研究者のさまざまな意味での独立性が低いことが問題と考えられる。例えば、研究予算獲得のため、教授等の指示通りの研究を遂行しなければならない局面も多々ある。若手研究者が独立できるポジションの確保が望ましい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 189 基礎的研究は、各方面から求められている競争原理には馴染まない。また、成果が見えるようになるまでにそれなりに時間を要する場合が多い。社会として、「総合的観点からの余裕」を持って、研究の進捗を見守る風土の構築が望まれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 190 専門的な大学にあっては省庁間を超えた統合が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 191 特定の組織への偏重した研究費の投入を緩和し、多様な分野や組織への投資を行うべきである。また、研究成果による評価をより厳しく行うべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 192 基盤的な研究予算を確保し、裾野を広げて配分する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 193 短兵急な成果主義は排除すべき。研究者に対する社会的評価(給与面も含む)の回復が必須。ごく一部の研究者を除き、多くの研究者は組織移動によってステップダウンしかねない文化がわが国にはある。また、生涯雇用制のような安定した研究環境を求める若者が世界的に増加しつつあるように感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 194 公的研究費の配分において、大型プロジェクトへ流れる事無く、基礎研究分野への配分についてもこれまで以上に手厚く行う事が大切と思われ。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 195 大型予算にシフトしすぎ額は多くなくとも、もう少し幅広い研究費の支援が必要。真に独創的な研究は、政府機関が選んだ大型テーマからは生まれない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 196 各大学、研究機関の双方向の研究ネットワークを積極的に構築する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 197 性急に結果を求めない。結果がすぐに出ないことを理由に研究費が削減されることは、基礎研究の障害になる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 198 戦略的な選択と集中の必要性は理解するが、一方で多様な基礎分野などに対しても広く浅く最低限の研究資金は必要であるとする。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 研究推進政策の多様性、地方への分散による多極化、プロジェクト研究にバランスした創造性豊かな課題を生み出す基盤経費の充実、基礎的な教育の充実などの取り組み、長期展望に立った政策の策定と評価の実施などが緊急の課題である。大きく特定の課題の研究推進に投資するのが有効のように見えるかもしれないが、これは未来が予測可能な程度にとどまる場合にのみ成立する。むしろリスクの多い研究を程よく含むこと、誰にも判断できないような未知の研究課題をそれゆえに評価することなど、見えない未来に対する投資を積極的に行い、さらに安易な短期的評価でその成長を妨げない工夫を凝らす必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 優秀な人材が大学に残る意欲を高めるため、大学院生の雇用化、教員の待遇改善、研究補助員の確保、研究費の安定供給など研究環境の改善など全般的な努力が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 大学及び大学院教育において、創成教育など、自主性、創造性を涵養するプログラムを推進するとともに、幅広い視野から物事を俯瞰できる能力を養うことが求められる。また、失敗は成功の基であり、成果主義に陥ることなく基礎的、萌芽的な研究を支援する必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 科研費の挑戦的萌芽研究に準ずる枠を広げる、または予算額を大きくすることは多少効果があると思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 基礎研究分野への十分な予算の配分と、研究時間の確保が必要であり、また、海外研究機関との共同プロジェクトや人材交流を積極的に行う必要がありと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 204 基盤研究を実施する研究者と応用研究を行う研究者に分けるのが一つの手です。理研や産総研、国立大の研究所は基礎研究のために動いているので成果も十分に出ます。それはよいと思います。問題は、学部を抱える教員に、同じ成果を求めて欲しくないことです。教育は教育として評価するシステムが必要です。そのうえで、学部在籍する研究者にも、基盤研究と応用研究の比率を決めさせ、研究活動を実施させ、毎年、報告書を作成させてはいいがですか？その報告書をもとに、研究費を増減するのがよいと思います。今の科研費の配分法は、過去の実績より、提案のインパクトのみに偏りすぎている気がします。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 広く種をまくこと目が出た優良な株に対し集中投資することの両者のバランスが重要だと考えるが、種をまく施策が不足していると感じる。一定程度の無駄が生じることは覚悟の上で広く浅い継続的な投資は欠かすべきではない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 大学においては、研究時間の確保が必須である。そのための事務手続きの書類作成等を研究者にさせていると時間確保ができなくなる。結果として、多様性も独創性も生まれたとしても育たない。研究者にとっては生み出すこともできなくなる。今まではすべて研究者個人の資質の問題とされてきた。一部の研究者はその状況でも、十分な研究成果を出すことができていた。また、研究者自身が時間確保のためにまずは予算を確保し、それで事務補佐員を雇用するなどしているが、全員がそのようにできることはない。個人の資質の問題にせず機関としてのサポート体制をどのようにするかをよく考えて実施するべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 海外の動向を探りつつも、我が国の現状、将来のあり方に即した研究の方向性を見失わないようにする必要がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 平等な競争社会で、敗者復活が可能な社会。歪な競争社会や、敗者復活が出来ない社会では、無理だと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 研究者のサポートが必要です。研究時間の確保の補助をお願いします。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

210	論文成果を第一に求める研究がサポートされる現状と思う。論文数、インパクトファクターも重要な判断基準だろうが、農学などの分野はなかなか論文成果があがりにくい側面もある。基礎研究でも応用を踏まえた研究はもっと評価されてよいと思うが、そのような仕組みがないように思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
211	ユニークな研究への支援強化。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
212	選択と集中をやめるべき。きめ細かく多少分散しても資金を出すべき。数百万円の資金があるかないかで大きく発展できるテーマや人材がいる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
213	大型のプロジェクトにばかり予算が充てられ過ぎている。十分資金のあるラボにもっと大きな資金が集中するのは如何か？幅広い層へ分配することが、研究の土台を強化することになる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
214	研究はノーベル賞級のものから、私が行うような誰も見向きもしてくれないようなものまで、「ピンキリ」です。しかし、本質的にイノベーションであるものもあれば、学際的な「新規の組み合わせ」で大きく前進するものもあります。研究者だけではなく、関わる事務系の方も含めて、広く意見交換ができるような催し物があると良いと感じています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
215	多くの研究者が十分研究できる資金を提供することが大事である。また、日本は、多様性や独創性のある基礎研究を正當に評価できる研究者が少な過ぎると思われる。東京大学や京都大学に研究費が集中し過ぎていると思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
216	研究費を幅広い年代層、分野に割り振って頂くことが大事だと思います(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
217	やはり、優秀若手研究者の育成であると考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
218	基盤的応用的に関わらず、研究費獲得は必須項目である。その貴重な予算の偏りは、ひとえに評価者の偏りが要因と考えられるので、それを回避するために、すべての公費プロジェクトへの「採択に関与した評価者」一覧をon lineで示すべき。(問18と重複記載します)政策決定者は、基盤を築く研究がいかに大事であるかを認識し、基盤研究と応用研究との配分比を国策として明確にするべき。トップダウン型超大型予算の一部は成功しているが、その他多数の失敗例があったこと(投資配分に見合う業績等の成果が乏しい、あるいは研究不正があったこと等)を明確に提示するとともに、今後のギアチェンジ(選択と集中ではなく、すそ野の広い基盤的研究を支援する事)が有益であることを理論的にシミュレーションとして示すべきである。今年出された当初の、日本版NIHの短絡的構想には驚いた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
219	これも以前書いたように思いますが、研究費は大部分が無駄になる可能性があるとしても、薄く広く個々の研究者に行き渡るようにして、その中から将来有望なものが育ってくることを期待するのが有効ではないでしょうか？ある程度成功した分野に膨大な資金をさらにつぎ込むという現在のやり方は、独創的な研究よりは研究費をもらいやすい研究へ研究者を誘導しているように感じます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
220	トレンドなどに囚われない自由な発想に配分する予算。世間一般ではバラムキと言われようとも必要だと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
221	現在,iPS研究を中心とした再生医療について、国家予算を上乗せしている現状があると思います。アメリカも1990年代、その10年間はbrain`s yearとして研究費を国家的につぎ込み、成果を生み出した経緯があります。その時代のニーズに合わせたテーマに対し、on timeに予算を組んでいたければ、自然に基礎研究の多様性や独創性は確保できるのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
222	流行の研究分野だけでなく、様々な分野の研究に対する財政面などでの支援が必要。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
223	組織にせよ個人にせよ短期間の成果を求めすぎないことが重要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
224	人材の流動化の促進。あそこで研究したい(学びたい)と思われるような環境と実績作り。海外留学や海外からの留学生の増加を図る。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
225	個々の研究者の独創性、先進性を高め、将来のイノベーションにつなげるため組織として取り組むべき方策として、以下が重要と考える。・基礎研究を実施する研究者への適宜のアドバイス、評価を行う指導者の育成、・類似基礎研究に係わる情報提供、・基礎研究促進に重要と考えられる国際交流、連携への環境整備、など。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
226	あまりにも、イノベーションといひすぎている感があるが。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
227	基礎研究の成果が研究開発のイノベーションにつながるための前臨床試験を支えるインフラとベンチャーの育成が火急の課題であると考え、(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
228	教員の自由な研究(Curiosity-driven-research)の保障が最も重要と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
229	国全体が研究開発を重視する姿勢を明確に打ち出すことが必要。そのために、実利の追求ではなく、夢のあるプロジェクトを創造していく方向性を打ち出すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
230	多くの場合ブームである特定のテーマに予算配分が偏向しがちであるが、ある程度多様な研究テーマに分散して予算配分を行っていく必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
231	科研費は審査や評価において優れたシステムを構築している。これを拡充することと、個々の独法、国立大学法人の運営費交付金を拡充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)
232	大学の差別化、教育系大学と研究系大学を明確に分離する。成果によっては定期的に入れ替え戦を行う。どこもかしこも卒研、修論向けのほとんど役立たない研究テーマを実施している。教育系大学は研究ではなく自分で勉強したレポートでいいのでは。研究系大学は逆に徹底的に独創性に軸足を移す。学生のテーマも厚さではなく独創性を高く評価する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
233	独創的な研究テーマについて、事前の審査や研究評価を軽減或は免除するシステムも重要かと思っています。独創性がある研究は、常識的な評価者からみた場合かなりリスクが高いと映る筈ですが、それを別の視点から再評価するシステムを機能させることが重要かと思っています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
234	学生、新入職員、の質をあげることが必要。そのためには画一的な入試制度の改革が不可欠。多様な優れた人材を集められる入試が求められる。時間がかかって解ける人を落とす必要はない。優れたアイデアをもつ人材を数学の問題だけでは選ぶことはできない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
235	本当に役に立つ基礎研究は、あまり大きな資金が無くても実施可能である。であれば、同じ原資で、単価を下げ、多様性を保つため、多くの研究者に給付された方が、費用対効果は大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
236	世界的な知のネットワークで研究を展開、あるいはリードしていく人材の育成は、今後ますます重要になると思うが、それを実現するには、小学生高学年など早い時期から実践的な英語能力の向上に向けたプログラムを拡充する必要があると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
237	何事も短期的な評価にさらされるという状況のことは、「うまくいくことがあらかじめ分かっている」ような研究ばかりが行われるようになる。どれが当たりか分からないけれど、大勢の研究者がそれぞれの発想で人と違うことをやってこそ、本当に新規性・創造性ある研究が産まれると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 238 学術的な研究,経済的・社会的な課題解決のための研究のどちらも開始時点で,その意義・目的を十分議論し,関係者が共有することをより進め  
るべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 239 研究が主たる大学,教育が主たる大学はおのずと分けられるべき。教員も同様,皆が皆研究に向いているわけではない。客観的な判断も必要。(公  
的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 240 基礎研究の多様性の確保は,次の成果を生み出すために必須。あまり短期的な国家的な動きに纏めすぎないことを望む。(公的研究機関,部長・  
教授等クラス,男性)
- 241 予算配分の選択と重点化はある程度必要だが,現状は研究費格差社会になっており,高度な研究の多様性が減っているという厳しい状況にある。  
一人の研究者には使い切れないような研究費が配分される一方で,大学の年間基盤研究費が教員一人当たり20万円程度のところが多数あ  
るのが原因である。科学技術予算を増やした場合,平均的大学教員の能力を信頼して,昔の講座研究費のような200万円規模のものを一律配分  
することが急がれる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 242 我が国の大学や国立研究機関の研究者の水準や研究開発の成果は,決して欧米の国々のそれらと比較しても内容のレベルや波及効果など  
をみても決して見劣りはせず,時々突出した優れた成果も公表されている。これらは,研究開発資金の配分機関である文部科学省,JSTや  
NEDOのプログラム・オフィサーやディレクターがそれなりにきちんとその役目を果たしているものと思われる。ただ,問題はその先で学術的や基  
礎的な研究開発成果が,イノベーションに十分連携されているのが,現在までの段階ではかなり少ないことが心配される。この基礎的や学術  
的成果が実用的や画期的な技術開発成果に結びつく確率を高めるには,その間に立つJSTやNEDOの体制の抜本的強化による探索・審査・  
指導・援助・評価などの重要な機能を持たせる事が極めて重要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 243 旧帝大系以外の大学にも多様性・独創性を持たせるための教育者を分配することも重要かと思います。特に最近の学生の学力低下が問われ  
て久しいものがあるように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 244 現在は,研究費が競争的資金に偏重しすぎ。競争的資金はそのときはやりの研究の方が取りやすい傾向があるため,結局は,研究の多様  
性を阻害している。運営費交付金と言った定常的な研究費で基本的なことはちゃんと出来る程度のものは必要。(公的研究機関,主任研究員・  
准教授クラス,男性)
- 245 基礎研究の多様性や独創性を確保するためには,研究費配分に関わる評価で研究成果が如何に実利に繋がるかのウエイトを低くすることが良  
いと思います。今の知識で役に立つかどうか判断できるような研究は,それを役に立てたい民間に任せ(民間がそれをやりやすい環境を作る),  
役立つかはさておき,これまで判らなかったことが判るとか,できなかったことが出来るような,基礎研究の評価基準での研究費配分を国,大学,  
公的機関は拡充すると面白いかもしれない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 大学や研究機関だけでは問題ではないと思います。米国は基礎研究をベースとして特許で莫大な利益をあげていますが,日本ではアイデア  
よりモノ作りで利益を上げてきた。米国と日本の違いを見れば如実だと思いますが,日本では起業が困難で失敗は許されないため,基礎研究  
をベースとした起業に対するモチベーションが得られない。社会に基礎研究を重要視する価値観がない。要因としてはいくつも考えられます  
が,横並びであったり,ギャンブルを嫌うとか,失敗を許さないなど,独創的なアイデアを育む土壌に乏しい。逆に独創性を排除する力は強力  
に働く。しかし日本には独創性を生み出す力が無いわけではない。日本の独創性はオタク文化が象徴的で,日本の技術を支えてきた研究者  
や技術者もオタク要素を多く持っており。それが評価されずにいるところが問題です。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 近年,実用的な研究を重視する傾向にあるが,基礎研究も同じくらい重要であることを官僚,運営陣,社会も理解する,そのような風潮になることを  
祈っています。また,脚光を浴びやすい研究が評価され,重要であるが地味な研究は評価されにくいのも問題があると思います。そのせいで,一流  
雑誌には掲載されるが,基礎的な学力がない研究者が増えている気がします。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 競争的資金の拡充と審査制度の透明化が重要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 短期的な成果を求めすぎず,地道な基盤研究を継続できる環境作りが必要と感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 250 過度な選択と集中を避けること。競争的研究資金の獲得額の大小が研究者の評価の指標ではないことを徹底すること。(公的研究機関,主任研  
究員・准教授クラス,男性)
- 251 ・そういうことを理解している人を組織の長にすること。・「税金を使っているのだから,今すぐ役に立つことをやれ」とよく言われるが,これは基礎研  
究の多様性や独創性の確保を許さないことを意味しているので,基礎研究の多様性や独創性を確保したいのならば,そういう雰囲気を変えられ  
ないだろうが,多くの”無駄な”研究の中から有用な研究が生まれる,ということをうまく理解してもらえなくて困っているのが実情である。(公的研究  
機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 基礎的な発見から製品化までをイノベーションが生まれる期間だとすると,それは30-50年と長い。イノベーションにつながる研究か否かを判断  
することは不可能であることを認めたうえで,基礎体力としての基礎研究を推進すべきと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 長期的な雇用が可能な人事体制の中で,挑戦的でリスクのある研究にじっくり取り組むことのできる評価体制(公的研究機関,主任研究員・准教  
授クラス,女性)
- 254 公費を拡充し,常に研究を続けられる基盤が必要。競争的資金偏重は多様性を失わせると思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 255 欧米型の研究プログラムでの採用を前提とする博士課程(大学院生)研究員制度が必要。デニュアトラック型採用制度には,雇用だけでなくプロ  
ジェクト助成+事務補助員(間接経費分に相当)込でのプログラムが妥当と考えます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 256 応用に直接結びつく研究への支援を強化するだけでなく,もっと教科書の内容を塗り替えるような基礎研究の根幹についての支援を強化すべ  
きである。また,国外の研究との連携に対する資金援助を強化することで,多様性を持った研究を行うことができると期待される。(公的研究機関,  
研究員・助教クラス,男性)
- 257 競争的資金の中に,成果がでることが確実ではないが,もう少しいけば大きなインパクトが期待できるようなテーマの採択も増やすべき。現在のと  
ころ,実現可能性が採択の大きなポイントになっている。(公的研究機関,その他,男性)
- 258 意欲のある若手研究者への配分を増すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 公募型研究を偏重せずに,大学や公的研究機関が自らの裁量で,アイデアを検証するための小口の研究に配分できる資金を充実させるべきで  
ある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 260 米国DARPAモデルを研究されたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 研究から生まれたシーズを課題達成等につなげていくための多様な研究資金制度の整備,充実を図るべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,  
男性)
- 262 よい意味での頭脳の集約が必要ではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 予算配分の見直し。話題性だけで予算が集中する傾向を是正する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 264 ・若い研究者の雇用が任期付であり,腰をすえた長期的な基礎研究ができる状況にないのでは?・省庁の将来を見越した施策は良いが,その  
考え方がヒアリングの委員などに伝わっていないような気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 本来の大学や公的研究機関のミッションである研究と教育に集中できる環境整備を行い,パラダイムシフトに繋がるアイデアや,民間企業ではリ  
スクが高くて行えないテーマを地道に続けることを国としてサポートする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 266 ときとして優秀な研究者が先進諸外国で研究を進めざるを得ない実態の要因分析を、先ず進める(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 267 初等教育の充実、多様性、独創性を確保するためにも必要と考え、記載しました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 268 基礎研究の多様性、独創性は研究者個人の努力に大きく依存しているが、大学等の仕組みが必ずしもその個人を助けていないように見える。(教授会の力が強すぎるのか?)もっとフラットな組織で研究できるようにすべきと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 269 一定量の基礎研究用予算を確保すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 270 大学や公的研究機関が生み出した有望な技術を、生み出した本人がイノベーションに結び付ける仕組みが必要と考える(一定期間,所属組織を離れてイノベーションに専担させるなど)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 271 多様性/独創性のみで考えると、標準から外れた「格落ち」が混入するケースが発生してしまう。多様性/独創性が強いと考えられる案件については、直ちに否定はせず、ケース検討を増やすことで、具体的出口検討での事業化可能性を増やすことは行うべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 272 大学・公的機関の所属者が、世界へ出ていき自分の目で最新のテクノロジーや事業化で成功して技術を見て感じる事が重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 273 各機関毎に、専門分野の研究に集中させる。あまり他組織との交流は計らない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 274 研究室から起業への促進。もっと、実社会を体感し、独創性へと結びつけるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 275 時間は掛かるかも知れないが、職業人意識を育む教育思想が必要ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 276 近年は基礎研究の内容が多様化し、一研究分野の研究者のみでは対応できないような事態が進んでいる。講座制から始まった我が国の大学での研究体制では、これら変化に十分に対応するのは困難となってきた。もちろん、旧帝大を中心として、新規の組織、研究体制構築の試みは行われているが、世界の流れには対応できていない。例えば、特定の研究においては、日本中から関連する研究者を特定大学に1~3年移動させ、世界のトップリーダーも短期招へいするような環境下で、集中して研究を進め、国も資金的に支援するなどの新しい施策も必要となるかも知れない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 277 ・研究者の自由度の確保は重要ですが、他方で当該分野における「集中と選択」も大切だと思います。過去・現在の研究活動の日本全体の棚卸しが必要なのかもしれません。・重点分野への予算(人,モノ,金)の重点配分はもっと大胆に実施すべきです。併せて、時間軸を明確に設定しフォローアップ&修正行動へのトリガーを設けることも必要でしょう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 278 固定概念に捉われすぎている人が多く、小さな可能性は過去から積み上げた科学・技術常識により否定されることも多くあると思う。独創性や新規性は小さな可能性を検討検証することで生まれることが多くあり、小さな可能性も安易に否定せずに試すことが大事だと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 279 企業を集めてプロジェクト化する場合、情報共有の段階から、実際の技術開発など知的財産が生まれる段階、事業化の段階と参加企業の利益が相反したり、思惑がずれてくる場合があるので、資金が無駄にならないようにプロジェクトを設計する際に最終的な事業化を念頭において頂くようお願いします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 280 大学の研究費をもっと増やすべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 281 研究の元手となる資金の配分において、配分の実務を握る(決める)人物の存在の影響が大きすぎると感じる。基礎研究の多様性や独創性を確保するためには、“今の評価制度”に縛られない資金配分の仕組みがあってよい。今のままでは、第二の山中先生の出現は望むべくもない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 282 1 大学・研究機関に所属する人を研究者、教育・支援者に区別し、研究者に対して研究費を支出する。 科研費B以上は主研究員,Cは研究員,それ以外は研究者としない。5年毎に見直しを行う。2 調査・事例報告程度のペーパーを出して大学教授になる人が多すぎる。ドイツほどでなくとも教授資格試験が必要。3 上記により水ぶくれ研究者を削減し、真の研究者に研究費を交付する仕組みが必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 283 大学内において、派閥等が関係ない流動性の高い雇用形態にすべきです。産業化が難しいと危ぶまれている懸案でも、伝統的になされてきた研究テーマということで、多額の資金を得ているケースが散見されます。たとえばSiCです。公正に市場寄与度が高い案件、もしくは、大学の先生にも研究をマネージメントして頂く位の事は必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 284 科研費などの補助を今以上に大きくすることが重要だが、単に枠を拡大するのではなく、少なくとも以下が重要である:①真に研究が国際的にも一級品で今後の発展も強く予想される。②既存の研究の手直し(現在では、これが非常に多い)は排除する。③審査を国際性を持たせて充実させる(現在では、正直言って大手の大学あたりがからまない、いい研究も没になるので、これを改める)。IPAの山中博士は、それなりの処遇を受けられたが、以後の研究拠点はむしろ米国。多くの研究者がこういうことになっていて、結局は基礎研究の成果を米国等に持ち逃げされてしまう危険が大きい。抜本的検討をして欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 285 民間からの寄付講座のほとんどが自社の研究開発を外注する感覚か、近日中の実用性の高い研究に向けられているのは、異業種への投資が活性化しないからではないでしょうか? 国債残高を考えれば、公的資金だけでは限界があることは明らかで、リスクを取って基礎研究や萌芽的研究に積極的に投資し、ハイ・リターンを目指す社会層を育成することが急務かと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 286 独創性においても、データ量が必要であり、少ないデータしか出せない研究者は、結局は産学連携には役に立たない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 287 幼児初等教育の見直し、独創的で画一的でない子供を増やすべきである。また大学では、学生が教授の研究テーマお手伝いをするのではなく、教授が学生の研究テーマを支援するようにするべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 288 以前と、変化がまったくない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 289 基礎研究は成果が出るまで時間を要する。研究・研究者の評価は短期的ではなく、ロングスパンでの評価が必要。いまの大学の評価は短期的な成果を求める傾向があると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 290 外国籍高度人材の招聘によりダイバーシティを高め、刺激しあう環境を整備する。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 291 もっと大学や公的研究機関が発信しても良いと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 292 外国人ばかりで多様な人種が混在して生活する特区を作り、自国の文化を持ち込んで生活することに不便を感じない地域を作る。その一部に学校や研究機関も設置する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 293 基礎科学分野をしっかりと取り扱う必要がある。基礎学問なしでは継続した応用開発、あらたな技術のブレークスルーはない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 294 複数の大学で同じような研究を実施しており、横のつながりを持って、役割分担や共同研究などができると良いと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 295 大学も研究費が削減される中で、競争資金の獲得や企業との共同研究による支援等のために、短期的な成果を求めている。独創性を期待する数大学(あるいは研究者)に絞り、十分な資金を提供した上で研究成果を求めないことも必要ではないか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)



- 296 5～10年程度の長期的かつ大規模な経済的支援(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 297 海外との人材交流が必要と思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 298 重点化された領域以外に特化した競争的資金枠の設定が有効と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 299 継続的に研究が出来る環境を整えることが重要。基礎研究をする人は任期付きでは十分な研究が出来ないと思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 300 長期的視点にたった研究, 発見的要素を育む仕組みも必要。真に才能と熱意のある研究者がそれに集中できる環境作りが必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 301 独立法人化による研究予算獲得に奔走する研究者の無駄な時間を何らかの形で回避する策が欲しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 302 基本の徹底的な習得と独創性の尊重を両立させた教育を初等教育から実践していただきたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 303 小さな研究領域での独創性, 独自性を謳うのではなく,あらたな領域創製に向けた基礎研究を目指して欲しい。こうした研究が一般的な認知を得るには,研究者が研究人生を賭けた長年の取組が必要であり,これをサポートするある程度の政府予算確保を期待したい。例えば,有名な3Mの80%ルールのように,認められた研究者には,ある程度の研究予算が,中長期的に確保される仕組みも必要ではないだろうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 304 基礎と応用研究と教育(人材育成)のミッションの分離。基礎と応用研究および民間との情報共有スキーム。基礎研究に関する十分なリソース。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 305 予算を集中することも重要だが,一方であまりお金をかけないで,多様な研究をすることも重要。この辺の評価とさじ加減がもっとも重要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 306 多様性・独創性を確保するための制度の改善,それに伴う予算化が進んでいるのかやや疑問あり。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 307 各大学,研究機関に,横並びの意識をなくさせて,差別化を図ることや,競争原理を働かせる事が必要と思う。そのためには,ある程度の独自の裁量を与える事が必要では。そのためには大学経営層については,そのような意思決定,実行力のある事業経験者主導の体制にする必要があると思います。私立大学にはその動きが出てきています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 308 研究者が一定レベルの自由に使える研究費を配分すべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 309 国際的研究機関を活用した若手研究者の交流促進(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 310 若手研究者に責任と権限を与え,のびのびと,自発的に研究できる環境づくりを。形式的・硬直的な人事評価制度も見直すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 311 この20年間の経済的な停滞により,すぐに役立つ研究にウェートがかかっているように感じる。基礎研究はだれもがやっていないことを手がけるわけだから,その評価は困難だが,筋の良い研究なのかどうかを見極める目利きがいて,筋の良い研究と判断したらば,支援していくことが,基礎研究の多様性につながると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 312 大学と公的研究機関の違い(役割分担)や,研究機関であると同時に教育機関である大学のあり方などについて整理し,人材や資金を効率的に活用していくことが重要であろう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 313 研究者の自由研究に割く経費の柔軟性や,最低1年以上のテニュア制度を強制的に適用して海外での研究・研修の経験を積ませる必要がある。若い時代に外から自分の置かれた環境を見つめさせることが重要です。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 314 あまり出口を求めすぎないことが重要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 315 中学生・高校生が純粋科学への興味を持つような教育が必要。そのためにも,研究者の経済的・社会的ステータスを上げるべきである。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 316 競争原理だけでは,多様性の確保は難しい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 317 より積極的に産学官の垣根を低くする。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 318 簡単に論文にならないことでも取り組むような意識改革。学術界の点数至上主義からの脱却。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 319 多様性を求める意味がどれほどあるのか? 総花的な基礎研究を慎み,我が国の身の丈にあった基礎研究を目指すべきではないのか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 320 基礎研究テーマとその展開・成果予測の内容を体系的に把握することが必須と考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 321 基礎研究の多様性と産学連携はトレードオフ。バランスが必要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 322 スーパーコンピュータ『京』の活躍は素晴らしい。二番では駄目である。また,当然ノーベル賞を取ったiPS細胞,その候補となっている配位高分子(MOF)や鉄系超伝導体等の成果も特筆すべきである。今後は更なる多様性や独創性を確保するために,予算面に於いて,地方の中核となる国公立大学への精力的な関与も行ってもらいたい。(民間企業等,その他,男性)
- 323 現在の大学の学制(4・2・3制)にこだわらない,大胆な改革,一部で飛び級が導入されようとしているが,国主導の抜本的な改革が必要な時代に来ているのではないか。つまるところは,大学の自由化の推進が必要。(民間企業等,その他,男性)
- 324 欧米がやっている先端研究の中で勝つためには,小さな日本にできるのは,欧米の知的クラスターへの積極参加である。その知識ベースの中から,個性的な人間を地道に育てていくことで,イノベーションを引き起こす人材が育っていくだろうと思う。外国人の中でも天才的な才能を持つ人々を受け入れ,その知識を活用していく受容性が必要だと思う。(民間企業等,その他,男性)
- 325 資源配分機関の人員の充実(質,量とも)が望まれます。問24にある機能を充実させ,真にイノベーションにつながり,国民経済の発展に貢献する技術開発テーマの発掘と支援が望まれます。単に予算を消化するための案件採択は無意味です。技術の目利き,開発主体者(申請企業の経営者)の経営資質や人間性を見極め,開発体力(ヒト,カネ)を徹底的に審査,判断することができる人員と採択後の経営支援,営業支援,モニタリングのできる人員が必要かと思います。(民間企業等,その他,男性)
- 326 科学的(理学的)基礎研究と工学的基礎研究を区別して資金配分をすべきである。(民間企業等,その他,男性)
- 327 研究室,雇用枠の増数とより公平で均等な研究資金配分が重要。短期的な見直しによって重点分野等を政策的に設定することが結果として他の分野の雇用枠,資金配分の減少をまねき,有意な研究人材の芽をつむことが懸念される。また,我が国には「役に立ちそうな」研究にばかり注目が集まる悪習がある。真に社会に有用な科学技術の裾野には無数の(一見「役に立ちそうにない」)基礎研究があることを国はもちろんのこと,産業界,社会全体が理解することが重要であり,国はそのようなコンセンサス形成を主導するべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 328 産に頼らない研究資金の確保。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 329 基礎研究費は十分確保しないと次の技術に繋がっていかないので,自由な発想が奨励される環境を整備して頂きたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 
- 330 大学や公的機関が基礎研究を進めるうえで必要な外部委託費(コンサル費用や事務局委託費)を認めてほしい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 
- 331 あまり細かい制限を加えず,大学等が自由に使える資金を確保すること(民間企業等,その他,女性)
-



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。

		2013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・公的研究機関グループ	40	171	350	192	72	16	3	804	2.6	1.8	2.8	4.0	2.5	2.5	2.6	-	-	-0.01	0.07	-	-	0.06
	うち大学	37	152	299	164	58	15	2	690	2.5	1.8	2.7	4.0	2.5	2.5	2.5	-	-	0.03	0.04	-	-	0.07
	うち公的研究機関	3	19	51	28	14	1	1	114	2.8	2.0	2.9	4.3	2.8	2.5	2.8	-	-	-0.26	0.25	-	-	0.00
	イノベーション俯瞰グループ	8	103	174	86	18	8	1	390	2.2	1.6	2.5	3.6	2.2	2.1	2.2	-	-	-0.08	0.15	-	-	0.06
性別	男性	44	245	489	251	84	22	3	1094	2.5	1.8	2.7	3.9	2.4	2.4	2.5	-	-	-0.04	0.10	-	-	0.06
	女性	4	29	35	27	6	2	1	100	2.4	1.4	2.7	4.0	2.3	2.3	2.4	-	-	0.06	0.07	-	-	0.13
年齢	39歳未満	18	58	94	51	15	6	1	225	2.4	1.6	2.6	3.9	2.4	2.4	2.4	-	-	0.07	-0.05	-	-	0.02
	40～49歳	14	80	146	80	34	6	2	348	2.5	1.7	2.7	4.1	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.04	0.12	-	-	0.08
	50～59歳	10	85	179	79	25	7	1	376	2.4	1.8	2.6	3.7	2.3	2.2	2.4	-	-	-0.08	0.12	-	-	0.04
	60歳以上	6	51	105	68	16	5	0	245	2.5	1.8	2.8	4.0	2.4	2.3	2.5	-	-	-0.05	0.19	-	-	0.13
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	39	171	346	191	65	16	2	791	2.5	1.8	2.7	4.0	2.5	2.5	2.5	-	-	0.01	0.03	-	-	0.04
	公的研究機関	3	21	58	33	15	3	1	131	2.8	2.0	2.9	4.3	2.7	2.5	2.8	-	-	-0.23	0.37	-	-	0.14
	民間企業等	6	82	120	54	10	5	1	272	2.1	1.4	2.4	3.4	2.0	2.0	2.1	-	-	-0.08	0.13	-	-	0.04
業務内容	主に研究(教育研究)	29	128	227	125	42	10	2	534	2.4	1.7	2.7	3.9	2.4	2.5	2.4	-	-	0.03	-0.01	-	-	0.01
	主にマネジメント	6	66	133	71	17	7	1	295	2.4	1.8	2.7	3.9	2.3	2.3	2.4	-	-	-0.06	0.16	-	-	0.10
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	12	69	136	74	28	6	1	314	2.5	1.8	2.7	4.0	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.10	0.18	-	-	0.08
	その他	1	11	28	8	3	1	0	51	2.2	1.8	2.5	3.3	1.9	1.8	2.2	-	-	-0.15	0.45	-	-	0.30
職位	社長・役員、学長等クラス	8	52	105	60	11	5	0	233	2.4	1.8	2.7	3.8	2.2	2.2	2.4	-	-	-0.03	0.23	-	-	0.19
	部・室・グループ長、教授クラス	10	105	193	99	35	9	2	443	2.4	1.7	2.7	3.9	2.5	2.3	2.4	-	-	-0.16	0.10	-	-	-0.05
	主任研究員、准教授クラス	14	60	146	79	31	6	1	323	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	2.6	2.6	-	-	0.06	0.02	-	-	0.08
	研究員、助教クラス	16	50	62	32	11	4	1	160	2.3	1.3	2.5	3.8	2.2	2.2	2.3	-	-	0.00	0.04	-	-	0.04
	その他	0	7	18	8	2	0	0	35	2.3	1.8	2.6	3.6	2.1	2.3	2.3	-	-	0.24	-0.06	-	-	0.18
雇用形態	任期あり	16	90	169	98	24	8	0	389	2.4	1.7	2.7	3.9	2.4	2.3	2.4	-	-	-0.01	0.07	-	-	0.05
	任期なし	32	184	354	180	66	16	4	804	2.5	1.7	2.7	3.9	2.4	2.4	2.5	-	-	-0.04	0.12	-	-	0.07
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	20	98	207	121	46	13	1	486	2.7	1.9	2.8	4.2	2.6	2.6	2.7	-	-	0.06	0.03	-	-	0.10
	公立大学	4	12	26	8	5	2	1	54	2.6	1.8	2.6	3.9	2.4	2.4	2.6	-	-	-0.04	0.19	-	-	0.15
	私立大学	13	42	65	35	7	0	0	149	2.1	1.5	2.5	3.6	2.1	2.1	2.1	-	-	-0.05	0.01	-	-	-0.04
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	5	31	48	31	18	2	1	131	2.7	1.7	2.9	4.4	2.7	2.7	2.7	-	-	-0.03	0.04	-	-	0.00
	第2グループ	9	52	102	54	15	7	0	230	2.5	1.8	2.7	3.9	2.4	2.5	2.5	-	-	0.12	-0.01	-	-	0.11
	第3グループ	11	29	61	35	14	4	0	143	2.6	1.9	2.8	4.2	2.5	2.5	2.6	-	-	0.03	0.14	-	-	0.17
	第4グループ	12	40	86	44	11	2	1	184	2.4	1.8	2.7	3.8	2.4	2.4	2.4	-	-	-0.02	0.03	-	-	0.01
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	4	25	38	26	11	1	0	101	2.5	1.7	2.8	4.2	2.6	2.6	2.5	-	-	0.08	-0.13	-	-	-0.04
	工学	15	59	93	47	18	7	1	225	2.4	1.6	2.6	3.9	2.3	2.4	2.4	-	-	0.08	0.04	-	-	0.11
	農学	3	14	33	23	7	2	0	79	2.7	2.0	3.0	4.2	2.6	2.6	2.7	-	-	0.03	0.13	-	-	0.16
	保健	10	46	101	47	16	4	1	215	2.5	1.8	2.7	3.8	2.4	2.4	2.5	-	-	0.00	0.01	-	-	0.02
全回答者(属性無回答を含む)		48	274	524	278	90	24	4	1194	2.5	1.7	2.7	3.9	2.4	2.4	2.5	-	-	-0.03	0.10	-	-	0.07

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。

Q2-29. (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。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	少なくとも我々はかなり努力している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	総合科学技術会議などにより基本計画が策定されている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	iPS細胞の応用について活発な情報発信がありました。一方でその限界についてはやや不十分かもしれません。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	最近では、一般向けのシンポジウムや冊子の配布,などを目にするが増えてきたので,効果(良い面)はよく宣伝され,十分だと思いますが,限界や悪い面に関しては誤解されている面も見受けられます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	1	3	2	科学技術イノベーション総合戦略の発表(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	1	3	2	うまく国民に伝わっていないという課題を認識され,様々な取り組みが開始されていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	フューチャーセッション実施など,取り組み始めました(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	政権が交代して,新たな機運が生まれてきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	充分とは言えないがマスメディアを通して広報に努めている様子はうかがえる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	その方向で改善していると感じます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1	イノベーションを起こすための政策の周知が以前より計られている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	最近,シンポジウム,講演会などで努力していることは評価できる(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	改善傾向にはある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	説明は行っているが,それにアクセスし理解している者は少ないのでは。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1	イノベーションに関する国民向けの説明の機会が増えているため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	以前より公開されてきているため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	ホームページ等を利用して,科学技術政策の内容は,国民に向けてある程度広報されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	改善されつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	原発事故をきっかけに,国民に対する発しが多くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	最近以前より耳にするようになっていく。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	政権が変わって以降,多少改善したと感じられるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	一般人向けのセミナーなどの機会は増えていると思うから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	2	3	1	省庁・独法の発信情報が,国民を意識した内容に変わりつつある。(公的研究機関,その他,男性)
24	1	2	1	少しは向上しつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1	原子力応用を中心に効果と限界 科学技術応用の問題点についての国民意識の向上についてやや進歩があった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	取り組みの成果が出つつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	アベノミクス関連の成長戦略の中で発信が増えている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	科学技術イノベーション総合戦略が閣議決定され,総合科学技術会議の司令塔機能が強化されるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	HPの充実(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	説明の一手段であるセミナーの回数が増えるとともに,日本各地で行っていると伺っています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	成長戦略の報道が増えた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	総理が代わり説明が増えたように感じる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1	広報活動は,以前より進んだと思える。(民間企業等,その他,男性)
34	2	2	0	広報活動が活発になってきているが, 社会一般の理解の拡大には至っていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	少しずれるが子宮頸がんワクチンの問題(変更の理由ではないですが,1よりも下げたいという意図で記載)(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
36	2	2	0	むしろ〇〇〇のほうにアピール力がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	大型予算の意図をもう少し時間的な余裕を持って示されたい。最近,応募期間が短くなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	科学技術政策があることが理解されていない(大学,部長・教授等クラス,女性)
39	3	2	-1	限界については丁寧に説明していない(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	2	1	-1	イノベーションから得られる利益の説明に偏重しているから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

41	4	3	-1	政権交代で予算の配分が大きく変わった。それは当然であるが、説明が充分でない場合がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	原発の事故の収束について、進むにしてもやめるにしても十分な経費と人材が必要であり、有効な政策立案と説明が不十分である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	負の面は説明していない気がする。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
44	4	3	-1	行っているが伝わっているか疑問(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	国としての説明は十分ではない。高度化する科学技術について、一般市民への科学技術リテラシー教育が必要。ノーベル賞の時だけ騒ぐようでは不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
46	4	3	-1	マスコミの積極的な利用などをとおして、いっそうのアピールをすべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	全体像がつかみきれしていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	より分かりやすい形での情報提供が必要と感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	その時々で、個別の分野にかたよった情報の出し方が気になる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	マスコミを通じた事件としての報道でなく、正しい知識を伝える活動が欠如している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	福島原発事故対応で、科学技術に対する信頼が益々低下し、規制だけすれば良いという、間違った世論に誘導している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	原発事故後の対応についてIAEAも言っているように、国民に全ての場所を超安全にしなければならないようなできない安全基準を説明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)
53	3	2	-1	科学技術に関する政策論議はほとんど耳にしない(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	具体的な効果や限界が行われているとはいえない。難しい。抽象的すぎる。(民間企業等,その他,男性)
55	3	1	-2	子供を持つようになって新しい情報に触れ、特にそう感じるようになった。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
56	4	2	-2	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	74	121	322	220	73	28	6	770	2.9	2.0	3.0	4.4	2.8	2.9	2.9	-	-	0.07	0.01	-	-	0.08
	うち大学	69	107	276	182	66	23	4	658	2.9	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	2.9	-	-	0.11	-0.01	-	-	0.10
	うち公的研究機関	5	14	46	38	7	5	2	112	3.1	2.2	3.2	4.4	3.1	2.9	3.1	-	-	-0.17	0.15	-	-	-0.02
	イノベーション俯瞰グループ	16	79	163	100	28	10	2	382	2.6	1.8	2.8	4.1	2.6	2.5	2.6	-	-	-0.13	0.14	-	-	0.01
性別	男性	79	179	453	290	95	34	8	1059	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	2.8	2.8	-	-	0.00	0.07	-	-	0.06
	女性	11	21	32	30	6	4	0	93	2.7	1.8	3.0	4.3	2.7	2.7	2.7	-	-	0.03	-0.01	-	-	0.02
年齢	39歳未満	35	33	84	64	17	9	1	208	2.9	2.0	3.1	4.3	2.7	3.0	2.9	-	-	0.23	-0.03	-	-	0.20
	40～49歳	26	71	130	85	33	11	6	336	2.8	1.8	2.9	4.3	2.8	2.7	2.8	-	-	-0.11	0.10	-	-	-0.01
	50～59歳	19	60	165	98	32	12	0	367	2.8	2.0	2.9	4.2	2.7	2.7	2.8	-	-	0.00	0.07	-	-	0.08
	60歳以上	10	36	106	73	19	6	1	241	2.8	2.0	3.0	4.2	2.8	2.7	2.8	-	-	-0.08	0.09	-	-	0.01
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	71	125	317	212	75	26	4	759	2.9	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	2.9	-	-	0.05	0.00	-	-	0.06
	公的研究機関	5	15	54	42	9	7	2	129	3.1	2.2	3.2	4.4	3.0	2.9	3.1	-	-	-0.15	0.26	-	-	0.12
	民間企業等	14	60	114	66	17	5	2	264	2.5	1.8	2.7	3.9	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.08	0.08	-	-	0.00
業務内容	主に研究(教育研究)	58	98	198	139	51	17	2	505	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.9	2.8	-	-	0.05	-0.06	-	-	-0.01
	主にマネジメント	12	41	129	91	17	10	1	289	2.8	2.1	3.0	4.2	2.7	2.7	2.8	-	-	-0.02	0.13	-	-	0.11
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	16	54	137	77	28	10	4	310	2.8	2.0	2.9	4.2	2.8	2.7	2.8	-	-	-0.05	0.10	-	-	0.05
	その他	4	7	21	13	5	1	1	48	3.0	2.1	3.0	4.4	2.5	2.4	3.0	-	-	-0.09	0.59	-	-	0.50
職位	社長・役員、学長等クラス	12	40	94	74	14	6	1	229	2.7	2.0	3.0	4.2	2.6	2.6	2.7	-	-	-0.03	0.16	-	-	0.13
	部・室・グループ長、教授クラス	17	78	187	110	44	15	2	436	2.8	1.9	2.9	4.3	2.9	2.7	2.8	-	-	-0.13	0.04	-	-	-0.09
	主任研究員、准教授クラス	32	47	132	76	32	14	4	305	3.0	2.0	3.0	4.4	2.8	2.9	3.0	-	-	0.15	0.06	-	-	0.21
	研究員、助教クラス	28	32	57	47	9	2	1	148	2.6	1.8	2.9	4.1	2.7	2.7	2.6	-	-	0.02	-0.11	-	-	-0.09
	その他	1	3	15	13	2	1	0	34	3.0	2.3	3.2	4.3	2.5	2.9	3.0	-	-	0.43	0.07	-	-	0.50
雇用形態	任期あり	34	62	158	116	25	9	1	371	2.7	2.0	3.0	4.2	2.8	2.7	2.7	-	-	-0.05	0.02	-	-	-0.03
	任期なし	56	138	326	204	76	29	7	780	2.9	2.0	3.0	4.3	2.7	2.8	2.9	-	-	0.02	0.08	-	-	0.10
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	43	68	193	129	49	21	3	463	3.0	2.1	3.1	4.4	2.9	3.0	3.0	-	-	0.10	-0.04	-	-	0.07
	公立大学	9	9	20	12	6	2	0	49	2.9	1.9	3.0	4.4	2.7	2.8	2.9	-	-	0.14	0.04	-	-	0.18
	私立大学	17	30	63	40	11	0	1	145	2.5	1.8	2.8	4.0	2.3	2.4	2.5	-	-	0.12	0.05	-	-	0.17
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	11	18	46	35	17	8	1	125	3.3	2.1	3.3	4.8	3.2	3.5	3.3	-	-	0.25	-0.22	-	-	0.03
	第2グループ	24	39	83	62	24	6	1	215	2.9	2.0	3.0	4.4	2.8	2.8	2.9	-	-	0.04	0.02	-	-	0.05
	第3グループ	15	21	59	39	13	7	0	139	2.9	2.1	3.0	4.4	2.8	2.9	2.9	-	-	0.12	0.06	-	-	0.18
	第4グループ	18	29	88	45	12	2	2	178	2.6	2.0	2.8	3.9	2.5	2.6	2.6	-	-	0.12	0.03	-	-	0.14
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	12	18	32	29	10	4	0	93	2.9	1.9	3.2	4.5	2.8	2.9	2.9	-	-	0.10	0.00	-	-	0.10
	工学	21	43	80	66	21	7	2	219	2.9	1.9	3.1	4.4	2.7	2.9	2.9	-	-	0.15	0.01	-	-	0.15
	農学	6	11	35	16	9	3	2	76	3.1	2.0	3.0	4.5	2.9	3.1	3.1	-	-	0.17	-0.02	-	-	0.16
	保健	23	31	95	49	19	8	0	202	2.8	2.0	2.9	4.2	2.7	2.8	2.8	-	-	0.05	0.01	-	-	0.06
全回答者(属性無回答を含む)		90	200	485	320	101	38	8	1152	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	2.8	2.8	-	-	0.00	0.06	-	-	0.06

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。

Q2-30. (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。

	2012	2013	差	
1	1	3	2	科学技術イノベーションの中身の立案そのものに、国民の参画を得る努力をしても、あまり得るものは多くはないだろう。国民の意見を聞いているという形を整えるために、あまり多くのコストをかける必要はない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	改善がみられる(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	フューチャーセッション実施など,取り組み始めました(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	1	2	1	提案型公募制度が増えた(大学,その他,男性)
5	2	3	1	イノベーションを起こすための政策の周知が以前より計られている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	意見公募を行っているもののどう使われているのか必ずしも伝わっていない(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	少し前向きな空気を感じる(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
8	2	3	1	最近,改善されていると思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	改善の方向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	国民を意識した取り組みが増えてきた。(公的研究機関,その他,男性)
11	2	3	1	以前よりは国による情報発信はこの領域に対する期待として表されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	関係団体からの政策提言へ一定の理解があった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	科学技術イノベーション総合戦略が閣議決定され,総合科学技術会議の司令塔機能が強化されるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	国民との対話の機会が増加している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	成長戦略の報道が増えた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	バブコメの募集が増えたような気がするから。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	2	0	パブリックコメントなどの募集で意見の収集を図っている事案も多いのは確か。ただ,本当に意見や見識を持った人からの有効策を吸い上げているかどうかには疑問が残る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	4	3	-1	広報活動が活発になってきているが, 分かり易い内容とは思えない。発信側のリテラシー不足は否めない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1	意見公募も公募が出ていることを後で気づく場合も多い。もう少し, 国全体として意見を聞く場を設けるべき。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	民主党政権下で行われていた意見公募が最近はいままでに見られなくなった。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	2	-1	政策の企画立案に際し,パブリックコメントの募集があるが,それが国民に周知徹底しているか疑問である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	1	-1	子供を持つようになって新しい情報に触れ, 特にそう感じるようになった。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
23	3	2	-1	やや形式的になってきていると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	平均的な発想で新規性に乏しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	3	-1	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1	イノベーションは一部の限られた人材が起こすもので国民の幅広い参画により起こるものでない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	国全体として,科学技術に関する意見の公募などを,充分に行っているとは言えないと思う。(民間企業等,その他,男性)
28	4	2	-2	意見公募等は行っているが,その基礎になるリテラシー教育が,益々不足している状況である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
29	4	2	-2	国民と言うよりも有力な研究者の意見が反映されすぎている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	2	-2	自身の関心分野では,意見公募を見かけなくなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	38	62	185	278	188	82	11	806	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.2	4.2	-	-	0.05	-0.03	-	-	0.02
	うち大学	37	55	158	238	160	69	10	690	4.2	2.9	4.3	5.7	4.1	4.2	4.2	-	-	0.08	-0.05	-	-	0.03
	うち公的研究機関	1	7	27	40	28	13	1	116	4.3	3.0	4.3	5.8	4.3	4.2	4.3	-	-	-0.15	0.10	-	-	-0.04
	イノベーション俯瞰グループ	26	45	112	120	64	28	3	372	3.6	2.4	3.7	5.1	3.7	3.5	3.6	-	-	-0.16	0.09	-	-	-0.08
性別	男性	53	98	280	363	231	99	14	1085	4.0	2.7	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	-	-	-0.03	0.02	-	-	-0.02
	女性	11	9	17	35	21	11	0	93	4.2	3.1	4.3	5.7	4.1	4.1	4.2	-	-	0.08	0.03	-	-	0.11
年齢	39歳未満	24	12	47	79	50	26	5	219	4.4	3.2	4.4	5.9	4.4	4.5	4.4	-	-	0.13	-0.07	-	-	0.06
	40～49歳	14	35	86	97	82	41	7	348	4.2	2.7	4.2	5.9	4.1	4.1	4.2	-	-	-0.04	0.10	-	-	0.07
	50～59歳	16	37	92	130	79	31	1	370	3.9	2.7	4.1	5.4	3.9	3.9	3.9	-	-	-0.06	0.03	-	-	-0.03
	60歳以上	10	23	72	92	41	12	1	241	3.6	2.5	3.8	4.9	3.6	3.6	3.6	-	-	-0.05	0.03	-	-	-0.02
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	40	65	193	272	175	75	10	790	4.1	2.8	4.2	5.6	4.1	4.1	4.1	-	-	0.04	-0.06	-	-	-0.02
	公的研究機関	1	8	32	46	31	15	1	133	4.2	3.0	4.3	5.7	4.2	4.1	4.2	-	-	-0.10	0.15	-	-	0.04
	民間企業等	23	34	72	80	46	20	3	255	3.6	2.4	3.8	5.2	3.7	3.5	3.6	-	-	-0.17	0.14	-	-	-0.03
業務内容	主に研究(教育研究)	28	46	118	182	123	59	7	535	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.2	4.2	-	-	-0.01	-0.03	-	-	-0.03
	主にマネジメント	16	20	78	104	59	21	3	285	3.9	2.8	4.0	5.3	4.0	3.9	3.9	-	-	-0.08	0.07	-	-	-0.01
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	15	32	87	98	64	26	4	311	3.9	2.5	4.0	5.4	3.8	3.8	3.9	-	-	0.08	0.01	-	-	0.10
	その他	5	9	14	14	6	4	0	47	3.2	2.0	3.4	4.8	3.6	3.1	3.2	-	-	-0.55	0.14	-	-	-0.42
職位	社長・役員、学長等クラス	15	25	64	74	48	14	1	226	3.7	2.5	3.9	5.2	3.7	3.6	3.7	-	-	-0.10	0.10	-	-	0.00
	部・室・グループ長、教授クラス	13	43	114	155	85	40	3	440	3.9	2.6	4.0	5.4	3.9	3.8	3.9	-	-	-0.10	0.04	-	-	-0.05
	主任研究員、准教授クラス	17	29	64	106	83	33	5	320	4.3	3.0	4.4	5.8	4.2	4.3	4.3	-	-	0.06	-0.04	-	-	0.02
	研究員、助教クラス	17	7	44	50	32	21	5	159	4.4	2.9	4.3	6.0	4.2	4.4	4.4	-	-	0.14	0.01	-	-	0.15
	その他	2	3	11	13	4	2	0	33	3.5	2.5	3.7	4.7	3.8	3.7	3.5	-	-	-0.11	-0.25	-	-	-0.36
雇用形態	任期あり	22	35	96	139	71	36	6	383	4.0	2.7	4.1	5.4	3.9	3.9	4.0	-	-	0.00	0.03	-	-	0.03
	任期なし	42	72	200	259	181	74	8	794	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.0	4.0	-	-	-0.04	0.01	-	-	-0.03
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	24	40	110	166	109	51	6	482	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	-	-	0.06	-0.05	-	-	0.00
	公立大学	3	3	11	22	14	4	1	55	4.3	3.3	4.4	5.6	4.1	4.3	4.3	-	-	0.19	-0.03	-	-	0.16
	私立大学	10	12	36	50	37	14	3	152	4.2	2.9	4.3	5.7	4.1	4.2	4.2	-	-	0.13	-0.05	-	-	0.08
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	6	8	32	44	30	15	1	130	4.2	2.9	4.3	5.8	4.3	4.4	4.2	-	-	0.08	-0.17	-	-	-0.09
	第2グループ	13	22	52	72	57	20	3	226	4.1	2.8	4.2	5.7	4.1	4.2	4.1	-	-	0.09	-0.10	-	-	-0.01
	第3グループ	10	10	33	59	26	15	1	144	4.1	3.0	4.2	5.4	4.0	4.0	4.1	-	-	0.04	0.07	-	-	0.11
	第4グループ	8	15	40	63	47	19	4	188	4.3	3.0	4.4	5.8	4.2	4.3	4.3	-	-	0.11	-0.03	-	-	0.08
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	10	5	26	36	23	5	0	95	3.9	2.9	4.1	5.3	4.3	4.4	3.9	-	-	0.07	-0.42	-	-	-0.34
	工学	11	19	50	79	51	26	4	229	4.2	2.9	4.3	5.8	4.1	4.2	4.2	-	-	0.05	0.05	-	-	0.09
	農学	4	8	18	22	20	9	1	78	4.2	2.7	4.3	5.9	3.9	4.2	4.2	-	-	0.27	-0.04	-	-	0.23
	保健	10	19	41	76	51	24	4	215	4.3	3.1	4.4	5.8	4.2	4.3	4.3	-	-	0.06	0.03	-	-	0.09
全回答者(属性無回答を含む)		64	107	297	398	252	110	14	1178	4.0	2.7	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	-	-	-0.02	0.02	-	-	-0.01

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(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	2013	差	
1	1	6	5	私の分野では必須事項となっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	倫理的・法的課題に関するシンポジウム等を目にする機会が増えてきたように思われる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	アウトリーチ活動が増えてきたため。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	意識して実施するようにしている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	対応されるようになってきた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	フューチャーセッション実施など,取り組み始めました(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	以前に比べ,話題として取り上げられることも出てきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	倫理的問題に対しての関心が高まってはきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	進展してきました。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	その方向で改善していると感じます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	3	4	1	以前よりアンテナを張るようになってきたと思う(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	3	4	1	以前に比べると学会での意識は高くなっているように感じます.学会で社会的課題や倫理などについて議論する場が増えてきたように思います.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
13	3	4	1	倫理的な対応は充実してきたと言える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	311以降,質問の点についてより慎重に議論するようになってきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	倫理審査の普及や,自身の関係する分野での社会的課題に対する学会対応などを見ると,状況はよくなっていると思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	3	4	1	〇〇〇〇〇〇事件をとってもその原因究明,再発防止など学会の努力に今後期待したい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	徐々にではあるが対応している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	再生医療や不妊治療における倫理面を十分に議論しながら実用化が進められている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	近年の学会活動は,これらの事項についても対応が良くなりつつあると感じている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	少しずつ増えているように感じている(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
21	2	3	1	学会中にそういう取り組みがある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
22	4	5	1	薬事法改正,再生医療法など近年の対応は評価できる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	分野による。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	政策に対する団体(学会)の提言が多くなったように感じる(内容は類似しているが)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	意識は高まりつつある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	成長戦略の報道が増えた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	発信の機会は増えていると思う。しかし,内容を分かり易く伝える工夫がまだ足りない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	学会の多くは守備範囲を狭めつつある.社会倫理が必要な分野では,研究者の法や倫理基盤を強化するためにも,学会には「社外取締役」のような制度の導入が必要だろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	〇〇〇学会,〇学会などの例に見られるように全く不十分.学協会にも外部理事制度が必要かも知れない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	1	-1	小さな変更であるが,学会の反応は,極めて自己中心的であり,対応しているつもりではあっても,実際には対応になっていないと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	COIの観点でさらなる対応が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	努力していると思うが,やや危機感が薄らぎ,話題に上らなくなっているように感じる(大学,部長・教授等クラス,女性)
33	3	2	-1	最近,研究に絡む不祥事が目だつ(大学,その他,男性)
34	3	2	-1	最近研究不正が増えたことから,対応が不十分と感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1	法的対応は進んだが人間性の軽視で全体的には悪化した。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	3	-1	個々の研究者レベルでの対応は行われているが,学会としての議論・対応は十分ではない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
37	4	3	-1	国というより日本の人文社会系がICTを含めて時代の流れに対応していない.法の整備や倫理観の構築など,進んでいない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
38	5	4	-1	十分な情報発信ができていないと認識している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	5	4	-1	努力の跡は見えるが,益々高度化する科学技術が急速に進む中で,俯瞰的な説明が充分にはなされていない.研究者の責任も大きい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	研究費の不正使用,論文盗用など.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

41	3	2	-1	最近の不祥事を鑑みると、対応が悪化していると言わざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	2	1	-1	倫理は常に変化しているもので教えることも大変難しい。一緒に考えてあげないといけないし,そうすること自分も勉強をすることができます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	5	4	-1	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	各学会は対応より,宣伝に偏重している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	結果として対応は不十分.学会はまだ友達組織の感がある.それぞれの会員,役員の自律が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	自身の所属する学会では,対応が不十分と感じることが増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	4	3	-1	一部では,最近は十分でない事象が多くなっており,意識改革が求められる。(公的研究機関,その他,男性)
48	3	2	-1	東北震災対応に皆の目が向いており,対応が片手間となっておる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	東日本大震災や原発事故に対する研究者コミュニティの総括と反省があまりに足りない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	大学にはスタッフ機能の強化が必要です。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
51	2	1	-1	臨床試験による不祥事が明るみに出た。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	iPS研究での倫理的な議論の進展と比して見ると,対応できる余地はもっとあると気づかされた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	3	1	-2	論文捏造など研究倫理上の問題が日本中で頻発しているので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	2	-2	震災対応や科学技術が関係する事件,事故などの対応をみると,十分対応しているとは言いがたい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	福島原発事故によってこの点に問題があることが明らかとなった.われわれ大学教員も反省しなければならない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	6	4	-2	上記同様,最近,一般向けのシンポジウムや冊子の配布,などを目にすることが増えてきたので,効果(良い面)はよく宣伝され,十分だと思いますが,限界や悪い面に関しては誤解されている面も見受けられます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	3	1	-2	論文投稿に際して研究者倫理に関する教育等の受講等を義務づけている国もある.日本も大学院教育において研究者倫理に関する講義を義務づける等の方策を講じる必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	1	-2	科研費など,不正が多い.現場も対応が必要であるが,制度としての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)
59	3	1	-2	国民に対するコミュニケーションは不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	5	2	-3	事象に対してのみ対応しているため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
61	5	2	-3	ある科学技術課題の達成による負の影響については検討不十分と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)



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

		2013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・公的研究機関グループ	22	70	244	303	144	56	5	822	3.7	2.6	3.9	5.0	3.7	3.7	3.7	-	-	0.03	0.03	-	-	0.07
	うち大学	20	63	211	260	120	49	4	707	3.7	2.6	3.8	5.0	3.6	3.7	3.7	-	-	0.06	0.02	-	-	0.08
	うち公的研究機関	2	7	33	43	24	7	1	115	3.9	2.8	4.0	5.2	4.0	3.8	3.9	-	-	-0.14	0.09	-	-	-0.05
	イノベーション俯瞰グループ	12	57	160	114	44	10	1	386	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	2.8	2.9	-	-	-0.09	0.15	-	-	0.05
性別	男性	29	112	385	379	171	56	6	1109	3.4	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	3.4	-	-	-0.03	0.09	-	-	0.07
	女性	5	15	19	38	17	10	0	99	3.8	2.5	4.0	5.2	3.6	3.7	3.8	-	-	0.16	0.03	-	-	0.19
年齢	39歳未満	10	28	66	82	34	21	2	233	3.7	2.4	3.8	5.0	3.6	3.8	3.7	-	-	0.13	-0.10	-	-	0.03
	40～49歳	10	35	110	116	67	20	4	352	3.7	2.5	3.8	5.1	3.6	3.5	3.7	-	-	-0.04	0.11	-	-	0.07
	50～59歳	8	36	135	127	58	22	0	378	3.4	2.4	3.6	4.8	3.3	3.3	3.4	-	-	-0.01	0.14	-	-	0.13
	60歳以上	6	28	93	92	29	3	0	245	3.1	2.3	3.4	4.5	2.9	2.9	3.1	-	-	-0.08	0.21	-	-	0.13
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	21	71	256	298	128	51	5	809	3.6	2.5	3.8	4.9	3.6	3.6	3.6	-	-	0.02	0.04	-	-	0.06
	公的研究機関	2	8	39	49	26	9	1	132	3.9	2.7	4.0	5.2	3.8	3.7	3.9	-	-	-0.14	0.18	-	-	0.05
	民間企業等	11	48	109	70	34	6	0	267	2.8	2.0	3.0	4.4	2.8	2.7	2.8	-	-	-0.06	0.10	-	-	0.04
業務内容	主に研究(教育研究)	13	52	159	198	97	39	5	550	3.7	2.6	3.9	5.1	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.02	0.00	-	-	-0.02
	主にマネジメント	9	34	116	98	38	6	0	292	3.1	2.2	3.3	4.5	3.0	2.9	3.1	-	-	-0.06	0.14	-	-	0.08
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	10	33	110	105	46	21	1	316	3.5	2.4	3.6	4.8	3.3	3.3	3.5	-	-	0.08	0.12	-	-	0.20
	その他	2	8	19	16	7	0	0	50	2.9	2.1	3.2	4.4	2.7	2.6	2.9	-	-	-0.16	0.31	-	-	0.15
職位	社長・役員、学長等クラス	10	37	84	76	31	3	0	231	3.0	2.1	3.2	4.5	2.8	2.8	3.0	-	-	-0.03	0.20	-	-	0.17
	部・室・グループ長、教授クラス	8	36	155	157	70	24	3	445	3.6	2.5	3.7	4.8	3.5	3.4	3.6	-	-	-0.04	0.13	-	-	0.09
	主任研究員、准教授クラス	8	29	98	115	61	23	3	329	3.8	2.6	3.9	5.1	3.7	3.8	3.8	-	-	0.05	0.00	-	-	0.05
	研究員、助教クラス	8	19	57	54	22	16	0	168	3.5	2.3	3.6	4.9	3.6	3.6	3.5	-	-	-0.03	-0.07	-	-	-0.10
	その他	0	6	10	15	4	0	0	35	3.0	2.1	3.5	4.5	3.0	3.0	3.0	-	-	-0.01	0.01	-	-	0.00
雇用形態	任期あり	11	47	125	150	57	15	0	394	3.3	2.4	3.6	4.7	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.08	0.01	-	-	-0.07
	任期なし	23	80	278	267	131	51	6	813	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.4	3.5	-	-	0.03	0.12	-	-	0.15
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	12	41	139	187	85	40	2	494	3.8	2.7	3.9	5.1	3.7	3.7	3.8	-	-	0.04	0.06	-	-	0.09
	公立大学	3	5	17	21	10	2	0	55	3.5	2.5	3.8	4.9	3.5	3.4	3.5	-	-	-0.07	0.10	-	-	0.04
	私立大学	5	17	55	51	25	7	2	157	3.4	2.3	3.5	4.8	3.4	3.6	3.4	-	-	0.19	-0.11	-	-	0.07
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	3	9	35	49	25	14	1	133	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	-	-	0.04	0.01	-	-	0.06
	第2グループ	7	25	56	89	48	13	1	232	3.8	2.6	4.0	5.1	3.6	3.7	3.8	-	-	0.07	0.06	-	-	0.13
	第3グループ	5	11	54	54	20	10	0	149	3.5	2.5	3.6	4.8	3.6	3.6	3.5	-	-	-0.01	-0.10	-	-	-0.11
	第4グループ	4	18	66	67	27	12	2	192	3.5	2.4	3.6	4.8	3.3	3.5	3.5	-	-	0.14	0.07	-	-	0.21
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	理学	4	9	24	40	21	7	0	101	3.9	2.8	4.1	5.2	4.0	4.1	3.9	-	-	0.10	-0.22	-	-	-0.12
	工学	8	24	78	78	31	18	3	232	3.6	2.4	3.6	4.9	3.4	3.5	3.6	-	-	0.08	0.04	-	-	0.12
	農学	1	7	22	24	19	8	1	81	4.0	2.7	4.1	5.7	3.7	3.8	4.0	-	-	0.12	0.20	-	-	0.32
	保健	4	18	63	85	39	16	0	221	3.7	2.7	3.9	5.0	3.7	3.7	3.7	-	-	-0.01	0.04	-	-	0.03
全回答者(属性無回答を含む)		34	127	404	417	188	66	6	1208	3.5	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	3.5	-	-	-0.01	0.09	-	-	0.08

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。

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

	2012	2013	差	
1	1	4	3	まあそれなりにやっていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	上記同様,最近は,一般向けのシンポジウムや冊子の配布,などを目にするが増えてきたので,効果(良い面)はよく宣伝され,十分だと思いますが,限界や悪い面に関しては誤解されている面も見受けられます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	以前に比べて市民向けの企画が増えてきたように思われる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2	メディア戦略など増えてきていると思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	3	5	2	研究成果には専門性を伴うが,国民目線での成果発表(新聞,TVなど)が目立つようになっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	TV,新聞等で研究成果を連続で報道される機会が増えたように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	改善がみられる(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	フューチャーセッション実施など,取り組み始めました(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	具体的な努力が見えるかたちで行われてきたため(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	努力は見られる(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	Webや学会広報でアクセスしやすくなった(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	改善の方向になるので,(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	充分とはいえないが,研究活動から得られた成果を国民に伝える機会が明らかに増加していると思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	その方向で改善していると感じます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	2	3	1	以前より発信するようになってきたと思う(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	3	4	1	学会は,社会(一般)への発信を積極的にするようになってきていると実感しています。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
17	2	3	1	ウェブなどを通じた情報提供が盛んになっているため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
18	2	3	1	関連分野へのフィードバックはある程度なされている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	最近,サイエンスカフェなどシンポジウム,講演会などで努力していることは評価できる(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	改善傾向にはある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1	学会主催の市民講座や公開講座の開催が広く知られるようになりつつある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	市民公開講座が増えてきた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	◎○○○○○○の問題等十分ではない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	インターネットでの成果紹介はなされていると思われるが,さらに分かりやすく広く発信し,その意義を公開すべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	公開市民講座が増えている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	1	2	1	若干改善傾向にある(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	近年は充分ではないものの,状況を好転させるよう活動の幅を広げてきている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
28	2	3	1	インターネットなどでは十分になりつつある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	1	2	1	大震災の後,いくつかの学会で改善が認められるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	一般人向けのセミナーなどの機会は増えていると思うから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	2	3	1	アカデミアが発信する情報が,専門家向けから国民を意識した内容に変わりつつある。(公的研究機関,その他,男性)
32	3	4	1	最近,改善していると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	HPの充実(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	4	5	1	アウトリーチ活動が活発になりました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1	各学会において,社会への研究成果のPRの重要性を認識するようになってきたと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	3	0	発信の機会は増えていると思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1	個々の研究者レベルでの対応は行われているが,学会としての議論・対応は十分ではない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	2	1	-1	学会の市民公開講座は,こういった方面では何の役にも立っていない。研究活動から成果が出るとすれば,10-20年前の研究の成果であって,わざわざそれを振り返って思着せがましく説明しようとする者は多くない。皆今の自分の研究に興味がある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
39	5	4	-1	益々高度化する科学技術が努力の跡は見えるが,急速に高度化が進む中で,俯瞰的な説明が充分にはなされていない。研究者も国民に理解いただける説明が出来るように訓練する必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

40	2	1	-1	数理モデル偏重主義は継続しており、実社会にどう役立つかの記載がない論文誌が多い(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	1	-1	子供を持つようになって新しい情報に触れ、特にそう感じるようになった。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	4	3	-1	活動は不十分のように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	5	4	-1	新たに着任したから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	2	1	-1	学会が伝えているのではなく,学会の発表内容をマスコミが伝えているだけだと感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
45	4	3	-1	世の中の成熟度向上と多様性に伴う変化に対し,分かりやすさが充分とは言えない面がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	1	-1	学会がどういものなのか自体,国民は理解していない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	情報量は増えているようだが,情報の重複や食い違いもあり,わかりやすいとは言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	国民全体には伝わってない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
49	5	3	-2	国際発信に重点が置かれ,日本語での情報発信の機会が減っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

- 回答者は教育委員を兼ねている。小学6年生が卒業式で将来どのような仕事をしたいかを全員が述べる機会がある。サッカー、野球、バディシエ、保母、トリマーなど各種の希望が述べられるが、科学者や技術者になって大きな発見や、生活を豊かにする装置や機械を発明したいという児童は皆無である。子供たちに科学や技術についてのがこがれが十分醸成されていないのではないかと心配している。優秀な理科教員の充実が必要。また原発事故などに際して学会は全く対策を打っていない。もう少し会員が協力してどのようにしたら良いかなどを打ち出し、社会的にもアピールすることが必要。東電と原子力委員会だけにまかせているようではだめ。十分社会的活動を行うことにより、科学に対するあこがれが生み出されると思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- イノベーションの推進に於いては殆どが既成物(制度)等の破壊を伴う訳ですが、破壊を受ける側の既得権者の抵抗がイノベーションの芽をつぶすことに対する配慮が必要かと思います。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 国民生活における日常の安心・安全(311震災の復旧・復興含む)に加え、医療・福祉にわたる広い食生活の向上をもたらし科学技術イノベーションも重要な施策の1つと考える。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 科学技術イノベーション等を促進するための政策について、その内容に関して国民に対する十分なアウトリーチ活動を行っているか不明確である。例えば、「国民との科学技術対話」に関して、大型の競争的資金配分機関の連絡先等をHPで公開するだけではなく、マスコミ等の協力による積極的な情宣活動を行ってはどうか。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 活動が見やすい状況になっていない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- まずは、総合科学技術会議やプログラムディレクター等、国の科学技術元締めが広く、哲学を国民、研究者に広報して欲しい。学会、個人はそれにやっている。(生き延びるために。)(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 大きなインパクトをもたらす社会の変革や社会の質的な変化をもたらす改革は、少数の優れたシーズからもたらされるものばかりではない。小さな改革の積み重ねや集まりをもたらす変革、日本全体から見ると一地域の個別解ではあるが世界的に見るとグローバルな無視できない解などについても国の科学技術政策の中で充分に取り組んでいく必要を感じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 理系と文系の能力の両方に秀でた人材の積極的登用が重要と考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 科学者は、専門的知識に基づいて真摯に見解を述べるよう、これまで以上に努めるべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- なかなか、研究成果のPRができていないので、いろいろな手段で成果をPRすることを、大学などに義務づける必要がありそうです。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 政策面で、日本は遅れていると感じます。政策を立案する部署に、もっと科学者の意見を取り入れる仕組みが必要だと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 優秀な科学者に各種の業務を集める方法ではなく、研究だけに専念できる環境作り、具体的には分業化および司令塔となる科学ブレインの育成が不可欠だと思います。学問的に優れたブレインが提案する研究テーマを一般の研究者が具体化していくシステムに変更する(優れたブレインは科学情報を集めアイデアを出すことに専念し、それを実践する一般の研究者は実験の試行錯誤が減るため成果を出しやすくなる)。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 行政関係者、技術者、研究者を含めて、「イノベーション」という言葉を、様々な人が勝手に自分に都合の良い意味に使っているように思われます。ある人は「自分の基礎研究」に、ある人は漠然と「産業上の技術革新」に、ある人はシュンペーターの言葉を借りて「経済成長の原動力になる試みやアイデア」という意味に、という具合です。一人の個人が全ての仕事をする事は無理なので、基礎研究を深く掘り下げる人、産業上のニーズを考える人、両者の間を繋ぐ人、製品化に向けた開発研究をオーガナイズする人、知財などで権利を守る準備をする人、など様々な仕事があるのですが、コーディネーターとか、リサーチアドミニストレーターという職種のキャリアパスが不明確であり、意見も通り難いというのが現状だと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 技術の裾野を広げること、特定のところにばかり追い打ちで湯水のように予算をつけるのはほどほどに。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 一般国民向けの広報活動はまだ足りていない(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 科学技術イノベーションは、国主導もあろうが、国民からのボトムアップ的ニーズの提示も重要であろう。国民からのボトムアップ的ニーズを汲み取る施策がまずは求められる。これによって、画一化や縦割り・棲み分けなどの弊害を緩和でき、次代を切り開く科学技術イノベーションにつなげてゆけると考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 科学技術を尊重する姿勢、研究者に対する期待、研究者の活動を伝える努力、それらを全体に支援するような政策を地道に重ねることだと思う。政策立案の場にもっと多くの科学者、元研究者などが加わり、従来の施策にとらわれないディスカッションができることが必要であろうと思う。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 科学者のみに頼るのではなく、その専門人材が必要である。現在、その任を果たす科学コミュニケーション人材がまったく不足している。国や研究機関、それぞれの立場で国民に情報発信やコミュニケーションをはかるための専門職を設けるべき！(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 社会に還元できるイノベーションはそれほど多くなく、打率の低いものだという事を社会的に受容して欲しいと思う。研究は未知の物に挑んでいるため、成果を確約できないが、昨今成果の確約を求められているように感じ、飛躍の少ない手堅い研究を志向する研究者が増えているように思う。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 通常のほとんどの人は、大学や公的研究機関でおこなわれている研究や、生み出された成果について知らない。これは内容がかなり専門的であり、また直接的成果は短時間では見えにくいことによる。これらをわかりやすく、広く人々の目に触れるような継続的、量的、多面的、情宣、広報活動が必要である。(大学、その他、男性)
- ①説明責任という点では我が国の取り組みは不十分。わかりやすく説明する、社会還元するという点では一層の努力が必要。②小中校生及び父兄にその必要性を伝えるべき。また女性の科学技術イノベーションへの意識を高める必要がある。③イノベーションには技術開発以上に技術の社会導入が必要。新技術の社会需要性を明らかにするため、利用者である市民、運用を行う地元中小企業、それらをまとめる大学や行政の連携体制の整備が必要。④個研究者は自由にものをいい、研究機関等はそれらを集約したランボイスを表明し、国はこれらバランスの中で科学技術の発展という視点からブレの少ないポリシーを持つ必要がある。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- ・最初からイノベーションを狙って実現した例は少ない。・むしろ派生的な事案が、ノーベル賞やイノベーションに繋がっている。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- バブコメ等で一般から意見を吸い上げ、それを分析して、施策に生かしたり、公表するシステムがかなり充実してきた。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- イノベーションには、技術開発以上に、開発した技術の社会導入が重要である。新技術の社会受容性を明らかにするため、利用者である市民、運用を行う地元中小企業、それらをまとめる大学や行政が協力する体制を整備すべき(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

- 25 まずは、「科学技術イノベーション」というような極めてあいまいな言葉を使うのをやめるべきかと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 研究者は研究成果をわかりやすく国民に向けて情報発信しなければならないと思います。民間企業(特にIT系)におけるエバンジェリストのように、わかりやすく情報発信・説明できる専門家の配置・育成が重要と考えます。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 27 長い目で見たとき、科学技術イノベーション政策は、裾野拡大に向かうのかと思います。将来の科学技術を創るべき子供たちにとって、最先端の科学技術が集まる科学館、博物館ではなく、より身の回りにある科学技術に目を向けさせるための科学館、博物館を身近に造る政策も必要かと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 一般市民に対する成果のフィードバックは弱いと感じている。学会としては予算制約などから限界がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 欧米流のイノベーションを適用するのではなく、我が国独自のイノベーションを考えるべき。我が国のイノベーション政策を取り仕切っているメンバーはイノベーションを生み出したとは言いがたい現実がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 中学生、高校生への発信が不足していると感じる。大学に入学した時点で、最新の科学技術やそれのもつ可能性を知っている学生、夢を持っている学生が少ない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 科学と国民の対話は必要とは思いますが、国民の意見に偏重するのでも問題ありと思う。本来、国や政策決定者は、一般国民以上の情報・知識・教養を備えるべきであり、将来を慎重に予測した上で、時に国民の意に反する決定を下すものである。科学者は国や政策決定者に対して、第三者の立場から適切なアドバイスをする役割を担う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 国から国民に対しての発信が増えると良いと思います。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 33 科学を芸術にする思考が必要だ。お客さんを喜ばせる科学とは何かを考えるべきである。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 34 科学研究は長期的、継続的に行われているものなので、時の政権の都合でシステムが頻繁に変更されたり、支援の重点が変わるのは好ましくない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 35 我々の現在ある社会は、すべて科学技術イノベーションによって作られてきたことにもっと認識を強めるべきである。だから、科学技術イノベーション税という税金があっても良いと考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 社会と科学技術イノベーションの間の橋渡し役を担う人材(科学技術コミュニケーターなど)の育成が重要で、国による支援が必要である(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 科学技術を元にイノベーションを成功した人をよりクローズアップし、そのための教育を真剣に考えて、素質がある人にはチャンスを与える制度を作っていくて欲しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 38 よりよい社会の構築のために科学技術の革新は必須事項である。巨額の赤字を抱えている日本政府だが、科学技術分野への予算を削減する政策は対外的に日本の弱体化を露呈することにつながってしまうので、決して取るべきではない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 科学技術者と社会との間で双方向でつなぐインタープリター(サイエンス・ライターなど)の人材育成とその役割が重要だと思う。震災や原発事故などを通して、一般市民の科学・技術に対する信頼感が揺らいでいる。科学・技術の成果を分かり易く発信する術を研究者は学ぶ必要があるが、即効性を期待する場合には、インタープリターの活躍が望まれる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 国民に向けて説明することは重要であるが、国民の意思を尊重しすぎるのは問題だと思う。特に、国民性なのかかわからないが、マスメディアの報道などの影響で意見が極端に振れやすい傾向がある。国民の意見を取り入れながらそれに合わせた政策は、簡単かもしれないが、政府は、しっかり50年100年後の将来を見据えて、将来の展望を描き(そのための学問をつくってもいいかもしれない)、やらなくてはいけないことは強い意志を持って進めていくべきだと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 41 国の求める新規性とは何かの定義を本来は示して欲しい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 42 文部科学省の役人とのつながりのある一部の人が得をするような政策になっているように思う。(実際、某大臣や次官と会食した云々の話はよく聞くので)(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 43 総合科学技術会議が機能していません。総合科学技術会議で、しっかりと議論してほしい。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 44 科学イノベーションは、現時点での技術が陳腐化あるいは衰退する頃に、新規の技術が発生するものと定義できる。したがって、科学技術の研究・開発は、常日頃から1つの方策ではなく、多様な方策を並行して検討し、1つの方策が問題に直面した時の解決策を用意するといった教育・研究環境の整備が大切と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 近年、機関のトップに強いリーダーシップが求められている。これは、少数で大きな事項を決定することを意味している。トップダウンが必要なこともあるだろうが、人選によっては分野違いの人たち、あるいは意見を同じくする人たちだけで重大な決定がなされる危惧もある。現場の声も大切にしてみられればと思うこともある。おそらく、このアンケートも現場の声として集計されると思われるが、ぜひとも有効に活用して頂ければと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 科学技術イノベーションを生み出す素養や社会とは、どういうものか?よく検討しながら、大学や研究機関を取り巻く社会状況を変えたり、若年層からの教育なども変革が必要であろう(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 科学技術イノベーションに関する政策も、到底役立つものになっているとは思いません。こう断言するといけなかもしれませんが、役人はイノベーションの定義がわかっていません。イノベーションは本体見えないものです。イノベーションがわかるなら誰も苦労はしません。なのでイノベーションに関する施策など取り下げ、基礎研究を大事にする土壌を整えてください。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 現状として、国民の意向よりも、為政者の意向のみで政策が決まってしまう傾向がある。意見公募をパフォーマンスに終わらせず、実際に活用していく施策が必要。また、国民の関心を高める取り組みも必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 研究者は、学会や論文、特許での研究成果発信はもちろんだが、HPやSNSを利用し、自身の研究成果を広く国民に分かってもらう姿勢が重要である。国や所属機関からの支給で違いはあるにせよ、お金をいただいて研究しているのだから、研究者として最低限の義務だと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 出版物を英語で記載する機会が増え、日本語での情報発信が減っている。日本語の学会誌などでは、最新の科学技術をレビュー論文などの形で積極的に出版する機会が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 重点的に予算措置をする領域をきめることは重要であるが、出来レースになってはいけない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 国や研究者コミュニティが、国民に対して国民の生活向上のため研究成果を広く公表することは必要であると思うが、国民の多種多様な意見をくみ取することは物理的に不可能。そういう意味で、国民の生活を鑑み意見を集約し、今後の科学技術指針を考える有識者会議の存在意義は大きく、より大きな責任感を持ってあたるべきだと感じる(原子力問題など)。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 国民の幅広い参画は必ずしも必要ではない。十分な知識の無い方々が議論に参画して感情論を持ち込むと、適切な決断が困難となる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 54 100年先のイノベーションも考えて科学技術政策を作るべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)

- 55 クラスターだの、イノベーションだの、安易にカタカナの言葉を使わないようにしてほしい。個人的には軽薄に感じる。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 56 改善傾向にはあると思うので、この方向で一層の推進を望む。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 57 規制緩和が重要と思います。伸びていこうとする芽を摘まない政策が必要です。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 58 政策決定者や報道関係者、あるいは司法といった場において目立ちますが、研究活動や科学的な態度というものに対する理解が十分ではありません。これは中等、高等教育における理数科の軽視が大きな要因です。現在文系と呼ばれている領域の抜本的なカリキュラム改革が必要な時期にきていると思います。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 59 現代社会がいかに科学技術を基に成り立っているかを十分に広報するために、大学、研究所、国、マスコミにもっとサイエンスコミュニケーターが必要である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 60 国民の科学的リテラシーの向上が必要であると考えます。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 61 産学官が科学の教育に関してもっと積極的に取り組みべき。小学・中学・高校生に向けた情報発信、科学に興味を持ってもらう取り組みが必要であり、その結果、将来の人材確保につながると思う。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 62 社会の課題とそれを解決するための科学技術イノベーションを戦略的、総括的、総合的に結び付ける政策が日本には全くありません。国策として、レベルが高い提案が出来る組織を作ることから始めるのでしょうか。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 63 国の喫緊の課題については、関連研究者を一定期間特別な研究機関に集中させて短期間の成果を促進すること等を含めて、イノベーション課題を明確にした対応が必要。一方、中長期的な視点からイノベーションに繋がる研究は、研究者に大きな変革の未来像を示させた上で、イノベーション内容の質的な評価をした上で、中長期的に取り組むことを支援する。自由な研究成果を見つけ出し、そこからイノベーションに繋ぐことができる人材(現在に日本には数少ない)を中長期的に育てる為の人材育成支援策(大学に新しい学部・大学院の創成を含む)を設定する。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 64 科学技術イノベーションは社会に役立つ技術の開発であり、直接役立たない基礎研究を軽視する見方もある。しかしイノベーションは基礎研究の総合力によってもたらされるものであり、目先の実用化研究だけがイノベーションをもたらすものではないと思われる。基礎研究の総合力アップが望まれる。さらに、その基礎研究からイノベーション発掘へと展開する専門家(アドバイザー)の育成も併せて必要であろう。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 65 国民の大きな賛同を得られなくても、将来的に必須なものは続けるべきである。その意気込みをトップは見せないで。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 66 福島原発の事故以来の、国、東電、関係する研究分野の研究者による、それぞれのお手盛りの答弁をみれば、理解を求めるというよりは口先でたまそうしていると思えない。今後計画では40年、結果的にはおそらく100年以上、我が国が抱える負の遺産を支えるには科学技術のあり方を真摯にアピールしなければならない。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 67 このアンケートもそうだが、実施することに目的があつて、真面目に答えても課題をきちんと分析して対処しているような感じがみられない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 68 日本における学会では、会員数の減少に伴い経費削減が要求されている。これに伴い、研究成果を広く社会に伝える広報活動にも影響がでてい。これに対して、学会ではICTを用いた効率的広報活動や会員へのサービス向上を目指しているが、大規模の初期投資とその後の運用費の確保が問題となっている。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 69 国立大学や研究機関は、国民からは公務員と見られ、待遇の劣化を招いている。研究開発の重要性和研究開発を国の機関が行う意義について、国民に説明すべきである。子供のころから積極的に科学技術に携わるよう啓蒙すべきである。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 70 キーワードを前面に打ち出して、科学技術政策を進めることをやめてほしい。科学技術の裾野を広げつつ、かつ頂点を高くするための方策として、一般向け、社会に向けてのわかりやすさを意識しすぎて、重点的な領域や分野、キーワード等が独り歩き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)
- 71 学会活動は、主に、研究者のボランティアによって運営されている。主要学会には「研究」というものの手段・方法を理解できる人員(博士号取得者)を配置するのが望ましい(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 72 国はある程度大まかなビジョンと目標を定めて、細かな点は研究者に任せればよいと思われる。しかしながら最後に研究者の意見をまとめるのが重要で、これに関してはかなり注意深く、どのように扱うべきかを議論すべきと思う。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 73 ・大学教員としては、もっと幼少の子どもたちに科学に触れる機会を作りたいと思っている。ただ、個人としてそのような場に参画する機会があまりにも少ない。国から大学に対してもっとそのような機会を作るように促して欲しい。(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 74 そもそも政府のあらゆる政策が「未来に日本で現実起こる事象」を踏まえていないのであるから、どうしようもない。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 75 原発事故を契機に先端科学技術はなんだかうさんくさいものだという漠然とした不安があるかもしれないが、あらゆるチャネルを通じて、科学研究の大切さを広く国民に広報していかないと、困ったことになると思う。社会の風潮が利己的で、目先の損か得かに流されているように感じている。マスコミの疲弊も大きいかもしれない。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 76 大手メディアに研究についてよくわかる(研究歴のある)スタッフを採用する。事務職に研究歴のあるスタッフを採用する。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 77 人材の流動性の導入(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 78 国の政策は、将来あるべき姿をあまり考えていないと思われる。レアメタルが不足するとその解決に対する研究を奨励したり、iPSが注目されるようになってからそこに多額の研究資金を投入するなどの例からもわかるように、現実問題が発覚したり、世界から注目を浴びてから支援を行っている。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 79 マスメディアなどの報道機関が関心をもたないと一般社会に成果等が拡がらないため、そのあたりを改善する必要がある。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 80 科学は高度化、先鋭化し続け、社会に対しその成果を分かりやすく伝えることが難しくなっている。科学と社会との仲立ちをする人材の必要性は高まっていると考えられるが、その育成、職の確保は十分ではない。科学の成果が適切に社会に還元されるためにも、高度な科学的教養を持ち、最新の研究成果と社会との関係を説明できる人材の確保が必要である。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 81 科学者及び学会は、社会に対して研究内容や科学的根拠に基づいた情報の提供に多くの努力を払っていると理解している。しかし、大学でどのような研究開発が行われ、どの程度評価されているかは国民にはまったく不明朗で研究者同士でも専門が異なると非常にわかり難い。これを改善することは非常に難しいが、常に大学は一般社会に情報を発信し続ける必要がある。万一の有事においては、マスコミ主導ではなく、しかるべき組織からの情報が、わかり易い形で、一般社会に伝わる仕組みを備える必要がある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 82 科学技術の社会への影響などに関して、適切な意見を述べられる人材の育成が必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)

- 83 科学技術領域のイノベーションは一朝一夕には実現できないことを国民的理解を深め、財政支援者もそのことを念頭に置くことが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 イノベーションに対する社会の理解,国民的理解,認知度が少ないのではないか。イノベーションに関する情報をもっと広くPRするべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 85 大学における研究支援体制をより強化する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 政策は目に見えるものに基づいて立案されるが、真に独創的な科学技術及び文化はどこからどのように顕れるのか推し量ることが極めて困難あるいは不可能であることを認識し、多様な政策を策定し推進することが何よりも必要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 標記の課題について、科学技術政策の実施が国民生活や産業活動にどのような効果や便益をもたらすかを、国民に分かり易く説明し理解を求めることが必要である。その上で、政策実施に必要なコストと得られる便益の関係を明示して、適切な負担を求めるべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 政策もさることながら、日本の科学技術に対するジャーナリズムの低さを懸念します。ジャーナリストに理系・工学系出身者が少ないことも一つの理由かもしれませんが、他国と比べても国民に伝える役割を果たしているジャーナリストの科学技術に対する勉強不足と無知さには閉口します。ジャーナリストを志す若者が主に所属する学部・学科において科学技術と国際政治経済との関係を論じるような講義の必修化等、政策的に国際ジャーナリスト育成の施策ができないでしょうか？(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 国の広報は機能していると思いますが、国民が科学技術に対する熱意を持っていないようです。学校教育の時点から、日本が科学技術立国であることを強く啓蒙すべきと考えます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 社会で問題になったり話題になったときに、そのための予算をつけることが目に付く。例えば、iPS細胞の研究のすばらしさはもつと以前にわかっていたはずである。インフラ構造物の非破壊検査技術の向上させることについても、社会問題になってからの後追いになっているように見える。必要な場面で十分な予算をつけること自体は必要なのであって良いとは思いう、政治的には話題に乗ることがよいのかもしれない。しかし、もつと早くから社会的に必要となることを掴むことはできるはずであり、そのための施策は長期的な視点で将来を見据えた施策であるべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 現状で必要なものと将来的に必要なになるであろうものなど、社会的ニーズとそこから少し外れているものの将来的にニーズが生まれるのであるものについて様々な方向性から整理し、政策を決定していく必要がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 基礎研究が社会に貢献している割合が著しく小さい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 NHKや東京12チャンネルのカンブリア宮殿など、わかりやすく伝えるテレビプログラムなどの、さらなる充実と、再放送が良いと思います。私はたまにですが、放送大学のプログラムを見たりすることもあります。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 94 政策との関連は非常に重要な項目であるが、なかなか実態がつかみづらく、また広く国民に公知するのも難しいと感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 成功例については大いに語られているが、大きな失敗例については、その経緯・事例の内容・改革案を、マスコミではなく国あるいは研究機関の立場で、社会に対して明確にすることを慣習とするべき。それらの予算を無駄に消費した事への責任は、評価者の責任でもあるはずだ。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 96 問32についてですが、伝える方法をいくら考えても、受け取る側に理解する知識が無いことには伝わらないと思います。義務教育の段階で頑張っしてほしいです。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 97 科学技術イノベーション及びそのための政策が我が国と人類の社会、経済、福祉の向上につながるとともに、将来の新たな人類の叡智獲得のためとなることが重要ではないか。また、有事に係る科学者・学会の果たすべき役割については、まず有事となる前段階において、常に科学者・学会が想定される有事に関して社会が正しい知識を持てるよう情報発信を行うことが重要ではないか。有事となった場合は、科学者・学会は科学的根拠に基づく客観的かつわかりやすい情報を適時的確に発信し、社会の理解と安定につなげることが重要ではないか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 98 科学技術やそのイノベーションを社会に還元するための取り組みは今後も継続する必要があるが、一方でその取り組みが大学や研究機関の自主性に依存するのみでは限界が有り、これらの活動を支えるための制度の拡充も必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 99 研究成果が科学技術イノベーションに直結するものではないので、長期的視点でのアーカイブ構築が望まれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 100 イノベーションは研究開発だけでなく、規制や社会システムの変革も必要であり、これらを同時に実施していく必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 101 文科省や内閣府などは、社会への貢献、アウトリーチ、国民からの意見招請など十分に行っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 102 社会への発信チャンネルについて、現在のマスコミ経由の発信だけでは、文科系の知識が中心の記者の能力やイデオロギーに依存してしまうため、誤情報に近い形で社会に伝わっているように感じます。また社会から科学者への要望事項も伝えるチャンネルは殆どないという状況。そこで、科学者-社会一般の相互通信を、シンポジウム、ネット、民間の雑誌類等で行えるといった様々な制度の導入は効果があるかもしれませんが、評判を見て色々修正を加える進化すると思わないと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 103 研究成果などの社会への説明が求められて久しいが、どうやって社会にわかりやすく伝えるかという問題が難しく、その辺の方法論についての研究や取組を強化していただけると助かると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 104 マスコミ等での露出度を見ると、素朴に(純粋)基礎研究を行うことが重要で、それがイノベーション創出の原資であるかのようなミスリードが目立ち、イノベーション研究に必要な研究モデルが一般市民に十分伝わっていないような気がする。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 105 研究成果が、社会に実装されて初めてイノベーションといえるので、実用化・産業化にむすびつける研究課題の設定とマネジメントが重要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 106 イノベーションの定義をもっと明確にすべき。厳密性は必要ではないが現状はあいまいすぎる。産業上、生活上、学問上のイノベーションはそれぞれニュアンスがある。言葉が一人歩きしている感あり。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 107 一般に鉱物・エネルギー資源の我が国では、将来のための科学技術の重要性が広く認識されているにもかかわらず、欧米先進国の一般社会や国民大衆が科学技術についての知識や関心がかなり低いと、心配される。国をあげて、科学技術に関する知識の普遍化や科学技術イノベーション政策の企画立案や推進に対して、国民大衆に関心や知識を高める必要性が高いと思われる。そのために、国、地方公共団体や教育者、研究者コミュニティ(各学会等)は、科学技術の成果等に関して一般大衆により高い関心や知識をもつように努力すべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 108 問28と同じ。近い将来に役立ちそうなものは民間で研究開発、訳の分からない種かも知れない物と、むちゃくちゃお金がかかる大型設備の設置は公営でみたいな切り分けがメハリが付いて良いのでは。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 国が科学技術の重要性を認識することは能力的に不可能だと思います。なぜならばそれらの価値がわからない人が評価するポジションにいます。ためです。理系の人材を登用を含めて、人事制度を大きく変えていく必要があります。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 110 イノベーションに関する研究者としての評価基準の設定が重要.社会へのインパクトの度合いをどう数値化するかは課題だと思います.経済効果の算出は難しい上に,それだけでは不十分.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 特に,研究活動と社会との関連において,「技術」や「イノベーション(定義されないまま使われているように感じる)」「ばかりが強調され,「科学」が置き去りにされていると強く感じる.文科省を始めとする国の考え方もそのように見えるし,マスコミに至っては「役に立つ」かどうかばかりに注目しており,科学的好奇心の醸成の障害にな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)
- 112 イノベーションは新たな製品として人の目に触れるが,それを作ったメーカーは元になった基礎研究がどこで生まれたかを喧伝しない.例えば高血圧の改善に効果のある乳酸菌飲料の元になったのは公的研究機関の研究であるが,メーカーでは「わが社の長年の研究により」としか言わない.先行したイノベーションの実例を多く示し,イノベーションとは何かを共有できるようにすべき.(このような視点が多くのセクターに欠けている)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 義務教育において科学に触れる機会が少ない.特に放射線関連分野についての小中学校での教育が必要.社会の教育レベルが向上と科学技術イノベーションは並行して進める必要がある.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 114 国民に報告するのは大事であるが,そのために研究者が時間を費やし研究に支障を来すため,研究者ではなく研究を説明できる係が一研究機関に数名いることが望ましい.(例えばOBとか)(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 115 科学技術に関連する政策等においてもパブリックコメントの募集をししばしば見かけるが,国民からどの程度コメントがあるものなのですか?(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 116 社会の理解が必要であるが,説明できることがイノベーションに必ずしもつながるものでない.真のURAの養成が重要で,現状は,つつい企業人材などを安易に求める傾向にもある.(公的研究機関,その他,男性)
- 117 国民が研究者の成果に関する知識の多くはマスコミに依っている.ただし,マスコミが取り上げるテーマは,成果を客観的に評価して選んでいるわけではなく,視聴者受けするとか,一般国民に密接した内容を選ぶ傾向が強い.国や研究者コミュニティは,研究成果をもっと広く広報する努力をすべきである.特に,地方において,研究者と接する機会が少なく,成果に触れる機会も少ない.地方の国立大学が,もっと広報すべきである.(公的研究機関,その他,男性)
- 118 外国からの評価,批判を取り入れる仕組みが必要ではないか.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 119 マスコミの問題かもしれないが,国による科学技術に対する期待がより広く深く伝わるような施策を求めたい.iPSのような事例が良い事例として取り上げられているが,他の技術についても同様に取り上げられると望ましい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 120 海外の成功モデルを政府機関がもっと研究すべき.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 121 科学技術イノベーション政策で対応すべき課題や社会的ニーズ,成果の社会還元の方策等について,広く国民が議論に参画できる場の形成を図るべき.また,同時に国民各層への情報発信,説明責任の強化を図るべき.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 122 イノベーションと社会の幸福は関係ないのではないかと認識され始めている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 123 マスメディアへの十分な理解促進が必要である.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 124 将来に向けてどのような技術が必要になるのかを具体的にとらえ,その中で日本が取り組むべきものを実際に実施する責任のあるステークホルダーを交えて議論する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 125 社会・経済の活性化は科学技術の進展とその適切な応用がもたらすものであることを広く社会に認知させる情報宣伝を進めていただきたい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 126 一般紙やテレビへのアクセスを強化するのが望ましい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 127 「社会ニーズ」と「科学技術イノベーション・シーズ」の対話が必要であることは言うまでもないが,そのための「政策議論」が不十分である.国民というより,地域住民のニーズを生かすためには,何が問題で対策のポリシーは何かというような,肝心の議論はあまり多くない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 128 科学技術イノベーションが社会の何を変革していくのかを具体的に説明し,過去政策にどのように織り込まれたのかを事例等を通してわかりやすく説明する必要があると思う.専門家以外にもわかる言葉で.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 129 多額の国費を使いながら,なぜ事業化できていないのか?を真剣に考えるべき.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 130 まだまだ成果を発表する場が足りないのではと感じます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 131 少子高齢化社会において,国民の生活を維持,発展するためには,社会全体の生産性を永続的に高める必要がある.これを達成するためにはイノベーションを可能とする継続的な科学・技術開発は不可欠である.生産技術立国から科学技術立国に大きくカジをとる時であり,科学・技術開発にともなうリスクを国が応分に負担する施策・政策が必要である.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 132 ・TV,新聞等のメディアの社会的な活用をもっと議論すべきでないでしょうか.世論誘導や言論の自由が優先するあまりに今日のTV番組の低俗化や資源の無駄遣いはそろそろ是正されるべきでしょう.特に深刻なのは優秀な人材が享楽的な活動で高収入を得ることが出来るような錯覚をTV業界は与えてしまっていないかです.・メディアでこそ科学技術イノベーションの魅力をもっと取り上げるべきであり,少なくとも娯楽と同程度に扱うべき施策が必要ではと思います.低俗な娯楽があまりにも多過ぎます.その無駄をこちらへ転換すべきでしょう.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 133 国は科学技術イノベーション推進のために,国民に対してマスメディア等を介しての広報活動を強化すべきだと考える.社会人に対しても知的な創造活動を推進して,国民の興味を得る努力が必要と思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 134 最先端技術を伸ばす政策は,無論必要ではあるが,発電等ロウテクの中にもエネルギーを引きだす技術はある.幅広い目で,科学技術を世界に先駆け伸ばす政策をつくる必要がある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 135 原子力災害とその対応,津波の被害と次への備え,など,国が科学技術の視点から説明を求められて果たせていない事案が多すぎる.このままでは,研究開発に席を置いたものとして忸怩たる思いが消せない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 136 日本には科学技術分野のインタープリターが極めて少ない.研究者提出の報告書をCritical reviewし,その主要点を国民に理解できるように表現する人材を育成する.文系出身で内容を殆ど理解しない記者が書いた記事をもとに無責任なインターネット書き込みにより,誤った情報があふれている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 137 投じた資金(科研費)が,いつ,どれだけ回収できるのか.を勘案し,経営的な思想を持って計画をするべきです.その際,研究者が計画をするのではなく,市場と対話ができる組織・人材を活用すべきです.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 138 国民の多くは,「イノベーション」の意味も状況も知らされていないのではないだろうか?学会等では,「先端的」研究成果を自分たちで囲い込むために,より難解なセリフを使って,国民に知らしめない.より公平に広く意見を求めることが重要だし,研究者も国民も,枠にとらわれずに正しいと思うことを常に発信できるようにしなければいけない.福島原発の対応一つを見ても,ロボット開発を含め国産技術は全く無意味だった.この世界に,なぜ「イノベーション」が見られないのか?「言わず語らず」の結果ではないだろうか?私は,今言っている「凍土壁」などはエネルギーを使うだけで全く無意味だと思うが,こういうことを言う場もない.これでは,産も学も官もいけない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)



- 第一問 33

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。

		2013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・公的研究機関グループ	4	2	34	28	22	5	0	91	3.9	2.7	3.9	5.3	4.0	4.0	3.9	-	-	0.09	-0.18	-	-	-0.09
	うち大学	3	2	27	22	16	3	0	70	3.7	2.6	3.8	5.2	3.7	3.9	3.7	-	-	0.14	-0.14	-	-	0.00
	うち公的研究機関	1	0	7	6	6	2	0	21	4.3	2.9	4.3	5.8	4.7	4.6	4.3	-	-	-0.14	-0.31	-	-	-0.45
	イノベーション俯瞰グループ	15	42	107	112	84	37	1	383	3.8	2.5	4.0	5.5	3.8	3.7	3.8	-	-	-0.07	0.14	-	-	0.07
性別	男性	17	37	134	136	104	41	1	453	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.8	3.9	-	-	-0.02	0.09	-	-	0.07
	女性	2	7	7	4	2	1	0	21	2.4	1.3	2.5	4.1	2.9	2.6	2.4	-	-	-0.34	-0.20	-	-	-0.54
年齢	39歳未満	5	1	10	5	3	1	0	20	3.3	2.3	3.2	4.7	3.4	3.5	3.3	-	-	0.06	-0.16	-	-	-0.10
	40～49歳	2	10	18	22	10	7	0	67	3.6	2.3	3.8	5.0	3.7	3.6	3.6	-	-	-0.11	-0.01	-	-	-0.11
	50～59歳	5	18	40	60	42	15	1	176	4.0	2.8	4.2	5.6	4.0	3.9	4.0	-	-	-0.10	0.10	-	-	0.00
	60歳以上	7	15	73	53	51	19	0	211	3.9	2.5	3.9	5.6	3.7	3.8	3.9	-	-	0.02	0.11	-	-	0.14
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	4	8	59	53	42	10	0	172	3.8	2.7	3.9	5.4	3.7	3.8	3.8	-	-	0.07	0.04	-	-	0.11
	公的研究機関	1	1	13	11	11	2	0	38	4.0	2.8	4.1	5.5	4.1	4.1	4.0	-	-	-0.06	-0.06	-	-	-0.13
	民間企業等	14	35	69	76	53	30	1	264	3.8	2.4	3.9	5.6	3.8	3.7	3.8	-	-	-0.10	0.12	-	-	0.02
業務内容	主に研究(教育研究)	1	6	23	7	4	3	0	43	2.8	2.0	2.8	4.1	3.3	3.3	2.8	-	-	0.00	-0.48	-	-	-0.48
	主にマネジメント	9	18	74	79	66	27	1	265	4.1	2.8	4.2	5.7	4.0	4.0	4.1	-	-	-0.07	0.13	-	-	0.05
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	5	14	33	43	28	8	0	126	3.7	2.6	4.0	5.3	3.7	3.6	3.7	-	-	-0.06	0.11	-	-	0.05
	その他	4	6	11	11	8	4	0	40	3.7	2.3	3.8	5.4	3.3	3.5	3.7	-	-	0.16	0.19	-	-	0.35
職位	社長・役員、学長等クラス	14	25	73	59	49	18	0	224	3.7	2.4	3.7	5.4	3.7	3.6	3.7	-	-	-0.09	0.07	-	-	-0.02
	部・室・グループ長、教授クラス	2	14	42	63	42	13	1	175	4.0	2.8	4.2	5.5	4.0	4.0	4.0	-	-	0.03	-0.03	-	-	0.00
	主任研究員、准教授クラス	1	3	11	11	9	5	0	39	4.1	2.7	4.2	5.8	3.9	3.8	4.1	-	-	-0.10	0.32	-	-	0.22
	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	2.0	-	-	-0.50	0.00	-	-	-0.50
	その他	1	2	11	7	6	6	0	32	4.2	2.6	4.0	6.1	3.6	3.6	4.2	-	-	0.05	0.56	-	-	0.61
雇用形態	任期あり	11	12	68	59	43	17	1	200	3.9	2.6	3.9	5.4	3.8	3.9	3.9	-	-	0.07	0.03	-	-	0.09
	任期なし	8	32	72	81	63	25	0	273	3.8	2.5	4.0	5.5	3.8	3.7	3.8	-	-	-0.11	0.13	-	-	0.02
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	0	0	16	14	8	2	0	40	3.8	2.7	3.8	5.0	3.8	4.2	3.8	-	-	0.38	-0.40	-	-	-0.01
	公立大学	1	0	2	1	2	0	0	5	4.0	2.7	4.2	5.6	4.0	4.0	4.0	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	私立大学	2	2	9	6	6	1	0	24	3.6	2.4	3.6	5.3	3.6	3.4	3.6	-	-	-0.21	0.22	-	-	0.02
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	0	0	3	1	1	0	0	5	3.2	2.4	3.1	4.6	3.1	5.3	3.2	-	-	2.22	-2.13	-	-	0.09
	第2グループ	0	0	6	5	4	2	0	17	4.2	2.8	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	-	-	-0.01	0.01	-	-	0.00
	第3グループ	0	0	3	9	3	0	0	15	4.0	3.5	4.2	4.9	3.9	3.9	4.0	-	-	0.00	0.13	-	-	0.13
	第4グループ	3	2	15	6	8	1	0	32	3.4	2.3	3.2	5.2	3.6	3.4	3.4	-	-	-0.16	0.00	-	-	-0.16
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	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)		19	44	141	140	106	42	1	474	3.8	2.5	4.0	5.5	3.8	3.8	3.8	-	-	-0.04	0.08	-	-	0.05

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。

Q3-1. (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。

	2012	2013	差	
1	2	4	2	以前より相互コミュニケーションも深まった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	医療・健康分野に関しては危機感が共有されつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	国として重点課題を明確に打ち出した。(公的研究機関,その他,男性)
4	2	4	2	成長戦略の発信(閣議決定)などで理解が深まった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	3	5	2	かなり共有されていると実感している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	総合科学技術会議の最近の動きが活発化してきたし,また産業界との対話も進んでいると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	2	1	再度繰り返し,この問題が提案され改善してきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	社会的な危機感がマスコミなどで広く公開されたため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	課題の認識は,されていると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	再生医学への重点化など,明確な施策が目立つようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	課題の設定を始めてからかなりの期間が経過して周知されつつある。(大学,その他,男性)
12	2	3	1	エネルギー・環境問題における議論が活発化している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	認識は深まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	取り組みが徐々に出てきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	一時的にしろ,東北震災対応で産官学連携が進んでいる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	311などを受けて,高まったと考えられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	3	3	0	産学連携の大プロジェクトの発足などがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	4	3	-1	JSTの申請カテゴリーはホントに将来にわたる持続的な成長と社会の発展の実現を可能にするか疑問.カテゴリーが名前倒れではないでしょうか・・・。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	1	-1	基礎研究の重要性が認識不足(大学,部長・教授等クラス,女性)
20	4	3	-1	官側の要求により,短期成果を求める傾向が強まった感がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	1	-1	共有されているレベルの定義がますますわからない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	2	-1	・実際に見聞きしていません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	5	4	-1	細部についてのずれがあるように感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	5	4	-1	環境の分野に比べ,素材産業での課題共有は低い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	研究成果が臨床応用に結びつく力が弱い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	4	2	-2	最近,特にミスコミュニケーションがはなはだしく感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
27	3	1	-2	研究機関の予算確保のためであり,共有された課題ではない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	5	3	-2	原発事故以来,風力,太陽光などの自然エネルギー活用技術の重要性が明らかになっているのに,自然エネルギーによる発電量が諸外国に比べて低迷している現状から結果論的に,重要度の認識がなされていないと判断しました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	4	2	-2	文部科学省の意向(基本計画)よりも経済産業省の施策に偏っているという印象が非常に強いから(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充分に実施されていますか。

		2013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・公的研究機関グループ	3	3	34	34	18	3	0	92	3.7	2.6	3.8	4.9	3.6	3.7	3.7	-	-	0.13	-0.06	-	-	0.07
	うち大学	2	3	26	26	13	3	0	71	3.6	2.6	3.8	4.9	3.4	3.7	3.6	-	-	0.25	-0.03	-	-	0.22
	うち公的研究機関	1	0	8	8	5	0	0	21	3.7	2.8	3.9	4.9	4.2	3.9	3.7	-	-	-0.31	-0.18	-	-	-0.49
	イノベーション俯瞰グループ	18	39	126	132	70	13	0	380	3.4	2.4	3.6	4.8	3.3	3.2	3.4	-	-	-0.13	0.23	-	-	0.11
性別	男性	19	33	156	162	84	16	0	451	3.5	2.5	3.7	4.9	3.4	3.4	3.5	-	-	-0.07	0.17	-	-	0.10
	女性	2	9	4	4	4	0	0	21	2.3	1.0	2.3	4.5	2.4	2.1	2.3	-	-	-0.29	0.21	-	-	-0.08
年齢	39歳未満	6	2	7	7	2	1	0	19	3.3	2.3	3.5	4.6	3.9	3.2	3.3	-	-	-0.66	0.06	-	-	-0.60
	40～49歳	3	7	23	20	14	2	0	66	3.4	2.4	3.6	5.0	3.4	3.4	3.4	-	-	-0.04	0.04	-	-	0.00
	50～59歳	8	17	51	66	35	4	0	173	3.5	2.5	3.8	4.9	3.4	3.3	3.5	-	-	-0.09	0.23	-	-	0.14
	60歳以上	4	16	79	73	37	9	0	214	3.5	2.5	3.6	4.8	3.3	3.3	3.5	-	-	-0.01	0.19	-	-	0.19
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	3	9	62	58	37	7	0	173	3.7	2.6	3.8	5.0	3.6	3.6	3.7	-	-	-0.01	0.10	-	-	0.09
	公的研究機関	1	0	14	14	10	0	0	38	3.8	2.8	3.9	5.1	3.7	3.5	3.8	-	-	-0.15	0.26	-	-	0.10
	民間企業等	17	33	84	94	41	9	0	261	3.3	2.3	3.6	4.7	3.2	3.1	3.3	-	-	-0.13	0.20	-	-	0.07
業務内容	主に研究(教育研究)	1	7	18	14	3	1	0	43	2.7	2.0	3.0	4.2	3.3	3.0	2.7	-	-	-0.31	-0.21	-	-	-0.52
	主にマネジメント	10	15	88	97	53	11	0	264	3.7	2.6	3.8	5.0	3.5	3.4	3.7	-	-	-0.08	0.25	-	-	0.17
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	5	14	42	43	23	4	0	126	3.4	2.4	3.6	4.8	3.3	3.3	3.4	-	-	-0.03	0.08	-	-	0.05
	その他	5	6	12	12	9	0	0	39	3.2	2.2	3.5	4.9	2.9	2.8	3.2	-	-	-0.09	0.43	-	-	0.34
職位	社長・役員、学長等クラス	13	24	79	81	30	11	0	225	3.3	2.3	3.5	4.7	3.2	3.1	3.3	-	-	-0.04	0.20	-	-	0.15
	部・室・グループ長、教授クラス	1	13	58	61	41	3	0	176	3.6	2.6	3.8	5.0	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.07	0.09	-	-	0.02
	主任研究員、准教授クラス	4	2	11	15	8	0	0	36	3.6	2.7	3.9	4.9	3.7	3.4	3.6	-	-	-0.28	0.22	-	-	-0.07
	研究員、助教クラス	1	0	3	1	0	0	0	4	2.5	2.2	2.8	3.3	2.5	2.0	2.5	-	-	-0.50	0.50	-	-	0.00
	その他	2	3	9	8	9	2	0	31	3.9	2.5	4.1	5.6	3.5	3.4	3.9	-	-	-0.16	0.49	-	-	0.33
雇用形態	任期あり	7	12	74	71	35	12	0	204	3.6	2.5	3.7	4.9	3.4	3.5	3.6	-	-	0.01	0.16	-	-	0.17
	任期なし	14	30	85	95	53	4	0	267	3.4	2.4	3.7	4.8	3.3	3.2	3.4	-	-	-0.15	0.19	-	-	0.04
大学種別 (大学・公的機関Gを対象)	国立大学	0	0	15	17	5	3	0	40	3.8	2.8	3.8	4.8	3.5	3.9	3.8	-	-	0.37	-0.10	-	-	0.27
	公立大学	1	0	4	0	1	0	0	5	2.8	2.2	2.7	3.2	2.8	2.8	2.8	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	私立大学	1	3	7	8	7	0	0	25	3.5	2.4	3.9	5.2	3.3	3.5	3.5	-	-	0.13	0.06	-	-	0.19
大学グループ (大学・公的機関Gを対象)	第1グループ	0	0	1	2	1	1	0	5	4.8	3.5	4.6	6.3	3.6	5.7	4.8	-	-	2.11	-0.87	-	-	1.24
	第2グループ	0	0	6	6	3	2	0	17	4.1	2.8	4.0	5.4	3.9	3.8	4.1	-	-	-0.10	0.34	-	-	0.24
	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	3.3	-	-	0.27	0.00	-	-	0.27
	第4グループ	2	3	13	9	8	0	0	33	3.3	2.3	3.4	5.0	3.3	3.4	3.3	-	-	0.10	-0.06	-	-	0.04
大学部局分野 (大学・公的機関Gを対象)	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)		21	42	160	166	88	16	0	472	3.5	2.5	3.7	4.9	3.4	3.3	3.5	-	-	-0.08	0.18	-	-	0.10

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。

Q3-2. (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。

	2012	2013	差	
1	1	3	2	環境系の技術に関しては,国民の興味を強く効果的な戦略・プロジェクトが増えたと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	ビジョンを描きそれに向けた議論が開始され始めている(エネルギー基本計画等)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	SIP, ImPACTなどこれからだがいよい方向に進んでいると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	3	1	第4期科学技術基本計画の中で,具体的な施策が打たれつつあるように見える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	COI戦略に基づいた考え方が徐々に浸透してきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	ライフイノベーションの領域では,ここ1-2年かなり緊密に行われつつあると感じるため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	民間企業をきちんと取り込みつつあると感じた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	課題解決にはネットワークの構築が不可欠であるが,その認識が高まってきているように伺える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	橋渡し研究の重要性が認識されてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	COIなどへ各大学は対応しており,十分とは言えないが,進んでいるように思われる。(大学,その他,男性)
11	3	4	1	文科省主導の各種プロジェクトが数多く実施されそれに伴い産官学協力の下での研究開発が実施されている。(大学,その他,男性)
12	1	2	1	各種公募の視点が重点課題に対応している(大学,その他,男性)
13	2	3	1	戦略性が発揮されつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	COI STREAMなどが走りだしたので。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	目標が明確なプロジェクトが実施されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	産学官の連携が進みつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	やや改善されつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	最近はこの傾向が強くなっている。好影響となるかが問われているともいえる。(公的研究機関,その他,男性)
19	3	4	1	実施に向けて動き出している。期待したい。(公的研究機関,その他,男性)
20	2	3	1	多少改善がみられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	COI,特区等への産学官による提案活動が活発になっていると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	最近が変わってきたように感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	補助金の拡充などにより,産学官の協力を実施しやすい環境整備は図られてきている。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
24	3	2	-1	政権交代の度に基本理念が大きく変化するようでは十分な実施は困難であるといわざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1	もっと緊密な協力体制をとる努力をすべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
26	3	2	-1	昨年よりは少なくなったように思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1	原発処理は,知識と愛国心のある人の集積が必要。(民間企業等,その他,男性)
28	3	2	-1	研究成果が臨床応用に結びつく力が弱い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	5	3	-2	企業との共同研究に重点がおかれ,教員の自由な研究ができにくくなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	4	2	19	38	23	9	0	91	4.4	3.4	4.4	5.7	4.3	4.4	4.4	-	-	0.09	0.00	-	-	0.08
	うち大学	4	2	15	29	16	7	0	69	4.3	3.3	4.3	5.6	4.1	4.3	4.3	-	-	0.17	0.06	-	-	0.23
	うち公的研究機関	0	0	4	9	7	2	0	22	4.6	3.6	4.6	5.8	5.1	4.9	4.6	-	-	-0.20	-0.26	-	-	-0.46
	イノベーション俯瞰グループ	34	34	118	121	66	22	3	364	3.6	2.5	3.7	5.0	3.4	3.4	3.6	-	-	-0.01	0.21	-	-	0.20
性別	男性	33	32	131	157	85	30	2	437	3.8	2.6	3.9	5.2	3.6	3.6	3.8	-	-	-0.01	0.19	-	-	0.18
	女性	5	4	6	2	4	1	1	18	3.4	1.8	3.1	5.6	3.0	3.5	3.4	-	-	0.41	-0.01	-	-	0.40
年齢	39歳未満	7	3	5	5	2	1	2	18	3.9	2.2	3.7	5.4	3.7	3.6	3.9	-	-	-0.11	0.27	-	-	0.16
	40～49歳	8	7	20	18	11	5	0	61	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.16	0.11	-	-	-0.05
	50～59歳	12	9	53	60	35	11	1	169	3.9	2.7	4.0	5.2	3.4	3.6	3.9	-	-	0.13	0.32	-	-	0.45
	60歳以上	11	17	59	76	41	14	0	207	3.8	2.6	3.9	5.1	3.7	3.7	3.8	-	-	-0.02	0.09	-	-	0.07
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	6	9	38	64	41	16	2	170	4.3	3.1	4.3	5.7	4.2	4.2	4.3	-	-	0.01	0.11	-	-	0.12
	公的研究機関	0	0	9	14	11	5	0	39	4.6	3.4	4.6	5.9	4.3	4.2	4.6	-	-	-0.12	0.42	-	-	0.30
	民間企業等	32	27	90	81	37	10	1	246	3.3	2.3	3.5	4.7	3.2	3.2	3.3	-	-	-0.01	0.14	-	-	0.13
業務内容	主に研究(教育研究)	2	5	14	13	8	2	0	42	3.4	2.3	3.6	4.9	3.8	3.5	3.4	-	-	-0.22	-0.12	-	-	-0.34
	主にマネジメント	18	16	74	92	54	18	2	256	3.9	2.7	4.0	5.3	3.6	3.7	3.9	-	-	0.05	0.23	-	-	0.28
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	11	11	34	43	22	9	1	120	3.8	2.6	3.9	5.2	3.7	3.7	3.8	-	-	0.04	0.09	-	-	0.13
	その他	7	4	15	11	5	2	0	37	3.2	2.3	3.3	4.7	3.0	2.8	3.2	-	-	-0.16	0.43	-	-	0.26
職位	社長・役員、学長等クラス	20	18	71	80	37	11	1	218	3.6	2.5	3.8	4.9	3.4	3.5	3.6	-	-	0.06	0.12	-	-	0.18
	部・室・グループ長、教授クラス	9	12	44	58	37	16	1	168	4.0	2.8	4.1	5.5	3.8	3.8	4.0	-	-	-0.05	0.25	-	-	0.20
	主任研究員、准教授クラス	4	3	12	12	8	0	1	36	3.6	2.5	3.8	5.0	3.3	3.5	3.6	-	-	0.23	0.07	-	-	0.30
	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	1.3	-	-	-0.67	0.00	-	-	-0.67
	その他	3	2	8	9	7	4	0	30	4.2	2.8	4.3	5.8	3.8	3.8	4.2	-	-	-0.05	0.43	-	-	0.38
雇用形態	任期あり	13	14	56	67	44	16	1	198	3.9	2.7	4.1	5.4	3.9	3.9	3.9	-	-	0.04	0.03	-	-	0.07
	任期なし	25	22	80	92	45	15	2	256	3.7	2.5	3.8	5.0	3.4	3.4	3.7	-	-	-0.02	0.30	-	-	0.28
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	2	0	5	18	10	5	0	38	4.8	3.8	4.6	5.9	4.5	4.7	4.8	-	-	0.22	0.12	-	-	0.34
	公立大学	1	0	3	1	1	0	0	5	3.2	2.4	3.1	4.6	3.2	3.2	3.2	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	私立大学	1	2	6	10	5	2	0	25	3.9	2.8	4.1	5.3	3.7	3.8	3.9	-	-	0.18	0.07	-	-	0.25
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	1	0	0	3	1	0	0	4	4.5	3.9	4.4	5.0	3.1	4.7	4.5	-	-	1.56	-0.17	-	-	1.39
	第2グループ	0	0	3	6	4	4	0	17	5.1	3.7	4.9	6.6	4.9	4.8	5.1	-	-	-0.16	0.28	-	-	0.12
	第3グループ	1	0	4	6	4	0	0	14	4.0	3.1	4.2	5.2	4.3	4.0	4.0	-	-	-0.29	0.00	-	-	-0.29
	第4グループ	2	2	7	14	7	3	0	33	4.1	3.2	4.2	5.4	3.8	4.0	4.1	-	-	0.21	0.12	-	-	0.33
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	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	36	137	159	89	31	3	455	3.8	2.6	3.9	5.2	3.6	3.6	3.8	-	-	0.01	0.18	-	-	0.20

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。

	2012	2013	差	
1	3	5	2	選択と集中もほどほどに.点数を上げたのは否定的な理由による.(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	エネルギー,再生医療などでは重点投資をしている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	自身の認識不足(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	3	1	選択と集中は進んではいるが,適格に選択されているかどうか疑問(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	COIなど選択と集中が進んでいる(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	集中しすぎるほど集中してきている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	研究大学強化促進事業,COI―STREAM等の事業により重点化が図られていると考えられる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	再生医学への重点化など,明確な施策が目立つようになった.(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	福島復興と再生可能エネルギーへの重点配分が行われた.(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	選択と集中を決定するための根拠があいまいである.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	その方向へと舵が切られた.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	4	5	1	実施しつつある.期待したい.(公的研究機関,その他,男性)
13	1	2	1	若干向上したと考えられる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	総合科学技術会議の司令塔としての位置付けが打ち出されたことは第一歩(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	そう感じるから.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	環境系に関しては十分に行っていると思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	多少改善がみられる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	重点分野の見直しと各重点分野における課題がより具体化してきたように思われる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	進みつつある.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1	総合科学技術会議において,26年度予算要求時に関連府省施策の大括り化が行われる等,選択と集中が進んでいると認識.(民間企業等,その他,男性)
21	3	4	1	より意識されている(民間企業等,その他,男性)
22	2	3	1	総額の制約が大きいと感じることが増えたため.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	6	6	0	IPSに関しては,そう.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	4	3	-1	総花的であると感じるときがある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	成果の有無は不明だが,選択と集中による大学の選別が明確になってきた印象を受ける(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	5	4	-1	重要研究の選別が弱い.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1	・選択と集中を感じるような記事が少ないと思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	研究成果を臨床応用へ結びつける力が弱い.その中でも選択と集中が不十分.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	4	3	-1	重要課題達成という謳い文句がありながら,地方自治体を通しての国の施策は経済的な側面に大きく偏っていると感じるから(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	2	-2	これまでの政策が十分かは疑問である.成長戦略「科学技術イノベーションの推進」に掲げられている事項が具現化されることを期待する.(大学,第3G,社長・学長等クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	2	4	29	40	17	3	0	93	3.7	2.8	3.9	4.9	3.6	3.8	3.7	-	-	0.29	-0.15	-	-	0.14
	うち大学	0	4	23	30	15	1	0	73	3.6	2.7	3.9	4.9	3.3	3.7	3.6	-	-	0.43	-0.11	-	-	0.32
	うち公的研究機関	2	0	6	10	2	2	0	20	4.0	3.1	4.0	4.8	4.5	4.3	4.0	-	-	-0.18	-0.32	-	-	-0.50
	イノベーション俯瞰グループ	29	40	136	119	61	13	0	369	3.3	2.3	3.5	4.7	3.1	3.2	3.3	-	-	0.02	0.13	-	-	0.16
性別	男性	30	39	159	153	75	14	0	440	3.4	2.4	3.6	4.8	3.2	3.3	3.4	-	-	0.07	0.08	-	-	0.15
	女性	1	5	6	6	3	2	0	22	3.2	1.8	3.3	4.9	2.8	3.0	3.2	-	-	0.11	0.22	-	-	0.34
年齢	39歳未満	5	2	13	4	0	1	0	20	2.5	2.1	2.7	3.3	3.0	2.4	2.5	-	-	-0.63	0.10	-	-	-0.53
	40～49歳	6	11	24	17	10	1	0	63	2.9	2.0	3.1	4.5	3.2	3.1	2.9	-	-	-0.15	-0.16	-	-	-0.31
	50～59歳	10	12	57	63	33	6	0	171	3.6	2.6	3.8	4.9	3.2	3.3	3.6	-	-	0.07	0.33	-	-	0.40
	60歳以上	10	19	71	75	35	8	0	208	3.4	2.4	3.6	4.8	3.3	3.5	3.4	-	-	0.22	-0.06	-	-	0.16
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	3	12	54	68	35	4	0	173	3.6	2.6	3.8	4.9	3.3	3.5	3.6	-	-	0.20	0.10	-	-	0.30
	公的研究機関	2	0	10	18	5	4	0	37	4.2	3.2	4.1	5.0	4.2	3.9	4.2	-	-	-0.26	0.23	-	-	-0.03
	民間企業等	26	32	101	73	38	8	0	252	3.1	2.2	3.2	4.6	3.1	3.1	3.1	-	-	0.02	0.02	-	-	0.04
業務内容	主に研究(教育研究)	5	5	11	16	4	3	0	39	3.4	2.4	3.7	4.7	3.3	3.2	3.4	-	-	-0.13	0.27	-	-	0.13
	主にマネジメント	19	13	92	91	49	10	0	255	3.6	2.6	3.7	4.9	3.4	3.5	3.6	-	-	0.14	0.13	-	-	0.26
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	2	17	51	39	19	3	0	129	3.1	2.2	3.2	4.6	3.1	3.2	3.1	-	-	0.10	-0.09	-	-	0.01
	その他	5	9	11	13	6	0	0	39	2.8	1.8	3.3	4.5	2.9	2.7	2.8	-	-	-0.19	0.09	-	-	-0.10
職位	社長・役員、学長等クラス	16	20	82	76	37	7	0	222	3.4	2.4	3.5	4.7	3.1	3.3	3.4	-	-	0.14	0.08	-	-	0.22
	部・室・グループ長、教授クラス	9	13	61	59	29	6	0	168	3.5	2.5	3.6	4.8	3.4	3.4	3.5	-	-	0.06	0.01	-	-	0.07
	主任研究員、准教授クラス	4	6	10	14	6	0	0	36	3.1	2.2	3.6	4.6	3.0	2.8	3.1	-	-	-0.23	0.34	-	-	0.11
	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	2.0	-	-	-0.50	0.00	-	-	-0.50
	その他	1	4	10	9	6	3	0	32	3.6	2.3	3.7	5.3	3.2	3.2	3.6	-	-	0.08	0.39	-	-	0.47
雇用形態	任期あり	9	14	68	74	37	9	0	202	3.6	2.6	3.8	4.9	3.4	3.5	3.6	-	-	0.14	0.08	-	-	0.23
	任期なし	22	30	97	84	41	7	0	259	3.2	2.3	3.4	4.7	3.1	3.1	3.2	-	-	0.02	0.07	-	-	0.09
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	0	1	14	13	12	0	0	40	3.8	2.7	4.0	5.3	3.3	4.0	3.8	-	-	0.62	-0.15	-	-	0.47
	公立大学	0	0	1	4	1	0	0	6	4.0	3.5	4.2	4.8	4.0	4.0	4.0	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	私立大学	0	3	7	13	2	1	0	26	3.3	2.5	3.7	4.6	3.1	3.3	3.3	-	-	0.25	-0.03	-	-	0.22
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	0	0	1	2	2	0	0	5	4.4	3.5	4.6	5.6	3.6	5.7	4.4	-	-	2.07	-1.27	-	-	0.80
	第2グループ	0	0	8	4	5	0	0	17	3.6	2.6	3.5	5.3	2.6	3.1	3.6	-	-	0.52	0.54	-	-	1.06
	第3グループ	0	0	3	6	6	0	0	15	4.4	3.5	4.6	5.6	4.0	4.3	4.4	-	-	0.27	0.13	-	-	0.40
	第4グループ	0	4	10	18	2	1	0	35	3.2	2.5	3.7	4.5	3.2	3.5	3.2	-	-	0.21	-0.25	-	-	-0.04
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	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)		31	44	165	159	78	16	0	462	3.4	2.4	3.6	4.8	3.2	3.3	3.4	-	-	0.07	0.09	-	-	0.16

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。



Q3-4. (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。

	2012	2013	差	
1	1	4	3	医工連携や農医連携プロジェクトが立ち上がったから(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	随分と進んできたと思います.少なくとも意識の中では進みました.(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	国の施策であることもあり,医工連携の動きは出始め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)
4	1	3	2	〇〇〇〇〇学会併設の展示会に出展し,医療用内視鏡の将来像について情報交換ができたため.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	3	5	2	三次元計測とアパレルなど異分野の共同研究が増えた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	分野間連携は医工を中心に大学内で進みつつある.(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	徐々になされている.(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	工農,医農,医工等の連携が進み始めた(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	少し改善の兆しがある(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	現在の日本の能力では,これ以上期待できない.(大学,部長・教授等クラス,女性)
11	1	2	1	融合領域,複合学際領域の研究は拡大している(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	色々な場面で協力体制が生まれ,動き始めている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	医工連携を始めとする協力体制の構築がスタートしている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	その方向が現実化しつつある.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	多少進展したと思われる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	弊社も参画しています医工連携(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	ライフイノベーション政策が認知され,従来にも増し,医学と工学の融合を叫ぶ大学が増えてきた.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	学会の垣根を越えた取り組みは進んできたと感じる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	(例)高齢社会への対応では医工連携がみられる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	分野を超えたプロジェクトが増えつつあると感じている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	連携を意識した事業が増加(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	連携する方向に向かいつつあると思う(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	2	1	少しずつ予算がついているが,連携が弱い.ディレクターが不在.(民間企業等,その他,男性)
24	1	1	0	私の知る限りであるが医,工の不協力は驚くべきものがある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	2	0	・医工連携の前に,医学分野での産業界の特殊性・閉鎖性を如何に打破すべきか,大きな過大だと思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	2	0	組織縦割りの打破は非常に難しい.特に医工連携には強力なリーダーシップが求められる.(民間企業等,その他,男性)
27	5	4	-1	必要性の増加に対して,十分な人員,予算が無い(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1	技術論に終始しすぎている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	3	2	-1	まだ不十分.強力なリーダーが必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	3	-1	医工学など,分野を超えた領域の研究開発で,期待された成果をあげている事例が多いとは言えない.政策の後押しが不足.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	4	3	-1	分野の縦割りを打破できていない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	研究成果を臨床応用へ結びつける力が弱い.その中でも選択と集中が不十分.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	3	1	-2	形だけ(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・社会科学の知識が充分に活用されていますか。

		2013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・公的研究機関グループ	2	11	45	26	10	0	1	93	2.8	2.1	3.0	4.2	3.1	2.9	2.8	-	-	-0.19	-0.03	-	-	-0.22
	うち大学	2	9	33	22	6	0	1	71	2.8	2.1	3.0	4.2	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.06	0.02	-	-	-0.04
	うち公的研究機関	0	2	12	4	4	0	0	22	2.9	2.2	2.9	4.4	3.7	3.1	2.9	-	-	-0.61	-0.19	-	-	-0.81
	イノベーション俯瞰グループ	52	62	170	89	23	2	0	346	2.5	1.9	2.8	3.8	2.3	2.3	2.5	-	-	-0.03	0.15	-	-	0.11
性別	男性	53	63	210	110	31	2	1	417	2.6	2.0	2.8	3.9	2.5	2.4	2.6	-	-	-0.05	0.12	-	-	0.08
	女性	1	10	5	5	2	0	0	22	1.9	0.9	2.0	3.8	2.2	1.9	1.9	-	-	-0.30	-0.01	-	-	-0.31
年齢	39歳未満	7	4	9	4	1	0	0	18	2.2	1.8	2.6	3.5	3.0	2.8	2.2	-	-	-0.20	-0.58	-	-	-0.78
	40～49歳	11	17	22	14	4	1	0	58	2.3	1.4	2.6	3.9	2.6	2.2	2.3	-	-	-0.40	0.11	-	-	-0.29
	50～59歳	19	25	77	47	11	1	1	162	2.6	2.0	2.9	4.0	2.4	2.4	2.6	-	-	0.05	0.19	-	-	0.24
	60歳以上	17	27	107	50	17	0	0	201	2.6	2.0	2.8	3.9	2.5	2.4	2.6	-	-	-0.03	0.13	-	-	0.10
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	6	27	78	51	12	1	1	170	2.6	2.0	2.9	4.1	2.6	2.6	2.6	-	-	0.00	0.05	-	-	0.06
	公的研究機関	0	4	21	8	6	0	0	39	2.8	2.1	2.9	4.2	3.1	2.6	2.8	-	-	-0.51	0.24	-	-	-0.27
	民間企業等	48	42	116	56	15	1	0	230	2.4	1.9	2.7	3.8	2.3	2.3	2.4	-	-	-0.06	0.13	-	-	0.07
業務内容	主に研究(教育研究)	4	8	17	11	2	1	1	40	2.7	1.9	2.8	4.1	2.6	2.6	2.7	-	-	0.00	0.07	-	-	0.06
	主にマネジメント	24	36	126	67	20	1	0	250	2.6	2.0	2.8	4.0	2.6	2.5	2.6	-	-	-0.06	0.08	-	-	0.02
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	18	20	57	27	9	0	0	113	2.4	1.9	2.7	3.8	2.4	2.3	2.4	-	-	-0.05	0.12	-	-	0.07
	その他	8	9	15	10	2	0	0	36	2.3	1.7	2.7	3.8	2.1	2.0	2.3	-	-	-0.14	0.33	-	-	0.19
職位	社長・役員、学長等クラス	23	34	113	52	16	0	0	215	2.5	2.0	2.8	3.8	2.3	2.4	2.5	-	-	0.01	0.11	-	-	0.12
	部・室・グループ長、教授クラス	16	25	78	42	13	2	1	161	2.7	2.0	2.9	4.0	2.6	2.5	2.7	-	-	-0.10	0.14	-	-	0.04
	主任研究員、准教授クラス	10	6	13	10	1	0	0	30	2.4	1.9	2.8	3.9	2.2	2.3	2.4	-	-	0.07	0.10	-	-	0.17
	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	2.0	-	-	-1.33	0.00	-	-	-1.33
	その他	3	7	10	10	3	0	0	30	2.6	1.8	3.0	4.3	2.8	2.5	2.6	-	-	-0.32	0.12	-	-	-0.20
雇用形態	任期あり	15	30	101	45	20	0	0	196	2.6	2.0	2.8	3.9	2.4	2.5	2.6	-	-	0.05	0.07	-	-	0.13
	任期なし	39	43	113	70	13	2	1	242	2.5	1.9	2.8	3.9	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.15	0.16	-	-	0.01
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	0	6	22	9	2	0	1	40	2.6	2.0	2.7	3.7	2.8	2.7	2.6	-	-	-0.11	-0.15	-	-	-0.26
	公立大学	0	0	2	3	1	0	0	6	3.7	2.9	3.9	4.7	3.6	3.6	3.7	-	-	0.00	0.07	-	-	0.07
	私立大学	2	3	8	10	3	0	0	24	3.1	2.3	3.5	4.5	2.8	2.8	3.1	-	-	0.02	0.28	-	-	0.30
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	0	0	2	2	0	0	1	5	4.4	2.7	3.8	4.8	3.6	4.0	4.4	-	-	0.40	0.40	-	-	0.80
	第2グループ	0	4	7	5	1	0	0	17	2.4	1.7	2.7	3.9	2.4	2.2	2.4	-	-	-0.13	0.13	-	-	0.00
	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	2.9	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	第4グループ	2	5	13	12	3	0	0	33	2.8	2.1	3.1	4.3	2.9	2.8	2.8	-	-	-0.02	-0.05	-	-	-0.07
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	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)		54	73	215	115	33	2	1	439	2.5	2.0	2.8	3.9	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.06	0.12	-	-	0.06

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。

Q3-5. (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。

	2012	2013	差	
1	1	3	2	人文・社会科学の人たちの意識が変わりつつあることを感じる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	それなりに活用されるようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	徐々に進んではいる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	本学でも文理融合プロジェクト等が進み始めた(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	文理融合の環境が多少進展した(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	まだまだ不十分なるも,認識が高まっているのでは。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	COI-STREAM等で活用され始めた(大学,その他,男性)
8	1	2	1	東北大震災を大きなきっかけとして,人文社会系の「知」の重要性が認識され,その一定の広がりが見られる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇学会が設立され,その活発な活動をみると,少し改善されつつあると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1	〇〇学会における法工学に関する啓発活動など文理融合の必要性に対する認識の広がりが見える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	人文・社会科学の知識は定量的・定性的というよりも情緒的な部分も多いと感じるが,その部分の重要性が今後は本質的にもより必要になってくると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	十分とは言えないが,社会科学の知識は一部活用され始めている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	画像技術と心理学など人文融合の話題を耳にするようになった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	臓器移植や再生医療の議論で,以前よりは活用されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
15	2	1	-1	不祥事が増えている(大学,その他,男性)
16	2	1	-1	社会をデザインする能力を持った研究者を育成することが必要.政策への人文・社会科学の知識の応用が米国等と較べてかなり劣っている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	2	-1	人文社会の問題が極めて多いのだが,対応があまりにも遅い。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	3	-1	この分野はまだ遅れていると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	2	-2	昨今の論文の不正をみるとまだまだと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

Q3-6. 重要課題の達成に向けた推進体制を構築するために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に、科学技術予算の入口(基礎研究)から出口までの配分についての記述(現状の配分をどう考えるか)を歓迎します。

- 1 前述のように、日本の研究者の専門外への興味が極度に少ないため(口を閉ざす)に、連携推進が難しい。しかし、大上段に構えてから取り組むのではなく、必要は発明の母ごとく、小さなことでも連携が必要とされる事項を育てていく努力も必要ではないか。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 2 政府が重要事項を決定し取組もうとしていることは理解している。しかし大学人がその取り組みの中に入って活躍したいと思っているのは残念ながらまだ少数。○○○○○○が半導体関連事業を縮小し、6000人を減らすと発表した。以前から半導体事業は海外に移り、○○○、○○なども手を引いているが、大学では相変わらず半導体の研究を行っている人が多い。彼らはエネルギー関連その他にその専門を変えれば良いのだが、論文至上主義があり、長年慣れた研究を変換できないのである。研究領域を変えるような能力を有する人材の採用が大学に求められるが、評価システムも変えることが必要。そのようにすれば社会的に重要な分野へチャレンジする研究者が増えると思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 3 社会科学と自然科学の研究者が研究プロジェクトを遂行するには多くの困難があると認識している。両者を融合させる人材を含む研究プロジェクトを推進すべきである。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 4 重点的に特定のグループ、個人への大型予算配分はかなりされていると感じる。基礎的な研究を広く推進するために予算配分も必要ではないか。国立大学の運営費交付金は年々1%削減が続く競争的資金を獲得しなければ研究ができない状況になっている。これでは重要課題達成のための萌芽的な研究の芽が減少してくることを懸念する。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 5 基礎研究への投資は今後さらに必要である。プロジェクトマネジメント人材が不足している。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 6 国レベルの施策としてより重要視される研究課題については、国と地域(自治体)が重点化を共有し、その地域に即した推進体制とその目標達成に十分な予算を備える必要がある。加えて、段階的な評価と予算執行の適正を図るべき。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 7 大学における研究については、基礎研究の要素が非常に多いため、応用(実用化)研究に関する予算よりも基礎研究に対する予算を多く配分する必要がある。現状、科学研究費助成事業に関する予算については僅かながら増加している傾向に思われるが、それ以外の競争的資金等については、「実用化」に重点を置いた事業が多く見受けられ、大学のポテンシャルが十分に生かされていないように感じられる。経済の活性化のためにも、出口(実用化)を重視する必要性については理解できるものの、大学における基礎研究の意義を理解した上で、適切な科学技術予算を配分することも重要である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 8 連携した取り組みは重要であるが、やはり誰が推進するのが一番重要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 9 DARPAのようなスキームを導入することを検討していただきたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 10 垂直統合型のチーム編成が必要。目的を明確に設定し、川上から川下まで必要なplayerを発掘し、周辺技術を巻き込んで遂行していくこと。AVI (Application-initiated Vertical Integration)!! 国内における支援は課題ごとに研究者(場合によっては競争者)を集めて課題ごとの成果を出すことに集中してきている。俯瞰的なものの見方をすることが最重要。再度強調するが、府省庁の縦割り資金支援をせずに連合して目的達成を図ることが最も重要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 11 選択と集中、広い基盤と新しさへの種まきのバランスを選択し、集中をどう行うかについて、基本方針、そこに至った理由、根拠、進め方を明確にして欲しい。加えて、何が足りないのか、何を強化するのかも明確にして下さい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 12 達成目標と達成度の総括があいまいで、正しく評価できているか確認する必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 13 基礎研究と実用化研究の連携が重要と考える。両方の視点をもつ、あるいは両者を兼ね備えた研究チームに対する支援を強化する。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 14 基礎研究がものになるかどうかを見極めることのできる人材の育成・活用。"死の谷"を超えるためには優秀なコーディネーターの確保が大切と考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 15 重要課題の達成には、長期的な推進体制を構築する必要がある。そのためには、柔軟な対応が可能となる予算確保が必要不可欠であり、また、実用化までを見据えた途切れることのない研究費の更なる確保も重要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 16 研究を推進する立役者の人材を十分選考するべきである。優秀な研究者(研究面で優秀)がよい人(全人的)であるとは限らない。外国の有力大(ケンブリッジ)学等では、ポストドクやインターンシップの評価の際にも研究能力50、人格50の評価をしている。そのような評価体制は今の日本で十分にあるとはいえない。難しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 17 JSTの審査などは、あまりにも不透明でし、判定に納得がいかないものがあります。もっと、見える化すべきです。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 18 基礎研究と応用研究の予算的なバランスが十分に配慮されていないように思う。特定分野へはさまざまな仕組みから(いわば縦割り行政の弊害なのか)予算がとれ、場合によっては総額で「使いきれない予算」の確保になっているのではないだろうか。もう少し一体的に運用して、バランスの良い配分にするべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 19 やはり出口部分は、企業が関連する形が自然と思われ、企業にそれなりの支出をお願いすることが必要と思います。また、国内大手企業は、外国の大学にありがたがって、投資していることが一番の問題だと思います。もっと国内の基礎研究者にも企業からの寄付金があっても良いと考えます。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 20 出口の配分をもっと重くすべき(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 21 分野ごとにストラテジーを考えるべき。一律にどうするなどというのはナンセンス。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 22 異分野の連携を作るためには、高所から意見の言える経験者(名誉教授など)の積極的な活用が望ましい。現場では、多忙すぎて頭が回らないように見える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 23 予算の使途に関し単年度決算、当初の事業計画の変更不可などの縛りがきつく、研究事業遂行上不便が多い。予算の有効利用の観点から、予算執行上もう少し自由度を持たせるような工夫をお願いしたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 24 長年にわたり積み重ねられた実績は決して小さくはない。目先にとらわれることなく、現状の配分でよい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 25 現在の推進体制の是非は、今後、成果が創出されたときに判断できるが、長期間待たなければならぬ(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 26 集中と分散が必要である。よって、科学技術研究予算と教育予算を倍増する必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 27 国内には多様で独創的な研究は多々あるにもかかわらず、このような研究が選出されることがなぜか少ない。重要な政策決定には、公平で、時間をかけたテーマの選抜がなされているようには思えない。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 重要課題に関しては、スピード感が大事です。それに比べて予算措置が遅れたり、政治的な手続きによって、短期間での消費が求められたりします。少々、無駄は覚悟の上で、思い切った予算配分(特に、基礎研究)が必要だと思います。出口の部分はお金になると思えば、お金が集まってきます。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 現代の多くの課題は、たとえば大学において、単一の部局で対処できるものではない。学際的な連携と、場合によっては統合が必要となる。このような学際連携や統合を促すように、文科省などは概要要求などの募集をおこなっているのだろうが、文科省などの出資元?の意向が強すぎて、効果的な連携や統合が行えていないのが現状であろう。出資は文科省が行うとしても、その採否の審査は文科省以外の別の組織に委ねるなどの工夫が必要である。さらに、基礎研究も含めて、第三者による中間審査および成果審査をしっかりと行える体制作りが必要である。ただし、予算の執行に対しては、自由度を大きくして、柔軟な対応ができるように配慮すべきであることは言うに及ばない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 人材育成とファンディングの方法を根本的に変えるべき(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 重要課題への集中はもう十分であって、分野を跨ぎ、異なるセクターの意見を入れてという多様性の部分は、一向に広がっていないと思う。重要課題分野における研究者の新陳代謝が進むためにも、どこかに門戸を広げておく必要があると思う。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 産学官民の対話的な取り組みがあったようであるが、一部で行われた感がある。次年度、府省横断型の大規模予算編成があるようであるが、国民の意見が取り入れられたものであるかは、疑問が残る。科学技術予算も、国民の目線で配分できるようにすべきではなかろうか。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 拠点化が必要。また、申請予算を縮減される公募事業が多い。最初の検討内容が大幅にシュリンクすることから避けていただきたい。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 目的非設定の基礎研究と目的設定の基礎的研究の資金のバランスが悪く、基礎的研究の種になる基礎研究の成果、人材が枯渇しかかっている。基礎研究者の顔と成果が見えにくくなっているのが証拠。我が国のような成熟した科学技術社会は直近の課題解決もあるが、長期的に国がサバイバルしていくことが大事であり、そのサバイバルの源となる基礎研究を大事にすべき。(大学、その他、男性)
- 重要課題の大枠の設定はともかくとして、その中の具体的研究テーマの設定の仕方、支援の仕方、運営方法等に課題が散見される。参加研究者に、より広い自主裁量範囲と、インセンティブを与えることが必要である。(大学、その他、男性)
- ①基礎研究の予算を増やすべき。基礎研究は裾野が広い事が重要。出来るだけ多くの研究課題が採択されるのが良い。出口には集中的な投資をするのが効果的。創業を例にしても基礎的研究開発が最も予算がかかる部分。基礎と応用をつなぐ事に研究費が重点的に配分される傾向がありそうで心配。入り口を狭めない配分が必要。②産学官連携にあたり障害の一つになるのが研究に対するタイムスパンの違いである。社会問題が複雑化した今、領域横断型の研究は強く求められている。③学内マネジメント、研究、教育の担当教員は分けるべき。基礎研究を学術的好奇心による純粋学問と応用をにらんだ研究の2種類に分けるべき。④昨年度、学術会議が行なったような大型研究提案公募のような、学会レベルでの議論が出来る状況設定などを考慮した、周知プロセス、公募日程を組み、議論する土台を提供すべき。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 出口への配分はもっと自由度をもたすべきである。大学での商業活動がもっと自由にできる必要がある。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 入口から出口はやはりピラミッド型であるべきである。国は基礎研究に民間はより出口に研究予算を振り分けることが合理的。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- すそ野の広い連携について関係者がもっと関心をもつような取り組みが必要(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 日本版NIHIは、評価できるが、基礎研究について、研究者の自由な発想を支援する制度(科研費等)をおろそかにしてはならない。このような研究があつてはじめて、科学技術・イノベーションが意味を持ち、機能するようになる。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 出口を見据えた重点的配分も重要であるが、将来の可能性に投資する観点から基礎研究への幅広い支援、継続的支援が必要である。出口を見据えた配分についても計画年度に縛られすぎている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 大学や企業の開発テーマとしては当然として重要課題になっているが、実際の国際的な制度上での国としての活動があまり見えないので、より他国に比べてどのような活動をして、どういったポジションを取っていくのかをよりわかりやすく、国内に浸透させれば、一体感が生まれる開発が進められると考える。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 入口から出口までの配分についての議論よりも、社会的課題を解決するためにどのようなイノベーションを起こすかを見通した、入口での配分の重要性を認識して頂きたい。イノベーションに結び付く(引き起こす)基礎研究の「目利き」が不十分と考えます。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 入口から出口への配分より、イノベーションを担う人材をどう育てるのかに議論を集中して、その検討結果に基づいて予算配分を再考されたい(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 基礎研究部分と、選択と集中を行う出口に近い部分のバランスある資金支援が必要。どちらかに偏りすぎるのは成果を上げない。但し基礎部分は、レベルの高い基礎でなければ、基礎研究ではない。これまでのコンセプトを変える成果に結びつく研究を基礎研究と位置づける。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 例えば再生医療(ips)などにおいて、基礎研究に属する課題と実用化を目指す課題(短期～長期)など多様であり、それらを厳格に評価し、研究チーム体制を含めた予算配分を柔軟に行えるシステムが必要である。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 重要課題の多くは、分野間の垣根を越えた総合的取組及び参加セク間枠組を超えた取組が必要である。現在は、そのために機能する枠組の構築が十分に進んでおらず、協力関係がうまく構築されていないように見受けられる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 科学技術予算は、①基礎研究(大学・研究機関)から②応用実証研究(研究機関・企業)及び③実用化(企業)の段階を踏むが、それぞれの段階のつながりが、スムーズではなく多様化されていない。それぞれの担当省庁間での調整を行うか、法律・省令改正を行うか、もしくは両方を行う必要がある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 基礎研究については、小口でも良いから幅を広げること。出口指向の大型研究については、その成果を十分に厳しく審査すること。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中は、目先の課題解決には有効かもしれないが、同時に、新たな重要課題が出現した際にそれを達成する力を放棄する事になる危険性を含んでいることを十分に考えるべきである。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 国家の科学技術力を高めるためには、分厚く広い裾野を形成してきた地方大学(多くは教育大学)の研究力を推進・確保することが必要条件となる。その上で選択と集中を徹底すれば十分条件が満たされ、わが国の将来は見えてくると考える。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 応用研究の基礎基盤を形成する基礎研究、更には若手研究者の萌芽的研究への注目を怠らないようにすることが重要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 継続的な支援は必須と考えられる。出口意識は必須であるが予算配分に関しては出口偏重にならないよう注意は必要と考える。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 研究の独創性を追い求めていった結果、狭い範囲の研究には研究費を投入するのに、基礎から応用に至る接続部のところに研究費が出ないため、例えば、医薬品創成のように基礎研究と臨床応用との間に谷間ができてしまい、なかなか実用化しない、という状況が発生している。全体を見通し、切れ目無く研究費が配分できるような仕組みが必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、女性)

- 55 解決すべき重要課題の設定を先に置くことが重要。その課題解決のための基礎研究や応用研究、出口志向の研究などは様々であり、課題そのものの内容やその中の各研究のテーマによって資金の重点化のポイントも異なる。従って、解決すべき重要課題を研究開発プログラムとして資金設定を行い、その中で個々の研究テーマに対する資金の配分・重点化については、各研究機関の中で設定できる仕組みが必要である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 56 ・まずは、課題設定時にその意義・目的を十分に議論し、産官学で共通の認識を持ったうえで、研究課題を開始すること・研究開発成果の見通しが持てるようになった時点で、より目的・目標を明確にし、それに合った推進体制に見直す。場合によってはリーダーを研究者から、事業化のセンスのある人、経験のある人に変える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 57 基礎研究が弱体化しているように感じる。大学人にとって出口に対するイメージは実社会から離れている。むしろ基礎研究分野枠を広げそこでもっと厳しい競争にさらし、そこから這い上がってきたものに出口を目指させることも一案かと考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 58 国の施策は、常に新しいものを打ち出し、経費の不足を走っているものを削ったり取りやめたりして推進することが多い。良い科学施策の評価を常にしながら、良いものを残して推進するような次元の異なった評価機構があっても良い。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 59 日本学術会議の有効利用が必要です。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 60 重要課題には、多種多様なものがあるので、一概に科学技術がどれだけの範囲でカバーすることが可能であるかは、大変難しい問題です。ただ、従来の、「ものづくり」、「エネルギー問題」、「資源の開発」、「健康保全と疾病の治療」などの、広範囲の工学、理学、医学、農学（畜産学を含む）、水産学など私たちの日常生活、職業的課題や国家的課題など多岐多様に亘っており、それぞれについて、推進体制構築のための方法や取り組みがあるものと思われ、(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 61 産業界（製品化）への継承の道筋が明らかなものは、資金負担の国から企業への移行を視野に設計する。社会的問題への対応には、その現場での経験・知識が必要であるので、自然科学、人文社会科学というくくりで考えないほうが良いように思われる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 62 最近の出口指向は、重要ではあるが、研究者の意識を大きくそちらに向かわせており、本当の基盤の芽が摘まれている傾向もあり、ますます、審査と評価の重要性が伺える。(公的研究機関、その他、男性)
- 63 重点課題に対する予算額が大きすぎること、一定の研究者に集中する傾向が強い。(公的研究機関、その他、男性)
- 64 基礎分野、基盤技術にもっと注力すべきと考える。応用技術は産に担せるか産と協働でよいのではないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 65 例えば、競争的資金の公募等では、DDSのデリバリーツールの開発に〇〇億円とか、発電効率〇％向上させる風力発電の開発に〇〇億円というように、スパンフィクテマの公募を100件選定し戦略的な技術開発を求めるといった公募があっても良いと思われる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 66 重要課題を設定することに異論は無いが、それ以外の課題との資源配分が前者にあまりに偏重されないことを希望する。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 67 出口まで意識させるため、産業界の参画をもっと増やす、義務付けるべき。海外のモデル、特に米国DARPAモデルをもっと広く日本の産学官に知らせしめるべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 68 各主体が持つ技術やアイデアを組み合わせるオープンイノベーションの重要性が増しており、戦略的に産学官連携を拡大し、科学技術によるイノベーションを促進するための「知」のネットワークを強化すべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 69 組織や会議を作るだけでは課題は解決しない。それらが信頼されていない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 70 我が国の科学技術戦略が、個別施策の積み上げで策定されている傾向はいない。目指す達成像、それに基づくグランドデザインからの、施策立案や資源配分を行う体制に変革することが本来は必要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 71 入口は大学で出口は企業にバトンタッチという考え方では価値のある成果は出ない。全体を通してどこを大学が主体的に担当し、どこを企業が担当するのかといった議論を企業交えて実施してほしい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 72 産業界の経験者の活用した若手人材育成の仕組み(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 73 短期間で成果を求めるものと、長期的な取り組みを通して成果を求めるものと課題は種々あると考える。その中で適切なマイルストンの設定と実質的な評価を行う機能のレベラアップが求められると考える。それには、個別専門性の高い人財と一連のバリューチェーンの流れを理解し、高い視座に立って評価できる人財を適切に配置することも必要と考える。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 74 各種ナショプロに対する個別チームでの課題申請方式を見直し、予備審査の段階でそれらの複合・融合化による構想の深掘りができないかななどの検討を試行してはどうか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 75 出口に対する予算については、実際に技術を適用した商品/サービスを提供する民間企業中心に配分する仕組みが必要ではないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 76 科学技術予算の入口(基礎研究)から出口までの配分という視点では、各研究開発フェーズの終了段階における「事業性評価」というものを「一貫して管理する」ことを国の政策として「責任を持って行う部署」を明確化すべき。(必ずしも、組織新設を主張しているわけではない)(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 77 入口は、ハードルを下げて広く浅く配分し、出口に近づくに従って、選択して狭く深く配分するのが効率的ではないでしょうか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 78 推進政策を議論する時点で、民間事業者の声を数多く集めること。何を求めているか、見極めないと、好んでやりたいことを国費でやろうとする人達が多すぎる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 79 国の強いリーダーシップ。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 80 日本の課題と、世界特に新興国の課題には時間的なズレがある。本来、産業革命以降の先進国が辿った道を、リードタイムを大幅に短縮しながら新興国が追いつけている。この状況がある中で、研究開発の産学官連携で日本主導の事業化(ビジネスの創造)を目指す制度や仕組みに問題を感じている。JICA/JST/NEDOの三位一体で援助から自立化の試みを行うべきと思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 81 最近、出口重視が重要視されているが、あくまでも基礎研究の土台があつての応用研究であることが軽視されてきているのではないかと懸念する。京大、山中教授の研究にもみられるように、基礎的知見の蓄積があつたからこそ、再生医療産業と皆が叫ぶようになったのであり、第二、第三のiPS細胞のような基礎的発見がなければ、実用化などと呼んでも意味はない。イノベーションを起こすような基盤的発見を続けるためには、地道な知見の蓄積とともに、各種データベースを駆使して、その知見の裏に潜む法則性を迅速に見出す努力が重要となる。そのためにはシステムテックなアプローチが必要であり、その体制構築が鍵となる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 82 入口の時点から出口イメージを持ち、出口戦略を見据えた推進体制を構築し、予算配分も出口への配分を増やす方が良いように思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- ・日本の問題だからといって、日本人だけの議論でなく、もっと外国人を参加させるといった方法をもっと多用すべきでないでしょうか。過去の因習や身近な人間関係に捉われず、却って公正な意見が出やすいかもしれません。・入口から出口までの推進体制が必要なのは、出口に辿り着く、あるいは所期の目標を達成するケースが少ない(≠税金泥棒)といった現実があるからでしょう。テーマの活動段階毎に活動内容のスタイルが変化してくることはむしろ必然でしょうから、やはり、出口までをテーマの進捗状況に応じて3〜4ブロックに分けて推進する体制を設計すべきだと思います。そして各ブロック毎にマイルストーンを設けて中間評価を確実にを行い、次のチーム(当事者も支援者も)へ手渡すシステムが必要でしょう。・ポイントは各ブロックを跨ぐバトンゾーンの設定と各ブロックのプロ集団化ではないと思います。各ブロックにやはり、ナショナル・チーム といつか、ドリーム・チームと呼べるような優秀な人材が参画していないと出口で得られるものも絵に描いた餅ばかりとなりますね。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 世界における先端技術の優位性確保は大変重要ですが、安定した社会生活を確保するための技術も同様に重要です。 科学技術予算を最先端技術・基礎研究と社会性の高い技術領域の3分野に仕分けて、各々の重点課題に大枠の予算を配分し、細分化していくなど予算仕訳の手法を検討しては如何でしょうか？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 社会の変化の速度が、益々早まっており、年度単位での活動が実態に即するのかどうか、機動的な資金供給や事業判断、あるいは超長期の事業資金など、企業側のニーズを十分聴取頂けると有難いと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- たとえば、我々が取り組んでいる災害救助ロボットは工学的に開発されなければいけない。人命を救うため医学上の開発も必要だし、倫理的な問題、さらに、災害時に必要な法学上の問題解決も必要だし、地震時であれば、地球物理学の知識を必要とし、社会学的思考も抜きに出来ない。しかし、この開発を助けるものが、全て最先端の科学や技術である必要はない。のに、人命救助ロボットに対して、国の研究開発資金を申請しても査定されたことはない。重要課題に対する、審査官の目が育っていないとあえて申します。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 最初のトピック的な施策・提案が始まった後、注目が低下する中で当該事業の推進は大きな努力を要すると思考する。医工学など、分野を超えた領域の研究開発で、期待された成果をあげている事例が多いとは言えないのは、政策の後押しが不足するからである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21世紀あるいはその後世界において日本の強みを生かして貢献すべき分野が不明確。水、エネルギー関連プラント、交通運輸、社会基盤構造の構築・維持・管理を日本人の緻密さで担う総合エンジニアリングの観点が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 配分は、国家戦略に応じて決まるものだと思います。近々に市場を活性化するのであれば、出口に近い案件へ大量に資金を投ずるべきですし、遠い将来の市場を活性化するのであれば、基礎研究に費用を投ずるべきだと思います。ただ、研究しかしたことのない先生が、技術を実用化できるケースは稀ですので、マネジメント能力のある人材登用が大切だと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 福島原発事故を見ると、産官学連携が、大きな課題に対して全く無意味であることがよくわかる。政府(官)の首頭で原発推進政策がとられ、産業界もその種の研究者のみを優遇していた。学の世界でも推進派と反対派に大きな溝ができて、相互の対話も出来なくなっていました。こういう時に、公的な資金や大きな研究体制が推進派に組んでいたことは自明で、それが結局は、日本の政府と企業の無策の因となってしまった。このような失敗を繰り返さないためには、どうすればよいかを、より真剣に討議すべきではなからうか？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 科学技術の予算を多くだし、もっと経過も含め情報発信、さらに積極的にすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 例えば原子力規制委員会は本当に現状を把握できているのでしょうか？ヒントはここにあるとおもいます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 総論での議論はあるが、各論での議論や調整は十分でないように感じる。この点を改善することで成長の芽が芽生えるのではと考えている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 企業側としては、大学に対し、即刻役に立つ応用研究などよりも、長期的な基礎研究を充実させること(また、それを通じて多様な熟考型人材を育成すること)をむしろ期待する。その点について、近年の科学技術予算はいささか短期成果を求めすぎるくらいを感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 省庁間の枠組みを超えた、国の発展のための体制を構築する必要がある。現状では結果としてうまく説明できた所に予算が配分されているようにも見える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- アウトプットについての管理が必要と思います。今は入口は厳しいが、出口は簡単。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 新しい技術を使った製品を買ったときに補助金を出して、技術の拡販をサポートしてもらいたい(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 基礎研究・基盤研究の重点化をさらに進めるべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 「イノベーション」というKWが前面に出ると、その効果、影響がわかりやすいテーマに片寄りがちになる。最終目標に到るまでに必要な要素技術の底上げにも目を向けることが必要であろう。例えば、情報技術がその典型。最終目標に近いところの分野が全体を主導する形になることが多いが、それが適切かどうかは検討しても良いように思う。例えば、医療診断、社会システム、医療行政、情報技術などさまざまな分野の人が対等に協力すべき課題である。このように複数領域にまたがる課題の主導をだれがするのか、という問題に帰着するし、これは、監督官庁、ファンドの出資官庁がどこかということも影響するが、健全な姿とは思えない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 産官学連携の顕在化は、東北震災対応によるところが大きい。ため持続的な傾向とは思えない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 省庁間連携のさらなる充実を望みます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 国としての戦略に基づいた配分のための判断基準の設定が重要 (目新しさを訴える文言が並ぶ分野への単純な重点配分ではなく真に有効な分野に戦略的に配分する仕組みが必要)(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 現在の技術成果は技術の構築から事業になるまでに時間とお金がかかるものが多くなっている。イノベーションを立ち上げる最も大変なところをがんばった先行者が、初期の事業的不安定から研究開発の全方位対応が出来ずに、後から追従してきた者に模倣され先行者優位を失っていく場面が散見される。技術完成から事業自立までをカバーする予算付けがこれからのイノベーションには必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 政策レベルでの選択と集中ができていないのが問題でしょう。「政府は本気でやる気があるのか」ということです。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 予算上、もっと傾斜をつけて、重要課題については、長期的に支援していくべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 各種の意思決定や研究の運営を、外から見えないところで完結させようとする仕組みが、さまざまな不祥事等の温床になるとの理解を共有し、徹底した情報開示と第三者によるモニタリングの仕組みをつくることが重要であろう。科学技術に対する国民の信頼は大きく揺らいでおり、適切なガバナンスと効率的・効果的なマネジメントの仕組みを再構築することが不可欠であろう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 純粋な基礎研究と実用化を視野に入れた基礎研究、実用化研究の配分をバランスよく考える必要がある。出口の議論が活発だが、純粋な基礎研究の予算は減らすべきではない。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 明らかに目先の応用に走りすぎており、日本の将来が心配である。基礎科学への投資を大幅に増やすべきである。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- ものづくり技術で先行してきた日本企業の衰退が顕著となってきている。日本成長期のビジネスモデルを根本的に変えていく施策が必要と感じており、その推進体制(配分など)は思い切った手法で変えていかなければ日本は衰退するのではと危惧します。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 科学技術予算の入口(基礎研究)から出口までの配分について、現在どのような配分なのかが分からない。各テーマの状況によって違うのでは？
- 110 一般的には入口の方が実用に遠い面で資金面で厳しいことが多いと考えるので、入口側に重点を置くべきでは？他方、出口での実用化で量産技術等で挫折してはいけないので、ここも支援は必要と考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 111 分野をまたぐ研究の重要性が高まっている。(民間企業等、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ための科学が必要。開始されたばかりであるのに、ほとんど浸透しないままに事業が停滞しているように見える。上記の間1～問5に書かれている事項を遂行するためには、科学技術イノベーション政策のための科学は極めて重要であり、政策の場への導入、特に科学技術予算の配分への導入が必要。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 112 省庁横断的な優先順位付けの仕組みの導入が必要だと思う。医療の分野で、一部、省庁横断的な優先順位付けの導入が試みられているが、科学技術予算全体について、国としての優先順位付けが必要だと思うが、現在の総合科学技術会議では、十分な司令塔機能が果たせていないと思う。(民間企業等、その他、男性)
- 113 産官学連携を積極的に推進するためには、研究スタート時から共同で研究テーマを立ち上げる必要がある。そのためには、研究所や研究機構等の研究拠点を作って産官学の研究員を集めるのが有効である。(民間企業等、その他、男性)
- 114 1. 死の谷を越える実用化支援は、充実しており、社会に普及させるダーウィンの海を渡るための実証研究予算についても理解が示されるようになったと思われる。2. 医学・工学連携や農学・工学連携がますます重要な分野が増えてくるが、これを効率的に達成するには、研究開発分野だけでも共同プロジェクトを立てて、省庁縦割りをなくす必要がある。(民間企業等、その他、男性)
- 115 補助金を得るために、同じ技術シーズにも拘わらず用途開発(目先)を変えて、複数の独法に申請するような案件もある。国(予算)にとっても開発者(体力、時間)にとっても、資源が分散するような仕組みは好ましくない。案件申込や審査のデータベースも統一されてきているのであれば、国として支援すべき案件に対し、効率的な予算配分をする仕組みを、省庁を超えて構築する必要があると思います。(民間企業等、その他、男性)
- 116 重要課題はまことにその通りですが、具体的に何をどうするかの解が見えないし無いのかもしれない。医工連携、聞こえはいいが、医の現場の人たちは、患者を治すのを最優先し、その方が実入りが良いので、学の方には入りたがらないし工に頭を突っ込みたがらない。(民間企業等、その他、男性)
- 117 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中については、すでに回答したようにデリケートな側面がある。問題は、「だれが」重要課題を決めるか、である。「なにをもって」重要とするかはむずかしい。「重要でない」と判断された分野に対する手当も重要である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 118 今回の原発事故への対応や問題把握においてみられるように、制度問題、倫理問題などに関し、自然科学と人文・社会科学との間で根本的な問題についての相互交流や連携が十分になされているとは考えにくい(“原子カムラ”はあまりにも象徴的)。特に、入口から出口までの配分にあたっては、人文・社会科学との連携した視点が重要である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 119 産官学それぞれの文化を理解したプロジェクトマネージャーの育成が必要である。研究開発予算は当然必要であるが、プロジェクトマネージャーに権限を付与し、研究費とは別にマネージャー裁量の予算があることが望ましい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 120 特に放射線の制御関係での予算措置を増やしてほしい(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 121 基礎研究を単に医学と工学の連携というようなことでなく、自然科学、人文科学、社会科学の融合領域を扱う真の意味でのトランスサイエンスのあり方を意識した施策でないとい底の浅いものになり、グローバルな考え方からも取り残されることを心配します。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 122



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。

		2013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・公的研究機関グループ	10	6	40	32	7	0	0	85	2.9	2.3	3.2	4.3	2.9	2.8	2.9	-	-	-0.09	0.15	-	-	0.06
	うち大学	8	5	28	26	6	0	0	65	3.0	2.3	3.3	4.3	2.8	2.8	3.0	-	-	-0.04	0.24	-	-	0.20
	うち公的研究機関	2	1	12	6	1	0	0	20	2.7	2.2	2.9	3.9	3.1	2.8	2.7	-	-	-0.26	-0.14	-	-	-0.40
	イノベーション俯瞰グループ	31	58	166	99	39	4	1	367	2.7	2.0	2.9	4.2	2.6	2.6	2.7	-	-	-0.06	0.19	-	-	0.12
性別	男性	38	59	197	127	45	4	0	432	2.8	2.1	3.0	4.2	2.7	2.6	2.8	-	-	-0.08	0.19	-	-	0.11
	女性	3	5	9	4	1	0	1	20	2.5	1.7	2.6	3.8	2.3	2.4	2.5	-	-	0.13	0.07	-	-	0.19
年齢	39歳未満	4	4	12	2	3	0	0	21	2.4	1.8	2.6	3.3	2.4	2.4	2.4	-	-	-0.03	0.00	-	-	-0.03
	40～49歳	5	14	21	21	7	1	0	64	2.8	1.8	3.1	4.4	3.1	3.0	2.8	-	-	-0.09	-0.28	-	-	-0.37
	50～59歳	14	22	77	45	20	2	1	167	2.9	2.1	3.0	4.3	2.7	2.5	2.9	-	-	-0.15	0.36	-	-	0.21
	60歳以上	18	24	96	63	16	1	0	200	2.7	2.1	3.0	4.1	2.5	2.5	2.7	-	-	0.02	0.20	-	-	0.22
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	11	22	72	58	11	1	1	165	2.8	2.1	3.1	4.2	2.8	2.6	2.8	-	-	-0.16	0.20	-	-	0.03
	公的研究機関	3	1	19	11	5	0	0	36	3.1	2.4	3.2	4.4	2.9	2.7	3.1	-	-	-0.20	0.38	-	-	0.17
	民間企業等	27	41	115	62	30	3	0	251	2.7	2.0	2.9	4.2	2.6	2.6	2.7	-	-	0.00	0.14	-	-	0.14
業務内容	主に研究(教育研究)	2	7	22	10	1	1	1	42	2.6	1.9	2.7	3.8	2.5	2.2	2.6	-	-	-0.31	0.34	-	-	0.03
	主にマネジメント	20	32	121	73	28	0	0	254	2.8	2.1	3.0	4.2	2.7	2.6	2.8	-	-	-0.07	0.13	-	-	0.06
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	16	17	47	34	15	2	0	115	2.9	2.1	3.1	4.4	2.7	2.6	2.9	-	-	-0.10	0.28	-	-	0.18
	その他	3	8	16	14	2	1	0	41	2.6	1.9	3.0	4.1	2.3	2.5	2.6	-	-	0.19	0.10	-	-	0.29
職位	社長・役員、学長等クラス	25	31	100	62	19	1	0	213	2.7	2.0	2.9	4.1	2.5	2.5	2.7	-	-	-0.06	0.22	-	-	0.17
	部・室・グループ長、教授クラス	6	26	80	46	18	0	1	171	2.7	2.0	2.9	4.1	2.6	2.5	2.7	-	-	-0.09	0.15	-	-	0.06
	主任研究員、准教授クラス	8	3	12	9	6	2	0	32	3.5	2.4	3.5	5.0	3.7	3.3	3.5	-	-	-0.40	0.19	-	-	-0.21
	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	2.4	-	-	-0.40	0.00	-	-	-0.40
	その他	2	4	10	13	3	1	0	31	3.2	2.3	3.5	4.5	2.9	3.4	3.2	-	-	0.45	-0.20	-	-	0.25
雇用形態	任期あり	15	27	91	53	24	1	0	196	2.8	2.1	3.0	4.2	2.7	2.6	2.8	-	-	-0.05	0.15	-	-	0.10
	任期なし	26	37	114	78	22	3	1	255	2.8	2.1	3.0	4.2	2.6	2.6	2.8	-	-	-0.08	0.21	-	-	0.13
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	5	3	18	13	1	0	0	35	2.7	2.2	3.0	4.0	2.6	2.6	2.7	-	-	0.03	0.08	-	-	0.11
	公立大学	1	0	2	1	2	0	0	5	4.0	2.7	4.2	5.6	4.0	4.0	4.0	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	私立大学	2	2	7	12	3	0	0	24	3.3	2.6	3.8	4.6	3.0	2.8	3.3	-	-	-0.20	0.58	-	-	0.38
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	0	1	2	2	0	0	0	5	2.4	1.9	2.9	4.0	1.8	2.0	2.4	-	-	0.20	0.40	-	-	0.60
	第2グループ	1	3	9	3	1	0	0	16	2.3	1.9	2.6	3.3	2.3	2.0	2.3	-	-	-0.27	0.25	-	-	-0.02
	第3グループ	1	0	7	5	2	0	0	14	3.3	2.5	3.3	4.5	3.1	3.0	3.3	-	-	-0.14	0.29	-	-	0.14
	第4グループ	6	1	9	16	3	0	0	29	3.4	2.8	3.8	4.6	3.4	3.3	3.4	-	-	-0.10	0.19	-	-	0.09
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	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)		41	64	206	131	46	4	1	452	2.8	2.1	3.0	4.2	2.7	2.6	2.8	-	-	-0.07	0.18	-	-	0.11

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。

Q3-7. (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。

	2012	2013	差	
1	2	6	4	これ以上活用するキャパシティがない(大学,部長・教授等クラス,女性)
2	1	3	2	TPPの議論とも絡め活発化しているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	再生医療・医用機器に関してはかなり期待できる状況となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	アベノミクスでの特区展開に期待しているので。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	規制緩和の方向に向かっていることは評価する。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	特区が数多く設定され始め,産学官が実の協働を行う環境が一步進んだため(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	項目としては規制緩和されたと報道されますが,実感はありません。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	◎少しずつ改善傾向にある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	ようやく各方面でスタートしている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	改善の方向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	規制緩和の必要性の認識は高まっては来た。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	改善の方向にあると感じられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	規制はかなり緩和されつつあると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	政策的に改善が図られていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	日本再興戦略で国として実行計画を策定し,具体的なマイルストーンを定めるなど一定の評価ができる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	国の動きとしては感じるが,地方自治体との整合性は未だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	今後の政策に期待する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	規制緩和の意欲は感じられる。現実的な緩和までつなげてほしい(省庁間の利害調整が必須)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	最近改善してきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	規制緩和の認識は徐々に広まってきたと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	臓器移植や再生医療の実現に向けての制度設計が進められている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
22	1	2	1	国家戦略特区制度の拡充等,徐々に環境が改善されてきていると認識。(民間企業等,その他,男性)
23	2	3	1	たとえば水素インフラの分野では,十分ではないが,規制緩和が進んでいる。(民間企業等,その他,男性)
24	1	1	0	全く思わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1	時代の変化に十分に対応できていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1	医療関連ビジネスを活性化させるためには薬事法の改正が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1	民間資本活用の為に税制の抜本的改正が必要。新規産業育成に対する投資等の無税化。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1	周辺諸国の方がダイナミックに動いている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	3	2	-1	イノベーションを推進するためにはインフラや規制緩和が必要になるケースが多いが,十分に対応されていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1	規制緩和はほとんど進んでいない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	任期制研究者の雇用環境が不透明(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
32	2	1	-1	薬事の緩和が不十分(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	1	-1	産業力が低下し,国際競争で停滞している実態は,規制緩和などが不十分なことを表している。(民間企業等,その他,男性)
34	3	2	-1	成功事例を沢山作るための手段が執りにくい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

		2013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・公的研究機関グループ	4	15	50	19	6	1	0	91	2.4	1.9	2.7	3.6	2.6	2.4	2.4	-	-	-0.21	0.06	-	-	-0.15
	うち大学	3	11	41	13	4	1	0	70	2.4	1.9	2.6	3.4	2.5	2.3	2.4	-	-	-0.21	0.05	-	-	-0.16
	うち公的研究機関	1	4	9	6	2	0	0	21	2.6	1.9	2.9	4.1	2.7	2.5	2.6	-	-	-0.22	0.10	-	-	-0.13
	イノベーション俯瞰グループ	31	101	146	92	20	6	2	367	2.3	1.5	2.6	3.8	2.2	2.2	2.3	-	-	-0.05	0.13	-	-	0.09
性別	男性	35	103	190	109	25	7	1	435	2.4	1.7	2.7	3.8	2.3	2.2	2.4	-	-	-0.09	0.15	-	-	0.05
	女性	0	13	6	2	1	0	1	23	1.6	0.7	1.5	2.8	1.7	1.9	1.6	-	-	0.22	-0.35	-	-	-0.14
年齢	39歳未満	0	8	8	7	1	0	1	25	2.4	1.3	2.6	4.0	1.9	2.1	2.4	-	-	0.12	0.34	-	-	0.46
	40～49歳	5	20	23	15	4	2	0	64	2.3	1.3	2.5	3.9	2.5	2.2	2.3	-	-	-0.35	0.11	-	-	-0.24
	50～59歳	19	35	69	47	8	2	1	162	2.5	1.8	2.8	4.0	2.3	2.2	2.5	-	-	-0.05	0.22	-	-	0.17
	60歳以上	11	53	96	42	13	3	0	207	2.2	1.6	2.5	3.6	2.2	2.2	2.2	-	-	-0.03	0.01	-	-	-0.01
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	8	31	92	34	8	2	1	168	2.3	1.9	2.6	3.5	2.5	2.2	2.3	-	-	-0.23	0.12	-	-	-0.12
	公的研究機関	1	8	15	12	3	0	0	38	2.5	1.8	2.9	4.1	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.15	0.14	-	-	-0.01
	民間企業等	26	77	89	65	15	5	1	252	2.3	1.4	2.6	3.9	2.2	2.2	2.3	-	-	0.02	0.11	-	-	0.13
業務内容	主に研究(教育研究)	1	7	27	8	0	0	1	43	2.2	1.9	2.6	3.2	2.4	2.0	2.2	-	-	-0.31	0.19	-	-	-0.12
	主にマネジメント	18	58	113	63	16	5	1	256	2.4	1.8	2.7	3.9	2.4	2.4	2.4	-	-	-0.02	0.07	-	-	0.04
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	14	35	45	28	8	1	0	117	2.2	1.4	2.5	3.8	2.2	2.1	2.2	-	-	-0.11	0.08	-	-	-0.03
	その他	2	16	11	12	2	1	0	42	2.1	1.1	2.4	4.0	1.8	1.7	2.1	-	-	-0.12	0.45	-	-	0.32
職位	社長・役員、学長等クラス	15	70	98	38	12	4	1	223	2.1	1.3	2.4	3.3	2.0	2.0	2.1	-	-	0.02	0.08	-	-	0.10
	部・室・グループ長、教授クラス	14	30	73	48	10	1	1	163	2.6	1.9	2.8	4.0	2.7	2.5	2.6	-	-	-0.16	0.04	-	-	-0.12
	主任研究員、准教授クラス	6	6	12	13	2	1	0	34	2.8	2.0	3.2	4.3	2.8	2.3	2.8	-	-	-0.48	0.50	-	-	0.02
	研究員、助教クラス	0	1	3	1	0	0	0	5	2.0	1.8	2.5	3.2	2.8	1.6	2.0	-	-	-1.20	0.40	-	-	-0.80
	その他	0	9	10	11	2	1	0	33	2.5	1.5	2.9	4.2	2.0	2.2	2.5	-	-	0.21	0.33	-	-	0.55
雇用形態	任期あり	13	49	88	45	13	3	0	198	2.3	1.7	2.6	3.8	2.3	2.3	2.3	-	-	-0.06	0.03	-	-	-0.03
	任期なし	22	67	107	66	13	4	2	259	2.3	1.6	2.6	3.8	2.2	2.2	2.3	-	-	-0.09	0.19	-	-	0.10
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	0	7	26	6	0	1	0	40	2.1	1.9	2.5	3.1	2.3	2.0	2.1	-	-	-0.34	0.10	-	-	-0.24
	公立大学	2	0	2	2	0	0	0	4	3.0	2.5	3.3	4.2	3.0	3.0	3.0	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	私立大学	1	3	13	5	4	0	0	25	2.8	2.1	2.9	4.3	2.8	2.7	2.8	-	-	-0.06	0.08	-	-	0.02
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	0	0	2	2	0	1	0	5	4.0	2.7	3.8	4.8	2.4	2.0	4.0	-	-	-0.40	2.00	-	-	1.60
	第2グループ	0	6	8	2	1	0	0	17	1.8	1.2	2.2	3.1	2.1	1.6	1.8	-	-	-0.48	0.12	-	-	-0.36
	第3グループ	1	0	11	3	0	0	0	14	2.4	2.2	2.7	3.3	2.7	2.4	2.4	-	-	-0.29	0.00	-	-	-0.29
	第4グループ	2	4	20	6	3	0	0	33	2.5	2.0	2.7	3.5	2.7	2.7	2.5	-	-	0.00	-0.22	-	-	-0.23
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	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)		35	116	196	111	26	7	2	458	2.3	1.6	2.6	3.8	2.3	2.2	2.3	-	-	-0.07	0.12	-	-	0.05

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。

Q3-8. (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。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	四大学へのベンチャー投資資金など過剰な対応が見られる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	官民イノベーションファンド(出資金)(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	ベンチャーは私もやっていますが,ベンチャーだけを対象とした特段の支援は必要ありません。自立を遅らせる場合があります。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	国の政策でベンチャー投資を促進しようとしている動きは最近顕著に見られるようになりました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	文科省のSTARTプロジェクトは非常に良い制度。今の日本に必要な不可欠なインフラであると実感します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	徐々になされてはいる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	ファンドに期待したい(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	リスクマネーの新供給力が増加し,再度ベンチャー支援の機運が高まっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	合併による政策金融公庫の姿勢の変化は創業環境の改善につながっている。周知が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	多少配慮する傾向は出てきた。だが本質的な解にはなっていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	改善の方向にあると感じられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	独法やINCJなどの支援が顕在化しつつある。(公的研究機関,その他,男性)
13	2	3	1	JSTのNexTEP等の取り組み(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	理研ファンド,産業革新機構などが一定の成果をあげつつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	産業革新機構の活動は効果的(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	安倍政権による起業・創業助成金により,ベンチャー企業への支援が目に見える形になった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	取り組みの成果が出つつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	成長戦略の運用次第(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	国主導のリスクマネー供給が実施されているが,金額面では呼び水程度である。国内外からリスクマネーを呼び込むために,税制面の検討は必須である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	研究開発目的の融資に対して,〇〇市の利子補給制度を活用し,事実上の無利子融資を実現していること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1	改善されてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	以前に比べて政策推進が検討されている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	成長戦略予算の拡充で支援は強化されている。さらに拡充が期待される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	官製ファンドの拡充がなされており,リスクマネーの供給インフラは整いつつある。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
25	1	2	1	制度整備が少し進んだ。(民間企業等,その他,男性)
26	2	3	1	大学や公的研究機関などと広範なネットワークをもっているJST(科学技術振興機構)が日本政策金融公庫と業務連携・協力に関する覚書の締結(平成23年8月)を行い,具体的に科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援を進めている事例が現出しているので。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0	米国のように,バイドール法の原点に立ち返ることが必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	科学技術に関わる者が起案したベンチャーそのものが啼かず飛ばずになっている。ベンチャー創業への新たな施策が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	6	6	0	充分すぎます。もっと不自由な方が,叩かれたときにタフになります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	1	1	0	現状のベンチャー支援は1件の成功例を創り出すために99件の国家浪費と稀に国家犯罪を犯しているに近いと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	2	0	特に挑戦を許容する環境が出来ていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	ベンチャー支援のための仕組みが小規模のままである。(大学,その他,男性)
33	2	1	-1	ベンチャーへの投資や破綻後の責任において制約が強い。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
34	4	3	-1	かけ声ほどの実践はない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	短時間の成果を求めすぎようになってきている。(公的研究機関,その他,男性)
36	2	1	-1	国のベンチャー支援は資金の回収を目的としたら意味をなさない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	ベンチャー創業への環境が作りにくい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	5	3	-2	大企業には厚いが,中堅中小には薄い。審査が大企業出身あるいは学者出身,官庁出身など,ベンチャーへの理解が薄い。(民間企業等,社長・学長等クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	12	7	33	31	12	0	0	83	3.2	2.4	3.4	4.5	3.2	3.0	3.2	-	-	-0.25	0.17	-	-	-0.08
	うち大学	9	7	26	23	8	0	0	64	3.0	2.2	3.3	4.4	2.9	2.8	3.0	-	-	-0.15	0.25	-	-	0.10
	うち公的研究機関	3	0	7	8	4	0	0	19	3.7	2.8	3.9	4.8	4.4	3.8	3.7	-	-	-0.61	-0.11	-	-	-0.72
	イノベーション俯瞰グループ	44	52	135	101	48	16	2	354	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.07	0.14	-	-	0.07
性別	男性	54	52	163	128	56	16	1	416	3.2	2.2	3.3	4.6	3.1	3.0	3.2	-	-	-0.11	0.14	-	-	0.03
	女性	2	7	5	4	4	0	1	21	2.9	1.3	2.8	4.9	2.7	2.7	2.9	-	-	-0.02	0.16	-	-	0.14
年齢	39歳未満	6	1	9	4	3	1	1	19	3.7	2.4	3.2	5.1	3.4	3.2	3.7	-	-	-0.29	0.53	-	-	0.24
	40～49歳	9	13	16	19	10	2	0	60	3.1	1.9	3.4	4.7	3.2	3.0	3.1	-	-	-0.19	0.10	-	-	-0.09
	50～59歳	21	22	65	42	24	6	1	160	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.09	0.13	-	-	0.04
	60歳以上	20	23	78	67	23	7	0	198	3.1	2.2	3.3	4.5	3.0	3.0	3.1	-	-	-0.06	0.15	-	-	0.08
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	21	24	63	48	16	3	1	155	2.9	2.1	3.1	4.3	3.1	2.8	2.9	-	-	-0.23	0.07	-	-	-0.17
	公的研究機関	3	2	11	16	7	0	0	36	3.6	2.7	3.9	4.8	4.0	3.4	3.6	-	-	-0.62	0.18	-	-	-0.44
	民間企業等	32	33	94	68	37	13	1	246	3.2	2.2	3.3	4.7	3.0	3.1	3.2	-	-	0.02	0.18	-	-	0.21
業務内容	主に研究(教育研究)	3	12	15	11	2	0	1	41	2.3	1.4	2.6	3.9	2.9	2.2	2.3	-	-	-0.65	0.10	-	-	-0.55
	主にマネジメント	23	23	100	81	34	12	1	251	3.3	2.3	3.4	4.7	3.2	3.2	3.3	-	-	-0.08	0.15	-	-	0.08
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	22	14	41	31	20	3	0	109	3.2	2.2	3.3	4.8	3.0	2.9	3.2	-	-	-0.10	0.27	-	-	0.16
	その他	8	10	12	9	4	1	0	36	2.6	1.5	2.8	4.3	2.6	2.8	2.6	-	-	0.21	-0.26	-	-	-0.05
職位	社長・役員、学長等クラス	22	29	91	64	24	7	1	216	3.0	2.1	3.1	4.4	2.9	2.8	3.0	-	-	-0.07	0.18	-	-	0.11
	部・室・グループ長、教授クラス	17	27	51	46	30	5	1	160	3.2	2.1	3.4	4.9	3.3	3.1	3.2	-	-	-0.11	0.08	-	-	-0.03
	主任研究員、准教授クラス	11	1	11	11	4	2	0	29	3.7	2.6	3.7	4.8	4.4	3.7	3.7	-	-	-0.70	-0.05	-	-	-0.74
	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	3.5	-	-	-0.50	0.00	-	-	-0.50
	その他	5	2	13	10	1	2	0	28	3.1	2.3	3.2	4.3	2.7	2.7	3.1	-	-	0.00	0.48	-	-	0.48
雇用形態	任期あり	23	21	74	62	24	7	0	188	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	3.1	3.2	-	-	-0.05	0.05	-	-	-0.01
	任期なし	33	38	93	70	36	9	2	248	3.1	2.1	3.2	4.6	3.0	2.9	3.1	-	-	-0.15	0.22	-	-	0.07
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	3	4	17	13	3	0	0	37	2.8	2.2	3.1	4.2	2.8	2.5	2.8	-	-	-0.24	0.27	-	-	0.03
	公立大学	1	0	2	2	1	0	0	5	3.6	2.7	3.8	4.8	3.6	3.6	3.6	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	私立大学	5	3	7	7	4	0	0	21	3.1	2.2	3.5	4.7	3.0	2.9	3.1	-	-	-0.04	0.23	-	-	0.19
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	0	1	1	3	0	0	0	5	2.8	2.1	3.6	4.3	2.4	2.3	2.8	-	-	-0.07	0.47	-	-	0.40
	第2グループ	0	4	6	3	4	0	0	17	2.8	1.7	2.9	4.9	3.1	2.7	2.8	-	-	-0.39	0.16	-	-	-0.24
	第3グループ	1	0	7	5	2	0	0	14	3.3	2.5	3.3	4.5	3.1	2.9	3.3	-	-	-0.29	0.43	-	-	0.14
	第4グループ	8	2	12	11	2	0	0	27	3.0	2.3	3.3	4.3	2.8	2.8	3.0	-	-	0.00	0.12	-	-	0.12
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	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)		56	59	168	132	60	16	2	437	3.1	2.2	3.2	4.6	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.11	0.15	-	-	0.04

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。

Q3-9. (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。

	2012	2013	差	
1	1	5	4	数だけ多い。必要な所にない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	北海道でいうと,フード特区が認定されているので(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	総合特区制度が見える化してきた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	活用は進んできたが,そろそろ「特区」という考えから脱却して,見通しのいい活力の出る規制改革はできないのだろうか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	◎改善傾向(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	ようやくスタートしつつある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	改善の方向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	総合特区制度の活用が動き始めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	改善の方向にあると感じられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	省エネや次世代交通システム等の具体的進展(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	総合特別区域法が施行され,総合特区,その対象プロジェクト等が明確になった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	政府の対応が徐々に進んでいると判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	改善など実績が出つつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	戦略特区の意欲を感じる。好事例を一般化制度につなげてほしい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	総合特区の活用はかなり進展してきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	以前に比べて政策推進が検討されている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	最近改善してきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	まだまだ不十分ではあるが,2020年の五輪開催に合わせて,特区制度の活用や実証実験が,提案のレベルでは活発化してきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	議論の兆しは増加(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	総合特区制度の活用や実証実験などの先駆的な取り組みが進展してきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	3	3	0	制度は拡充されていますが,実践が伴っているのかが怪しいです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	2	1	-1	特区の成果は国はもとより市民に還元されなければならない。民意を反映したとはいええない特区もある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	3	-1	成果がわからない(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	特区の説明が不十分である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1	選択と集中を行うための,これらの制度が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	5	3	-2	ベンチャー育成に必要な特区化が実現されていない(大学,第1G,社長・学長等クラス,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。

		2013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・公的研究機関グループ	7	7	36	36	9	0	0	88	3.1	2.4	3.4	4.4	3.1	3.1	3.1	-	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.06
	うち大学	5	6	27	29	6	0	0	68	3.0	2.3	3.4	4.4	3.0	3.0	3.0	-	-	0.03	0.03	-	-	0.06
	うち公的研究機関	2	1	9	7	3	0	0	20	3.2	2.4	3.3	4.5	3.7	3.4	3.2	-	-	-0.28	-0.20	-	-	-0.48
	イノベーション俯瞰グループ	27	67	124	112	48	15	5	371	3.1	2.0	3.3	4.6	3.1	2.9	3.1	-	-	-0.15	0.20	-	-	0.05
性別	男性	31	68	156	143	53	15	4	439	3.1	2.1	3.3	4.6	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.12	0.15	-	-	0.03
	女性	3	6	4	5	4	0	1	20	3.1	1.4	3.3	5.0	3.0	2.7	3.1	-	-	-0.27	0.37	-	-	0.10
年齢	39歳未満	3	2	10	5	2	2	1	22	3.5	2.3	3.2	4.8	3.3	3.0	3.5	-	-	-0.33	0.59	-	-	0.26
	40～49歳	5	17	14	20	7	5	1	64	3.1	1.6	3.4	4.8	3.0	2.6	3.1	-	-	-0.38	0.50	-	-	0.11
	50～59歳	16	23	67	52	21	0	2	165	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	3.0	-	-	-0.19	-0.07	-	-	-0.26
	60歳以上	10	32	69	71	27	8	1	208	3.2	2.1	3.4	4.6	2.9	3.0	3.2	-	-	0.04	0.19	-	-	0.23
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	12	16	70	61	11	4	2	164	3.1	2.3	3.2	4.3	3.3	3.1	3.1	-	-	-0.19	-0.01	-	-	-0.20
	公的研究機関	3	2	15	13	6	0	0	36	3.3	2.4	3.5	4.6	3.3	3.3	3.3	-	-	0.00	0.01	-	-	0.01
	民間企業等	19	56	75	74	40	11	3	259	3.1	1.9	3.3	4.8	2.9	2.8	3.1	-	-	-0.12	0.27	-	-	0.16
業務内容	主に研究(教育研究)	4	8	16	11	1	1	3	40	3.0	1.9	2.9	4.2	3.1	2.9	3.0	-	-	-0.26	0.12	-	-	-0.14
	主にマネジメント	15	31	93	89	36	8	2	259	3.3	2.3	3.4	4.6	3.1	3.0	3.3	-	-	-0.08	0.21	-	-	0.13
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	11	23	42	34	16	5	0	120	3.0	1.9	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	-	-	-0.08	-0.04	-	-	-0.12
	その他	4	12	9	14	4	1	0	40	2.7	1.4	3.1	4.4	2.7	2.3	2.7	-	-	-0.44	0.39	-	-	-0.05
職位	社長・役員、学長等クラス	17	41	74	68	31	5	2	221	3.0	2.0	3.2	4.6	2.9	2.8	3.0	-	-	-0.11	0.19	-	-	0.08
	部・室・グループ長、教授クラス	10	19	62	57	21	6	2	167	3.3	2.3	3.4	4.6	3.2	3.1	3.3	-	-	-0.13	0.16	-	-	0.03
	主任研究員、准教授クラス	3	6	15	13	2	1	0	37	2.8	2.0	3.1	4.2	3.5	3.1	2.8	-	-	-0.47	-0.31	-	-	-0.78
	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	3.2	-	-	-0.80	0.00	-	-	-0.80
	その他	4	8	6	9	2	3	1	29	3.2	1.5	3.4	4.8	2.6	2.6	3.2	-	-	0.04	0.63	-	-	0.67
雇用形態	任期あり	10	30	67	69	28	7	0	201	3.2	2.2	3.4	4.6	3.1	3.0	3.2	-	-	-0.12	0.14	-	-	0.02
	任期なし	24	44	92	79	29	8	5	257	3.1	2.0	3.2	4.5	3.0	2.9	3.1	-	-	-0.15	0.18	-	-	0.03
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	1	3	18	16	2	0	0	39	2.9	2.3	3.2	4.2	2.8	2.8	2.9	-	-	-0.02	0.08	-	-	0.06
	公立大学	1	0	0	4	1	0	0	5	4.4	3.9	4.4	4.9	4.4	4.4	4.4	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	私立大学	3	3	8	9	3	0	0	23	3.0	2.2	3.4	4.5	3.0	3.0	3.0	-	-	0.09	0.00	-	-	0.09
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	0	0	1	4	0	0	0	5	3.6	3.4	4.0	4.5	2.6	3.2	3.6	-	-	0.60	0.40	-	-	1.00
	第2グループ	0	3	8	5	1	0	0	17	2.5	1.9	2.8	3.9	2.8	2.4	2.5	-	-	-0.47	0.12	-	-	-0.35
	第3グループ	0	1	5	6	3	0	0	15	3.5	2.6	3.8	4.8	3.2	3.3	3.5	-	-	0.13	0.13	-	-	0.27
	第4グループ	5	2	12	14	2	0	0	30	3.1	2.4	3.5	4.3	3.1	3.2	3.1	-	-	0.10	-0.11	-	-	0.00
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	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)		34	74	160	148	57	15	5	459	3.1	2.1	3.3	4.6	3.1	2.9	3.1	-	-	-0.13	0.16	-	-	0.03

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。

Q3-10. (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。

	2012	2013	差	
1	4	6	2	最近,補助金が多いと思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	少し取組んでいただいているが,まだ不十分.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	その方向に移行しつつある.(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	積極的な施策展開が図られており,取組状況は好転している.(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	十分とはいえないが,増加の方向性は認められる(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	実用化を目指す研究に対する補助金の量的な拡大が図られた(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	昨年までの政府自比較すると改善していると感じる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	意識が出てきていることはわかるようになった.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	JSTのNexTEP等の取り組み(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	導入補助金制度の拡充を評価(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	安倍政権はTPP参加に積極的であり,それに伴う市場創出や助成金についても議論されている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	努力していることは分かる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	国としての考えを大きな視点では提示してきている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	多少,過剰な感じもある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	自然エネの全量買い取り制度に代表される取り組みが進んでいる.(民間企業等,その他,男性)
16	1	1	0	結局,中途半端な政策では税金の無駄と精神荒廃を招く(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	3	2	-1	申請手続きの煩雑性,運用の制限等改善の余地は大きい(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	2	-1	補助金が市場の創出に活用されているか不明である(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1	不要な口出しが多い.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	4	3	-1	政府の補助より民間資本の活用を行うべき.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	5	4	-1	補助金などは採択や不採択の理由を明確にして透明性を確保する必要がある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	2	-1	予算のシーリングが厳しく,十分に資金が回っていない.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	1	-1	政府調達は最小化すべき.防衛,治安以外は自由マーケットを検討願いたい.(民間企業等,その他,男性)
24	4	1	-3	市場の創出は不十分(大学,部長・教授等クラス,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。

		2013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
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	11	15	39	26	3	1	0	84	2.5	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	2.5	-	-	-0.03	-0.05	-	-	-0.08
	うち大学	9	14	27	20	2	1	0	64	2.4	1.8	2.8	3.9	2.4	2.4	2.4	-	-	0.02	0.02	-	-	0.04
	うち公的研究機関	2	1	12	6	1	0	0	20	2.7	2.2	2.9	3.9	3.2	3.0	2.7	-	-	-0.22	-0.30	-	-	-0.52
	イノベーション俯瞰グループ	56	74	149	85	27	7	0	342	2.5	1.8	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.11	0.13	-	-	0.02
性別	男性	65	80	181	107	29	8	0	405	2.5	1.9	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.10	0.11	-	-	0.01
	女性	2	9	7	4	1	0	0	21	1.7	1.0	2.0	3.3	1.9	1.9	1.7	-	-	0.00	-0.20	-	-	-0.21
年齢	39歳未満	5	5	8	4	2	1	0	20	2.6	1.7	2.7	4.2	2.9	2.8	2.6	-	-	-0.06	-0.20	-	-	-0.26
	40～49歳	11	14	22	13	7	2	0	58	2.7	1.7	2.8	4.3	2.9	2.7	2.7	-	-	-0.19	-0.04	-	-	-0.24
	50～59歳	28	29	70	43	8	3	0	153	2.5	1.9	2.8	3.9	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.19	0.15	-	-	-0.04
	60歳以上	23	41	88	51	13	2	0	195	2.4	1.8	2.7	3.9	2.3	2.3	2.4	-	-	0.02	0.14	-	-	0.16
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	18	31	80	40	5	2	0	158	2.3	1.8	2.7	3.6	2.5	2.2	2.3	-	-	-0.23	0.08	-	-	-0.15
	公的研究機関	5	4	15	10	5	0	0	34	2.9	2.2	3.1	4.4	2.9	2.7	2.9	-	-	-0.22	0.27	-	-	0.05
	民間企業等	44	54	93	61	20	6	0	234	2.6	1.7	2.8	4.1	2.5	2.5	2.6	-	-	-0.01	0.09	-	-	0.08
業務内容	主に研究(教育研究)	6	10	18	8	1	1	0	38	2.2	1.6	2.5	3.4	2.4	2.1	2.2	-	-	-0.27	0.06	-	-	-0.21
	主にマネジメント	29	42	114	65	19	5	0	245	2.6	1.9	2.8	4.0	2.7	2.5	2.6	-	-	-0.12	0.08	-	-	-0.04
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	26	25	43	26	9	2	0	105	2.5	1.7	2.7	4.0	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.16	0.12	-	-	-0.03
	その他	6	12	13	12	1	0	0	38	2.1	1.3	2.6	3.8	1.8	2.0	2.1	-	-	0.24	0.11	-	-	0.35
職位	社長・役員、学長等クラス	33	46	88	58	11	2	0	205	2.4	1.8	2.7	3.9	2.3	2.3	2.4	-	-	0.03	0.10	-	-	0.13
	部・室・グループ長、教授クラス	21	31	75	34	12	4	0	156	2.5	1.8	2.7	3.9	2.7	2.4	2.5	-	-	-0.27	0.09	-	-	-0.17
	主任研究員、准教授クラス	8	6	12	10	3	1	0	32	2.8	1.9	3.1	4.3	3.3	2.9	2.8	-	-	-0.34	-0.11	-	-	-0.45
	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	2.8	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	その他	5	5	11	8	3	1	0	28	2.9	2.0	3.0	4.4	2.4	2.7	2.9	-	-	0.24	0.19	-	-	0.43
雇用形態	任期あり	29	44	78	47	11	2	0	182	2.3	1.7	2.7	3.8	2.4	2.3	2.3	-	-	-0.10	-0.01	-	-	-0.10
	任期なし	38	45	109	64	19	6	0	243	2.6	1.9	2.8	4.1	2.5	2.4	2.6	-	-	-0.09	0.18	-	-	0.09
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	4	10	17	8	1	0	0	36	2.0	1.5	2.5	3.3	2.1	2.0	2.0	-	-	-0.10	0.00	-	-	-0.10
	公立大学	1	0	3	2	0	0	0	5	2.8	2.4	3.1	4.0	3.0	3.0	2.8	-	-	0.00	-0.20	-	-	-0.20
	私立大学	4	4	7	9	1	1	0	22	2.9	2.0	3.3	4.4	2.7	2.9	2.9	-	-	0.14	0.04	-	-	0.18
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	0	0	2	3	0	0	0	5	3.2	2.7	3.6	4.3	2.4	3.2	3.2	-	-	0.80	0.00	-	-	0.80
	第2グループ	1	8	6	1	1	0	0	16	1.4	0.8	1.7	2.8	1.5	1.3	1.4	-	-	-0.22	0.13	-	-	-0.09
	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	1.8	-	-	-0.15	0.00	-	-	-0.15
	第4グループ	6	1	14	13	0	1	0	29	3.0	2.4	3.3	4.2	3.0	3.1	3.0	-	-	0.11	-0.11	-	-	0.00
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	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)		67	89	188	111	30	8	0	426	2.5	1.8	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.10	0.10	-	-	0.00

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q3-11. (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。

	2012	2013	差	
1	2	3	1	燃料電池関係での進展が見られる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	3	4	1	年々整備は進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	傾向としては、体制が整いつつあるが、今後の課題。(公的研究機関,その他,男性)
4	2	3	1	努力はされている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	安倍政権下,2014年に向けた国際標準化政策の取り組み強化が明確に打ち出されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	取り組みの成果が出つつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	関係省庁,業界団体が積極的に取り組んでいるのは理解しているが,実績には疑問.姿勢を買う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	政府が支援している感はあるが。全方位でなくより戦略的・競争的な推進に期待(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	重要案件については産学官が連携して取り組む事例ができた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	国際的な標準化の重要性が理解され,具体的な取り組みに結びつく兆しもみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	標準化を組み込んだ事業の増加(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	2	0	注力しなければ行けない分野(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	1	1	0	人材の投入が不十分など企業にも問題が大である。(民間企業等,その他,男性)
14	4	3	-1	ISO21500の対応など。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	4	3	-1	小さな業界団体は予算がなくて苦しんでいるようです。国際会議の出張費用などの捻出が難しいのであれば、会議での発言力以前の問題でしょう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	1	-1	積極的な動きを知りません。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	2	-1	先進諸外国と比較し,十分と思えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

		2013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・公的研究機関グループ	4	13	46	27	4	1	0	91	2.5	2.0	2.8	3.9	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.07	0.13	-	-	0.07
	うち大学	2	12	33	23	2	1	0	71	2.5	2.0	2.9	3.9	2.4	2.4	2.5	-	-	-0.05	0.14	-	-	0.08
	うち公的研究機関	2	1	13	4	2	0	0	20	2.7	2.2	2.8	3.8	2.7	2.6	2.7	-	-	-0.13	0.13	-	-	0.00
	イノベーション俯瞰グループ	30	80	132	109	37	9	1	368	2.7	1.8	3.0	4.3	2.5	2.5	2.7	-	-	0.01	0.24	-	-	0.25
性別	男性	32	84	174	130	39	10	1	438	2.7	1.9	3.0	4.2	2.5	2.5	2.7	-	-	0.00	0.21	-	-	0.21
	女性	2	9	4	6	2	0	0	21	2.1	1.0	2.3	4.1	1.8	1.7	2.1	-	-	-0.09	0.43	-	-	0.34
年齢	39歳未満	2	5	7	5	4	1	1	23	3.3	1.8	3.2	5.1	3.3	2.8	3.3	-	-	-0.48	0.48	-	-	-0.01
	40～49歳	6	17	16	23	4	3	0	63	2.7	1.5	3.2	4.4	2.8	2.6	2.7	-	-	-0.15	0.10	-	-	-0.05
	50～59歳	15	31	71	51	9	4	0	166	2.6	1.9	2.9	4.1	2.4	2.4	2.6	-	-	-0.07	0.23	-	-	0.16
	60歳以上	11	40	84	57	24	2	0	207	2.7	1.9	2.9	4.2	2.3	2.5	2.7	-	-	0.17	0.23	-	-	0.40
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	7	31	79	48	8	3	0	169	2.5	1.9	2.8	3.9	2.5	2.4	2.5	-	-	-0.16	0.12	-	-	-0.04
	公的研究機関	3	4	17	8	6	1	0	36	3.1	2.2	3.0	4.6	2.6	2.5	3.1	-	-	-0.15	0.56	-	-	0.41
	民間企業等	24	58	82	80	27	6	1	254	2.8	1.8	3.1	4.4	2.4	2.5	2.8	-	-	0.10	0.24	-	-	0.34
業務内容	主に研究(教育研究)	2	10	20	9	1	2	0	42	2.3	1.7	2.6	3.6	2.4	1.9	2.3	-	-	-0.56	0.47	-	-	-0.09
	主にマネジメント	11	44	104	80	29	5	1	263	2.9	2.0	3.1	4.4	2.6	2.6	2.9	-	-	0.06	0.25	-	-	0.31
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	16	28	41	37	7	2	0	115	2.5	1.7	2.9	4.1	2.4	2.4	2.5	-	-	-0.06	0.12	-	-	0.06
	その他	5	11	13	10	4	1	0	39	2.5	1.5	2.8	4.2	2.2	2.5	2.5	-	-	0.26	0.03	-	-	0.29
職位	社長・役員、学長等クラス	20	45	92	59	19	2	1	218	2.6	1.8	2.8	4.1	2.3	2.4	2.6	-	-	0.07	0.19	-	-	0.26
	部・室・グループ長、教授クラス	7	37	63	56	11	3	0	170	2.6	1.8	2.9	4.2	2.4	2.4	2.6	-	-	-0.03	0.21	-	-	0.18
	主任研究員、准教授クラス	4	6	11	11	5	3	0	36	3.3	2.1	3.5	4.8	3.8	3.1	3.3	-	-	-0.66	0.20	-	-	-0.46
	研究員、助教クラス	0	1	1	1	2	0	0	5	3.6	2.1	4.2	5.6	3.2	3.6	3.6	-	-	0.40	0.00	-	-	0.40
	その他	3	4	11	9	4	2	0	30	3.3	2.2	3.3	4.7	2.9	3.1	3.3	-	-	0.20	0.19	-	-	0.39
雇用形態	任期あり	11	40	86	49	22	2	1	200	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	2.5	2.6	-	-	-0.04	0.10	-	-	0.06
	任期なし	23	53	91	87	19	8	0	258	2.7	1.9	3.1	4.3	2.4	2.4	2.7	-	-	0.01	0.31	-	-	0.32
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	0	5	24	10	0	1	0	40	2.4	2.0	2.7	3.5	2.3	2.3	2.4	-	-	-0.03	0.10	-	-	0.07
	公立大学	0	0	3	2	1	0	0	6	3.3	2.5	3.3	4.6	3.2	3.2	3.3	-	-	0.00	0.13	-	-	0.13
	私立大学	2	6	6	11	1	0	0	24	2.6	1.7	3.3	4.2	2.4	2.3	2.6	-	-	-0.11	0.26	-	-	0.15
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	0	0	2	3	0	0	0	5	3.2	2.7	3.6	4.3	2.4	3.0	3.2	-	-	0.60	0.20	-	-	0.80
	第2グループ	0	5	8	4	0	0	0	17	1.9	1.4	2.4	3.3	2.0	1.7	1.9	-	-	-0.33	0.22	-	-	-0.12
	第3グループ	0	2	9	2	1	1	0	15	2.7	2.0	2.7	3.5	2.4	2.5	2.7	-	-	0.13	0.13	-	-	0.27
	第4グループ	2	4	14	14	1	0	0	33	2.7	2.2	3.2	4.1	2.7	2.6	2.7	-	-	-0.11	0.15	-	-	0.04
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	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)		34	93	178	136	41	10	1	459	2.7	1.9	2.9	4.2	2.5	2.5	2.7	-	-	0.00	0.22	-	-	0.22

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。

Q3-12. (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。

	2012	2013	差	
1	1	3	2	改善されてきたように思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	健康・医療分野ではMEJを中心に官民一体での海外展開が始まっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	官の意識の改善(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	安倍政権になり海外への売り込みが進んだ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	トップセールスが増えてきた。(民間企業等,その他,男性)
6	2	3	1	実例が増えたため(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	政権交代の影響もあろうか・・・(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	政府と民間が連携したインフラ輸出等の動きがみられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	取り組みの速度が遅い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	私が携わるバイオの領域はあまりありませんが,他の分野ではやられているのでしょうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	2013年度に入り取り組みが活発になり始めた(大学,その他,男性)
12	3	4	1	医療システムの輸出等で官民の協力がなされつつある。(大学,その他,男性)
13	2	3	1	政権交代後,新しい雰囲気は感じられる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	海外展開へ向けての官民の動きが始まっている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	一体化がやや進みつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1	取組の数は増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	改善の方向にあると感じられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	インフラ分野を中心に進歩が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	エネルギー分野における官民連携取組みで一定の成果をあげている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1	最近強化されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	政府が支援している感はあるが,全方位でなくより戦略的・競争的な推進に期待(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	最近改善してきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	リニア新幹線等,世界が注視している技術で官民一体の取組の動きが見られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	ロボット技術など牽引者がいる分野は頑張っていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	コンテンツや医療機器等で一部そのような動きがみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	国が積極的になった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	政権が代わってから取り組みが変わったように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	トップセールスやインフラ輸出などに意欲が見える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	3	1	取組みが強化される方向に動きつつあるように思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	安倍総理になってトルコの原発はじめ熱心に取り組まれている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	1	1	0	海外戦略の展開は官民が一体となりもっと強化すべき,その時には,中小企業対策も必要。(民間企業等,その他,男性)
32	2	1	-1	他国に比べ大幅に遅れている(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	取り組みが十分に行われているように見えない。(大学,その他,男性)
34	4	3	-1	国際化の重要性向上に十分対応できる人員と予算不足により遅れている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	官の組織変更(具体的には人員交代)と共に,政策変更が生じているのではないかと感ずる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	4	3	-1	首相が他国の首脳に一言二言言うだけでは進展はない,地道な努力が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	ODA関連や,大型プロジェクトについてはある程度取り組まれているが,経済効果として萌芽的なものについては支援が足りない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	近隣諸国と比べ,官民連携や取り組み方は不十分と思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	先進諸外国と比較し,十分と思えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q3-13. イノベーションを通じて、経済的、社会・公共的価値を生み出す上で、何が隘路となっているでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。

- 日本の大学の研究者は差異化を図ることに熱心で、優秀な研究者のところに人材が集まるようになっていない。結果としてどの大学でも似たような研究が行われ、研究単位はクリティカルマスを割っているように見える。優秀な研究者のところに研究者が集積できるような人材の流動化が必要。孤独なイノベーションはあり得ない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 徐々に良くなってきている。COIの考えが浸透することに期待する。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 日本ではマイクロソフトやアップルのような会社がなぜ生まれないのか、日本社会が保守化しているからである。冒険をして失敗しても許される社会、社会システムが必要。米国では本当かと思うようなアイデアに対しても支援するシステムがある。軍の資金がそれらに使用されている。またそのアイデアがどうなったかなどフォローする人材があり、書類上だけでなく実際に人に会って継続か否かを決めている。このようなシステムが我が国にも必要。軍が最初に利用し、後に一般化した技術としては、インターネット、ロケット、その他多くの例が米国にはある。これらをリサーチし、日本に適応したらどうだろうか。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 国際標準に対する取組については、その体制の整備や結果に対する責任体制が明確でない。また、全体を束ねる体制も不十分である感じている。多岐にわたる事案であることは十分理解できるが、国として体制を整備すべきである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 橋渡し人材(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- ①政治主導の問題の1つである事業仕分けの方法に、内外の動きに配慮した見直しを行うべき。②科学技術政策は、国内外の動向を視野に入れ、基礎(大学)→実際(産業)への複雑な橋渡しには、それこそ各省の横断的な連携施策と協力が不可欠と見る。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- やはりリーダーとなる人材の育成、また、リーダーへの支援が不足している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 各省庁の縦割り行政の改善。イノベーションは新しい産業を創造するものであるから、既存の省庁をまたぐ分野の調整を、規制緩和と新たな規制をスピードアップして進める仕組み作りが必要であると考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- ベンチャーマインドの不足と予算的なサポートの不足。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 真のコーディネーターが日本にはいないことによる。(科学も評価でき、研究者の能力も評価でき、イノベーション技術のマーケティングまで出来るコーディネーター)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- userの視点に立った技術開発ではなく、技術者が喜ぶ技術開発が多いために、広く使われない(使えない)ものとなっている。社会で使われなければ当然のことながら、仕組みが変わったりするパラダイムshiftにつながらないであろう。公的資金支援は重要であるが、how to makeに終始するのではなく、what to makeを語る(考える)人材育成が足りないために大きな展開ができないのではないか？(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 国ができることの限界もあることをはっきりさせ、どうするか、知恵と実行が必要。投資のすそ野を、どう拡大できるかに尽きる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 国際標準は国家戦略の一部ではあり、継続性が必要。現在、十分でないと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 文科省施策の観点からは、「人材の育成」に尽きると感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 韓国等との比較において、大学間、企業間あるいは大学企業間の連携(挙国一致体制)が弱かったのかも知れない。国の強力なリーダーシップも重要と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 昨今の経済的状況を考えるに、新産業の創出などには、公的資金の投入等の更なる後押しが必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 国益優先の狭隘な考え方が、諸事業を閉じたものにしがちに留まらせているのではないかとと思う。他利の立場にたたなければ対外的に打ってでることはできない。またアフリカ各国の状況を見ればわかるように欧州や中国の海外展開に比べてわが国は後手である。欧州の方法を見習うべきである。政府系の国プロに外国(世界)企業と共同研究体制を組んで応募できるようにすべき。本当に技術優位と知財戦略がたっていればこれでも国益は十分に戻ってくるはず。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 意識、能力を持った人材(特に若手、学生から社会人に出たくらいのところ)の不足。挑戦的なことに対しても失敗を許さない社会的な意識。企業の特に新規採用のやり方が既に古くなってしまっていること。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 将来にわたる持続的な成長と社会の発展の実現と、○我が国が直面する重要課題への対応の内容は、下実からほどと遠い言うか、もっと現実には内容はないですか？ 震災復興は別としても・・・(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 政府の各種制度において、イノベーションと、単なる事業化とが混同されており、イノベーション創出のための動きも、単なる事業化プロセスと同様のマイルストーン・対応が求められている。プロセスは評価し結果は結果として受け入れる素養がまだわが国には不足している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- ベンチャー企業を創業するには、技術力だけでは創業できない。技術力はあるてもその技術を採用する関連企業が、その技術を使うことによる新たな投資を必要としたり、新たな改良技術が必要としたりすると、費用対効果から採用しないことはよくあることのようにだ。ベンチャー企業はその利点を十分に周知させることができるほどの余力もないことが多い。ベンチャーに限らず、せつかくの良い材料の開発が行われても、このような理由で採用されないケースも多々あるようだ。日本の高度な材料を世界標準にするような取り組みも必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 科学技術を理解しようとしないう政治家とそれに振り回される官僚のふがいなさ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 政府資金の導入が主な施策となっているが、基本的に民間主導を中心に置くべきだと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- グローバルな視点。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 人材。大学生の能力低下は深刻である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 学術的な興味に重きを置く大学等の研究者が、社会の要請を正確にくみ取るための仕組みが不足している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- ・ベンチャー技術あるいは製品に対する信頼の付与。 ・入札等の安価のみを正当化する仕入方法。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 科学技術イノベーションは、トライ・アンド・エラーでやらざるを得ないもので、やってみて駄目だったらそこを直していくというように、失敗を恐れないチャレンジ精神が研究者には必要不可欠である。将来発展につながる先導的な失敗であれば可とする研究評価体制の確立を望む。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- イノベーションの取り組みの是非は、短期的には判断できない(いつまで待てばよいかも分からない)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 世界の科学技術や生活環境の理解が不足している。世界の現状を知る教育を拡大する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 研究開発は予算である程度達成できるが、それ以降世に出すまでの企業の覚悟と努力と、規制のクリアが大きな課題となる。イノベーションに伴って、多くがベンチャーによる起業を唱えるが、ベンチャーにとって規制による数年間の事業停滞は致命傷である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 何の益ないことですが、科学者・研究者への社会的リスペクトが不足しています。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学においては、人事の硬直化、若手に対する任期雇用。国においては、省庁に代表される認可権者等の縦割り、が障害となっている。このような「雁字搦め」が、柔軟な発想と展開を阻害し、社会や公共的価値を生み出すイノベーションを邪魔していると思われる。さらに、大学等において、ポストドクなどのインキュベーションの場が失われている。そのために、任期雇用と相俟って、若手研究者などは、現状に汲々となり、ブレークスルーを生み出す活力を養成できずにいる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 民の活力をいかに引き出すかという点で、解決策が見えない。電機業界が元気なときには、国際的な標準化の働きかけもきわめて活発であった。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 企業へつなぐ橋渡しベンチャー。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- ①国民の科学技術に対する重要性の認識の薄さ、②科学技術研究者に対する処遇(給与等)の低さ、③国際連携の薄さと海外留学者の少なさ(大学、その他、男性)
- ①イノベーションが社会的に十分評価されていない。②特区については試行しても良いと思うが、内容について不明な点も多くどこを見据えた特区なのかをはじめとして説明が必要。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 人事と社会制度改革及び特区化が必要(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 特に産業界内部での結果が不足している、企業色で学を分類する傾向があり、結果として自国内でのつづいあいとなっている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 経済的・社会・公共的価値が何のために必要か、社会に理解されていない(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 失敗しても何度でも挑戦できるような社会的な許容度、包容力が欲しい。例え失敗であっても、経験としてポジティブに評価するような文化、価値観を醸成できるといい。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 企業の積極性に問題があると思われる。リスクを取って新たな可能性に取り組む意欲に欠ける。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- リスクを取って大きな決断をして、責任を取るリーダーが少ないこと。日本のカルチャー・雰囲気として、リスクを取って失敗した人への受け止めが厳しいこと。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 研究者同士の分野を越えた協働システムの欠如。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 何度も書いているが、それを担うべき人材が育っていない(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- ◎各省庁の協力によるイノベーションプロジェクトの組み立てが必要(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 研究成果をイノベーションに結びつけることのできる人材育成を早急に立ち上げる必要がある。縦割りの学問分野の壁をどこかで壊すか、本当に分野横断的な研究者集団を、国のリーダーシップでつくる等の工夫が必要。そもそもそのような人材を育成できる人材(教育者や研究者)もいないのが現状と思われる。全く新しい発想の中で、人材育成を考えることが必要かと思われる。簡単ではないが、それなくしては、我が国発のイノベーションには繋がらない。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 現在のイノベーションは国内のみではなく、研究の開始当初から国際標準を目指すものでなければならないが、多くの研究開発がそのような国際化を意識したものとなっていないように思われる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 様々な新規な取組に対して、安全性を十分に確保するための資金的助成がない。また、基準の作成・改定などへの対応が悪い。旧態の法的しほりも残っている。機動性に富んだ体制の構築が望まれる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 省庁間の壁が厚すぎる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 新しい挑戦をしようとする気持ちの醸成、失敗をしても大丈夫なセーフティネットなどイノベーションを支える基本機構が我が国には備わっていない。お金を出す方も、それを使って研究開発を行う方も安全志向が強すぎる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 研究者のアントレプレナーシップが一般的にそれほど高くないこと、リスクマネーの確保を含むベンチャーキャピタルが未成熟であること、国の制度上の規制や複雑性など。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 国の外交力の弱さ、財政支援者の視野狭窄的思考、マスコミの対応(世論操作は厳禁であるが、社会の盛り上げを支援するような発言・企画は必要であると考え。)(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 有能な人材や技術に関するノウハウや市場に関する情報不足。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- イノベーションは通常の科学研究と異なり、アイデアを実践するための支援組織や研究費の補助が必要である。わが国では優れた基礎研究者がこれを突破するためのサポートを得にくいと思われる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 社会のいたるところにある「規制」が緩和されない限り、イノベーションは起こらない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、女性)
- 現状は新事業の創出を目指す個別企業との連携に留まっていることから、その成果は限定的であり、今後は各地域のクラスターや地方自治体との連携強化による裾野拡大が必要。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- イノベーションを実現するにはリスクが伴うが、そのリスクを適切にコントロールし、社会・公共的価値を生み出すかについての検討が十分ではない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 健康・医療分野に関して言えば研究開発のイノベーションの重要性は共有化されており、省庁を超えた戦略的な取り組みが開始されているが、公的研究費の配分や進捗管理、評価においていかに透明性と公平性が確保されるかについて、国民の理解を得ることが重要である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 標準化については、受益者負担の論理で、単独の企業や業界団体に任せるだけではなく、国として戦略的に取り組むべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- イノベーションとは何かが社会の中であいまいになったままである。将来はわからないという事実を謙虚に受け止めた取り組みが必要。評価方法の研究が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 科学技術分野における真のイノベーションを通じて、新しい価値観や製品がどんどん生み出されてくれば、大変喜ばしいことであるが、ホンモノのイノベーションは少なく、実際は少しモディファイ(改造?)したものが多くあるように思える。本当の意味で経済的、社会的に真のイノベーションを実現したものの研究開発にはそれなりの時間、努力、才能、費用がやはり必要であると思われる。しかし、同時に、真のイノベーションを生れさせるには、簡単に偽物のイノベーションを認めない「厳格さ」も必要ではないか、と思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- このアンケートに答えている我々がこの質問に真剣に答えられるほどの活動ならびに意欲がないため(その前にやるべきことがいくらでもあるため)我々にとっては愚問です。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 64 研究資金の使い方の硬直化は早急に改善すべき。特に会計年度と研究期間との区別が必要で、直ちに取り組める問題であるはず。(公的研究機関,その他,男性)
- 65 我が国の大企業が、我が国の大学を信用していない。意識改革が必要。(公的研究機関,その他,男性)
- 66 グローバルな事業戦略,それを支えるグローバルな知財戦略がアカデミア,中小企業に欠如している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 67 イノベーションという観点では,国や大学よりもオープンイノベーションを本気で行わない産業界の方にむしろ問題はある。科学技術で世界をリードするという観点では,パイ・ドールの運用を少し緩和し,海外企業へのライセンスを促進した方が,日本の産業界にとっても刺激となる可能性はある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 68 ベンチャーキャピタルが何をすべきか,日本では知識が乏しい。研究者に,出口まで考える意識を高めさせるべき。再び指摘するが,米国DARPAに学ぶべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 69 産学官の連携が弱く,大学や公的研究機関における有望なシーズと社会のニーズがうまく結びついていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 70 島国孤立環境(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 71 初期の段階でのどのような価値を生み出すのかといった議論が不足しており,結果としてゴールの共有が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 72 推進する速度が遅い。決定が遅い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 73 助成金制度で単年度予算が障害となっている(実務的にも)。少なくとも数年の単位で考えて欲しい。更に研究テーマ策定にあたり国の見解が強すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 74 ネタの貧困さ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 75 上記のようなシステム/仕組みの欠如が問題となっているとは思えない。寧ろ,そのような仕組みを生かせないような,「シーズ/ニーズの円滑に對話による新しい事業を創出するマインドそのもの」の欠如が原因と考えられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 76 法規制の網, 縦割り行政, 国と地方の役割/権限委譲の不明確さ などなど。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 77 イノベーションには, 効用ばかりでなくリスク(負の効用)を伴う場合があります。公共的視点からのトレードオフ判断が必要な場合, 社会的コンセンサスを得るための活動やしくみが重要になると考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 78 民間に於いては,大組織における動きの鈍さ,決定のおそさ,セクショナリズム。大学に於いては,排他的意識,共存意識の薄さ。行政に於いては,こうした状況が把握されておらずまた聞き情報で政策を作っていること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 79 取り組みに関しては各種機関によって公開されているとは思いますが価値観の違いは否めないのではないかと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 80 税制面も考慮した国からの全面的なバックアップ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 81 日本社会のエスタブリッシュメントへの予算の傾斜配分があると同時に,その外ではバラマキ型の悪平等が蔓延ってはいないか?前者は突出した先端技術創造,後者は全体底上げと言う政策と思うが,尖がったピークを作る目利きが政策誘導する必要があると思う。悪平等主義の官僚は不要,そうでない官僚(過去の国家官僚の矜持を持つ)が目の目を見る環境を作ってもらいたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 82 まず第一に,経済的,社会・公共的価値を生み出すことが可能なイノベーション創出機会を増やす必要がある。第二に,イノベーション創出は独創的な研究者,開発者によって行われ,これを経済的,社会・公共的価値に結実できるのは,独創的なリーダー,起業家である。更に,一つのイノベーションに対して複数のトライアルが行われ,複数の失敗事例を踏み台にして一つの成功事例が出ることを前提とした支援施策が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 83 採用する側の臆病さ。自分で責任を取りたがらない日本人の特性。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 84 産学官の一層の連携,チームジャパンという発想で世界で主導権を取る,そのためにボトルネックとなっている規制等については柔軟にかつ迅速に対応する姿勢が重要と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 85 ・国籍を意識しない若い人材の交流が頻繁に起こる「場」が日本に増えることが大切だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 86 企業の意見や民意を汲み取り反映する事が重要かと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 87 充実してきてはいるのですが,レンタルラボ等の起業支援,ベンチャーキャピタルの育成,海外展開へのサポート,若手技術者の育成=即戦力化等,事業初期段階でのサポートがあると有難いと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 88 審査する方が,重要性を十分に認識されていないように見えます。ベンチャー企業は半額助成とか2/3助成では無理です。全額助成してください。私は,自己資金の底をつきました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 89 科学技術に関わる者が起案したベンチャーそのものが啼かず飛ばずになっている。ベンチャーが大きな投資を行うためには金融機関の理解(支援)が不可欠であるが,(日本の)今の金融機関は,融資に対して経営者の個人の個人保証を求めてくる。経営的な失敗は個人資産の多くを失うことが必然となり,経営者は中々,リスクをとった投資が決断できない。創業後のベンチャー支援に新たな施策が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 90 ニーズを拾うために展示会出展を続けているが,日本で開催されるの展示会の多くは海外から来日する外国人バイヤーが,他のアジア諸国の展示会に比べ極端に少ない。そのため,日本固有のニーズしか拾えない。結果として,日本国内で生み出される製品が世界に通用するイノベーションに結びつかないのではないかと?国際空港に隣接する展示会場(シンガポールや香港の例)やディズニーランドに隣接する展示会場(アメリカ・アナハイムの例)などを見習い,ニーズを持った外国人バイヤーを日本に呼び込む施策が必要と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 91 破綻した銀行・企業の救済に国費を充てるのではなく,技術革新を推進する企業を支援すべき。フランスの原子力発電所,エアバスは国営企業に近い。問6に記載のように,米国のまねではなく,日本の特徴を生かして成長可能な分野を探すべき。官僚が省庁傘下の各種企業連合組織の意向を聞いて測定分野を決めるのではなく,全く粹無での公勢も半分あるいは30%程度あけておく。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 92 役割分担がなされてないことです。日本は,研究者が勝手に考えたニーズに対する研究が大半です。市場と対話し,また,研究をマネージメントし,さらに,開発をマネージメントし,事業化をマネージメントする必要があると思います。細部には,知財戦略やマーケティングなど,専門性の高い役割は多く存在しますが,それぞれが多くのゲインを取ろうとしているので,実用化への道は険しいと思います。行政主導でタスクフォースを組むのが手っ取り早いです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 93 日本の中で,幅広い国民が,より広く世界を知り,実体験をもとにしたイノベーションの在り方に対して自由に発言できる仕組み構築が最重要である。今は,ただ,政府指導での,欧米中心の「先進各国」のイノベーションの真似事を国内で指向する方向にしか進んでいない。産官学の人事の往來を(一見,アメリカの真似だが,日本は,この点では,はるかに閉鎖的・後進的なので)活発化させる仕組みと,「一般市民」の意見の吸収が第一で,そういう土壌の上に立って,はじめて真のイノベーションが見えてくるのではないだろうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 94 全体的な社会的な空気が良くない。何をしても上手に行かないようにする感じで意気消沈している。国は地域に任せると言うのでは責任をとる覚悟が必要。または、そのような財団をつくりそこに積極的に投資をすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 95 現状では右往左往, 未経験者の有識者, 成功者の有識者の意見では実効力が無い。努力途中者, 失敗者, 不成功者, 破産者の数が成功例の何十倍もあるものとおもわれる。これらを如何に明るく将来展開に向けられるか, 日本人のみならず世界人類の課題とおもいます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 96 全体の機運は出てきてはいるが, 具体論になった時には個別の事情が優先されることが多い。これを, いい意味で壊していく国の力に期待したい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 97 消費税が少ないことによる国の財政基盤の脆弱性。そのことにより既得権益をもった分野に重点的に資金が配布され, 新しい成長分野(金融工学, 安価なエネルギー開発)への資金調達が少ない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 98 何がイノベーションなのか, 推進しようとしているものが, 正しく理解しているかどうか, やや疑問。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 99 起業の難しさとリスクの大きさ(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 100 実証をいかに実証だけに終わらせないかが重要。特区の取組に期待(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 101 ビジネス, 官僚, 政治の意思決定に関わることができる技術者, 研究者の養成と登用。官僚で言えば, 事務官と技官という古い二分体質の是正が必要(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 102 一省庁だけでなく, 国全体の利益を考える部署, 人が少ない状態になっていると感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 103 社会的価値を生み出せる人材が圧倒的に足りない。そもそもそういう事を目的とした教育を受けていない人がほとんど。加速するためには, 高等教育の見直し, もしくは短期的には, そのような事を教えられる教育者および, 有望な人材を海外から連れてくることも必要と思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 104 ITなどで技術革新が起こり, ニーズ・シーズの構造が大きく変化しているのに, 政策立案者や学会重鎮の思考・発想方法が旧態依然のまま。若手を育て, そのアイデアを尊重する政策立案を。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 105 若手研究者の独創的研究をはくむ土壌が無いように感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 106 科学技術を研究する人々やそれを活用する人々への信頼の低下により, 規制の緩和や資金の供給について, 国民の理解を得にくい状況が続いている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 107 既成の法律や規制がイノベーションのバリエーションとして障害になる例が多いので, 除外特例を認める第三者審査機関の設置が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 108 各省がばらばらに事業を推進してきたことが問題ではないか。今後プログラム化などにより真の連携が進むことによりイノベーションの成果つながることを期待したい。様々な分野での規制も隘路のひとつと考える。規制改革を進めるべきである。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 109 少子高齢化で, 老人が既得権益をなかなか手放さず, 老害がはびこっている。早く権力の座を引き渡して, 自分は能力相応の低賃金労働を担当すべきである。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 110 事業成功を前提とした制度設計が多いと感じる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 111 安倍政権下で, 日銀の政策など金融政策が大きく変わったことで, いかに今までデフレが, シーズの企業化やイノベーションを阻んできたかを感じます。従ってイノベーションの隘路であるデフレを今後, 完全に脱却し, もう元に戻る心配はないという社会の期待を形成できるように, 政府+日銀の今の姿勢を堅持することが重要だと思います。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 112 経済が活性化しないとイノベーションの活用はありえない。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 113 特に製造業では, 技術のイノベーションと価値生産(事業)との間には, いまだに大きな溝を感じています。国内生産プロセスコスト高は, 大きなネックです。海外生産にシフトしてしまうと, 企業が成長しても日本の国力は低下すると思います。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 114 日本の保守的思考, 思想が邪魔していることも要因になると考える。革新的な未来技術をイメージ, PR, 社会に反映させる努力も必要。(ビジョンの製作)(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 115 経済のグローバル化で国際競争が従前になく激化しており, さらに速いスピードでの対応が必要になっているのに, 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中が不十分で, 国内で競争していることが隘路となっている。失敗したときの批判のリスクを恐れずに集中投下し, 一早く世の中に価値を打ち出していくことが必須である。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 116 大学・公的研究機関での研究成果の事業化について, ベンチャー企業をさらに活用すべきである。アメリカにおける, SBIR(Small Business Innovation Research)制度を, 研究助成を行っている全ての省庁に導入し, 多段階での選抜を行うべきと思います。SBIRに関しては, 第4期の科学技術基本政策の中でも, 導入について, 記述されているが, 実際には進展が見られていない。(民間企業等, その他, 男性)
- 117 なぜ製造業が下降傾向にあるか, 研究機関などが立て直しのため, 会社のトップにもっと厳しい具体的な指摘をすべきでないか, 抽象的なアドバイスはむしろマイナスになる。数値と実態を把握したうえでフリーな指摘を期待したい。(民間企業等, その他, 男性)
- 118 大学の評価に於いて, 論文のみがその対象となるのではイノベーションに繋がらない。特許を含めた我が国の知財戦略にどれだけ貢献しているかも絶対的な評価対象とすべきである。FIRSTプロジェクトの中間成果報告会の外部発表を見ると, 特許出願が余りにも少ない(研究テーマの分野によるが)。(民間企業等, その他, 男性)
- 119 守旧派と革新派の綱引き。(民間企業等, その他, 男性)
- 120 教育, 金融, 雇用, 法律, 税制をはじめ広範囲に, ある程度の時間をかけて改革を行っていかねばならない課題。単なる予算措置(カネのばらまき)や小手先の制度改革, あるいは一時的な新規公開市場の活況等では解決しません(過去, 何度も同じことが繰り返されている)。やるべきことが多岐にわたる時間もかかることなので, そもそも具体的に何をどうすればよいかということさえ, わからない(順序付けできない)ほどです。(民間企業等, その他, 男性)
- 121 国際標準も万人にとって良いモノ, 技術的に先進であるものが必ずしも採択されず, 政治的に或いは力づく(デファクトスタンダード)で決まるものが多い。国際政治のタフネゴシエーターが必要である。(民間企業等, その他, 男性)
- 122 イノベーションと社会的・公共的価値との関係を単純にプラス面から楽観的にのみとらえられてきている面は否めず, イノベーションのもつ負の面もしっかりとらえて進める必要があるのではないかと。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 123 行政事業などにより市場に出回るものは, 高価なものが多いし, 一部の学者にとっての公共的価値に寄与するケースが見受けられる。つまり真に公共財としての価値あるものへの支援になっているかが疑問(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 124 市民参加という考え方が殆どないのはきわめてまずいと考えています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)



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。

		2013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・公的研究機関グループ	8	2	18	23	27	16	1	87	4.9	3.5	5.0	6.4	5.2	5.3	4.9	-	-	0.07	-0.38	-	-	-0.31
	うち大学	8	2	11	19	20	12	1	65	5.0	3.6	5.0	6.4	5.3	5.4	5.0	-	-	0.14	-0.44	-	-	-0.30
	うち公的研究機関	0	0	7	4	7	4	0	22	4.7	3.0	5.0	6.3	5.1	4.9	4.7	-	-	-0.15	-0.17	-	-	-0.33
	イノベーション俯瞰グループ	46	21	43	102	107	70	9	352	5.1	3.7	5.2	6.5	5.0	5.0	5.1	-	-	-0.03	0.08	-	-	0.05
性別	男性	50	20	57	122	129	84	8	420	5.1	3.7	5.1	6.5	5.1	5.1	5.1	-	-	0.00	-0.02	-	-	-0.03
	女性	4	3	4	3	5	2	2	19	4.5	2.4	4.7	6.4	4.4	4.3	4.5	-	-	-0.16	0.25	-	-	0.09
年齢	39歳未満	7	0	4	9	2	3	0	18	4.4	3.4	4.3	5.4	4.6	4.8	4.4	-	-	0.24	-0.36	-	-	-0.12
	40～49歳	9	5	7	20	15	11	2	60	4.9	3.6	4.8	6.4	5.0	5.2	4.9	-	-	0.18	-0.33	-	-	-0.15
	50～59歳	18	8	25	35	53	36	6	163	5.3	3.7	5.4	6.7	5.3	5.3	5.3	-	-	-0.01	-0.02	-	-	-0.03
	60歳以上	20	10	25	61	64	36	2	198	5.0	3.7	5.1	6.4	4.9	4.9	5.0	-	-	-0.09	0.13	-	-	0.04
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	17	4	23	46	56	27	3	159	5.1	3.8	5.2	6.4	5.4	5.3	5.1	-	-	-0.02	-0.24	-	-	-0.26
	公的研究機関	2	0	7	9	13	8	0	37	5.2	3.8	5.3	6.5	5.0	4.9	5.2	-	-	-0.07	0.29	-	-	0.23
	民間企業等	35	19	31	70	65	51	7	243	5.0	3.6	5.0	6.6	4.9	4.9	5.0	-	-	-0.01	0.09	-	-	0.08
業務内容	主に研究(教育研究)	9	2	5	9	15	2	2	35	4.9	3.7	5.2	6.1	5.4	5.2	4.9	-	-	-0.25	-0.27	-	-	-0.52
	主にマネジメント	20	10	32	62	81	65	4	254	5.3	3.9	5.5	6.8	5.3	5.4	5.3	-	-	0.11	-0.01	-	-	0.09
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	18	8	14	39	33	15	4	113	4.8	3.6	4.8	6.2	5.1	4.8	4.8	-	-	-0.29	-0.04	-	-	-0.33
	その他	7	3	10	15	5	4	0	37	3.8	2.7	3.9	5.0	3.5	3.7	3.8	-	-	0.19	0.12	-	-	0.32
職位	社長・役員、学長等クラス	30	12	33	54	66	41	2	208	4.9	3.5	5.1	6.4	4.9	4.8	4.9	-	-	-0.02	0.09	-	-	0.07
	部・室・グループ長、教授クラス	11	9	21	46	53	31	6	166	5.1	3.8	5.2	6.5	5.4	5.4	5.1	-	-	0.00	-0.23	-	-	-0.23
	主任研究員、准教授クラス	7	2	0	10	12	8	1	33	5.6	4.4	5.6	6.8	5.5	5.5	5.6	-	-	0.03	0.10	-	-	0.14
	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	3.0	-	-	-1.00	0.00	-	-	-1.00
	その他	5	0	5	13	3	6	1	28	4.9	3.6	4.5	6.7	4.4	4.3	4.9	-	-	-0.10	0.66	-	-	0.56
雇用形態	任期あり	17	8	27	61	67	29	2	194	4.9	3.7	5.0	6.2	5.0	5.0	4.9	-	-	0.01	-0.07	-	-	-0.05
	任期なし	37	15	34	64	66	57	8	244	5.1	3.6	5.2	6.8	5.1	5.1	5.1	-	-	-0.02	0.04	-	-	0.02
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	1	1	6	10	12	9	1	39	5.3	3.8	5.3	6.7	5.7	6.1	5.3	-	-	0.36	-0.77	-	-	-0.41
	公立大学	1	0	1	3	0	1	0	5	4.4	3.5	4.2	4.9	4.4	4.4	4.4	-	-	0.00	0.00	-	-	0.00
	私立大学	5	1	4	6	8	2	0	21	4.6	3.4	4.9	6.0	4.7	4.6	4.6	-	-	-0.09	-0.04	-	-	-0.13
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	0	0	1	1	2	1	0	5	5.2	3.8	5.4	6.5	6.3	8.0	5.2	-	-	1.71	-2.80	-	-	-1.09
	第2グループ	1	1	2	3	5	4	1	16	5.5	3.9	5.7	7.1	5.5	5.9	5.5	-	-	0.36	-0.39	-	-	-0.03
	第3グループ	0	0	1	4	5	5	0	15	5.9	4.5	5.8	7.1	5.9	5.7	5.9	-	-	-0.12	0.13	-	-	0.01
	第4グループ	6	1	7	11	8	2	0	29	4.2	3.2	4.3	5.6	4.5	4.5	4.2	-	-	-0.04	-0.29	-	-	-0.33
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	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)		54	23	61	125	134	86	10	439	5.0	3.7	5.1	6.5	5.1	5.1	5.0	-	-	-0.01	-0.01	-	-	-0.02

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。

	2012	2013	差	
1	4	6	2	活発だが、方向や分野については疑問(大学,部長・教授等クラス,女性)
2	2	4	2	東日本大震災後の電力危機などをバネに、モメンタムがついた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	再生可能エネルギーへの重点配分(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	グリーンイノベーションの重要性が次第に定着しつつある(大学,その他,男性)
5	5	6	1	再生可能エネルギーや燃料電池等について、顕著な進展が見られる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	様々な政策誘導等による効果は出ている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	大震災以降、再生可能エネルギーに関する研究が活発化している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1	活発さが進んでいる印象を受ける。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	改善の方向にあると感じられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	最近特に自然エネルギーや工場廃棄熱を利用したバイナリー発電技術の研究開発が活発化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	多少活発になっていると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	実証実験などが活発に行われている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	5	6	1	グリーンイノベーション関連の産官学公募が増えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	5	4	-1	研究開発した成果を利用できる土壌が十分には形成されていないので、今後モチベーションの低下が危惧される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	5	4	-1	支援が少しライフに偏りがちなことが影響しているか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	6	5	-1	やや頭打ち感がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	見かけ上活発だが成果につながっているか疑問(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	3	-1	原発問題の解決が容易ではないことが判明し、更なる研究展開が望まれる(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1	研究開発から実用段階まで時間がかかる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	3	-1	まだ弱い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	4	3	-1	国のエネルギー政策が未だ明確でない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	1	-1	他国で活発になっており、相対的に劣っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	5	4	-1	一時の盛り上がりや醒めてきた感がある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	研究開発は活発であるが、成果が社会に貢献しているか、疑問である。(民間企業等,その他,男性)
25	6	4	-2	トーンダウンしてきた。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
26	3	1	-2	原発問題の処理方針が決められないことは、グリーンイノベーションに悪影響である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	2	-2	地球温暖化防止がグリーンイノベーションの目的であるとする、原子力利用は究極のグリーンイノベーションであるが、それがなされていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	5	3	-2	太陽光発電については、設置も進み成果が出ているように思えるが、他の分野については成果が見えていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	3	1	-2	成果が見えにくい(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
30	3	1	-2	原発再稼働の動きを見る限り、不活発としか思えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	5	2	-3	大きな産業化の道が明らかでないから(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
32	4	1	-3	シェールガス革命の後、グリーンイノベーション政策は即刻、廃止すべき(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q3-15. ここ数年、我が国で実現した最も顕著なグリーンイノベーションについて、その内容をお書き下さい。

- 1 環境浄化・都市空間における緑化(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 ・光触媒・ハイブリッド自動車・太陽光発電とそのシステム(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 燃料電池(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 一次エネルギー資源の確保と省エネ技術, 安全環境の維持などに係る産業分野, 国民生活に直接関係するビジネス拡大が景気回復, 雇用創出を生み出すと見る. この観点から, 温暖化防止のためのCO2削減(省エネ化), 再生可能エネルギー(太陽電池, 風力, 地熱含む)の普及・導入, バイオマス燃料開発と利用は有力なイノベーションと考える.(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 再生可能エネルギーの開発(海上等における風力発電, 地熱発電, バイオマス燃料 等)(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 スマートコミュニティが推進された.(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 パワーエレクトロニクスの変革が起こりかけている. これが達成されればグリーンイノベーションにつながるであろう. この場合もwhat to makeの視点が重要である.(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 SCOPE21の実機化, 第2号機の完成. 磯子の石炭火力発電(活性コークスによる環境浄化)の商用化(20〜30年の総大成が目に見えた)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 ハイブリッドカーによる二酸化炭素排出削減(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 ・透明導電膜(〇〇大〇〇先生)・SiCの実用化(〇〇〇など)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 電池, 太陽光発電システム ?(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 太陽電池開発研究は海外の方が活発になっているが, LED照明は大きく貢献.(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 浮体式洋上風力発電の実証研究(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 ①ハイブリッド車の普及 ②各種省エネ技術, ③太陽電池の増設(大学, その他, 男性)
- 15 ①ハイブリッド, LED等の発明の普及, ②センサを用いたネットワークの整備, エネルギー消費を見える化, 排除すべき無駄を明らかにすること.(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 16 脱原子力エネルギーの重視(太陽光発電等)による新規エネルギー源探索.(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 17 太陽電池技術や電気推進車両技術の向上(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 18 再生可能エネルギー, 燃料電池, 環境ビジネス, スーパーコンピュータの復権等(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 19 パワーエレクトロニクス, 可能性として藻類活用(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20 ハイブリッド自動車に代表される小型自家用車の省ガソリン化の例は顕著である.(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21 太陽電池を始めとする自然エネルギー活用(但し, 十分な産業展開が出来ていない)技術の発展. 各種の省エネルギー技術. バイオ燃料電池のような新しいエネルギー変換技術の開発(但し, 研究が充分には進展していなくて, 諸外国が急速に研究を進めている)(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 CFRP(炭素繊維強化樹脂)により航空機, 自動車などの軽量化が飛躍的に高まる可能性が生まれた.(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 燃料電池の白金触媒を代替するカーボンアロイの発明.(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 太陽光発電や地熱利用等の自然エネルギー利用の機運向上.(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 原子力利用の活性化.(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 自動車の燃費向上. 家電製品の省電力.(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 エコカー, 太陽光発電など我が国ではグリーンイノベーションについては成果が上がっている.(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 太陽光発電や電気自動車は, すでに実用化され, 成果も上がっている. また, 燃料電池も実用化に目途がついた.(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 女性)
- 29 太陽電池(余剰電力買取制度の普及), ハイブリッド車技術(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 30 平成21年度に打ち上げた温室効果ガス観測技術衛星「いぶき」(GOSAT)による温室効果ガスの観測を行い, 地上観測データとの組み合わせにより, 全球の月別・地域別の二酸化炭素吸収排出量を推定し, 推定誤差を地上観測データの場合と比較して大幅に(地域によっては年平均値で最大で50%程度)低減した. これにより全球の二酸化炭素収支に関し, 衛星データの有用性を定量的に実証した. これら「いぶき」の成果を継続発展させるため, 後継機となる温室効果ガス観測技術衛星(GOSAT-2)を開発している.(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 31 石炭ガス化発電の実証レシプロエンジン自動車の燃費がハイブリッドに迫りついた超節水トイレ(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 32 省エネルギー電子材料の開発(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 33 例えば, 電池分野では, 一昔前までは大容量の蓄電池は主に鉛電池が用いられたが, 深刻な鉛公害をひきおこした人体に有害な鉛電極を大量に用い, 電池そのものが大きく電解液も硫酸を用いており, いずれも廃棄には鉛公害と廃酸処理公害に悩まされた. しかし, 現在は, リチウムイオン電池をはじめとする, 電池材料がニッケルやリチウムのような軽量でしかも高い電池性能をもつ電池が多く開発され, 自動車, 写真機, デジタルカメラなど日常生活する上の多種多様の多くの電化製品に利用されている.(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 34 メガソーラー発電設備の増加. 但し, 申請だけで発電設備を作らなかった事業者が多いことを考えると, 現状で結論を出すのは早すぎる.(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 35 太陽電池, 二次電池の性能アップと普及については, 素晴らしいものがある. ただし, 基礎研究には不足を感じる.(公的研究機関, その他, 男性)
- 36 太陽光発電, 燃料電池(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 37 燃料電池自動車の実用化(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- ①太陽光発電,風力発電等の再生可能エネルギーの普及拡大に向けた技術開発②燃料電池や蓄電池等を活用した分散エネルギーシステムの開発③住宅の高断熱化,照明の高効率化等,省エネルギー化に向けた各種技術の開発④家庭・業務用機器等を統合管理／最適制御するエネルギーマネジメントシステムの開発⑤廃家電から取り出した樹脂等の資源再生技術の開発(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 39 ハイブリッドカー,電気自動車,ヒートポンプ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 40 電気自動車による省エネ化(将来の自動運転技術とともに)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 41 ハイブリッド車の普及(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 42 全体のエネルギー供給の安定性,経済性,持続可能性と整合をとった形で,再生可能エネルギーの普及は大幅に拡大したように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 43 やはり自動車でしょう。次は再生可能エネルギーでPV/WMでしょうね。ただドイツの変動対応は課題。原子力は挫折でしょう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 44 ハイブリッドカー,EV(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 ・エネルギー利用の高効率化,スマート化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 地熱や工場の廃棄熱を利用したバイナリー発電技術。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 自動車燃費の向上,火力発電効率の向上が世界最先端を走っていると聞いています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 個人太陽光発電買い取り制度しかおもいうかびませんが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 逆説的であるが,省電力機器・システムの普及,風車,太陽電池などの不安定,低エネルギー密度のシステムへの過大な期待は無駄。潮流発電のように安定・ある程度の密度のエネルギーを利用すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 必ずしも実現している訳ではないが,EVあるいはハイブリッドカー分野では,国際的に最前線を走っている。人工光合成とか,メタンハイドロードとか,必要に迫られてはいるが,脱炭素世界に向けて走りかけてはいる。しかし,ここでも「脱炭素」で最重要とされた「原子力」への関心が大きな障害になっているのではないだろうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 ガスなど天然のエネルギー(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 日本の産業を牽引する自動車業界の電気,ハイブリッド,ディーゼルなどのエンジン革命。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 ・大型浮体式洋上風力発電の実証(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 54 水素の燃料電池自動車等への利用のための技術基準の策定,諸制度改革に向けた提言の開始。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 55 人工光合成の基礎技術(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 56 超臨界火力発電等に光をあてるべき。リチウムイオン電池や,太陽光発電は,トータルで環境保護になっているのか疑問。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 57 各種ソフトエネルギーの導入。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 58 照明のLED化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 59 技術開発は盛んだと思いますが,普及のための活動が低調です。産業化が進まないと,社会の利益になりません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 60 環境問題に対する取り組み(エコポイント制度等)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 61 省電力(照明など)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 62 太陽光発電施設の設置(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 63 スマート・コミュニティーを支えるシステム関連技術の進歩(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 64 水素インフラ整備(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 太陽光発電とハイブリッドカーの普及(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 環境関連技術,ビジネスは,制度や規制と密接にリンクしており,官学が先導的に動かないと成功しないと思います。太陽光発電普及に関しては,今のところ成功事例なのは,ただ,エネルギーの全体方針を明確化する必要があるでしょう。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 大規模太陽光発電所の実用化(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 メガ太陽光発電設備(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 太陽電池の創成期は日本の〇〇〇〇等の技術,実績,燃料電池と蓄電池を組み合わせたスマートハウス等も今後重点技術。ハイブリッド車も現時点で世界をリードする技術。クリーンエネルギーやリサイクル技術で世界をリードし続けていくことが重要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 ガスコジェネレーション(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- グリーンイノベーションに,原子力発電を如何に位置づけるか,現状の情報発信と安全安心への対応では不安である。研究段階から実用段階にあるテーマと,今後の新たなイノベーションにつながる研究は分けて議論する必要がある。実用段階では,普及のため規制緩和や事業性改善策などの施策がカギである。(民間企業等,その他,男性)
- 72 文科省・経産省主導の福島プロジェクトは素晴らしい。(民間企業等,その他,男性)
- 73 プラグインハイブリッドの普及開始,燃料電池車の実証,自然エネの全量買い取り制度(メガソーラーの普及),スマートハウスの普及開始,エネルギー自立型住宅(ソーラー・FC・蓄電池・HEMS)の普及開始。(民間企業等,その他,男性)
- 74 太陽光発電所があちこちで見られるようになった。買電価格政策が効いているのだと思う。こういうのをひっくり返す政策は止めて欲しい。(民間企業等,その他,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3 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・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	85	85	82	
		分からない	10	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	36	10	5	5.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	24	22	6	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)	2	12	7	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	9	0.9
		5. 規制の強化や新設	2	2	0	0.4
		6. 規制の緩和や廃止	5	2	0	0.7
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	5	8	0.9
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	7	14	17	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	6	9	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	2	6	21	1.5
	うち大学	回答者合計(人)	65	65	63	
		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	26	8	4	5.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	19	15	4	4.7
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	2	10	6	1.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	6	6	1.1
		5. 規制の強化や新設	2	2	0	0.5
		6. 規制の緩和や廃止	5	1	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)	1	4	8	1.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	9	13	2.1
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	4	5	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	2	5	16	1.6
	うち公的研究機関	回答者合計(人)	20	20	19	
		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	10	2	1	5.8
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	7	2	5.2
		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)	0	2	1	0.8
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	0	3	0.5
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	0	1	0	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	1	0	0.8
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	5	4	4.4
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	1	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	0	1	5	1.2
	イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	362	360	353	
		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	106	41	32	4.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	62	65	43	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)	20	28	22	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	30	55	29	2.1
		5. 規制の強化や新設	6	2	3	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	26	18	14	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)	27	40	41	1.9
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	32	44	70	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	24	39	39	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	29	28	60	1.9

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)	426	424	415	
		分からない	44	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	137	50	35	4.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	84	83	47	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)	21	36	25	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	29	61	37	1.9
		5. 規制の強化や新設	8	4	2	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	29	19	14	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)	28	41	46	1.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	36	56	84	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	26	43	47	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	31	78	1.8
	女性	回答者合計(人)	21	21	20	
		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	5	1	2	3.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	4	2	2.5
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	4	4	2.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	0	1	1.1
		5. 規制の強化や新設	0	0	1	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	2	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	4	3	2.2
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	2	3	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	2	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	3	3	3	2.9
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	23	23	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	5	4	4	3.9
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	4	4	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)	2	2	1	1.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	3	1	2.8
		5. 規制の強化や新設	0	0	1	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	1	1	0	0.7
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	4	5	3	3.6
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	2	2	1.7
		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	1	1	5	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	1	2	1.0
	40～49歳	回答者合計(人)	61	61	58	
		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	12	5	6	2.8
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	8	9	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)	5	6	4	1.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	7	13	3	2.7
		5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	5	0	3	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)	2	7	6	1.4
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	9	7	14	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	7	8	5	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	6	5	12	2.2
	50～59歳	回答者合計(人)	163	162	161	
		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	61	17	15	4.7
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	24	33	22	3.3
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	6	7	10	0.9
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	14	26	11	2.1
		5. 規制の強化や新設	3	2	1	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	13	6	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)	9	13	17	1.4
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	10	25	37	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	17	14	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	10	16	31	1.9

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	199	193	
		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	64	25	12	4.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	51	41	18	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)	9	25	14	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	19	23	1.3
		5. 規制の強化や新設	5	1	1	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	12	13	8	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)	14	20	23	1.8
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	18	24	34	2.3
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	7	19	24	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	14	12	36	1.7		
所属機関区分 (イノベ俯瞰 Gを含む)	大学	回答者合計(人)	159	157	152	
		分からない	17	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	54	18	13	4.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	37	35	11	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)	13	17	14	1.8
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	18	12	1.3
		5. 規制の強化や新設	2	3	0	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	7	4	6	0.7
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	8	9	16	1.2
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	13	18	28	2.2
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	11	21	14	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	14	38	2.0	
	公的研究機関	回答者合計(人)	33	33	32	
		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	16	5	1	6.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	8	3	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	4	2	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	2	3	1.0
		5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	1	1	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)	1	2	5	1.2
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	7	9	3.5
		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	2	3	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	2	2	6	1.6	
	民間企業等	回答者合計(人)	255	255	251	
		分からない	23	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	72	28	23	3.9
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	43	44	35	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)	8	19	13	1.0
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	26	41	23	2.4
		5. 規制の強化や新設	5	1	3	0.3
6. 規制の緩和や廃止		23	15	8	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)		20	34	28	2.0	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		22	33	50	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		17	22	31	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	19	18	37	1.7		
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	35	35	35	
		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	1	5	3.5
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	7	4	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)	6	1	2	2.1
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	4	2	1.5
		5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	1	1	1	0.6
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	2	1	1.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	3	9	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	7	1	2.9
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	8	10	3.0		

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)	262	262	256	
	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	81	30	23	4.1
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	55	42	31	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)	3	30	17	1.1
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	20	37	26	2.0
	5. 規制の強化や新設	5	3	2	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	22	13	8	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)	19	23	28	1.7
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	22	41	50	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	16	26	31	1.7
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	19	17	40	1.7
	回答者合計(人)	114	112	108	
	分からない	17	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	38	15	8	4.4
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	20	29	8	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)	11	6	8	1.5
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	8	14	8	1.8
	5. 規制の強化や新設	3	0	0	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	6	4	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)	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	10	12	23	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	5	10	11	1.3
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	7	25	1.8
	回答者合計(人)	36	36	36	
	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	13	5	1	4.6
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	8	9	6	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)	2	3	2	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	6	2	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	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)	2	5	7	2.1
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	2	5	1.7
	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	2	5	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	3	2	6	1.8
職位	回答者合計(人)	214	214	209	
	分からない	24	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	72	25	18	4.4
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	49	48	20	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	22	14	1.1
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	11	19	18	1.4
	5. 規制の強化や新設	4	2	1	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	16	12	5	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)	17	25	24	1.9
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	17	31	39	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	11	18	29	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	12	12	41	1.6
	回答者合計(人)	162	160	157	
	分からない	15	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	49	18	14	4.1
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	27	26	18	3.1
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	13	12	8	1.5
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	14	31	14	2.4
	5. 規制の強化や新設	3	2	1	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	10	6	7	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)	9	11	16	1.3
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	16	21	33	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	18	11	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	15	35	2.0



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	
属性	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	36	36	35	
		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	4	3.8
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	6	6	2.5
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	2	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	5	5	3	2.6
		5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	3	1	1	1.1
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	0	4	5	1.2
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	4	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	6	6	3	3.1
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	4	4	1	1.9	
	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)	30	30	29	
		分からない	3	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	9	1	1	3.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	7	4	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)	2	5	3	2.1
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	5	3	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	0	1	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)	2	4	4	2.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	2	7	2.2
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	3	4	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	3	2	2.6	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	190	190	184	
		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	63	26	14	4.5
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	46	41	15	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	25	11	1.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	10	19	17	1.5
		5. 規制の強化や新設	2	1	1	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	15	8	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)	14	12	24	1.6
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	14	28	29	2.2
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	8	19	27	1.6
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	11	11	35	1.6	
	任期なし	回答者合計(人)	256	254	250	
		分からない	25	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	79	25	23	4.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	40	46	34	3.2
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	15	15	18	1.2
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	21	41	21	2.2
		5. 規制の強化や新設	6	3	2	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	16	12	3	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)	15	33	25	1.8
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	24	30	58	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	20	26	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	20	23	45	2.0	
全回答者	回答者合計(人)	447	445	435		
	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	142	51	37	4.2	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	86	87	49	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)	22	40	29	1.3	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	31	61	38	1.9	
	5. 規制の強化や新設	8	4	3	0.3	
6. 規制の緩和や廃止	31	20	14	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	
		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	45	49	1.7
		8.実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	39	58	87	2.4
		9.国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	28	45	48	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	31	34	81	1.8

Q3-17. グリーンイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 過去に実績がなくても良い着想であれば評価し、採択すること。但しマネジメントが必要。社会的に急務な研究課題はあまり研究者がいないことが多い。したがって一人の研究者に長期に亘って多額な研究費が支給される。しかしイノベーションを起こすような成果が出ていないことが多い。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 異分野融合研究の推進が重要(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- グリーンテクノロジーと循環型社会に関する教育を充実しないと社会実装はされない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- ①省エネ, 再エネ(バイオ燃料含む)のためのインフラ整備や安定供給に加え, スマートグリッドなどによる地域連携による自給率アップは, 重要課題の1つと考える。②国レベルの施策が重要視される地域(自治体)などと連携した取り組みが求められる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 重要な課題を達成するための研究開発を促進するため, グローバル展開を視野に入れた知的財産の活用(保護)に基づく産学官連携による戦略的国家プロジェクトの実施が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- コミュニティを通じた実証と課題の抽出。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 省エネルギーを標榜するのであれば, それが達成できる機器・装置導入にインセンティブを与えるなど政策, 施策を考える必要がある。ベンチャー支援の意味を込めて, 政府調達を導入することを勧める。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 実機化, 商用化, 利益確保の道筋。国, 企業だけではできない市民の資金参加の社会制度の整備が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 一時的なブームで終わらせないためにも, 国の継続的な啓発・支援が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 産学官それぞれの主目的を考え, 協力体制で行うことと分業すべきことを明確に分けて進めるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成のような項目がでるようでは真の競争力は育たない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- さまざまな研究を統合的に評価し, それぞれの分野へベンチマーク情報を迅速に戻す仕組みの構築。ポリウムゾーンを狙ったマーケティングに必要な技術開発の重要性を研究現場や製品開発現場にフィードバックする取り組みへの支援。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 国の提案をください。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 安定的なグリーン社会をつくるためにエネルギー政策をどうするのかの方針が見えない。長い将来にわたるゴミとなる放射性物質を封じ込めることにも多大な予算がかかり, 将来の人たちへは何かを生み出すわけではなく, 維持しているだけの負の遺産以外の何物でもないという事実をどこも目をつぶっているように思われる。持続可能な社会はそのような生産性を伴わないものを持っていては効率が悪い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 機器の効率の中に, コストが含まれていることについて, 大学の研究者にはその認識が十分でない感じがする。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 地産地消 分散電源(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- エネルギー政策の国の方針が明確にされる必要がある。エネルギーの生産及び消費全てにあたる国の明確な方針がまず必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 産学官連携のための積極的な国家投資が必要である。そのとき, 各省庁などの縦割り・棲み分けを緩和しなければ, 分野横断の新しいイノベーションは生れにくい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 最大のグリーンイノベーションは脱原発である。今回の原発事故による被害, 修復のための費用, 廃炉までの費用等を合わせると, 10兆円を超えらると思われ。また再発防止のための措置などにかかる膨大な費用のことも考えると, そのお金を, 自然エネルギー開発にかければ, 脱原発は十分経済的に可能と思われる。ドイツでも脱原発を決めており, 国として方針を決めれば, 決して産業競争力を失うことなく自然エネルギーへの移行は可能と考える。このための国家戦略と国家プロジェクトが最重要と考える(大学, その他, 男性)
- 学際的研究に取り組みやすい環境の醸成(大学, その他, 男性)
- ①日本の「グリーン」はコスト節約という意味でしか評価されていない。Carbon footprintのような概念で普及させるべき。②企業においてグリーンイノベーションの意識を高める。③まだ持っていない技術への投資と現状認識に対する教育が最も重要。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 1) 大胆な規制緩和, 2) ステークホルダーの真の理解と共感(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 国全体として総合的な戦略を立てるとともに, 各府省が適切な役割分担を行い, 連携して課題解決の推進にあたる必要がある(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 欧米や中国など, 話題になる大きな国の事情だけでなく, 現在変化が大きい国や地域についての情報をもっと国としても国民に発信していくべき。また, 日本の国として英語のサイトをよりメインに作成し, 国内の変化を作ろうとしている意識の高い若者が毎日見たくなるような情報発信をする場所を構築し, そこに情報が集まるようなことをしていけば, 日本の考え方や取り組みについて, 世界中から賛同するメンバーを集めて行けるのではないかと。そういったグローバルな動きがあれば, 同時に日本の若者も意識が上がるのではないかと考える。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 世界に先駆けた次世代社会基盤の基礎となりうる切り札的技術シーズの発掘とその成果をきちんとフォローする支援の体制づくりが必要になると思われる。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 小型自家用車と比較して, 産業用の自動車のハイブリット化は全く遅れている。技術的というよりも政策的な対応が必要と考える。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- ◎資源対策(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大型のプロジェクトに加えて, イノベーションに化ける可能性のある中規模の新しいプロジェクトの立ち上げ。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- グリーンイノベーションという内容を国民に理解してもらうことがまず必要国民の理解が向上すれば日本でも取り組む姿勢が高まる(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5年先を目標とするような長期的かつ大型プロジェクトとしての取り組みが必要と考えられる。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 規制緩和。例えば国立公園内の地熱利用や再生可能エネルギーの占める発電枠など。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 政府のしっかりとした指針(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 33 一部の研究者に研究費を過度に集中するのではなく、研究者の流動性を高め、イノベーションの重要課題解決を担う研究者の層を厚くする。裾野の広い研究者組織を維持できるだけの研究支援、幅広い科学研究に対する国の支援が少なすぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 大学,研究機構等が持っているシーズを如何にして分析・抽出して、実現していくかのプロセスを確立することが必要である(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 グリーンイノベーションはまだまだ小さい芽でしかないが、そのような研究に十分に研究費が行き渡るような取組が必要。研究費枠を設けて、他から影響を受けないよう、一定の研究費を国として確保すべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 36 地球規模問題に関する取組みは長期に亘るものであることから、我が国が重点化して取り組んでいる気候変動、水循環、災害の3分野に対応する地球観測衛星については、国が継続して推進することが必要である。また、宇宙先進国との連携、アジア等宇宙新興国への展開、関係省庁・機関の機動的連携等の取組みが必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 37 教員の自由な研究の保障,研究成果の産業化にかかわる人材の育成(これが最も弱い)とProof of Conceptなどのシステムの育成,ベンチャーへの積極的支援,大データ転送システムのネットワーク化。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 38 開発したものを活用したり,事業化したりする際,調達などを海外に出してしまう,企業任せだとそうなるので,国が始めは積極的に実証するなどの措置が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 39 グリーンイノベーションの最も重要な課題は、いろいろな産業分野における目的物を生産する過程において廃棄物(特に生物や環境に対して有害性のあるもの)を出来るだけ排出しない環境負荷を最少にすること,及び原料やエネルギー消費を最少にするなどの,無公害,省資源,省エネルギーの取組みが必要である。特に,我が国では高度成長時代の多くの深刻な公害問題を克服し,同時に省資源,省エネルギー,省力化を特徴とする種々の工業的製造法の開発を称して,「グリーンイノベーション」と呼ばれ,多くの工業製品の製造工程の改良・改善が行われている事は,まさに素晴らしいことであり,「第2の産業革命」と呼ばれている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 40 長期的視点が非常に重要。巨大風車で風力発電を始めたが,機器故障や落雷による破損で頓挫したプロジェクトは,実証実験を疎かにしたこと为主因。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 広がりがある課題であるが,研究課題に偏りが懸念される。出口を意識させすぎでもある。(公的研究機関,その他,男性)
- 42 グリーンイノベーションの課題が,実用化,あるいは事業化に集中している。10年後,20年後を目指すための基礎研究も実施しなければ,我が国の10年後はない。(公的研究機関,その他,男性)
- 43 人材育成では間に合わないで,外部(あるいは外国)から,それ相当の待遇で人材をリクルートして,当面の急場をしのぎ,その間に真の人材を育成すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 44 まだまだ時間と資金を擁する分野故,国として資金的支援を続けるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 スマートコミュニティ等の新しい社会システムの構築に向けて,研究開発から技術実証,普及,展開までを一体的に行う取組を支援する制度を整備すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 研究開発予算が分散ぎみであり,早期実現を目指すために,有望技術に集中して資源投入することも重要ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 魅力的な技術についてのフィジビリティ評価と具体的なロードマップ作成(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 エネルギー関連機器の市場導入や普及の促進に向け,エネルギーの安定供給や新たなエネルギー源の活用に向けた政策の設定,電力システム改革と連動した規制緩和の実行,エネルギー需要家への経済的メリットの提供など,国として下記3つの取組みが必要と考える。①エネルギー消費の削減促進,新たな市場や研究開発投資の創出に向け,電力小売事業の自由化等の規制緩和,デマンドレスポンス制度やネガワット取引の導入等の制度改革②市場導入・普及の加速に向け,エネルギー関連機器の導入支援③研究開発の加速に向け,研究開発投資の開発フェーズに応じた支援(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 上述のように,洋上風力については,海洋国家としての位置づけ・重要性を再検討し,幅広く海洋開発(資源問題等),安全保障(中国問題等)の観点での国家戦略再構築が必要かと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 基本は経済性との戦いであり,単純な「シーズのポテンシャルアップ」だけでは戦略としては不十分であり,復興予算未消化の実状からしても,戦略投資を行うことが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 国,地方による積極活用。まずは使い,その可能性・発展性を具体的に国民が理解できるようにする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 テーマより実効のある社会システム(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 エネルギーセキュリティの観点から,新規の原子力発電所は設置せず,再生可能エネルギーを段階的に増やして環境目標を達成するというような国の方針を明確に打ち出して,国民の理解を得ること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 行政の政策担当が,海外を含めたマーケットへどんどん出て行って,現場でのニーズ,シーズを集めてくること。日本のシステムでは海外では通用しない(コストも含め)。アメリカ,中国のマスプロダクションで研究成果を事業化する仕組みを考えるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 国レベル,あるいはその分野のオピニオンリーダーが考えるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 ①材料採掘から製錬,加工,販売,運営,メンテナンス,再資源化の循環型サプライ・チェーンをビジネスが成立する形で,トータルソリューションで行うべき。SCMのトータルコストと利潤をトータルで最適化することが必要。②無尽蔵かつ循環する海洋エネルギーの利活用が重要。当社は浸透圧発電の研究開発をもう10年行っている。長崎海洋特区で実証施設を建設したいが,進めるには障害が色々ある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 ・新しい酒は新しい皮袋に・社会にとっての新しい課題:グリーンイノベーションの実現・新しい皮袋:ベンチャー企業(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 グリーンイノベーションに係る新規開発または開発途上の機器は,製品化を想定した時にコスト面での障害が大きく,実用化に踏み切れないケースもあり,研究意欲をそぐ場合も多々ある。そのような,課題に対してフィールドテストのための試験導入や市場投入初期の設置補助金の充実などが,活発なグリーンイノベーション技術の開発につながると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 59 日本発の技術を世界標準にし,人類全体に貢献し,その貢献に対して企業が正当に報いられる仕組み作り。知財保護等権利に関する国家間の合意形成等。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 60 国家戦略としての原子力発電から戦略変更すること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 61 日本の社会に影響を及ぼした(及ぼすと期待された)グリーンイノベーションの典型的な(成功)事例を承知しない。太陽光発電,風力発電等に対しては個人的な懸念を捨てきれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 62 通産省にさからった〇〇〇〇〇〇,運輸・郵政省に逆らった〇〇〇〇〇〇のような,がちがち頭の官僚(＋業界団体)で思い浮かばないアイデアを持つ企業を発掘し,育てる仕組み。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 63 役割分担が必要です。どの分野にも精通した弁理士は存在しないように、研究が得意な人、マネージメントが得意な人、御金勘定が得意な人、市場創出が得意な人、いろいろいますので、チームを編成し、市場創出に臨むべきと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 64 問16の「変更の理由」にも記し、問15にも書いたが、グリーンイノベーションの多くのテーマは未解決であったり、研究途中にあると思われる。そういう新技術を見つけ出し、現在例えば原発関係に使っている予算を全額まわして、ベンチャー企業＋研究者による実証実験の場を提供し、資金援助すればいいのではなかろうか？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 65 文系、理系関係なく、もっとおおがかりなプラットフォームをつくり、中小、ベンチャーに参加させる仕組みをつくり、国が圧倒的に指導をすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 66 例えば日本の杉檜林が伐採時期にきていますがどうして行きますかにヒントがあるとおもいます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 67 シェールガス革命など状況が変化したら政策も即刻、変更すべき(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 68 何が本当に重要なのか、の議論検討。建前だけでグリーンイノベーションにかこつけてくる課題がないように見張る必要があろう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 69 2050年のビジョンを実現するロードマップを明確にし、国家プロジェクトとして推進プロジェクトダイレクター制として、責任の明確化と大幅な権限移譲、イノベーションを実現するための規制改革の促進と縦割り行政の一本化(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 70 第三者的な評価。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 71 石油、シェール、バイオマス、その時の世界の流れを把握しつつ、継続的に技術開発できるような戦略構築が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 72 農政や環境・エネルギー問題に関わる既得権益、前例を一旦忘れ、真に日本がめざすべき将来について議論し、それを政策に活かすこと(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 73 我が国の環境規制を厳しくするとともに、それを国際標準に組み込むように働きかけること(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 74 環境ビジネス、エネルギービジネスが提供する価値のうち、経済価値以外のものは国が積極的に付加価値を高めていく政策を伴わなければ、実現しない。そのため、税制による誘導や規制による誘導によるインフラの変更、新しい付加価値の醸成が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 75 国による市場創出の後押し(助成金やキャンペーン)(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 76 自然エネルギー活用が儲かるようにする仕組みが必要です。原発ゼロは難しいにしても原発依存を減らすことに異論はないはず。年度ごとの具体的な目標値を政府は打ち出すべき。将来、有望な市場が拡大することが確実であれば、民間活力で産業化が進むでしょう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 77 環境問題の解決に向けさらに官民一体となった取り組みが必要(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 78 各国と横並びではなく、日本のリソース、地の利を生かした推進するグリーンイノベーションのテーマを選定し、各国に先んじて、実施、競争力を作らねばならない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 79 グリーンイノベーションの中には、利用者の協力が必要な技術もある。大量生産・大量消費からの意識改革を併せて進めることが重要であろう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 80 当面は石炭、石油、ガスによる電気エネルギー供給をもっと見直すべき。排出するガスや煤煙の収集技術をあげれば、原子力に頼らない電気エネルギーを生み出せるのでは？将来は、バイオ系石油や核融合技術がでてくればと期待します。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 81 グリーンイノベーションの目的は、個々の課題が解決されただけでは達成されない。個々の課題の達成がかえって全体のバランスを悪くし悪循環を招く可能性もある。トータルバランスのとれた技術開発戦略が必要と思う。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 82 環境技術の体系化、革新目標の設定、実行の支援、知的財産の守備(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 83 既存ビジネスの既得権と遠いベンチャーの技術に対する長期的かつ、ステージに応じた適切な支援。破綻による技術流出(特に海外)事例もあり、国家的な対応が必要。既存技術による市場を持つ大企業が、ベンチャー支援の名目で技術を盗む、もしくはイノベーションを死蔵させる動きを取るケースもあり、ベンチャー企業の知財(特にノウハウ)を守る仕組みが必要。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 84 数々のイノベーションの施策がなぜビジネスになり難いか、この課題の深堀りと対策が明確になれば、グリーンイノベーションは前進すると考えます。公共性が高いビジネスがあってもよい。(民間企業等, その他, 男性)
- 85 重要課題をテーマレベルで決定し、積極的に国家プロジェクトを行う。(民間企業等, その他, 男性)
- 86 イノベーションをより効率的に誘発するには、やはり規制緩和が必要。また、税制の改革も有効だと思います。(民間企業等, その他, 男性)
- 87 政策の流行追いは止めて欲しい。(民間企業等, その他, 男性)
- 88 循環型社会に関する子どもたちへの教育をもっと重要視しないとイケない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 89 臨床研究特区の創設(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 90 重要課題であるだけに社会すなわち市民のサポートが必要と思いますが、現実には国や自治体の思いは空回りしている部分が非常に多いと感じています。市民の意識はどうかということは常に考えられていると思いますが、現実には、例えばパブリックコメントの聴取を行っても、大多数の人はセレモニーとしてやったという感覚ではないでしょうか。官民一体というスローガンにある「民」が産業を意味し、市民を含めたものでないなら、底の浅いグリーンイノベーションに終わってしまうことを心配しています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 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。

		2013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・公的研究機関グループ	9	1	5	25	33	20	2	86	5.7	4.4	5.6	6.7	5.6	5.8	5.7	-	-	0.24	-0.16	-	-	0.08
	うち大学	5	1	5	20	24	16	2	68	5.6	4.3	5.6	6.8	5.5	5.9	5.6	-	-	0.37	-0.26	-	-	0.10
	うち公的研究機関	4	0	0	5	9	4	0	18	5.9	4.8	5.7	6.6	5.9	5.7	5.9	-	-	-0.22	0.22	-	-	0.00
	イノベーション俯瞰グループ	69	14	54	85	105	59	12	329	5.1	3.6	5.2	6.5	4.9	4.9	5.1	-	-	0.07	0.15	-	-	0.22
性別	男性	74	13	56	104	135	76	12	396	5.2	3.8	5.3	6.5	5.0	5.1	5.2	-	-	0.09	0.08	-	-	0.17
	女性	4	2	3	6	3	3	2	19	4.8	3.2	4.6	6.8	4.3	4.6	4.8	-	-	0.38	0.21	-	-	0.58
年齢	39歳未満	8	2	4	4	4	2	1	17	4.4	2.6	4.4	6.1	4.4	4.9	4.4	-	-	0.47	-0.56	-	-	-0.08
	40～49歳	12	3	14	17	11	10	2	57	4.6	3.0	4.5	6.3	4.5	4.6	4.6	-	-	0.08	0.03	-	-	0.11
	50～59歳	26	5	26	31	58	31	4	155	5.2	3.8	5.4	6.6	4.9	5.1	5.2	-	-	0.22	0.09	-	-	0.31
	60歳以上	32	5	15	58	65	36	7	186	5.4	4.1	5.4	6.6	5.3	5.3	5.4	-	-	-0.05	0.15	-	-	0.10
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	14	2	20	42	62	28	8	162	5.5	4.1	5.5	6.5	5.5	5.5	5.5	-	-	-0.01	-0.07	-	-	-0.08
	公的研究機関	5	0	2	10	15	7	0	34	5.6	4.4	5.6	6.5	5.6	5.3	5.6	-	-	-0.27	0.30	-	-	0.03
	民間企業等	59	13	37	58	61	44	6	219	4.9	3.5	5.0	6.5	4.6	4.8	4.9	-	-	0.20	0.16	-	-	0.36
業務内容	主に研究(教育研究)	8	1	7	10	13	4	1	36	4.8	3.5	5.0	6.2	5.0	4.9	4.8	-	-	-0.14	-0.06	-	-	-0.20
	主にマネジメント	41	5	28	61	79	54	6	233	5.4	4.0	5.5	6.7	5.0	5.3	5.4	-	-	0.32	0.16	-	-	0.48
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	19	7	17	24	38	19	7	112	5.2	3.6	5.4	6.6	5.4	5.2	5.2	-	-	-0.20	0.01	-	-	-0.18
	その他	10	2	7	15	8	2	0	34	4.1	3.2	4.2	5.3	4.3	4.1	4.1	-	-	-0.17	-0.05	-	-	-0.23
職位	社長・役員、学長等クラス	32	8	24	55	73	40	6	206	5.3	3.9	5.4	6.5	5.0	5.2	5.3	-	-	0.20	0.06	-	-	0.26
	部・室・グループ長、教授クラス	31	5	25	38	49	22	7	146	5.1	3.6	5.2	6.4	5.0	5.0	5.1	-	-	0.04	0.06	-	-	0.10
	主任研究員、准教授クラス	4	1	6	10	10	8	1	36	5.2	3.7	5.2	6.7	5.5	5.0	5.2	-	-	-0.51	0.20	-	-	-0.31
	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	2.5	-	-	-1.50	0.00	-	-	-1.50
	その他	10	0	3	5	6	9	0	23	5.8	4.3	6.0	7.3	4.7	5.6	5.8	-	-	0.90	0.20	-	-	1.10
雇用形態	任期あり	25	6	22	57	59	36	6	186	5.2	3.9	5.2	6.5	5.1	5.3	5.2	-	-	0.14	-0.04	-	-	0.10
	任期なし	52	9	37	53	79	43	8	229	5.2	3.7	5.3	6.5	4.9	5.0	5.2	-	-	0.07	0.19	-	-	0.26
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	国立大学	2	1	4	7	13	11	2	38	5.8	4.4	5.9	7.2	5.6	6.2	5.8	-	-	0.56	-0.32	-	-	0.24
	公立大学	0	0	0	2	2	2	0	6	6.0	4.6	5.8	7.1	6.4	6.4	6.0	-	-	0.00	-0.40	-	-	-0.40
	私立大学	2	0	1	11	9	3	0	24	5.2	4.1	5.0	6.1	5.1	5.4	5.2	-	-	0.22	-0.19	-	-	0.02
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	第1グループ	1	0	0	2	1	0	1	4	6.0	4.2	5.0	6.7	4.3	7.6	6.0	-	-	3.35	-1.60	-	-	1.75
	第2グループ	1	1	0	2	7	6	0	16	6.1	5.2	6.2	7.2	5.9	6.0	6.1	-	-	0.13	0.13	-	-	0.25
	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	5.9	-	-	-0.13	0.00	-	-	-0.13
	第4グループ	2	0	3	13	12	4	1	33	5.2	4.0	5.1	6.2	5.4	5.5	5.2	-	-	0.12	-0.34	-	-	-0.22
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	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)		78	15	59	110	138	79	14	415	5.2	3.8	5.3	6.5	5.0	5.1	5.2	-	-	0.11	0.09	-	-	0.20

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	2013	差	
1	1	6	5	社会的変化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	4	6	2	製品に至らない(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	iPS以降極めて活発になっている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	アカデミアにおける医薬品・医療機器の研究開発は早期探索臨床試験拠点・臨床中核病院の整備で成果が出始めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	iPS細胞等,ヒト幹細胞に代表される再生医療技術などの発明により,創薬や治療法の開発が活発化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	1	3	2	ノーベル賞効果(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	3	2	再生医療への集中投資をどう見るか(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
8	2	3	1	iPS細胞の山中先生のノーベル賞受賞など,成果が上がりつつあるから(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	山中教授のノーベル賞受賞で意識が高まった(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	活発になってきていると思う(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	進んできていると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	5	6	1	方向性と内容が疑問(大学,部長・教授等クラス,女性)
13	3	4	1	やや,改善の方向にあると感じられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	iPS細胞技術の応用展開への注力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	COI-STREAM(Center of Innovation)の中で,ライフイノベーションが重点課題として取り上げられ,研究開発が加速化する期待感が高まりつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	iPS細胞など再生医療の活発化。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	4	3	-1	産業活動重視の姿勢が強すぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

Q3-19. 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。

- 1 再生医療,食の機能性と新しい市場の創生(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 iPS細胞(成果の企業化はまだこれからであるが,研究産業化としての意義はある.)(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 3 ips細胞(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 4 iPS細胞とその医療への実用化研究(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 5 少量多品種の医薬品,医療機器の開発技術力の向上・少子高齢化に対する医療技術の進展,医療サービスの向上が具体化されつつあり,同時に国際化への進展が見られつつある.(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 6 iPS細胞の樹立に向けた研究開発(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 7 iPS細胞に関する最近の研究.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 がんペプチドワクチンによる癌治療(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 医療技術(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 iPSについての研究(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 IPS細胞の実用化に期待(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 幹細胞の基礎的な研究が進んだことなど.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 ・ iPS細胞(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 iPS細胞の加齢黄斑変性への臨床応用(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 癌治療後の生存率の上昇.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 バイオ関係では,iPS細胞の発見.医療機器関連としては,エネルギーとしてのマイクロ波の応用がある.エンドユーザーとしての医療側,特に医師の意見が反映され,また協力が十分得られる体制の構築,他学部の研究者に加え,診療という大きな責務を負う科であり,これをこなして研究を行うための人的支援が必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 iPS細胞は,国民に夢を与えたと思います.地味なことですが,救急医療体制の充実は目を見張るものがあります.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 再生医療(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 19 iPS細胞(大学,その他,男性)
- 20 ①IPS細胞(大学,その他,男性)
- 21 ゲノム解析,ゲノムを扱う研究の発展(次世代シーケンサー・ゲノム編集技術の開発).(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 22 ガン治療,診断による早期発見.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 23 iPS細胞を用いた再生医療への応用(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 人型ロボットやアンドロイドの開発(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 25 iPS細胞の基盤技術の立ち上げは世界的に特記できるものと思います.この基盤技術を医療や関連分野において産業基盤に展開するための幅広い支援を期待します.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 26 iPS細胞に関する基礎及び応用の研究は著しく進展している.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 ◎ips細胞による再生医療(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 iPS細胞.疾病に関連した分子生物学的研究(エイズ研究など).介護関係の機器等の開発(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 IPS細胞関連(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 ips細胞に代表される幹細胞の研究.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 iPS細胞(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 32 iPS細胞による疾患細胞等を駆使した疾患や治療のメカニズム解明.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 モバイル端末の普及(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 ips細胞研究による再生医療の推進(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 再生医療に関しては種々の治療法の臨床応用が進んでおり,商品化も実現している.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 分子設計に基づく創薬でいくつか成果が上がっている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 iPS細胞.(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 38 iPS細胞研究の推進による再生医療実現の可能性(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 39 分子細胞学分野の研究の発展により,ES細胞やiPS細胞が再生医療につながる顕著な成果・革新があったと理解している.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 40 iPS細胞研究の発展(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 41 がん領域における診療拠点病院の整備と標準治療の均てん化,緩和ケア,相談支援など患者のQOLや療養生活の質の向上に向けた取り組みが全国的に取り組まれ,成果を上げつつある.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 42 iPS細胞の基礎研究から応用研究への展開(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)



- 最近我が国で最も現実に起こった(負の)ライフイノベーション(?)の一つに、「コンビニエント・ストア」の大普及が挙げられると思います。そのお蔭で、単身生活者をはじめ幅広い世代の多くの人々が、まさに「便利」に利用しており、少なくとも「衣」と「食」に関しては、それなりの生活資金さえあれば、単身でそれほどの不便を感じずに暮らせてゆける訳である。しかし、その反動として、若い男女がいつまでも独身で生活することが可能で、「結婚」しない(またはできない)若者や晩婚者が増加し、ひいては我が国の人口問題や将来の国のあり方に大きな負の影響をもたらす可能性が高いと、案じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 44 iPS細胞に係る研究の進展(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 まだ成果に至ってはいないがiPSの期待は大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 iPS細胞(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 iPS(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 手術や治療に用いる医療機器や介護ロボット(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 現在iPS細胞を用いた治療法の研究などが活発に進められており、数年後にはイノベーションを起こす大きな成果につながると考えられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 iPS細胞の医療への適用が目前となった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 再生医療関連。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 iPS細胞研究と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 iPS細胞の作成技術(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 万能細胞(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 少子高齢化に向けた施策、特に高齢者、女性が働く環境整備が進みつつあるが不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 京大山中教授が発見したiPS細胞が挙げられる。発見自体は基礎研究の成果であるが、迅速に産業化の流れが進んでおり、これにより再生医療産業という従来なかった新規産業分野の創出が始まっている。この流れは、医療関連企業ばかりでなく、エレクトロニクス企業、装置関連企業、ロボテクス企業、試薬関連企業など、幅広い分野の産業を巻き込み始めており、ライフイノベーションと言えるのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 iPS細胞の研究(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 ・QOLの向上,社会的な関心の高まりが改善を促しているように思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 59 iPS細胞及びそれを活用した医療技術開発(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 60 日本の社会に影響を及ぼした(及ぼすと期待された)ライフイノベーションの典型的な(成功)事例を承知しない。高齢者を対象としたメタボ検診(健康指導)等に対しては個人的な懸念を捨てきれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 61 iPS細胞関連の技術開発をライフイノベーションに含めるなら、わが国独自開発と言える。しかし、研究費はアメリカに比して少なく、将来的にアメリカに取られそうだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 62 iPS細胞の登場による再生医療に向けた取り組みが具体的に変わった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 63 コスト視点に立った研究開発投資を行うべき。医療により稼ぐためにはどうすべきかもっと考えるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 64 iPS細胞とその応用技術(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 65 iPS細胞関連の技術進歩(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 66 山中教授のiPS細胞、岡野教授の細胞シートは再生医療になくてはならない技術です。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 67 高齢者介護施設の充実(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 68 ○○大学,○○○○○○○社のロボットスーツの欧州での医療機器承認。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 69 iPS細胞(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 70 iPS細胞(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 71 iPS細胞の発見くらいでしょうか(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 iPS細胞。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 iPS細胞の研究開発(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 まだ実現ではないがiPS(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 やはりiPS細胞の発見,研究ではないでしょうか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 再生医療(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 再生医療が現在,今後で一番実現し続ける内容と考える。また今後,がんやエイズ等の治療技術,環境ホルモン防止技術,不妊治療が重要と考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 iPS細胞,重粒子線治療,がんワクチン(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 79 iPS細胞での再生医療の進展が挙げられる。(民間企業等,その他,男性)
- 80 iPS細胞の実用化に向けての取り組み。(民間企業等,その他,男性)
- 81 再生医療(iPS細胞),自動車の自動運転(停止)システム(民間企業等,その他,男性)
- 82 iPS細胞の研究(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 83 iPS細胞研究(民間企業等,その他,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3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・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	85	85	83	
		分からない	10	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	38	10	3	5.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	20	20	7	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)	5	7	10	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	4	9	1.0
		5. 規制の強化や新設	1	1	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	5	7	3	1.3
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	11	12	1.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	6	10	11	1.9
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	8	9	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	7	19	1.5
	うち大学	回答者合計(人)	68	68	67	
		分からない	5	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	30	6	3	5.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	15	17	6	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)	5	6	9	1.8
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	2	7	1.0
		5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	4	6	3	1.3
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	10	8	1.8
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	8	7	1.7
		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	1	6	8	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	2	7	16	1.8
	うち公的研究機関	回答者合計(人)	17	17	16	
		分からない	5	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	8	4	0	6.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	3	1	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)	0	1	1	0.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	2	2	1.2
		5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.4
		6. 規制の緩和や廃止	1	1	0	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)	0	1	4	1.2
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	2	4	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	1	2	1	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	0	0	3	0.6
	イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	328	323	319	
		分からない	70	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	98	43	24	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	69	66	37	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)	27	23	20	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	42	41	1.4
		5. 規制の強化や新設	2	1	3	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	40	27	15	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)	30	41	41	2.2
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	29	36	67	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	13	22	25	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	16	22	46	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	
性別	男性	回答者合計(人)	391	386	382	
		分からない	79	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	131	50	27	4.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	86	83	42	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)	31	27	27	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	7	44	44	1.3
		5. 規制の強化や新設	3	2	3	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	41	33	17	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)	32	51	52	2.1
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	32	43	74	2.2
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	12	29	33	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	16	24	63	1.4
	女性	回答者合計(人)	22	22	20	
		分からない	1	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	5	3	0	3.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	3	2	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)	1	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	6	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	4	1	1	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)	1	1	1	0.9
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	3	4	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	3	1	1	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	2	5	2	2.7
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	20	19	18	
		分からない	5	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	3	5	2	3.5
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	3	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)	2	1	3	1.8
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	3	2	1.8
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	0	1	1	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)	3	3	1	2.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	5	1	3	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	1	1	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	2	1	2	1.7
	40～49歳	回答者合計(人)	57	56	55	
		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	15	6	3	3.5
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	10	10	6	3.3
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	7	5	2	1.9
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	10	9	1.7
		5. 規制の強化や新設	1	0	1	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	8	4	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)	4	6	9	1.9
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	5	5	6	1.8
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	4	5	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	6	10	2.0
	50～59歳	回答者合計(人)	154	152	151	
		分からない	27	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	57	18	12	4.7
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	29	32	17	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)	9	11	14	1.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	20	15	1.5
		5. 規制の強化や新設	1	1	2	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	17	10	8	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)	11	20	19	2.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	12	17	36	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	8	10	8	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	13	20	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	
	60歳以上	回答者合計(人)	182	181	178	
		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	61	24	10	4.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	47	41	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)	14	13	11	1.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	13	24	1.0
		5. 規制の強化や新設	1	1	0	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	20	19	5	1.9
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	15	23	24	2.1
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	13	23	33	2.2
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	15	18	1.0
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	6	9	33	1.3		
所属機関区分 (イノベ俯瞰 Gを含む)	大学	回答者合計(人)	158	156	154	
		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	56	22	13	4.7
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	36	36	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)	13	10	15	1.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	8	16	1.0
		5. 規制の強化や新設	1	0	3	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	15	14	6	1.7
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	8	16	14	1.5
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	14	22	27	2.4
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	5	14	14	1.2
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	5	14	33	1.6	
	公的研究機関	回答者合計(人)	32	32	31	
		分からない	7	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	14	5	0	5.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	6	3	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)	2	2	2	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	5	3	1.4
		5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	3	2	1	1.5
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	4	7	2.5
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	2	7	2.1
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	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	0	3	5	1.1	
	民間企業等	回答者合計(人)	223	220	217	
		分からない	55	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	66	26	14	3.9
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	47	44	28	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)	17	18	13	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	33	31	1.5
		5. 規制の強化や新設	2	1	0	0.1
6. 規制の緩和や廃止		27	18	11	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)		22	32	32	2.4	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		18	22	44	2.1	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備		9	14	17	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	12	27	1.3		
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	33	33	33	
		分からない	11	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	6	3.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	8	6	3	3.9
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	6	2	3	2.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	3	2	1.1
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	1	4	2	1.3
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	0	4	0.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	6	7	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	5	2	1	2.0
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	7	5	2.2		

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	
主にマネージメント	回答者合計(人)	236	234	231	
	分からない	38	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	79	35	14	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	50	46	19	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)	14	17	20	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	32	32	1.6
	5. 規制の強化や新設	2	2	1	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	27	19	12	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)	23	30	32	2.3
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	16	25	43	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	7	17	24	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	12	11	34	1.3
研究(教育研究)とマネージメントが半々	回答者合計(人)	109	106	104	
	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	39	11	6	4.4
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	23	29	16	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)	8	6	7	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	8	9	0.8
	5. 規制の強化や新設	1	0	2	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	12	6	3	1.6
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	6	18	11	2.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	13	11	20	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	9	8	1.1
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	4	8	22	1.5
その他	回答者合計(人)	35	35	34	
	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	11	4	1	4.0
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	8	5	6	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)	4	5	0	2.1
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	3	7	1.2
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	5	5	1	2.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	4	6	2.2
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	4	8	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	2	1	0.5
	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	1	3	4	1.2
職位	回答者合計(人)	200	199	196	
	分からない	38	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	66	32	9	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	50	38	24	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)	10	15	13	1.2
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	20	23	1.2
	5. 規制の強化や新設	1	1	0	0.1
	6. 規制の緩和や廃止	23	14	9	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)	18	30	27	2.4
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	15	23	36	2.1
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	5	16	18	1.1
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	9	10	37	1.4
部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	149	146	146	
	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	51	13	17	4.4
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	29	35	14	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)	16	8	9	1.6
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	18	18	1.3
	5. 規制の強化や新設	1	1	3	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	14	13	8	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)	10	16	17	1.8
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	14	17	31	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	8	10	9	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	15	20	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		
雇用形態	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	33	32	30		
		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	11	4	0	4.1	
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	4	6	3	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	2	5	1.8	
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	5	4	2.0	
		5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.3	
		6. 規制の緩和や廃止	4	3	1	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)	1	5	7	2.0	
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	2	5	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	2	3	3	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	3	2	2	1.5	
	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	2.7	
		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	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	2.7	
		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	0.7	
		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	0	0.0	
	その他	回答者合計(人)	26	26	26		
		分からない	7	0	0	-	
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	7	2	1	3.3	
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	7	2	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)	3	4	3	2.6	
		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	4	4	0	2.6	
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	1	2	1.3	
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	3	6	2.7	
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	1	3	0.6	
		10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	2	6	2.1	
	全回答者	任期あり	回答者合計(人)	182	181	177	
			分からない	29	0	0	-
			1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	61	28	10	4.6
			2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	45	38	19	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	15	10	1.5
			4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	15	21	1.2
5. 規制の強化や新設			0	1	0	0.0	
6. 規制の緩和や廃止			16	16	8	1.6	
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)			18	24	26	2.3	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保			14	19	31	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			3	13	22	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	30	1.3	
任期なし		回答者合計(人)	231	227	225		
		分からない	50	0	0	-	
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	75	25	17	4.2	
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	44	48	25	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)	18	15	20	1.5	
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	31	29	1.4	
		5. 規制の強化や新設	3	1	3	0.2	
		6. 規制の緩和や廃止	29	18	10	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)	15	28	27	1.8	
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	21	27	47	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	12	17	12	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	12	17	35	1.5	

属性		選択項目	順位別回答者数(人)			指数
			第1位	第2位	第3位	
		7.ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	33	52	53	2.1
		8.実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	35	46	78	2.2
		9.国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	15	30	34	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	18	29	65	1.4

Q3-21. ライフイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 IPSや創薬など、一見わかりやすいものに資源配分が偏っている。わかりにくいシステムやソフトウェア関連の研究投資が必要と思う。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 重点化をさらに強化すべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 特区をつくり規制を緩和する。例えば沖縄には米軍海軍病院がある。また新しい大学院大学も設置されている。〇〇病院や〇〇大学医学部, 海軍病院その他の機関が協力して米国型医療を実践する等。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 異分野融合研究の推進が重要(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 臨床試験, 治験の環境整備を行い, 先駆的な取り組みが実施しやすくする必要がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 ①規制産業, 医療リスク, ビジネス化の難しさの問題解消に, 国の支援制度をより強化すべきである。②今後の超高齢化に伴う医療費負担を軽減するためにも, 医・農・工の連携強化, ICT導入・普及(個別化医療)などを図るべきと考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 重要な課題を達成するための研究開発を促進するため, グローバル展開を視野に入れた知的財産の活用(保護)に基づく産学官連携による戦略的国家プロジェクトの実施が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 医療番号制度にみられるような, 広く国民をカバーするデータの蓄積, 広く研究者が利用できるようなデータベースの整備。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 外国に負けない重点投資。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 産学官それぞれの主目的を考え, 協力体制で行うことと分業すべきことを明確に分けて進めるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 地域の特区が, もっと自由に活動できる仕組みと資金提供が欲しい。国のがちがちのやり方では, 成果が期待できない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 ライフイノベーション(ここでは, 医療, 生活, 食品, など健康に関わる技術の革新と普及という意味で使います。)を進めるためには, 様々な役者がそれぞれに上手く協力して動く必要があります。その様な全体像を描いて, 新産業の為に新規に必要な職種については, 専門人材を育てる学校(大学の学部・学科, 専門学校など)を作る必要があります。Medical, Pharmaceutical, Nursing, Agricultural, Legal, 等の分野の人材育成が, 研究活動それ自体と一緒にTotal Coordinateされないとダメな気がします。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 臨床試験をICH-GCPに則って行うための環境づくり(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 医療機器のイノベーションについては薬事法の改正が必須である(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 超高齢化社会を迎えて, 「如何に死ぬか」についての研究が完全に遅れています。この問題は倫理や宗教といった人文・社会学系の問題と捉えられがちですが, 科学技術の基盤なくしては机上の空論になってしまいます。科学技術分野もしっかりと「死」を見つめる必要があると思いますし, 新たな研究展開が期待できます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 健康寿命が重要。再生医療, ライフスタイル改善, 予防(社会システム)にもっとちからを入れるべき(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 17 ・バイオベンチャーのインキュベーション・シーズの探索, 検証, 育成から産とのマッチングを支援する組織, 予算(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 18 拠点化が必要(大学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 19 医療機器については国内に外国に匹敵する大企業がない。国内に核となる医療機器産業を創出すべきである。国際的企業を育てるためには, 医療の国際化, とくにアジアを中心に, 日本の医療サービス方式を国際標準化していく活動が必要である。また国際的競争力の高い事業を生み出すためには, 日本の優れたデバイス, ロボット, システム技術を医療に早く融合させていくための中長期的戦略と国家プロジェクトとしての支援が必要である。(大学, その他, 男性)
- 20 学際的研究に取り組みやすい環境の醸成(大学, その他, 男性)
- 21 ①iPSは重要な発見だが, その実用化を急ぐため政府が過剰な規制緩和に走っており, そのことが諸外国より危惧されている事に留意が必要。その他の分野で適正な緩和を正しく行うことが重要。②日本発のオリジナルな研究を基盤にした技術開発が重要。iPS, ノーベル賞候補の〇〇先生のオートファジー研究, いずれも基礎的な研究から生まれてる。一つ一つの研究が10~20年かかってもそのような研究の目を複数継続していくことが真のイノベーションにつながる。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 ベンチャー創業への支援。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 国全体として総合的な戦略を立てるとともに, 各府省が適切な役割分担を行い, 連携して課題解決の推進にあたる必要がある(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 ライフサイエンス分野では, 研究費の大半(殆ど)を実験計測装置に使っているが, それらは殆ど外国製品である。物理系のように, 装置開発から手がけないと, 得られる結果も世界トップとはなり難いのではないだろうか。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 エクソーム解析など新技術を活用するインフラ, 特に人材育成が遅れている。また, 輸入機器の内外価格差の是正が必要である。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 日本として, どんな国を目指すのかをもっと議論し, 打ち出していくべきと思う。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 27 ライフイノベーションは創薬, 治療, 臨床研究, 承認などの課題の一体的な解決を進めることによって可能となるものと考えられます。このためには, 優秀な人材を多様な分野で確保すべきです。医科学, 薬学などの専門分野に限定せず, 工学, 理学, 農学などから広く人材を集めるべきと考えます。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 国家戦略等で国際的にも対抗できる支援体制が必要である。一方で, 不正等の温床になりにくいことから多額のお金が一部の研究者に集中しないようにすることも必要。ごく一部でも不正等あれば, 折角の研究成果も国際的な信用も無くし大きなダメージを受ける。一部の研究者ではなく, 国の研究組織として, しっかりと運営する(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 29 実用的研究, 基盤研究, 国際標準化への取組みなどのように, 重要課題でもステージ, 将来性など多くの切り口から評価する必要がある。非常に多くの予算とリソースを使っているのであるから, 厳格な評価を通じて費用対効果を十分に発揮できるような取組みが望まれる。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 30 医理工連携の実質化。拠点モデルの形成。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)



- 「生きる権利」と「死ぬ権利」に関する問題点の整理と法律等の整備が遅れている。また、リスクの回避に向けた先行投資が遅れている。例えば、インフルエンザ等の未知の病原菌に対応できるような研究開発にも十分な予算措置をしていざというときに備えておく必要がある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 研究開発をひとつのことにあまりに集中させることは良くない。例えば、iPS研究を支援することは重要で必要なことであるとしても、同時に、iPSとは関係のない他の研究者も十分に自分の研究を実施出来る予算や環境の整備が必要。結局のところ、イノベーション創成を可能とするための、科学研究に対する国の経済的支援が少なすぎる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- トランスレーショナルリサーチ、リパーストランスレーショナルリサーチの発展(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 複数企業が柔軟に連携融合体制を構築しやすい環境を創出する必要がある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 研究課題の評価をきちんと行うことが重要。そのためには目利きが必要で、企業の人材も積極的に活用する。日本の企業はリスクを避ける傾向があるので、産学連携プロジェクトへの支援はさらに必要である。また大学のリサーチアドミニストレータや知財確保の支援、研究マネジメントなども重要。医療イノベーションのためには、要素技術開発だけでなく、患者の臨床情報を統合するためのIT戦略や長期フォローアップ研究への支援が不可欠。わが国はこの点においてきわめて弱体である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 基礎研究から臨床応用に移る段階での資金提供が必要。(大学、第4G、社長・学長等クラス、女性)
- 21世紀の最大の課題の一つは食料であり、食料自給率の高い日本農業の構築が求められている。そのためのイノベーション戦略が、ゲノム研究など基礎的研究に片寄っているからいがある。もっと地域に目を向け、研究者、農業者、行政、民間が一体となって地域農業イノベーションを創出する、地味ではあるが大きな成果が期待できる取組みを強化すべきである。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 最近のライフ関連米国市場におけるベンチャー成功の寄与の大きさを考えた場合、我が国の遅れは深刻である。教員の研究結果の正確な把握とネットワーク化、結果のベンチャー化、Proof of conceptの育成、大データ転送・獲得システムの確立、民間資本によるサイエンスパーク創設(旧来の形はいまや無意味)、などなどを早急に整えるべき。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 医療以外は市場規模が大きくないので投資額を大きくできない。しかし生活には必要であり国補助が必要。医療は規制で海外に完全にやられている。すぐの巻き返しは無理なので、じっくりした取り組みからやる以外にはない。また、健康保険対象の可否も大きい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 生命科学はテーマが多岐に広がっており、選択と集中には向かない。研究の多様性を重視すべき分野である。この意味で国立大学の平均的教員の研究能力をもっと信頼すべきである。すなわち、かなりの研究費を一律に配分する必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- ライフイノベーションの重要課題は、家庭と日常生活を守り、子供を育成する事が挙げられ、家庭では父親(男性)よりも母親(女性)の方が、問題点の発掘、指摘や解決の面で主役になり、父親(男性)がその援助をする方にまわる可能性が高い。それ故、取組の対象となる課題やその解決も、母親(女性)の方が中心になると思われる。そこで、各家庭の母親(女性)・主婦が摘出した問題点の発表や申請が大変重要になり、それらの問題点に対する真摯な取組も必要ではないかと思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 生命倫理について、皆が理解することが重要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 我が国の大学は、学部の壁が高い。そのため、医工連携に実績が上がっていない。さらに、研究者のプライドが高すぎる。プロジェクトチームを動かす人材を育てるべきである。優れた研究者が優れたリーダーになるとは限らない。(公的研究機関、その他、男性)
- 産業の出口を見据えたグローバルな事業戦略と早期段階からの知財戦略が、国際競争に勝ち抜くファクターである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 本当の意味での日本版NIHは実現したい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 産学コンソーシアムを早く形成するよう国が指導、支援すべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 医薬品及び医療機器の承認審査を迅速かつ効率的に行い効果を上げる必要がある。審査機関の体制強化、必要な規制緩和・廃止を行うべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 企業側からのインプットを初期の段階から積極的に受け入れる。企業側は技術が分かり、結果を自社の研究開発に反映できる人材を議論の場に出すこと。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- ライフイノベーションへのIT(情報処理・知能処理)の活用を加速するには、その元となる医療情報データベースの構築が重要である。個別化医療(Tailor-made Medicine)で参考となる、多様かつ大量の症例情報、ゲノム情報などは、一研究機関・一医療機関だけでは蓄積が困難であるため、国家レベルでのデータベース構築に期待する。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 国民皆保険制度の下で、医療認可が一律時間がかかり過ぎる。限定的利用として別の医療認可をする等、柔軟で複数の許可があって良い、でなければ長期の医療認可制度に長けた一部のメーカー等しか参入出来ず、他はあきらめるか、海外へ行ってしまふ。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 可能性の高い重要テーマへの集中投資(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 前から言っているがライフイノベーションとは、具体的に何をどのようにすることなのか。現在のマーケットが生むものは何なのか。これらを政策担当が身をもって知る以外にない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 特にないと思う。イノベーションは意図して起こるものとは思えない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 少子高齢化を背景に、高齢者、女性が働ける環境造りが第一。第二は雇用の二極分化(正社員・契約社員)を最小限にすべき。二極化が起これば戦後に折角できた中産階級が細って、社会が不安定になるし、量産品の購買力が減って、経済が低迷していく。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 日本版NIH構想が進んでいるが、真の司令塔となるのか、単なるグラントのパラマキ機関となるのかによって、日本のライフサイエンスの将来が左右されるかもしれない。世界の動きを分析して、日本にとって必要となる研究開発分野を俯瞰して指示を出せるシンクタンク機構が必要であるので、その方向に日本版NIHが進むか否かが鍵となる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 重要テーマにおいて、その安全性に関するリスクとリスク回避の具体的な提言を政府が率先して提示し、当該テーマの研究会等における議論に加わること。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- ・医療関連業界の特殊性、閉鎖性を改めて、先ずはオープンな業界構造を良しとする風を吹かす事が必要でしょう。・医師、患者、事務職、各種団体、治療行為、倫理観、経済合理性の限界、聖域の多さ 等々(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 大学あるいは公的機関への資金供給、安定した若手研究者の雇用機会確保と適切な競争環境の整備。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 国民の資産の投入に値する課題の提示とその説明責任の実行。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 役割分担が必要です。どの分野にも精通した弁理士は存在しないように、研究が得意な人、マネジメントが得意な人、御金勘定が得意な人、市場創出が得意な人、いろいろいますので、チームを編成し、市場創出に臨むべきだと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 61 本当は、厚生労働省管轄のライフィノベーションの枠には入らないが、最大の問題は、使命感を持った医師の養成にある。これは文科省領域なので、このあたりに省庁の壁が大きく、日本の総意を実現できない問題点がある。医療現場へのIT技術の導入も進んでいるが、その多くは、より現場に密着しての改良が必要で、このあたりは、「医師＋ベンチャー企業」の出番だが、一見、身近な小規模なプロジェクトでは予算はまわらない。このあたりも問題だろう。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 62 とにかく、スピード感がない。間違いを恐れすぎでは。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 63 生命科学は必ずいくつかの規制の下に成り立っていますが、これが足かせになる場合も多いことから規制と緩和の調和をとる仕組みと、生命科学が時間を要することから継続的な支援体制の構築していただきたい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 64 全ての治療に保険がきくようにしてもらいたい。例えば差額ベッド代、インプラント治療、新しい検査装置を使った検査。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 65 高齢者医療の充実(新しい予防、診断、治療法の開発等)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 66 日本版NIHをより実効性の高い組織にしていくこと。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 67 ライフィノベーションに関わる研究やその成果の活用には、倫理問題に関する国民のコンセンサス形成が必要になることも多い。適切な情報開示を確保し公正な見解を提供できる第三者機関等の存在が重要であろう。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 68 選択と集中による予算の重点化。しかし純粋な基礎研究をないがしろにしない。産学官連携の推進。知財の重要性についての認識の共有化。ライフサイエンス基盤の整備。特に医療関連の研究推進のための法整備(マイナンバー法など)、データベース、バイオバンクの整備とその二次利用の推進。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 69 重要項目へ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)
- 70 世界にもまれな速度で高齢化が進む日本にとって、ライフィノベーションはこれまでの電子機器ものづくり日本に取って代わる産業、基盤となるのではと思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 71 重点技術の体系化、革新目標の設定、実行の支援、知的財産の守備(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 72 規制緩和と、有望な技術への集中的かつ適切なタイミングでの資金投入。より細かく言えば、創薬の場合、NEDOの2/3助成ではベンチャーにとっては負担が大きい。また、概算払いがあってもベンチャー資金繰りにとって厳しいケースは多い。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 73 医薬品・医療機器ともに治験の容易化(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 74 高齢者が社会の役に立つためのイノベーションは何か。社会の一員として産業や経済、地域を支える役割もあるのでは。技術的なイノベーションよりは、社会制度、規制緩和、移動手段の在り方など高齢者を労働人口に加えるための研究もあるのでは。(民間企業等、その他、男性)
- 75 iPS細胞のように重要課題をテーマレベルで決定し、積極的に国家プロジェクトを行う。(民間企業等、その他、男性)
- 76 医薬品、医療機器の許認可の緩和。特に医療機器については見直しが必要。日本の技術が活きる分野だと思います。(民間企業等、その他、男性)
- 77 生命科学、生物学をベースとした治療法は発展の一途をたどると思う。生命は金で計れないと言う倫理に基づいているが、金をいくらかけてでも治療すべきかなども考えていくべきではないか。(民間企業等、その他、男性)
- 78 この領域でイノベーションがそんなに簡単にできてくるのはむしろおかしいかもしれない。人々の暮らしに必要な地道な研究や努力を評価する必要がある。イノベーションを担当できる医師の養成に予算がつくと聞いてなにか勘違いしているように思いました。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 79 ベンチャー支援のためのファンドが不十分である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 80 もはや具体的に成果を示す時期に来ていると思うので、仮想ではなく現実的な実証エリアを作り民意を問う取組(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 81 常にリスクや不安を誘導するような事象と表裏一体ですから、経済優先ということでなく、その部分の手当て(基礎研究)が絶対に必要だと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

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

- 1 特に、原子炉事故関連の除染や汚染水処理に関しては幅広い専門家の力を結集できれば効果的な対応が可能になるが、情報が限られた範囲に閉じている印象。既定の考え方を超えて科学者・技術者の衆知を集める必要がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 除染すると高い放射性物質が集まる。高い放射性物質を有する部分90,000/kgベクレル以上は移動させることが禁止されている。したがって水で流したり、他から土などを持ってきて薄め、kg当りの放射線量を低くして除染したとしている。この方法では抜本的な対策にならない。危険なものと安全なものを峻別できて始めて安全に生活できるのである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 科学技術、特に原子力関連では核エネルギーサイクル技術の研究開発に本格的に取り組んでこなかったことが、例えば汚染水処理一つでも難航している理由でしょう。人材育成、技術開発は一部でも抜けが有ると大変なことになるとの教訓と受け止め、教育体制から見直す必要があると思います。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 異分野の研究者がそれぞれの課題に対する議論の場を設けることで、新たな方策が生まれてくると考える。個々の分野だけでは対応しきれない、このような議論の場を設け、主導していく学術会議、学会等が少ない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 産学官からインフラ整備のための技術を抽出し、未来型の都市設計を期待する。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 ①短期と中長期対応策の分けと、復旧・復興資金の重点配分が要求される。②今後予想される震災対策計画づくりに欠かせない科学技術プロジェクトの推進を図るべきである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 被災地域等が求める技術的な課題解決に向け、産学官が一体となって当該課題等を克服するための技術等の確立が重要である。例えば、再生可能エネルギーの開発による安定的なエネルギー供給などが挙げられる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 理論先行の理想主義的発想を捨てて、現実の可能性と将来的な復興の限界についての客観的な予測の提示。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 特区などで積極的に進められているようで結構と思いますが、常態化するまで支援が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 何よりも重要なことは、福島原発の除染問題である。科学技術関係で研究者たちが各種の提案をしても、環境省が全てを取りしきり、新しいアイデアが試されないなどの話を聞く。各省庁が共同でこの問題に取り組むことが先決である。耐放射用半導体デバイス(パワー半導体も含む)を装備したロボット技術の開発を国を上げて始めるべきであろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 原発事故の早期終結。司令塔から投げかけと実証統括の体制。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 各分野が持つ技術・情報の提供や知識を活用した調査などが実施できる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 まず、土木技術でしよう。漁村漁港では氷と冷蔵庫冷凍庫がないと復興の前の復旧ができない。科学技術の導入に対する地元の方々の危機(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 原子力技術の現状への正確な理解の不足(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 資金がだぶついている所と無くて困っているところ、人材の不足など、課題がたくさんあるように思います。何故、ここにメスが入らないのか、不思議。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 科学者が事実を正確に調べ、報告する事。個人レベルでも組織レベルでも、絶対にウソをつかない事。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 特に原発事故からの復興については、情報の信頼性に疑問を感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 原子力発電所の後始末に関して、遠隔操作ロボット技術、除染技術などについて早急な開発が望まれる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 復興再生に貢献できる分野、技術の明確化(被災地で何が必要とされているかが周知されていない)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 復興にどのような支援ができるのか、広く一般からアイデアを募集し、効果的なプロジェクトを支援する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 例えば復興に参加できる廃棄物処理事業は、環境省の決めた方法でないと参加できない。これはイノベーションにはならない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 現状の科学技術レベルでは、不十分かもしれませんが復興再生に貢献していると思います。批判は覚悟です。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 行政への過度な期待が心配である。学術、市民、行政の三位一体の連携を機能させる工夫が必要。地元復興を優先するあまりでは、国全体のバランスが崩れる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 大いに貢献できることはあるはずだが、貢献しやすい環境がない。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 25 総合的にサポートする組織がない(府省の壁がない支援組織、壁を越えることが出来る組織)(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 26 正確な情報の不足。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 27 東北で何が起きていて、何が足りないのか情報が届かない。(大学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 28 ILCの誘致等、復興が単なる復旧にならないような大きな取組みが必要。(大学, その他, 男性)
- 29 ①震災に強い街作りのための基礎研究、震災・津波に関する知識の普及、放射線の影響に関してのバイアスのない知識の伝達が必要。②組織の利害が対立しにくい学会などを中心として大きな意味での復興組織を組めるような土壌やシステムが望まれる。研究者、研究機関、学会などの役割を広く啓発していくべき。③センサネットワークによる設備損傷状況の把握。④当事者に寄り添いつつ現場を優先し裁量をゆだねる体制を社会全体で取り組むことが必要。⑤原発関連への猜疑心が高まったように感じる。科学兼技術に携わる専門家としての社会的責任や中長期的視野にたった復興への取り組みをリードする立場にある事を再認識することが必要。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 30 科学技術は物質文明のみではないので、社会のグランドデザインという能力が全く示せなかったことは物質文明の問題である。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 31 ・東日本大震災によって生じた様々な問題に対して、俯瞰的・総合的に対応できる人材チームの育成が立ち遅れている。東日本大震災に関して各団体が行っている提言について、大学として検証する(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 32 感情や情緒に流されて本質が見えなくなっているのではないだろうか。メディアの責任は大きいと思う。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 33 科学技術は、社会の再編、都市機能の復興、産業の再興に役立つことができるが、政治的、制度的下支えが復旧・復興へのビジョンが確立しない状態では、時間ばかりが経過してゆく。特に復興庁による一元的な体制を早く確立し、すぐに実行できるシステムを期待したい。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 東日本大震災からの復興再生のためのビジョンが必ずしもはっきり出されていないように思います。震災前の状態に戻すことを第一義とするのか、この際、新規の再生シナリオを導入するのか、関連する科学技術の分野にも影響を与えるように思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 再生エネルギー,ICTなどの技術を発展させること,同時に,農業,漁業などの既得権益と新産業とのバランスをとることが必要かもしれない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- ◎復興再生に必要な科学技術プロジェクトの全日本での取り組み(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 震災からの復興に向けて,関係研究者を集めて原発事故の収束に向けた中長期的な研究体制をつくり,ロードマップを明確にする。放射線関係の安全性と危険性の基礎教育。エネルギー基本政策のきちんとした学術的見解の整備(国民への選択肢の提示)。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 情報が少なすぎる。もっと多くの情報が無いと科学者は何に貢献できるかの判断ができないでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 放射性物質の処理(除染)が何よりも望まれる。また,放射性物質に対する住民・行政に対する啓蒙活動が必要と考えられる。無関心や過剰な警戒など,日本国内の現状は若干根拠のない情報に振り回されすぎている感がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 貢献できる事項①エネルギー効率の高い都市設計,②安全性の高い都市設計障害となっている事項①正確な情報の発信がなされない(例えば原発のメルトダウン),②放射性物質含有廃棄物の貯蔵場所の確保。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 科学技術が貢献する上で現在障害になっている事項:漁業組合などの説得,合理化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 安心・安全な社会実現に科学技術が貢献できる事は多くあると思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 被爆放射線量に関する基準が必要以上に厳しく,それにより大きなコストが掛かり過ぎていて聞いている。一方,破損した原子力発電所の処理については,その研究に日本の科学技術の総力を挙げて取り組むべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 意志決定,実施についての統一性の欠如を感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 世界の研究者と一緒に取り組むことが重要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 原子力発電所の事故を含めれば,科学技術を活用しきれない企業の姿勢が障害になっているように見える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 被災地で,本当に必要なことは何か,必要なものは何かの情報が伝わってこない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 大型動物の研究センターの設置,医療ITのモデル事業などは東北で実施する意味はあると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 震災からの復興に科学技術ができることは山ほどあるし,研究者も貢献したいと考えている。しかし,国の資金が,用途が限定されていたり,関係の無い事業に転用されたりしている現状がある。また,被災地の要望が必ずしも伝わっていないことも,復興が進まない一因であると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 福島県相馬市で津波被害を受けた水田土壌の稲作復興に,雨水除塩や土壌改良の転炉スラグの活用などによる改良技術(〇〇〇大方式)によって,改良した水田で平年を上回る収量が実現されている。しかし,収穫された米の放射能汚染に対する風評被害の払拭も課題。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 原発事故の放射性物質汚染の解決,農林水産物等の放射性物質低減による安全性の確保(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 東日本大震災からの復旧・復興のために科学技術が貢献できる分野としては,福島第一原発事故による放射性物質飛散地域の除染や瓦礫処理,原発の廃炉,被災地域の特に防災の観点での町づくり等が挙げられるのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 当独法は被災地の農業振興のための現地実証研究に組織をあげて取組んでいる。それを加速するには人手が足りず,この面での任期付研究員の採用などが求められる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 個々の研究者や研究テーマにおいては一定水準の成果や貢献が行われていると考える。今後,それらの成果を現場のリクエストとマッチングするための仕組みがより必要になるだろう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 基本的に,貢献を総合的に指導,調整する機能が不足しているように思う。復興には,さまざまな組織・人が介在し,それぞれの立場,利益が異なるので,これらを調整し,合意を図ってゆく機能が最も重要であろう。ただ,原発に関する対応策ができていないとは言えないので,すべての対策が中途半端にならざるを得ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- よく現場,地元のニーズを救い上げ,具体的なニーズの高いものを優先的に取り上げる当たり前の考え方が,まだ不足していると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 役所の縦割り,事務作業の非効率性が禍していると聞く。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 原子核物理学と原子力工学の密接なタイアップと,両分野へ非常に優秀な若者を迎え入れる環境整備。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- まずは,原発からの放射能汚染水の脱放射能処理の問題である。種々の研究結果により,「ゼオライト樹脂」の放射性セリウムの効率的で選択的に吸着による放射能汚染水の脱放射能処理によりかなり効率的に放射能が軽減されることが知られているので,費用が多少かかっても早急に実施すべきである。現在までに,〇〇〇〇〇の行っていることはあまりに非科学的であり,このままでは,東北地方の被災をされた人々の救済や復興がより遅くなり,招致に成功した東京オリンピック開催も消滅してしまう可能性も大いに心配される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 復興庁があまねく国民に科学技術貢献の可能性について情報発信していないことでしょうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 実行力のない政府が障害になっている。福島第一原発事故による汚染について,正確な情報の開示,適切な指導などをおさなりのした政府の責任は重い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 真の科学技術の発展とのバランスに欠けるところがあり,既存技術の焼き直しにつながっている傾向があり,真の復興再生とは何かを考えるべき。(公的研究機関,その他,男性)
- 九州にいと,東北は遠すぎるし,情報も少ない。東北地方で研究会やセミナーを開催し,研究者を東北地方に招へいする仕組みを考えられては,いかがでしょうか。(公的研究機関,その他,男性)
- グローバルな観点からの中小企業,ものづくり企業の育成が必要である。人材を含めたオールジャパン体制で支援すべきと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 福島原発への対応は一企業では手に負えない。オールジャパンで,あるいは世界の英知を集結しなければならないが,その必要性が認識されていない。後手後手の対応から早く脱却し,廃炉までのグランドデザインとそれに必要な技術開発のロードマップを早急に示すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 福島原発事故につき,特に汚染問題につき,もっと国,産学が協力を積極化すべき。世界が見ている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 67 科学技術は、生活インフラの復旧・再生とその機能性、利便性、安全性の向上等に貢献できる。但し、被災した地域等において、大学・公的研究機関・産業界が結集し、研究開発、事業化等を一体的に推進するための体制が不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 68 さまざまな風評を一掃できるようなリーダー人材の不足。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 69 有用であっても危険性が少しでもあるとこれを排除しようとするストイックな議論が先行する。直近で何をすべきか中長期的に何をすべきかをきっちり分けて議論することが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 70 過去に回答したとおり科学技術のもつ諸刃の危険性を再度認知することを徹底した上で この危機を乗り越える科学技術の貢献をアピールすることが必要と考えます(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 71 復興事業について、政治家を含む政府関係者の取り組みの真剣度合いが国民に伝わっているとは言い難い。優先順位づけや動きが遅い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 72 放射線の安全基準の策定など原子力PAに係わる学術的な啓発、指導を期待する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 73 放射線の影響に関する正確な研究と教育。過剰な規制と不正確な情報、風評により帰還できない人が大勢いる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 74 放射線の安全基準の策定など原子力PAに係わる学術的な啓発、指導を期待する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 75 原発事故の処理技術の強化。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 76 完成された技術でないとか適用しない柔軟性の無さが課題と感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 77 科学技術に担務する者の発言に対する信頼感の低下(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 78 まず、「科学技術」と「科学」と「技術」を十把一絡げにいうのでは無く、「理学」の貢献と「工学」の貢献を明確に分離して議論すべき。工学の貢献では、原発の安全性確保に向けて、「何重もの冷却対策」を信頼性工学を中心に構築すること。理学の貢献では、キーテクノロジーへの予算集中投資が、ブレークスルーをもたらす。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 79 政治、行政の判断と決定のスピード感のなさ。科学技術を駆使した防災特区のような取り組みも必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 80 彼等では(今の人達では)無理！インチテクノロジーはいくつか出ているがまともなものはない。世界中から人材を集め、何をもって再生させるか、又今後どうするのか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 81 原子力発電についてのわかりやすい説明。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 82 通信インフラの整備(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 83 原発がコストが安いという妄想事故においてなぜ税金が投下されなければならないのか(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 84 出来あがったヒエラルキー(電力会社・原子力保安院・大企業)のトップ層が当てにならないことを明確になった。明治昭和以降の創業者精神が失われつつあって、トップ層が総サラリーマン化している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 85 日本人はのど元を過ぎると忘れてしまうと言う弱点を持つ。年月が過ぎるにしたがって、財務省が震災復興関連の研究予算を圧縮しようと躍起になっているというわさが絶えない。また、予算の使用使途が厳しくて、有効に利用できないとの意見も聞く。復興再生を一刻も早く進めるためには、厳しい規制をかけずに、フレキシブルに対応することも必要ではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 86 政治と政策(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 87 被災し、新たに復興特区で再生をはかっているが、売り上げがどんどん落ちている。科学技術の貢献とあるが情報が届かない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 88 ・大胆な提案にチャレンジする、出来る仕組み＆マインドの醸成(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 89 福島原発に関する処理技術開発が事業として成り立ち、企業が参加し投資し、利益を生む好循環が生まれる事業環境を国家が整備することで、産業を育成することが必要だと思います。また本件に解決目途がつくことで、日本国民に自信や将来に対する明るい展望が生まれることで、国力が向上する効果が期待できると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 90 津波消波技術を応用した、防潮堤の提案被災者の心的障害を癒す医療の実施放射性物質の除染技術の確立(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 91 放射線の健康への影響の程度及びその閾値に関わる科学技術的な研究・調査・その公表。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 92 出来合いの技術が復興計画をゆがめてはならない。生活者の望むインフラに対応する技術を提供すること。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 93 大手企業への丸投げ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 94 最大の障害は、科学技術を担うグループが、あまりに自己中心になっていることだ。例えば、震災復興でも、スマートシティのモデルケースにしたいグループがある。しかし、多くの住民が漁業に従事している場合に、彼らが丘に登ることを希望するだろうか？視野を拡げなければいけない。原発地域はどうしようもないだろう(除染と言っても、半減期が万年オーダーのものにどう対応する？)、放射能汚染水が海に流出し、東北の漁業をダメにしないための技術を真剣に考えるべきだと思う。現在段階では、いい方法は基本的には未発見ではなからうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 95 原子力廃棄物の最終処理に関しては、30年以上前から技術的課題としてさまざまな方策が提案されてきましたが、現実を受け入れられる地域が見付けられなければ、科学技術は無力だと痛感しています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 96 国の対応の遅れ地方自治体、住民の権利意識の問題(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 97 公平性や、平等感を前に出すが、何もやらない言い訳になっている。このままでは、公務員に食いつぶされる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 98 科学技術のみならず、将来100年後の国家戦略、グローバル戦略を考えることが先決(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 99 天災からの復興には新たな科学技術を反映させて取り組めるが、原発のように天災により制御ができなくなるような科学技術の恐ろしさが障害になる。科学技術の利便性とその制御がうまく両立させられるものを、今後の復旧・復興に役立てていただきたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 100 省庁間の連携の無さがまだ課題ではあるが、復興庁の役割も本来のものに移行しつつあるとの印象がある。スピード感をもって政策を実行してほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 101 できることできないことを明確にして、たとえば永久立ち入り禁止区域を設置して、核廃棄物処理施設を建設しそこで処理を行うことや、それ以外の地区においては、人々の生活が成り立つようなインフラ整備を即刻行(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 102 科学技術力を駆使する以前の、政府による露払い的施策の実施(中間貯蔵施設の設置場所の調整など)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 103 国、地方自治体等々の関係者が複雑にからんでいて、貢献の効率が上がっていないように見える。予算に裏付けられた強いリーダーシップが必要ではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 104 復興においてそれほど科学技術が貢献することはないという認識。除染、がれき処理で科学技術はそれほど役に立つものではないことは確かだが、その次に役に立つことを考える必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 105 復興再生にかかわる制度や資源配分に対する透明性と公平性が求められる。また、継続性も重要である。これらが達成されないと、貢献が具現化しにくい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 106 原発。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 107 地権者の利権、地域のエゴ。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 108 復興再生は、原状復帰ではないはずであり、東北がどのような社会やシステムを目指すのかを議論し、その実現に科学技術がどう貢献するかを考えるべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 109 原子力行政に関する開かれた技術的議論が足りていない。政府が進めたい政策が先にありきで、ことが運んでいる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 110 大学や公的機関や学会等がこぞって復興策の提案を行っているが現実との乖離がいなめない。夢や理想ではなく現実に沿った提案を望む。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 111 建設業界の労働者など供給能力不足が一つの大きな要因であろうが、科学技術がそこに貢献できるというニーズが広く認識されていないのではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 112 放射能汚染について、判断基準の明確化および補償体制の確立。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 113 効率的な除染技術。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 114 行政が縦割り、いろいろな省庁に関係し、国全体の利益とバランスを考えている部署、人が少ないように見える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 115 特に放射線汚染によるリスクに関して、風評などに対して、データーに基づいた影響度を一般の方にわかりやすく、責任を持って説明するのが重要である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 116 震災後も障害となっている原発問題解決への取り組みが急務(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 117 福島の汚染水対策には、科学技術の貢献が求められるはずであるが、広く科学技術者に協力要請が出ているとは思えない。むしろ、色々な意見が出るのを恐れ、関係者にはかん口令が出ているのではないだろうか。多様な価値観に惑わされず、純粋に科学技術の議論ができる仕組みが必要と思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 118 汚染除去のために、日本の全専門分野を網羅したチームを立ち上げる。原子炉及び使用済核燃料の廃棄を速やかに実現するために、専門領域を越えた体制を作る。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 119 原子力以外の科学者の多くが原子力問題を人ごとのように傍観している。原子力問題を科学全体の責任ととらえ、もっと積極的に発言すべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 120 原発事故処理を含め、自然科学、人文科学の研究者を総動員してあたること。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 121 科学技術の研究や実践について、誰から資金が出るかということが、常に意思決定や行動を制約しているように見える。科学者が良心と信念に従って研究できるよう、科学に対する資金提供の仕組みを考えていく必要があろう。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 122 それぞれの学問分野での垣根の高さ、ある意味での学者業界村社会の利権構造が災いして領域横断的連携が出来にくいところが垣間見られる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 123 放射線の健康影響に関する世論が厳しく、研究者が萎縮し、自主規制する傾向がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 124 原子力村(政財界・学会)が復興を阻んでいる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 125 防災などの分野だけでなく、ほかの科学技術に関連する分野でも、海外の先例を踏まえた上で、国際的な組織・機関を通じた舞台で、情報共有していく。例えば、文化財、標本のレスキューなどはその範疇にあたる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 126 除染の進捗遅れ(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 127 原子力技術に関連した多くの課題に対し、解決策を必ずしも十分に提示できていない。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 128 震災がれき等のリサイクル利用推進、グリーンイノベーションを利用した新しい街づくりなど、貢献できる内容である。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 129 原発事故に対する国の関与が低いように感じます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 130 原発問題の解決(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 131 阪神大震災でも復興は時間と共に進む事が出来たが、東日本大震災では放射能汚染が一番のネックとなっていると思います。放射能汚染対策(ロボット、除去、拡散防止,...)に関する技術を積極的促す政治的施策を期待します。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 132 自然科学的な知見・評価と、人文科学的な人間の思いのずれ・ギャップを埋めることが難しく、復興再生が遅れていると感じる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 133 福島第1原発の収束に向けて放射能廃棄物処理やロボットによる作業支援など。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 134 原発の汚染水対策や廃炉の技術が最善と思えない。有識者で会議しているようだが、予算で問題なのか、技術的に難しいのか懸念事項、ニュースが多い。汚染水処理装置も止まっている??この点リーダーシップを取って最適、最短処理を実施してほしい。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 135 福島の放射線関連の対応について、必ずしも技術的優劣で技術選定がなされていない印象。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 136 復興のための国としての努力は非常に重要とは思ふものの、科学技術と無理やりむすびつける必要はないように思える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 137 行政への不信、専門家への不信が国民、特に原発事故の被災者に根強い。原発事故の被災者に対して、国が帰還の具体的なロードマップを示していない。このことが、帰還したい住民と、もうあきらめて移住を希望する住民とを分断してしまっている。(民間企業等、その他、男性)

- 復興再生のためには、科学技術ではなく個人の権利や再生のため住民の参画(住民が自ら規格案を作成する。)が不可欠と思います。現在の復旧の遅れは行政主体が強すぎることも一因と考えます。科学技術は、住民をコーチングし、住民やNPO主体の活動を後押しすることが求められると思います。(民間企業等,その他,男性)
- 既に貢献しているものとして、再生エネルギー分野での福島プロジェクトがある。福島の再生なくして我が国の将来はない。(民間企業等,その他,男性)
- 原発、核廃棄物問題の解決には、能力のある方で愛国心のある方による組織的な解決立案と実行が必要だと思います。首相直轄で、原発問題解決委員会を立ち上げ、方針、施策、進捗開示などを進めていくことが必要だと思います。(民間企業等,その他,男性)
- 復旧予算の流用、省庁間の縄張り、除染作業の実態等、科学技術が貢献する以前の問題がある。(民間企業等,その他,男性)
- 科学技術で貢献できることはいくらでもあると思うが、その費用負担の前例との齟齬とかその公平性などの問題が立ちはだかって金が使われていないような気がする。(民間企業等,その他,男性)
- 自然エネルギー利用への取り組みは始まっているようであるが、企業の利益先取りが目立ち、国民への還元予定方法が確立されていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 縦割り行政(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 福島第一原発の問題に関しては、企業体の隠蔽体質、コスト優先主義、国の無責任、消極的態度が挙げられるが、現場が実際には何をもてているのか、国民社会への情報公開がもっとも重要ではないか。国はこのプロセスに責任をもって関与し、ひろく産学のもつ知識技術が現場に届くようシステムを整備するべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 将来を見据えた原発問題解決が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 復興再生にあたっては、何よりもそこに生き、そこで立ち上がろうとする人たちの願いや熱い思いが肝(きも)であり、それと科学技術とをどうつなぐうかという視点から貢献すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 放射線遮蔽並びに作業衣の開発のための資金助成(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 貢献できること:全ての面で科学技術が貢献できるはず。障害になっていること: (1)科学が万能であると思わせるような教育,(2)科学ときちんと向き合える市民を育てる教育になっていないこと(すなわち、風評に代表されるような社会的歪を生むのは教育のあり方に問題がある),(3)科学技術の専門家(自然科学者)の不遜な意識(一部ではないです)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 素晴らしい除染技術が開発されていても、それら技術の中味を精査して取捨選択するシステムが出来ていない。ネームバリューのある会社や、系列グループの技術が優先されるシステムの存在。(民間企業等,その他,男性)

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

- 1 自然災害について科学技術を用いて安全にし、長い歴史の中で危険と思われていた場所に住めるようにするというのは間違い、自然エネルギーの方がはるかに大きいと思うことが必要。科学技術を使ってその場がいかに危険であるかを説明し、むしろ住まないようにするなどの智慧が必要ではないか。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 公共事業削減の波から土木工事人材が不足しています。先端技術ではないけれども社会インフラの開発整備に必要な人材育成, 研究開発を誰が責任を持って推進するのか? 企業に任せられる問題ではないと考えます。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 異分野の研究者がそれぞれの災害に対する議論の場を設けることで、新たな方策が生まれてくると考える。個々の分野だけでは、自然災害に対応しきれない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 科学技術の適切な活用について十分な議論が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 現在の自然科学では、大多数の自然災害出現を確率でとらえることになる。そこで、常時Pure ScienceとPolicy Studiesの協調による『備え』の質を政策決定しなければならない(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 ①災害時のライフライン(電力, 水等の供給)のダメージを迅速に予測し, 対応手段を備えておくこと。特に, 緊急医療手段(在宅医療含む)の整備が求められる。②さらに, 土石流, 液状化などの防止のための体制づくり, 安全基準・定期チェックのシステムづくり。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 自然災害等を未然に防ぐため、自然災害等の発生を事前に予見することが可能なシステム(京、地球シミュレータ 等)の開発・活用など、科学技術の発展により国民の生命等の安全を守ることができると考えられる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 人口動態, 地理的要素等に関するデータベースの整備とそのビッグデータを活用した行動分析やシミュレーション(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 システムインテグレーション技術も整備し, 早く, 実施できる体制が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 将来起こり得る災害等を予見することによって, 前以て対策を講ずることに貢献すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 公共インフラの診断技術開発への投資。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 関与しているテーマが直接に安全, 安心につながらない研究者たちも多い。少しでも関係があれば, 安全・安心に向く方向へ進めることが要請される。将来の人類社会への貢献を考えて, それぞれの研究課題に取り組まないと全ての人が安全・安心の課題に向くことは不可能であろう。(質問の趣旨がありきたりで回答が難しい)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 被害を最小にするための予防, 対策, 後処理(復興)の考え方。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 潜在的な災害に関する防災研究, 減災研究, 被災時研究, 被災後研究など, 潜在課題に関する研究とその成果発信。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 防災・減災等に関する研究の継続と情報の提供。これらに資する基礎基盤技術は存在しており, 補助金などの政府の後押しが必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 東日本大震災の再来は避けられない, 予知もできないとすれば, どうするかは明らかです。限定的な海上基地, 山岳地帯や深度地下を使ったサブバイバル体制をつくるしかないでしょう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 エネルギーシステムの分散化, 多重化, 農林水産業の近代化。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 昨今のニュースを見ていると, ほとんどが後手に回っているようです。何とかありませんか?(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 ムリ・ムラ・ムダを無くす事。新規なアイデアよりも, 当たり前の常識に立ち戻る事。例えば, リニアモーターカーを走らせるより前に, 全国の道路, 橋梁, トンネル, 等を検査・補修すること。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 防災関連の技術開発に対する国の経済的支援(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 子供の時から, 自然に親しむ経験と教育を行う。映像から実体験へ(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 自然災害の予想を多くの研究者が行い, それを一般に公開していますが(勿論, それは基本的権利です), その結果に対する結果検証(責任担保)を誰も行っておられないのは, それを科学技術と言えるのか疑問です。防災あるいは減災のための予算はこれらとは切り離して構築・活用すべきものです。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 防災・減災の学術・行政・市民の三位一体の連携拠点の構築を急ぐ。現状では, 市民の不安や不満が行政に先鋭化すると, 自助, 共助が機能せず, 公助に頼るばかりでは, 効果的な防災・減災につながらない。国は, このような三位一体の連携拠点を各地に整備する手助けをすべきである。各地の三位一体連携がネットワークを結び, それぞれが足りないところを補える体制ができる。阪神淡路大震災では, 隣接の大阪や姫路の助けがあった。今度の南海トラフ震災では, 超広域に被災するであろうから, このような隣接地の助けは期待できない。それぞれの地域が, ある一定期間生き残る必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 正確なリスクのアセスメント。災害が起こった場合にどうするかシステム(避難の方法, 情報の内容と伝達方法など)の最適化を図るべき。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 25 災害そのものをシミュレーションする技術や, 土木や建築に関する技術もちろん大きな貢献ができるが, 情報技術の面から具体的に貢献する手法については, 関係者で盛んに議論を進めている。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 26 しっかりとした基礎研究とその成果の社会実装(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 27 東北で何が起きていて, 何が足りないのか情報が届かないからわからない。もっと情報発信をすべきではないか。(大学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 28 情報を適切に, かつ, 組織的に提供すること(個々の研究者の発信は混乱そのもの)。ただし, マイナー意見もマイナーな位置付けとして組織的な情報提供には入れることが重要。結果を恐れずに情報提供する事も大事。また, 純粋な視点での情報発信が重要(大学, その他, 男性)
- 29 ①記憶は廃れるものなので人文社会系としては記憶を共有財産として次世代に語り伝える取り組みをすべき。②3. 11の教訓は人々はパニックの中で情報インフラの回復により安心感を得るということだった。やはり情報伝達が一番と考える。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 30 危険予知とその対策。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 31 自然災害の予知及び被害を最小限に抑えるための科学技術の進展, 並びに自然災害発生時における被災者を含めた人々への正しい知識・理解の発信(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)



- 32 科学技術の限界は当然存在する。安全神話のような状況を作らないようにするのは科学者の矜持と責任である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 利根的な対処療法的対策による対応ではなく,100年先を見越した長期的視野に立った対策を可能とするような技術開発が法令整備が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 減災,防災に関する科学的な議論。自然災害に関して,科学技術で出来たこと出来なかったこと(その原因)に関する基礎的な科学的(情緒的ではなく)教育。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 災害を未然に防ぐためのシミュレーション分野の強化 または災害に強い建築物設計のための国からの国民への資金的フォロー(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 文理融合によるリスクを予知するための新しい科学,いろいろなデーターを統計的に分析解析(文理融合で)することで科学的にリスクを予知する科学の充実が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 大規模自然災害の広域速報システム,大型いん石の地球衝突を回避するシステム及び地球温暖化が避けられないことを前提に立った上での環境変化対応技術の研究。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 日ごろからすべての災害を想定して対応できる科学技術開発を行っていることが必要となる。大学等の研究開発を細かく洗い出し,災害に対応できる技術開発あるいは研究開発を見極める,あるいは,研究者同士の横の連携を深める等の細かな作業を行っておく必要がある。このような地道なことから人々の生活の安全を守るために科学技術が貢献できると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 39 科学技術だけで災害を防止することはできない。災害が起きた時の訓練・法律改正・意識改革がまず必要であり,これをサポートするために科学技術がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 40 防災に関する市民教育,情報徹底,情報・メディアリテラシー。ただし,戦場においては君命に従わざる有り,の如く,責任者の判断力向上を高める教育体制が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 41 情報通信技術の進歩。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 42 ヒトの生活の安全には,まず地球上の生物多様性の保全が必須であり,それには地球環境に関する科学技術を進展させることが必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 43 これまでの科学技術は要素研究に傾斜しすぎていようと思われる。複雑な社会の営みからどのように法則性を捕まえるか,すなわち複雑系のBig Dataを解析する研究をおろそかにしてきたと思う。この領域の研究推進を図るべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 44 自然災害から人々を守る科学技術には,(1)予防,(2)災害が起きてしまったときの復旧,(3)生活再建のための復興,の3つの段階があると思う。それぞれの段階において科学技術が出来ること/出来ないことを明示し,出来ることが実現できるように,行政,企業,研究機関,住民が一緒になって考える場を作る必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 45 災害発生の高精度の予知・予報技術の開発,さらに被害を最小限に抑える対策技術の開発など。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 46 現在取り上げられていない研究課題の恒常的な取組及び推進(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 47 防災(災害予測),災害発生時の迅速な社会への情報伝達と災害状況把握,減災,救助・救援といった自然災害のあらゆる面において,科学技術に基づく研究開発を行い,災害に対する我が国の対応能力を高め社会貢献を果たす責務,余地が多分にある。宇宙航空研究開発において想定される例としては,だいち2号,広域高分解能観測衛星,SLATS及び無人航空機の組み合わせによる災害状況把握や,被災地の通信を被災者が確実に確保できるための次世代通信衛星等が考えられる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 48 当研究所の扱う労働災害を考えると,現象の解明には科学技術上の知見が必須であり,防止対策にそのまま適用される。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 49 防災・減災を実現するためには,科学技術だけではなく,実際にその主体となる自治体や市民との協働が重要になる。そのようなことを視点に入れ,社会とのつながりを重視した取り組みがより求められるだろう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 50 設備だけでなく,想定していなかったような災害時においても対応できるような教育も重要です。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 51 近年自然災害がこれまでより激しく,生活環境への影響が大きくなっていることから,災害の事前予測や防災対策と共に,災害が激しく顕著化しているメカニズムとその緩和法について明らかにすることが今後の科学技術の大きな役割と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 52 気象や水文に関する観測データを増強し,予測とともに住民に広く公開するなど基盤的なシステムの強化を図ってゆくのは当然だが,社会の側にも,これらのデータを用いて自分で判断する能力を養成することが肝要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 53 ・想定外などと言わないように,リスク,大きな損害を与えるような可能性のある事柄については,少なくとも無視せず,きちっと検討することが大切と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 54 予測精度の向上はすぐには望めない。科学技術の限界を市民に十分理解してもらうことがまず先。科学コミュニケーション陸,海,空を総合的に運用するシステムの開発。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 55 先ず,自然災害を可能な限り予知し,被災の可能性のある国民に出来るだけ早く伝え,安全な場所に避難誘導させることであり,そのための①自然災害の予知・連絡・避難のためのより信頼性が高く,早急な予知方法の開発,②緊急避難等の安全な場所の確保と大量輸送手段の開発,③「避難のためのより効率的で安全な誘導方法」の開発,④人体に安全でなおかつ滅菌や殺菌に大変有効な消毒薬・殺菌薬等に寄与する科学技術の開発(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 56 科学研究補助金に,自然災害枠をつくって,多方面の研究者に自然災害へ興味を持たせることで,広範囲の研究が実施され,研究成果に関する意見交換などを実施することで,予想外の貢献ができると思われる。科学研究費補助金の枠が固定しすぎ。(公的研究機関,その他,男性)
- 57 経済効果の観点からではなく,人々の幸福度からの評価が必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 自然災害は過去から繰り返し発生している。有史以来,世界各国にこれらの記録が残っている例が多い。科学技術を業とする者はこれらの歴史に謙虚に学ぶべきである。そうすれば,あらゆる自然災害に対して,「想定外」とは言えないはずである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 59 安全安心,防災,危機管理,危機対応の分野での研究開発を,日本は海外に先駆けて,もっと具体的に進めるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 60 地震,火山,津波,風水害,土砂災害等に関する予測,防災,減災への貢献が求められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 61 正直で筋の通った継続的な研究と発信をし続けること。スタンブレーがめだつ。自然を豊かにし,戦前から続けたヒノキ植林行政がなんと多くの被害や潜在的危険をもたらしていることか。誰も責任をとれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 62 自然災害を100%未然に防ぐことは不可能であり,被害を最小にするためにできることを地道に実施していくこと(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 以前回答したように新しい科学技術の社会への展開においては、その技術コストに、人々の生活を守るためのリスクコストをあらかじめ大きくとつたうえで導入評価とすることを義務づけ、直接の商品コストにこれを乗せて企業の直接的安全設備や技術開発にこれを振り向けるか、税制にこれを盛り込みインフラ整備や科学技術研究支援にこれを振り向けるなど、増加したリスクコストを新しい安全を守るための技術開発やその実用化に振り向けることを制度化するという意見に変わりはありません。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 想定外事象の発生を許容したうえで、システムの弾力性の確保が必要であり、科学技術の分野を横断した相互理解と連携が求められる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 危険予知を実現する技術開発(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 地震予知は難しいものの、台風や集中豪雨等は気象衛星やコンピュータの能力を上げることにより、より正確な情報提供が可能となる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 科学技術の自然への影響を導入前に十分検討する必要があると思うため、自然科学に関する研究・知識の習得を強化する必要があると感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- まずは、震災被害者の方々を含む国民の皆様により正しい情報を正確にお伝えし、科学技術に担務する者の発言に対する信頼感を取り戻すとともに高めること(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 災害の真の原因に対して、複数/多数の対策をブレークダウンして列挙し、それを信頼性工学的に構築して、「いかにして足を引っ張られないか」を徹底的にFSLし、その対策を実行することに予算投入することである。一方、要求されるシーズ技術については、その実現に向け、有望技術への予算集中投資が重要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 予知、予報技術の精度およびスピードアップ。様々なデータの複眼的な活用と解析技術の確立。非常時の情報伝達技術の確度アップ。その上でのハード開発とそのハードの重点配備技術の確立。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 仮定やモデルによる過去の評価・分析で、未来が見えるような偽装・虚偽をしないこと。当たり前ですが科学技術は真摯な態度が基本。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 必要とする人に正確な情報を適時的確に伝えるシステムを構築する。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 今の段階でできないと言っている人達が大勢いるが逃げているだけ。どんどん人を変え数多くの人達に考えさせること。必ず答えはいくつか出る。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 災害に強い情報インフラの整備と情報端末の開発と普及。放射性物質の無害化の開発。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 減災技術・ノウハウの研究(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 地震に伴う大規模火災に対応する消火システムの構築、中途半端では無理、例えば米軍の爆撃機を使い人間を極力傷つけないよう工夫された消化爆弾の開発と米軍基地での備蓄。こんな事は言うのが無駄と解っていますが首都圏の直下型地震により起こりうる火災、コンビニートの炎上に対して関係機関はどう考えているのだろうか？有り得ないと言って過ごされると思う、定年までに壊滅的な地震の起こる確率は低いから。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 再生医療の可能性。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 正しい事、原発の事故にどれだけ犠牲が伴うのかを明確に科学的に相对比较をして公開する(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 色々な危機の予防予知技術が科学者の使命。危機が発生した時の緊急対策を行政が主導して、強力に対処すべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 昔から日本は多くの自然災害に立ち向かってきた。残念ながら、これまでの経験があまり役立っておらず、一たび災害が発生するとドタバタを繰り返すことが続いている。例えば、ロボット技術開発に多くの研究費が割かれてきたが、福島原発事故では使用できる日本製ロボットがまったくないため、緊急で外国から取り寄せるという体たらくを国民に知らしめてしまった。もう少し、これまでの災害を分析、整理し、起こり得る事態を予測し、それに対する対策となる技術開発を国がトップダウンで指示して開発させ、政府調達で買入れて不測の事態に備えるということができてよいのではないかと考える。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 自然災害全般について、人々の生活安全を守るための基礎技術は多々あると思われます。いろいろな事情で出に出ず活用されていない科学技術も多くあるのではないかと考えられます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- ・確率的に100年に一度とか、1000年に一度の事象だからこそ、ビッグ・データやクラウドコンピュータといった最新テクノロジーが活躍する場面だと思います。期待しています。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 日本は、世界でも類を見ない災害頻発地域にあり、さらにそこで営んでいる経済的規模が巨大且つ密集しており、災害があった場合の被害が極めて大きい国です。防災や災害対策の技術開発でリスクを低減することは、さらに産業が日本に集中し効率的な付加価値を生む環境作りにつながり、国家の競争力を向上します。長期的な視野で継続的な投資が為されることを期待しています。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 人命救助が第一です。人命救助ロボットをはじめ、災害診療支援システム、災害救助機器、災害時電源等科学技術立国に相応しい開発が求められていると思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 裁判で数百年に一度の堤防決壊は国・自治体の責任範囲外と認められているように、千年単位に発生する自然災害を人工物で防ぐことは不可能であるので、意味のない防波堤は作らない。地震・地盤研究者は無責任な予測を言わない。イタリアの裁判所ほどではなくても、無責任な憶測を公表した者は何らかの責任を負うべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- これまでの惰性に流されず、可能性のある科学技術を広く求める。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 地震予知等は、本質的には不可能に近い。危険だと言って、ただ人を迷わすのもいけない。少なくとも、原発のようなどうにもならない代物は設置すべきではない。この安全な廃炉技術の確立にどのくらいの年月がかかるか、時間をかけて将来大丈夫なのかどうか等も様々な視点で考えなければいけない。そういう意見交換を真摯に行う場の設定(どちらかに偏向しない)なども、時間がかかりそうだが、案外有意義なのではなかろうか？(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 積極的に活用をすべき。検証などは、後からで良い。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 科学技術から、道徳哲学への探索も必要と考えます(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 自然を自然としてとらえ向き合う科学技術を作り上げることが大事と考える。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 異常気象の現在、最悪のシナリオを想定し備えることが必要。また、老朽化した公共施設や道路等のインフラの補修は早急に行うべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
- リスクに対する事実を国民に正確に伝える(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 理論と実践の協調(理論的にはできても、他人事になっている点も多い。当事者は根本的な対策より直近の課題に傾注するのは当然である。この両者の視点をとらえた施策の実施(それができるマネジャーが必須))(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- あらゆる技術が貢献できる可能性があると思っている。それをどう当該分野に展開するか、を考えるマネジメントが必要ではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

95	1) 予測精度を高めること。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
96	災害が発生し機器に損傷が発生しても, 安全性を失わずにすませるフェールセーフ技術の一層の進展. 例えば, 鉄道において, 走行中に地震発生しても脱線しない, 脱線防げなくても転覆までは起こさないなど, 高度な多重安全システムと, その効果の定量的評価技術の開発。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
97	危険な場所に済み続ける老人が災害にあっている. 安全な場所に集まって暮らしてもらえば様々な技術でサポートできるはず。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
98	自然への挑戦であり, 基礎研究, 自然科学の研究への継続的な投資が必要(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
99	この問題は, 今後進む少子高齢化, 日本の経済規模(恐らく縮小)とセットで考えるべきもの. 心の安全についても検討が必要.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
100	異常気象の早期検知と被災後の即時対応策の確立.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
101	被害予測と対応できる選択肢の提示, など.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
102	治水工事のようなハード面に頼りすぎないソフト面からの予知, 予防技術との併用(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
103	個人レベルまで確実に届く緊急情報伝達手段.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
104	必要な情報が必要な所に確実に伝わり, その人たちが適切な対応ができるような社会システム(ハード, ソフトとも)の構築.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
105	にほんの地形, 地質, 地盤そして地震, 台風, 津波, 豪雨, 火山など日本の国のかたちが安定大陸のヨーロッパ, オーストラリア, アフリカ, 大部分のアメリカなどと根本的に違っているという日本の前提条件, 知識について国民に教えていない. 国民はヨーロッパや安定部分のアメリカ, オーストラリアの考え方を日本に適用可能とおもっているふしがある.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
106	技術のハードだけではなく, 発生確率×発生した場合の損失＝リスク の考えからなにをどうすべきか, 一般の方に判断基準を提供することが重要である. 特に, 人的な損失も含めて.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
107	防災への技術開発等(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
108	科学技術で災害を「克服する」という姿勢・態度ではなく, 自然の脅威を前にすれば人知には限界があることを前提に, 地道な減災技術を積み上げること. また災害を前に科学技術には限界があることを, 国民に正しく知ってもらうよう努めること. 地震予知幻想をふりまくのは論外.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
109	科学技術の万能性を喧伝するのではなく, 災害は起こる, 機械は故障する, 人は間違ふことを前提に, それでも被害を最小限に食い止めるような科学技術も必要なのではないかと思う.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
110	これまでの国土利用等を前提として, 過剰な防災を考えるだけでなく, 災害の少ない国土利用や産業配置を検討しながら, 効率的で効果的な安全・安心社会に向け, 研究を進めることが重要であろう.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
111	はやりすたりではなく, 腰の据わった研究.(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
112	地球科学, 気象学, 歴史学の基礎的な研究を深めていく以外に道はない.(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
113	災害と対決することも大事だが, 災害から逃げるための連絡・避難の充実に貢献できるのではないか.(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
114	堅牢かつ日常的にも使いやすいインフラの整備, 災害弱者を出さないための個別サポートの器具・ソフトの開発など.(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
115	自然科学と人文社会科学を合わせて, 東日本大震災などの事例, データを徹底的に解析, 研究して, 役に立つ知見を多量に蓄え整理することが重要と思います.(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
116	科学的な根拠の提示(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
117	自然災害に関する科学的知見の普及, 防災インフラ設計レベルの社会的コンセンサス作りのための基礎資料の提供, 災害現象, 対策技術の限界の理解なくして災害対策はすすまない.(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
118	予測と的確な情報の展開, 避難ができれば災害被害は大きく抑えられる.(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
119	予測シミュレーション技術, 災害, 震災に耐えうる構造設計・まちづくり, 復興時の支援体制をリード, 補助できる体制(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
120	自然災害を力づくで防ぐことは非常に難しいと思います. いかにして人命を保護するかが求められます. 力づくの限界を説き, 技術と制度や住民の役割など総合的な視点で安心安全を如何に実践するかへの貢献を期待します.(民間企業等, その他, 男性)
121	スーパーコンピュータ京で予想されているように, 今度発生する東海・東南海・南海地震の被害は甚大となると考えられる. このような予想の社会への発信は, 自然災害発生時の人的被害を最小限に食い止めるものである. これからも, 国民の防災意識の高揚に向けた取り組みを継続してもらいたい.(民間企業等, その他, 男性)
122	予知技術の精度向上, ロボット技術.(民間企業等, その他, 男性)
123	災害予知, 災害回避の提案, 災害に遭遇した時の対処法の提案, 公共団体や民間による訓練の実施.(民間企業等, その他, 男性)
124	科学技術にできることは, いかに客観的なデータを収集して, いかに正確な情報を発信するかということだと思います.(民間企業等, その他, 男性)
125	防災にどのくらい費用を掛けるか, 災害が起こった場合の非常設備, 体制など, 100%大丈夫の構えはあり得ないし出来ないのも, 確率との天秤であると思う. 保険を掛けたときと同じような考えの啓蒙, 徹底, 行政への適用などの研究が必要である.(民間企業等, その他, 男性)
126	科学技術の限界を明確に示すことから始める(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
127	原子力災害をおこさない技術安全にあと処理ができる技術(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
128	災害の予報・通知, 災害時に命を守ることが可能な機器, 災害後のライフラインの代替手段, 等(民間企業等, その他, 男性)
129	特に自然災害に対しては, 科学技術がどこまでどう守るかも重要ではあるが, むしろここからは予測できない, あるいは守れないという限界点を明白にかつ毅然と示すべきである.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
130	予測と予防と啓発事業(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
131	どんな場合も絶対安全ということはありませんから, 多重構造の安全の仕組みを構築し, ここまでしましたということをきちんと説明しないといけないのではないのでしょうか.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
132	これは難しい設問である.(民間企業等, その他, 男性)

過去のNISTEP定点調査の結果から、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つながっていないとの認識が示されています。ここでは、我が国の大学の研究成果に注目し、研究成果を産学連携や大学発ベンチャーなどを通じて、民間企業が生み出す経済的・社会的価値につなげていく上で、障害となっている項目についてお伺いします。

以下に示した選択肢から、大きな障害と考えられる順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。「特になし」とお考えの場合は、1位として「特になし」を選択し、2位と3位は空白にしてください。ここでは、我が国全体の状況を踏まえて、お答えください。

- ① 我が国の大学における研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。
- ② 我が国の大学における研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。
- ③ 我が国の大学の研究成果において、将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。
- ④ 我が国の大学の研究者が論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。
- ⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。
- ⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない(学会における意見交換や共同研究など)。
- ⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない(研究者の転出・転入や受入など)。
- ⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない(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)。
- ⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない(知的財産の管理、権利の分配、周辺特許の確保など)。
- ⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。
- ⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。
- ⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。
- ⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。
- ⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。
- ⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。
- ⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備(事業性評価、民間からのリスクマネーの確保、挑戦を許容する環境の整備、日本版SBIRなど)
- ⑰ 特になし
- ⑱ 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・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	782	734	690	
	① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	42	35	25	0.9
	② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	38	25	22	0.8
	③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	27	20	16	0.6
	④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	238	82	76	4.1
	⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	35	48	50	1.1
	⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	33	50	25	1.0
	⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	36	81	55	1.4
	⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	66	58	57	1.6
	⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	15	35	16	0.6
	⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	36	41	30	0.9
	⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	25	41	53	0.9
	⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	21	49	39	0.9
	⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	71	66	92	1.9
	⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	22	32	32	0.7
	⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	10	32	38	0.6
	⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	31	35	49	0.9
	⑰ 特になし	15	0	0	0.2
	⑱ その他	21	4	15	0.4
うち大学	回答者合計(人)	682	642	606	
	① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	36	26	21	0.9
	② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	35	20	21	0.8
	③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	23	16	12	0.6
	④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	201	75	65	4.0
	⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	28	39	45	1.0
	⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	31	43	23	1.0
	⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	32	73	48	1.4
	⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	56	51	52	1.6
	⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	15	30	15	0.6
	⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	34	39	26	1.0
	⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	20	37	46	0.9
	⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	18	44	36	0.9
	⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	64	60	81	1.9
	⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	20	28	27	0.7
	⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	9	29	31	0.6
	⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	29	31	43	0.9
	⑰ 特になし	13	0	0	0.2
	⑱ その他	18	1	14	0.3
うち公的研究機関	回答者合計(人)	100	92	84	
	① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	6	9	4	1.3
	② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	3	5	1	0.7
	③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	4	4	4	0.8
	④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	37	7	11	4.5
	⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	7	9	5	1.5
	⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	2	7	2	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	
		⑦ 産学間の人材流動や交流が充分ではない。	4	8	7	1.2
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	10	7	5	1.6
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	0	5	1	0.4
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	2	2	4	0.5
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	5	4	7	1.0
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	3	5	3	0.7
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	7	6	11	1.5
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	2	4	5	0.6
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	1	3	7	0.5
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	2	4	6	0.7
		⑰ 特にない	2	0	0	0.2
		⑱ その他	3	3	1	0.5
	イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	371	352	335	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	39	20	7	1.5
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	12	11	9	0.6
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	44	22	15	1.7
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	79	39	32	3.1
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	13	24	16	0.9
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	5	10	6	0.4
		⑦ 産学間の人材流動や交流が充分ではない。	21	26	18	1.2
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	21	37	23	1.4
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	6	19	15	0.6
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	8	17	12	0.6
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	12	17	23	0.8
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	19	24	17	1.1
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	23	23	34	1.3
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	15	16	24	0.9
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	3	21	21	0.6
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	25	20	59	1.6
		⑰ 特にない	5	0	0	0.1
		⑱ その他	21	6	4	0.7
性別	男性	回答者合計(人)	1053	995	943	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	71	51	30	1.1
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	47	32	29	0.7
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	66	40	26	1.0
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	295	109	99	3.8
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	44	65	62	1.0
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	34	54	31	0.8
		⑦ 産学間の人材流動や交流が充分ではない。	51	95	64	1.3
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	80	87	74	1.5
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	20	47	27	0.6
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	42	57	36	0.9
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	32	56	71	0.9
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	37	67	50	0.9
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	83	78	115	1.6
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	32	46	52	0.8
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	11	47	56	0.6
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	54	54	103	1.2
		⑰ 特にない	16	0	0	0.2
		⑱ その他	38	10	18	0.5
	女性	回答者合計(人)	100	91	82	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	10	4	2	1.3
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	3	4	2	0.6
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	5	2	5	0.8
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	22	12	9	3.3
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	4	7	4	1.0
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	4	6	0	0.8
		⑦ 産学間の人材流動や交流が充分ではない。	6	12	9	1.7
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	7	8	6	1.4
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	1	7	4	0.7
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	2	1	6	0.5
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	5	2	5	0.8
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	3	6	6	0.9
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	11	11	11	2.2
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	5	2	4	0.8
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	2	6	3	0.7
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	2	1	5	0.4
		⑰ 特にない	4	0	0	0.4
		⑱ その他	4	0	1	0.4
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	227	203	194	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	13	12	6	1.0

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	
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	5	6	6	0.5
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	12	7	9	0.9
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	74	19	19	4.1
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	9	17	16	1.1
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	12	16	8	1.1
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	11	23	18	1.4
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	20	13	20	1.6
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	2	9	3	0.4
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	9	9	9	0.8
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	11	11	18	1.1
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	5	14	7	0.7
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	7	18	24	1.2
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	8	12	6	0.8
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	1	8	11	0.4
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	9	7	10	0.7
		⑰ 特にない	8	0	0	0.4
		⑱ その他	11	2	4	0.6
	40～49歳	回答者合計(人)	328	309	290	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	19	13	12	1.0
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	20	12	7	0.9
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	9	3	3	0.4
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	89	36	31	3.8
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	13	23	18	1.0
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	11	24	10	0.9
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	14	30	19	1.2
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	26	20	19	1.4
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	9	18	9	0.7
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	16	18	14	1.0
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	8	15	22	0.8
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	16	18	24	1.1
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	37	23	40	2.0
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	8	15	15	0.7
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	5	19	14	0.7
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	15	17	28	1.1
		⑰ 特にない	3	0	0	0.1
	⑱ その他	10	5	5	0.5	
50～59歳	回答者合計(人)	367	353	333		
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	28	18	7	1.2
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	16	15	15	0.8
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	31	21	9	1.3
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	80	45	40	3.4
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	19	19	21	1.1
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	10	11	8	0.5
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	20	34	22	1.4
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	24	34	28	1.5
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	8	17	14	0.7
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	11	17	13	0.7
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	12	17	20	0.8
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	15	25	15	1.0
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	35	25	40	1.8
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	14	16	21	0.9
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	4	19	17	0.6
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	19	18	36	1.2
		⑰ 特にない	6	0	0	0.2
	⑱ その他	15	2	7	0.5	
60歳以上	回答者合計(人)	231	221	208		
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	21	12	7	1.4
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	9	3	3	0.5
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	19	11	10	1.3
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	74	21	18	4.1
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	7	13	11	0.8
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	5	9	5	0.5
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	12	20	14	1.3
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	17	28	13	1.7
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	2	10	5	0.4
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	8	14	6	0.8
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	6	15	16	0.9
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	4	16	10	0.8
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	15	23	22	1.6
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	7	5	14	0.6
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	3	7	17	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	
所属機関区分 (イノベ俯瞰 Gを含む)	大学	⑩ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	13	13	34	1.4
		⑪ 特にない	3	0	0	0.1
		⑬ その他	6	1	3	0.3
		回答者合計(人)	780	736	697	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	49	31	25	1.0
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	39	22	24	0.8
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	31	24	15	0.7
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	224	86	69	3.9
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	32	46	48	1.0
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	32	48	25	0.9
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	39	78	59	1.4
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	60	64	56	1.6
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	17	34	20	0.6
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	35	43	30	0.9
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	23	43	49	0.9
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	22	50	41	0.9
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	72	69	87	1.9
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	25	29	37	0.7
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	9	33	36	0.6
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	32	35	61	1.0
		⑰ 特にない	13	0	0	0.2
		⑱ その他	26	1	15	0.4
	公的研究機関	回答者合計(人)	117	107	99	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	7	10	4	1.3
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	4	6	1	0.7
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	5	4	4	0.8
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	42	9	12	4.4
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	7	10	7	1.4
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	3	7	2	0.7
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	5	8	8	1.1
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	11	12	8	1.9
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	0	5	2	0.3
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	3	3	4	0.5
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	6	6	8	1.1
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	3	5	3	0.6
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	8	6	13	1.4
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	3	4	5	0.6
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	1	4	9	0.6
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	3	5	8	0.8
		⑰ 特にない	3	0	0	0.3
		⑱ その他	3	3	1	0.5
	民間企業等	回答者合計(人)	256	243	229	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	25	14	3	1.4
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	7	8	6	0.6
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	35	14	12	1.9
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	51	26	27	3.0
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	9	16	11	0.9
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	3	5	4	0.3
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	13	21	6	1.1
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	16	19	16	1.3
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	4	15	9	0.7
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	6	12	8	0.7
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	8	9	19	0.8
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	15	18	12	1.2
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	14	14	26	1.3
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	9	15	14	0.9
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	3	16	14	0.7
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	21	15	39	1.7
		⑰ 特にない	4	0	0	0.2
		⑱ その他	13	6	3	0.7
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	525	491	462	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	28	28	13	1.0
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	28	17	17	0.9
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	23	10	13	0.6
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	150	60	46	3.9
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	23	33	32	1.1
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	24	33	17	1.0
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	28	52	40	1.4
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	44	40	39	1.6
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	10	26	15	0.6
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	25	25	21	0.9

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		① 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	17	25	33	0.9
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	15	35	29	0.9
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	40	45	55	1.7
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	17	19	24	0.7
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	5	23	24	0.5
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	23	17	35	0.9
		⑰ 特にない	9	0	0	0.2
		⑱ その他	16	3	9	0.4
		回答者合計(人)	285	274	257	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	27	19	6	1.5
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	11	11	2	0.7
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	28	16	14	1.5
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	63	24	34	3.2
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	10	20	11	0.9
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	6	6	3	0.4
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	16	23	14	1.3
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	19	27	17	1.5
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	4	11	8	0.5
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	8	17	11	0.8
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	11	14	22	1.0
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	14	21	6	1.1
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	18	21	30	1.5
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	7	13	18	0.8
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	6	9	18	0.6
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	20	17	40	1.6
		⑰ 特にない	4	0	0	0.1
		⑱ その他	13	5	3	0.6
		回答者合計(人)	300	282	267	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	21	7	12	1.0
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	10	7	11	0.6
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	12	13	3	0.7
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	101	29	28	4.3
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	13	17	20	1.0
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	7	19	11	0.8
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	11	30	18	1.2
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	22	25	17	1.5
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	7	14	4	0.6
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	11	14	9	0.8
	その他	⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	9	18	19	0.9
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	9	15	16	0.8
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	32	22	35	1.9
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	9	14	13	0.8
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	2	19	16	0.7
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	10	18	29	1.1
		⑰ 特にない	5	0	0	0.2
		⑱ その他	9	1	6	0.4
		回答者合計(人)	43	39	39	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	5	1	1	1.4
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	1	1	1	0.5
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	8	3	1	2.4
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	3	8	0	1.9
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	2	2	3	1.0
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	1	2	0	0.5
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	2	2	1	0.9
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	2	3	7	1.5
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	0	3	4	0.8
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	0	2	1	0.4
職位	社長・役員、学長等クラス	⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	0	1	2	0.3
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	2	2	5	1.2
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	4	1	6	1.6
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	4	2	1	1.3
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	0	2	1	0.4
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	3	3	4	1.5
		⑰ 特にない	2	0	0	0.5
		⑱ その他	4	1	1	1.2
		回答者合計(人)	222	214	199	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	18	11	6	1.2
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	12	3	4	0.7
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	22	8	8	1.4
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	51	20	22	3.2
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	12	15	14	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		
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	4	9	3	0.5	
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	8	19	8	1.1	
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	16	20	11	1.5	
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	4	11	7	0.6	
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	7	12	3	0.7	
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	6	11	14	0.8	
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	7	18	11	1.0	
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	19	22	19	1.8	
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	9	11	12	0.9	
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	4	7	15	0.6	
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	12	14	37	1.5	
		⑰ 特にない	4	0	0	0.2	
		⑱ その他	7	3	5	0.5	
		部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	422	406	386	
			① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	40	19	11	1.3
			② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	18	19	14	0.8
			③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	27	18	12	1.0
			④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	115	42	40	3.7
⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	16		30	24	1.0		
⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	9		18	13	0.6		
⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	23		42	25	1.4		
⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	29		39	27	1.5		
⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	8		22	14	0.6		
⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	17		24	21	0.9		
⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	12		20	28	0.8		
⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	17		24	22	1.0		
⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	40		29	52	1.8		
⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	12		16	22	0.7		
⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	3		21	18	0.5		
⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	18		22	37	1.1		
⑰ 特にない	3		0	0	0.1		
⑱ その他	15	1	6	0.4			
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	314	283	268			
	① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	13	17	8	0.9		
	② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	13	12	9	0.8		
	③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	14	7	3	0.6		
	④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	94	35	31	4.1		
	⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	14	15	17	0.9		
	⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	12	20	12	0.9		
	⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	14	29	23	1.3		
	⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	26	23	29	1.6		
	⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	7	12	7	0.6		
	⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	9	17	9	0.7		
	⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	14	15	18	1.0		
	⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	11	14	12	0.8		
	⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	21	22	35	1.5		
	⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	9	10	14	0.6		
	⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	5	17	16	0.7		
	⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	18	14	21	1.1		
	⑰ 特にない	10	0	0	0.3		
⑱ その他	10	4	4	0.4			
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	161	152	142			
	① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	7	7	6	0.8		
	② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	6	2	3	0.5		
	③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	6	6	7	0.8		
	④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	47	20	12	4.0		
	⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	6	11	11	1.1		
	⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	13	12	3	1.4		
	⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	10	14	15	1.5		
	⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	14	10	11	1.5		
	⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	2	7	0	0.4		
	⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	11	4	9	1.0		
	⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	3	10	15	0.9		
	⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	3	14	10	1.0		
	⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	12	14	13	1.6		
	⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	7	9	7	1.0		
	⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	1	7	8	0.5		
	⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	6	3	9	0.7		
	⑰ 特にない	2	0	0	0.1		
⑱ その他	5	2	3	0.5			
その他	回答者合計(人)	34	31	30			

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	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	3	1	1	1.2
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	1	0	1	0.4
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	2	3	1	1.3
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	10	4	3	4.0
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	0	1	0	0.2
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	0	1	0	0.2
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	2	3	2	1.4
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	2	3	2	1.4
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	0	2	3	0.7
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	0	1	0	0.2
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	2	2	1	1.1
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	2	3	1	1.3
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	2	2	7	1.7
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	0	2	1	0.5
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	0	1	2	0.4
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	2	2	4	1.4
		⑰ 特にない	1	0	0	0.3
		⑱ その他	5	0	1	1.6
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	381	360	340	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	28	17	10	1.1
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	19	9	10	0.7
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	22	13	14	0.9
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	113	39	29	3.9
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	22	24	22	1.2
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	15	17	5	0.7
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	18	32	22	1.2
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	26	39	29	1.6
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	6	18	5	0.5
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	15	17	14	0.8
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	6	20	25	0.7
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	9	30	22	1.0
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	32	29	41	1.7
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	11	15	22	0.7
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	5	16	18	0.6
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	13	23	44	1.1
		⑰ 特にない	7	0	0	0.2
		⑱ その他	14	2	8	0.5
	任期なし	回答者合計(人)	771	725	684	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	53	38	22	1.1
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	31	27	21	0.7
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	49	29	17	1.0
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	203	82	79	3.7
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	26	48	44	0.9
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	23	43	26	0.8
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	39	75	51	1.4
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	61	56	51	1.5
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	15	36	26	0.6
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	29	41	28	0.9
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	31	38	51	1.0
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	31	43	34	0.9
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	62	59	85	1.7
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	26	33	34	0.8
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	8	37	40	0.6
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	43	32	64	1.1
		⑰ 特にない	13	0	0	0.2
		⑱ その他	28	8	11	0.5
大学種別 (大学・公 的機関Gを 対象)	国立大学	回答者合計(人)	476	446	420	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	23	20	15	0.9
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	22	13	18	0.8
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	15	8	10	0.5
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	142	56	46	4.1
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	13	28	25	0.8
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	24	37	18	1.1
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	25	51	32	1.5
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	39	36	42	1.6
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	11	19	10	0.6
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	27	26	19	1.1
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	14	31	35	1.0
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	13	21	25	0.7
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	46	38	56	1.9
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	14	20	14	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	
大学グループ (大学・公 的機関Gを 対象)		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	3	20	18	0.5
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	23	21	28	1.0
		⑰ 特にない	10	0	0	0.2
		⑱ その他	12	1	9	0.3
	公立大学	回答者合計(人)	54	51	47	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	4	2	2	1.1
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	5	2	0	1.2
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	4	3	0	1.1
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	17	3	2	3.6
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	2	4	7	1.3
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	3	0	1	0.6
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	2	8	5	1.7
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	4	5	5	1.7
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	1	1	0	0.3
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	2	4	4	1.1
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	0	1	4	0.4
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	0	4	5	0.8
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	6	8	7	2.5
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	0	1	3	0.3
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	1	1	1	0.4
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	2	4	1	0.9
		⑰ 特にない	1	0	0	0.2
		⑱ その他	0	0	0	0.0
	私立大学	回答者合計(人)	151	144	138	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	9	4	4	0.9
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	8	5	3	0.8
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	4	5	2	0.5
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	42	16	17	3.9
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	13	7	13	1.5
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	3	6	4	0.6
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	5	13	11	1.1
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	13	10	5	1.4
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	3	10	5	0.8
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	5	9	3	0.8
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	6	5	7	0.8
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	5	19	6	1.3
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	12	14	18	1.8
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	6	7	10	0.9
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	5	8	12	0.9
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	4	6	13	0.8
		⑰ 特にない	2	0	0	0.1
		⑱ その他	6	0	5	0.5
大学グループ (大学・公 的機関Gを 対象)	第1グループ	回答者合計(人)	121	112	104	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	8	7	4	1.2
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	2	5	7	0.6
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	3	1	4	0.4
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	34	15	17	4.1
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	2	5	5	0.6
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	4	7	8	0.9
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	9	15	12	1.9
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	10	9	13	1.7
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	3	4	0	0.5
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	5	8	4	1.0
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	5	5	3	0.8
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	4	5	3	0.7
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	16	10	11	2.2
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	5	3	2	0.6
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	1	6	5	0.6
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	6	7	6	1.0
		⑰ 特にない	4	0	0	0.3
		⑱ その他	0	0	0	0.0
	第2グループ	回答者合計(人)	225	210	196	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	8	12	3	0.8
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	14	7	10	1.0
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	4	8	3	0.5
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	64	24	12	3.7
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	10	10	13	0.9
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	13	13	6	1.1
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	10	23	17	1.4
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	20	15	19	1.6
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	7	13	4	0.8

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	
大学部局分野 (大学・公 的機関Gを 対象)		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	14	12	12	1.2
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	7	15	19	1.0
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	6	9	13	0.7
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	16	23	33	1.9
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	6	8	10	0.7
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	2	8	2	0.4
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	8	9	13	0.8
		⑰ 特にない	4	0	0	0.2
		⑱ その他	12	1	7	0.7
	第3グループ	回答者合計(人)	149	142	135	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	7	3	8	0.8
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	8	3	3	0.7
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	10	2	3	0.8
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	42	16	16	3.9
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	6	13	12	1.3
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	7	13	5	1.2
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	6	13	9	1.2
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	12	8	11	1.4
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	2	2	2	0.3
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	8	6	4	0.9
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	6	10	11	1.1
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	0	18	11	1.1
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	16	10	15	1.9
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	4	8	5	0.7
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	2	9	9	0.7
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	7	8	9	1.0
		⑰ 特にない	3	0	0	0.2
		⑱ その他	3	0	2	0.2
	第4グループ	回答者合計(人)	185	176	169	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	13	4	6	1.0
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	11	5	1	0.8
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	6	5	2	0.5
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	61	20	20	4.4
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	10	11	15	1.2
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	6	10	4	0.8
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	7	21	10	1.3
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	14	19	9	1.6
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	3	11	9	0.7
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	7	13	6	1.0
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	2	7	12	0.6
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	7	12	9	1.0
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	16	17	22	1.9
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	5	9	10	0.8
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	4	6	15	0.7
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	8	6	14	0.9
		⑰ 特にない	2	0	0	0.1
		⑱ その他	3	0	5	0.3
	理学	回答者合計(人)	91	85	79	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	5	3	2	0.8
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	2	2	5	0.5
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	3	1	1	0.4
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	20	8	10	3.2
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	1	1	2	0.3
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	8	7	2	1.5
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	4	10	11	1.6
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	13	7	8	2.2
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	2	5	1	0.6
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	8	12	4	1.9
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	2	6	6	0.9
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの十分な資金が、民間企業側で確保できない。	1	6	3	0.7
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	9	8	11	2.0
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかりすぎる。	6	2	3	0.9
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が十分に確保されていない。	1	5	3	0.6
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	1	2	6	0.5
		⑰ 特にない	3	0	0	0.3
		⑱ その他	2	0	1	0.3
	工学	回答者合計(人)	230	214	202	
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	16	9	8	1.1
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	11	11	6	0.9
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	3	5	5	0.3
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	71	27	21	4.2

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		
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	15	17	17	1.4	
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	10	16	9	1.0	
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	11	22	14	1.3	
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	15	14	22	1.4	
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	5	10	6	0.6	
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	12	13	9	1.0	
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	7	13	16	0.9	
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	6	12	13	0.8	
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	17	20	21	1.6	
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	3	6	9	0.4	
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	1	10	10	0.5	
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	15	8	9	1.0	
		⑰ 特にない	4	0	0	0.2	
		⑱ その他	8	1	7	0.5	
		農学	回答者合計(人)	76	71	68	
			① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	7	5	4	1.5
			② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	2	2	2	0.5
			③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	7	2	1	1.1
	④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。		22	9	8	4.0	
	⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。		2	6	9	1.2	
	⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。		4	6	3	1.2	
	⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。		2	9	4	1.2	
	⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。		6	7	5	1.6	
	⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。		3	1	0	0.5	
	⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。		2	5	3	0.8	
	⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。		2	2	7	0.7	
	⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。		4	3	0	0.8	
	⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。		6	7	14	2.0	
	⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。		2	5	1	0.7	
	⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。		0	1	2	0.2	
	⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。		0	1	4	0.3	
	保健		⑰ 特にない	2	0	0	0.3
		⑱ その他	3	0	1	0.4	
		回答者合計(人)	211	199	188		
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	4	6	5	0.5	
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	14	4	8	0.9	
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	7	6	3	0.6	
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	68	26	16	4.3	
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	7	11	12	0.9	
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	6	9	7	0.7	
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	13	26	14	1.7	
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	14	15	12	1.3	
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	5	11	6	0.7	
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	8	6	8	0.7	
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	8	12	13	1.0	
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	5	16	17	1.0	
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	23	14	27	2.0	
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	7	10	10	0.8	
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	6	12	12	0.9	
	⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	10	15	16	1.2		
	⑰ 特にない	3	0	0	0.1		
	⑱ その他	3	0	2	0.2		
全回答者(属性無回答を含む)		回答者合計(人)	1153	1086	1025		
		① 研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。	81	55	32	1.1	
		② 研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。	50	36	31	0.7	
		③ 将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なものが、充分に得られていない。	71	42	31	0.9	
		④ 論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。	317	121	108	3.8	
		⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。	48	72	66	1.0	
		⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない。	38	60	31	0.8	
		⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない。	57	107	73	1.3	
		⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない。	87	95	80	1.5	
		⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない。	21	54	31	0.6	
		⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。	44	58	42	0.8	
		⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。	37	58	76	0.9	
		⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。	40	73	56	0.9	
		⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながっていない。	94	89	126	1.7	
		⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。	37	48	56	0.8	
		⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。	13	53	59	0.6	
		⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備が充分でない。	56	55	108	1.1	
		⑰ 特にない	20	0	0	0.2	
		⑱ その他	42	10	19	0.5	

## Q1-2-1(2013深掘調査). (1番の障害の具体例)我が国の大学の研究成果を経済的・社会的価値につなげていく上で、障害となっていること

- 主要大学の伝統的な学科と主要学会が密接に結びついており、新領域、新分野を立ち上げても、その領域の学会は未熟で、結局主要学会で認められるような論文になる傾向がある。これが日本の研究が先端的分野で認められない理由の一つになっており、結果として産業界の注目するところともならない。今までの成功体験が邪魔をしているように思われる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 現在我が国の大企業の会長や社長は欧米に存在していた技術を向上させ、高性能化及び大量生産低価格化に成功した方々である。当然そこには智慧と努力が結集されている。しかし創造的な仕事は他でなされているのだから、企業化のリスクは少なくまた当時の上司の説得も容易であった。しかし日本がトッパンナーになった時には創造リスクを背負う必要がある。これに耐えられるような人材が大企業には少ない。なぜならば大企業であればあるほど有名大学卒業生を採用している。彼らは創業のリスクをおかすよりも従来技術の改良やコストダウンに走りがちである。また市場にない独創的製品をプランしても投資に対して売り上げ予想、利益予想などを厳しく問われると断念せざるを得なくなる。たとえば〇〇では遺伝子解析装置を開発したが、上記のようなことを言われて特許を安く売ってしまった。今その会社が非常に大きく成長している。このように現在しない“もの”に対してあまりにも“臆病”である。この風潮を是正しないとイノベーションはできない。現在ハイブリッド車がもてはやされている。ブレーキによって電気エネルギーの回収ができるとされている。しかしブレーキ時間は数秒(殆ど10秒以内)。この間の電気エネルギーへの回収効率は低い。携帯電話の充電にどのくらいの時間がかかっているかを考えれば明らかになる。これに対して大容量キャパシタが提案されている。キャパシタは充放電がリチウムイオン電池などと比べると1万倍以上早い。小さな会社が提案しているが、大企業はまだ全く関心を払っていない。その他にも多くの例がある。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 大学で特許を取っても、その特許を維持・管理するのは、経済的・人的に困難である。短期間で経済的利益が期待される特許(多くの場合は独占使用権を確保)は、企業と共同で維持・管理できるが、基礎的な特許については実用化が見えるまでは大学で維持・管理していく必要がある。また、共同研究契約においては、特許の不実施保証に関して、企業側と大学側の認識に差がある場合が多くある。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 様々なナショナルプロジェクトによる研究開発が有りましたが、その成果は韓国や台湾・中国企業に利用されたケースが多々あります。産業界の無責任さ(資金不足もありますが経営センスのなさ)を誰も指摘していません。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 現在大学が法人化したことにより、知財管理、運営を大学に任されているが、人材、資金の面で維持管理が困難になっており、大学の知財が放棄される方向にある。全国のTLOも衰退傾向にあることはそのことを示している。そのため、企業に個別に譲渡することになり、特許群として活用が困難。またJSTも海外特許の維持を支援されなくなってきたことも問題である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 大学の研究は教員の興味で行っている場合が多い。それも重要ではあるが、社会のニーズに対応するための研究も必要である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- ①大学内の研究評価の不備、②個人と機関組織の不調和(大学、社長・学長等クラス、男性)
- ある研究開発課題(基礎研究段階)が採択され実施された後、実用化段階における研究開発を目指す場合、改めて実用化段階における競争的資金制度への申請が必要となること(基礎研究段階における採択をもって実用化段階までの研究開発が補償されていない)。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 大学の研究者が、目先の業績を上げることに集中し、公的資金でなされている研究をより広く社会で活用しようという姿勢に欠けている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 殆どの国プロは終わると、民間では継続が出来ていない。解決出来ていないものに対して、継続的な提案が出来ない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 情報工学分野では、プログラム言語の進歩が早く大学で教える内容が陳腐化している。一方で、状態遷移関数や状態遷移表などを使った上位概念の設計手法等は古い先生陣では教育が不可能。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 境界領域の宝を掘り出しやすいテーマ設定が可能な新領域の研究開発にも注目してほしい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学自身の硬直化(学部による縦割り)や大学を取り巻く環境(既存の学会単位での研究費、中央省庁の縦割り)(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学における業績評価は、主にインパクトファクターの高い雑誌に論文が掲載されることによって行われているため、論文になりにくい開発研究への取り組みが疎かになってしまふ。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 基礎研究といいつつも、流行の研究テーマに、コアコンピタンスをもたずに取り付け傾向が強い。流行のテーマには多額の研究費見込めるので、そちら方向を向きやすい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 筆者の身近な例として、IGCCの大型化と国際マーケットに走りだすこと。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学においては、昇任するために論文数も増やさなければならないこともあり、確実性を求め、大きな冒険は避ける傾向がある。このため、研究分野が固定化し、将来のニーズに向けた、構築に時間と手間のかかる新分野の開拓が不十分になる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- いわゆる死の谷を克服する資金が不足している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 特に中小企業においては、社会的な状況から将来への投資に回せる資金が小さく、またそのマネジメントができる人材も不足している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 教員の研究分野が固定されているような気がする。特に、若手に行くほど、教授とは違う分野へのチャレンジとかが積極的になされるようにすべきです。また、民間企業などが求める現場の課題を研究して解決することにも、基礎研究と同じくらい重要であることを認識して欲しいです。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学にある問題としては大学の教員の意識の問題、知財の知識の問題などがあると思われる。民間では大手は大学を利用するという意識は普通にあるようだが、地域の中小企業ではその意識が低く、民間経営者の意識改革が必要と思われる。また、中小企業では研究開発に経費と人を割ける余力が十分にない。また、大学の研究シーズは地域のニーズと無関係に決められている。すべてを地域のニーズにする必要はないが、地域の大学の存在意義などに関して社会的な合意も必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- ・個々の大学で産学連携支援の各種機能を持続的に持つことは財政的に難しい・産学連携支援機能が十分に整備されていないために、個々の大学でのシーズ(特許)が生かされていない又は企業からのニーズ・が汲み取れていない状況がある・産学連携支援のノウハウ・人材が点在していることの非効率な状況がある(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 何よりも大学の教員が研究・教育以外のことで忙しすぎるのが問題である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 日本の大学では、大学職員、研究支援人材という職種の社会的ステータスが低く、給与体系も旧態然としており魅力がなく、優秀な人材が最先端の研究成果を取扱うという体制ができていない。多くの大学では高齢化した産学連携コーディネーターや知財マネージャーが時代に遅れた仕事の進め方をしている。また、産学連携学会など、日本の産学連携の黎明期に出来た各種団体も高齢化、メンバーのマンネリ化で産学連携促進のために機能しているとは言い難い(既得権益のような構造)。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 25 再生医療の実用化には、社会的な承認、監督官庁による承認など、障害となる要素が多い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 26 大学の使命に学生の教育があり、研究を標榜する大学では大学院生の期限内の修了(学位取得)が最重要視される。その結果、論文を書くことが第一義的な使命になっている。国プロジェクトの急激な増加により、研究費の確保という点で、大学の研究者の目は国に向けられ、社会や企業への要請からの乖離が認められる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 27 大学教員のプロモーションが、研究業績(インパクトファクター)を主要因とする限り、大学全体としてイノベーションにつながる成果は生まれにくいと思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 28 企業活動に適する科学の発展が、逆に科学の発展を阻害している。じっくり取り組む大学らしい基礎研究の強化を期待する。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 29 医学関係では大学側の研究者が医師を兼ね、時間がかけられない(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 30 大学教員・民間企業研究員を問わず、研究者としての評価が適正でないかもしれない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 31 大学などの研究機関への重点的な資金配分が、高々5年ほどの有期であって、その後の持続性が育たない。改革と持続性を促すようなプロジェクト資金の提供が求められる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 32 既得権者を克服する体制ができていない。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 33 活躍する世代で、産学で人的交流を図ることが難しい。大学で若手の研究員を募集すると、いわゆるポストクシカ応募しない。大学の教員が企業に行き、また戻るような事例はまずない。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 34 補助金事業ではなく、委託事業などで企業負担を減らすべき。3分の1でも躊躇する企業がいる。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 35 基礎研究から次の段階に行くまでのギャップフェンド的な資金が不足しており、その部分をつなぐことができる資金と支援の仕組みが必要(大学、その他、男性)
- 36 企業と大学で産学連携の両面を見てきたが、主には大学側に問題があると考える。企業が海外の大学と共同研究を多々行うのは、研究内容がやはり魅力的だからである。大学側の課題は、①、研究分野の変更が社会の動きに比べて遅いこと、②研究テーマに将来の社会的、経済的価値の高いものが少ないことである。その理由は、評価が論文評価となっているため、社会経済価値の高いものを目指すのではなくて、論文になりやすい研究テーマ(実験を積み重ねれば着実に論文が出せるテーマ)狙いとなり、画期的なものを目指す人は少ない。(大学、その他、男性)
- 37 日本では産から学への人材移動については具体例が多数あるが、学から産への人材移動がほとんどない。(大学、その他、男性)
- 38 教員の業績評価において、教育及び研究(論文発表)に係る比重が社会貢献より高い。(大学、その他、男性)
- 39 一般的な事例が多い(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 40 新技術の社会受容性を迅速に評価出来れば、企業は技術開発の方針を立てることが出来る。新技術の社会実験には、特区と損害保険が必要であり、後者が無いことが技術開発のボトルネックとなっている。特区は法的な認可を与えるのみで損害は賠償しない。新技術は事故の確率が高く、既存の損害保険が適用出来ないため、実施者が事故に対して無限の責任を負う。自動車や介護ロボットなど、一般市民と接する機械において特に重要である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 41 企業側がシーズ発掘にもっと努力をすべき。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 42 イノベーションに前のめりになるあまり、あまりにもこの方向に投資が偏ろうとしている(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 43 TLOが仲介し、大学側、TLO側の利益を主張しすぎるあまり、企業との共同研究契約等が破綻してしまう例が多くなってきている。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 44 基礎研究においては、研究成果が経済的利益を直接生むとは限らない研究がおこなわれることも多いが、一般企業は経営的な問題から、必ずしも利益を生むとは限らない研究に取り組む余裕はそれほどないだろうと思う。基礎研究とアプリケーションを結ぶためには何らかの翻訳作業のようなものが必要であろうと思うが、そこに資金を注入する余裕がないのが現在の日本の状況ではないだろうかと推察する。結局、開発のための即戦力としての工学系の人材が求められ、基礎研究分野の若手研究者はそのアイデアをアプリケーションに結び付けるチャンスを失っているのではないか。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 45 目立つ研究、論文になる研究(論文数が多い研究者)に対し研究費がつくケースが多く、実際に役に立つ研究、応用研究に対しての評価が高いとは言えない状況が目につく。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 46 研究至上主義によって、実用上進めるべき研究よりは、論文になりやすい研究に力を入れることになりがちである。また、短期的なアウトプットが求められるために、実用化までを見越した息の長い研究を行いにくくなってきている。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 47 息の長い基礎研究を大学教育の中で実施すること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)
- 48 企業側で要求される分野の講座の数が、大学で減少しているなど、企業側の人材が大学で十分な教育を受けていない。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 49 研究資金が不足し、外部資金の獲得の努力に埋もれている。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 50 民間に対する研究支援はほとんどなく、開発のための補助金支援が多い。開発目的の補助金は、用途がきわめて限定的で、新たな研究や技術開発に結びつくような研究費に回すことはできない。結局、既存技術の使い回しだけに終始し発展が望めないが、企業としてはそれで当座の利益が確保できるのであればそれで十分という風潮にある。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 51 資金的な支援が断片的です。基盤となる運営交付金が大きく減額される中、利他的な予算調達に奔走しているのが現状です。運良く、大きなプロジェクト予算が確保できても、様々な制約(予算執行に関わる制約)が研究開発に集中できない要因となったりもします。また、プロジェクト終了後の継続性が担保されていないため、中途半端に終わることも多々あります。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 52 大学で生まれるイノベーションは、市場が未開拓の分野であるので、大企業が参入するのはそもそも難しい。つまり、ニーズとシーズのマッチングをとることが、必ずしもイノベーションに繋がるとは思わない。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 53 ベンチャー企業育成はイノベーションの中核であるとの意識を学生にも多く持ってもらえるようにしてほしい。また、さまざまなインセンティブを与える政策も必要(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 54 基礎研究・実証実験に続く、「実用化」の段階を進める仕組みが十分ではない。論文発表など研究者の評価に繋がる学術的成果が得られにくい「実用化」のステップは、そのための資金的支援を充実したとしても、大学等では行われにくい。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 55 未だに業績評価で重きを置かれるのが論文数であり、若手はどうしてもその概念に縛られてしまう。海外に比べて、日本人は論文数に対して顕著な成果が少ないように感じる。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 56 研究の成功のためには、研究する側の能力と同じぐらい、研究課題を選定する側の能力にも高い能力が必要とされる。スポーツの世界において、優れた選手が、必ずしも優れた指導者にはならないのと同じように、優れた研究者が優れた研究課題選定者になれるとは限らない。専門分野外にも、幅広い科学に関する情報・知識を有し、人的なネットワークを有し、かつ優れた研究の目利きのできる人材を確保することが、結果として研究成果の実用化につながると思う。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- かつての日本企業は、人材や技術の面でも自前主義をとりそれが機能していたが、現在は電機系企業をはじめとしてそのような体力は失われている。研究者として十分なスキルを持たない新入社員が、十分な教育も受けずにその場しのぎの即戦力として現場に投入されていると聞く。企業におけるイノベーションも、単なる実務経験ではなく、研究者としての十分な能力を持った人材が必要ではなく、大学をもっと活用すべきだと考える。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 研究をするためには予算獲得が最重要課題である。2、3年ごとに切れ目なく予算を獲得するには、目新しいはやりの研究を提案する傾向に走りがちであり、目に見えて多様性が薄れている。所属学科でも複数の研究室で同じ研究テーマに取り組んでいる傾向が進んでいる。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 大学人にとって、人事の評価は論文のみで行われるため、業績評価の仕組みが変わらない限り、現状は変わらないと思います。論文に現れない成果をあげても評価につながらないことが、特に准教授以下の研究者にとってはネックになっています。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 大学と民間企業の交流の場が少なく、十分な説明の機会が無いことが問題であると感じている。〇〇大学では、民間企業を招き、連携を図る場を幾度となく設けている。その中で、民間企業に時間をかけて説明することで新たな可能性が開けることが多い。このような場は重要であるにも関わらず、まだまだ開催するための時間、金銭が共に十分ではない。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 大学の研究者が社会のニーズを知ることのできる機会があまりないように思います。すでに積極的に学会等で発表している場合は、そこで企業のニーズをしるチャンスはあると思います。しかし、そうでない場合に、自分で開拓していくというのはハードルが高いと思います。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 人事評価において論文数が非常に重要な要素を占めているように感じる(私は人事権がないが、人事される側からみてそう思う)。そのため、論文が書きやすいか、というのが研究を進めるうえでの重要な判断要素になりやすい。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 大学での研究が、すぐに業績になる流行りの研究ばかりに集中しがちである。(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 生物を相手にしてイノベーションを創出するには時間がかかる。長期的スパンで実用研究を支援できるような企業が日本にはなかなかない。(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 大学と民間企業との研究で、なかなか接点を持つことがない。そのため、双方で人的交流がなく、資金や設備の問題で、なかなか応用に結び付けられない。また、「博士は使えない」と言われることがあるが、企業で即戦力となれる博士人材を大学が輩出できていないことも問題であると思う。(大学、第1G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- いずれも短期的で小規模な予算であるため、大きなリスクやイノベーションを期待した研究をすすめることが行ないにくい。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 日本国内でR&Dを遂行することが、海外に比べ効率がよくないという実態が一番の障壁である。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 特に問題であるのは、教授ポジションの固定化であり、米国のように本当の意味でのテニュア制度を導入すべき。この点での流動性のなさが、問題であり、若手がチャレンジする機会も奪っている。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 短く、額も小さい研究費配分が単年度ごとに区切られるのは大きな障害となっています。最先端・次世代開発支援プログラムという大型助成金をいただきましたがこれは基金化されており、非常に有用でした。ところが審査に時間がかり実質3年のプロジェクトであり、あまりにも厳しい重複既定のため他の研究費が一切取得できない。また評価はおそらく論文のみでされるのであろうが実質3年で論文化される独創的なプロジェクトがあるとは思えない。こういった研究こそ内容をよく吟味し適正に審査するべきである。しかし中間評価等を見ると流行に乗った研究のみが高く評価されており極めて違和感を感じる。さらに、このプロジェクトの評価からつながる基金はなく、全く継続申請がないまま、来年の研究費のめどが立たない。研究員の給料のめども立たないという事態となっている。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 創薬研究の推進に際して、動物レベルの検証実験に多大な経費が必要となるものの、当該経費をサポートするグラントが減少している。これまでは、厚労科研において動物レベルでの検証実験がサポートされていたが、厚労科研も臨床研究にシフトしつつあるのが現状である。文科科研では、細胞レベルの検証は可能であるものの、動物レベルでの検証をするには額が小さい。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- リスクの小さい、確実に社会還元できる研究は、この国では学問的に卑下される。そのような着実な研究にもっと目を向けるべきである。社会のニーズのある研究テーマを重視すべきだろう。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 大学にいと、企業の抱える具体的な課題やニーズが見えにくい。企業人とコミュニケーションを取る場も少ない。一方、企業の人たちは大学がどういったシーズを持っているのか十分な情報を持っていないと思う。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 基礎研究を橋渡し研究へ持っていくための、民間からの資金や技術の援助が少ない。現在は大学で、橋渡し研究のための少額の資金援助はあるが技術援助はない。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 大学で一番優秀な卒業生が、スタンフォード大学のように、ベンチャーに行くような風土を日本にも作っていく必要がある。優秀な学生が保守的にならず、リスクを取ることがかっこいいと思われる必要がある。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 挑戦的な研究テーマを実施するための研究環境(資金、中期的な成績評価、異分野融合の難しさ、など)がなかなか整わないことが多い。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 産学の橋渡しを行う人材は、〇〇〇大学にもいらっしゃいますが、全体の規模に対してあまりにも人数が少ないのが現状だと思います。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- ある研究で特許を取得したとしても、大学が特許の維持・管理料を支払うことができず、結局、特許を放棄せざるを得ない事態が少なからず発生している。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 産学のコミュニケーション不足に尽きる。例えば、理学部におけるインターンシップでは、学生の希望と企業側の受入がマッチしないためにインターンシップが成立しないケースが多い。両者のコミュニケーションが図られれば、成立するケースが増えると思われる。産学官の連携も同様の事態が推測される。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学での職務を忠実にこなす普通の大学人には、企業人と交流する場もなければ時間もない。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 高度に秘匿された通信のための単一光子発生装置など、研究レベルでは出来上がっている、その市場が、例えば世界で10億円台規模であると、結局会社の判断として製品化をGOにしない、という例がある。確実に市場でシェアを取れるもの、企業内の資産(人的資産を含む)をできるだけ動員することができるもの、以外のことがらに企業(特に大企業)が手を出したとらない傾向が強いと感じている。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 例えば北海道では地場産業を考えると民間企業にそう大きな企業が存在しない。研究に意欲はあっても明確な研究部門を持たない会社も多い。その中で企業側のニーズやシーズを察知できる機会が少ない。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 大学の研究者が民間企業の研究者と直接の繋がりを持つことが、(企業にはよるが)一般に難しい。秘密の保持などもあるのであろうが、多くの場合は、営業ないし技術営業、もしくは管理側の部署を通しての接触になり、突っ込んだ話し合いを持つことが難しいと感じる。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)



- 83 教育,特に授業を軽視する教員,例えば,学外での様々な活動を理由に授業を休講にする教員がいるのが問題。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 84 基礎研究から実用化までの資金的な支援が活発にあったとしても,実用化への活動までを基礎研究者が実施するのは現実的でない。企業において萌芽研究と実用化研究を繋ぐ役割を担っている人材が,大学で活動する場合を育成する,あるいは若手研究者が企業での応用研究の現場を経験して大学に復帰できる等のキャリアパスの整備が大切である。これは,従来からも指摘されていることであり,これが実現しないのが問題である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 10年ほど前に特許を奨励する国策にしたがって特許を申請したが,申請機関(所属機関ではない)は事務的な処理に終始し,私は指定された特許事務所と対応した。数年ほど前に日本とカナダで特許が確定したが,今度は特許費用を抑える方向に国策が変わっており,結局,放棄した。日本の研究者は一般に特許に不慣れである。大変な労力を費やした。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 企業が長期的な研究に対する予算が厳しくなっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 実用化研究・応用研究は,そのための十分な基礎研究が必要であることは言うまでも無い。大学人は,自身の研究業績を論文や獲得外部資金で評価されるが,大多数は基礎的・小規模な研究費は確保できるが,実用化に繋がるような大規模研究費の確保は誰もが出来るわけではなく,特定のめざましい成果を上げていたり,活発な研究活動を行っている(必ずしも成果が抜群かは不明)人のみが得ることが出来るものである。基礎研究においては,数多くの研究成果の中から,人間社会に影響を与える一つ二つの大きな成果が出てくるのが常であるから,それほど心配することは無いと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 メディアやソフト産業と電子産業をつなぐような部分が弱い大学として新しい分野に教員を付けることができていない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 89 基礎研究は基礎研究で,何に化けるのかわかりません。大学では自由にそれを追求し,企業はその中に光を見出すのが理想ですが,そうもいかないのであれば企業のデマンドがもっと表に出ることか,大学にもっと壁を感じずに近づいて欲しいと思います。大学人が企業にいってもそういう話はやすやすと聞けませんから。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 開発した技術が,社会のどの分野に役に立つのかが研究者自らでは視野が限られている。技術,社会情勢,今後の発展などを俯瞰的に概観し,うまく技術をニーズに結びつけられるコーディネータが多く必要。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 日本の集積回路業界は危機的状況にあり,多くの企業の業績は悪化する一方です。目先の利益をあげないとリストラされる瀬戸際にあり,先を見通して大学の研究を活用するところまで手がまわらない状態と理解しています。一方で,大学側の応用研究が企業が求めるレベルに達していないことも企業が大学活用に積極的ではない理由の1つです。高周波の集積回路技術を研究していますが,学生が高周波回路設計・研究をできるようになるまでに1年かかります。修士1年で教育し,修士2年前半が就職活動で研究が停滞する現状では,修士2年で学生が出ていきますので,まともに開発研究できる期間は半年程度しかありません。すなわち,新入社員の技術レベルにも満たない人材を活用し,かつ毎年人材が入れ替わる状態で応用研究しなければならないため,企業が求める開発スピードについていくことすら困難な状況です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 特許戦略の欠如(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 大学は営利企業ではないので,大学の特許というのは企業にとって使いやすいものではないと考える。大学が多くの特許を取得することが逆に障害となるケースもあると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 外国人の学生・教員が圧倒的に少なすぎる。外国人にとって,日本の大学は受け入れ体制が全く整ってなく,仕事内容や給与の面でも魅力も全くないといっている。「良い研究をしていれば自然と寄ってくる」は間違いである。他国には良い研究をしていて,かつ,受け入れ体制が万全で,仕事や給与の魅力も高いポジションがある。それが無い以上,多様性を実現することは無理。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 中小企業と実用化に向けた実証実験をやるとき,ファンドの多くが年度末の支払い(実施中の事業者負担)になることが多い。挑戦したが失敗した場合のリスクも大きい。(例:JSTのA-STEP実用化挑戦?)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 従来からの研究内容に固執し,論文を執筆する傾向がある。大学内での学務に追われ,産学の情報交換の機会が少ない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 時代の変遷はあまりにも早く,感覚的には2年ぐらいでブームが変化する。企業がそのような社会的ニーズを取り込んで行くときに,そこに大学も合わせると大学が疲弊して,基礎力を失う。大学は基礎力を高め,様々な多様性を生み出すことが,時代の変化に柔軟に対応する方法であると考える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 98 大学においても投稿論文数,外部資金獲得数,特許取得数のみで個人が評価され,教育面での能力などはほとんど評価されない。その結果,学生に対する指導が質・量ともに低下していると思う。さらに,人件費の削減,若手教員が減少する一方,ポストクなどの研究者のみが増加しており,この傾向に拍車が掛かっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 99 運営交付金の削減。大学側が危機意識ばかりを煽って,ゆとりある研究活動が行えない。大型予算の増大に伴う,基礎研究への配分額の減少。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 100 大学の企業の間でのコミュニケーションがない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 101 科研費の審査では過去5年間の論文が,研究遂行能力として評価される。現在の生物学分野は技術の発展のため,求められるデータの数なども増えており,論文をまとめるのに時間がかかる傾向にある。(実際に,Scienceを出すためのデータ取りに8年を要した)この間に科研費を得ることが出来なければ研究の遂行に支障をきたすため,他の論文になりやすい仕事も行ってきた。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 102 基本的な大学の評価指標が基礎科学であることが,おおきい。たとえば,理科系の研究者の多くはIFの高いジャーナルに研究成果が掲載することが重要で,その成果が大学の序列,研究者の良否を決めると言っても過言でない。このようなスケールのもとで育った大学教員と研究者に出口志向の応用科学に対して残念ながら意識が低い。また,産学の人事交流が少ないこともこの問題を助長する。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 特に助教のような若い研究者は,パーマナント職(准教授など)を得るために論文数を増やすための研究に陥りがちである。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 成果の創出が早い段階で求められており,基礎研究に十分な時間がとれない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 経団連等が公表している,企業等が大学(院)教育に求める内容をみると,基礎教育をしっかりと考えている人材を求めているようにも思われる。その方が,応用がきく人材だからである。一方で,大学院博士前期課程においても,研究活動に力点が置かれ,学生が十分な基礎知識なしに,最先端研究に従事する傾向もある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 ある病原体を検出するための抗体を大学の研究者が開発し,実験室内ではさまざまな実験機器を用いてその抗体によって病原体が検出できるようになったとしても,それを商品化するには簡便に利用できる検査キットを開発しなくてはならず,大学ではこの検査キットの開発は行わない。このため,企業がこの抗体を利用して検査キットを開発する場合,非常に労力と費用が必要とされ,販売した際の利益を考えた場合,開発を見合わせるということが起こりえる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 107 そもそもどれだけの基礎研究の中からイノベーション的で新たな実用研究が生まれるのが適正なのか自体がはっきり定量的に分からない状況下で、現状がどれだけよいのか悪いのかどうか簡単に回答できるものではない。基礎研究を実用研究につながるかどうかだけの基準で評価しようとすること自体が問題ではないか。真のイノベーションは、それを予測できていなかったからこそイノベーションなのだから。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 108 共同研究において十分な研究費を支払う財政的な体力が企業には不足している。この結果、思い切った研究ができず、成果が出るまで時間がかかる。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 109 研究者の評価は、論文の質と量でなされます。したがって、技術移転は二の次です。教育・研究・企業とのつきあいの順です。そこまで、時間的に届きません。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 110 建築基準法による制約。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 111 橋渡し人材の能力が低い(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 112 農学の関連する分野では、食品など、日常的で価格の低いものが多い。この場合、消費者は、新しいものに触れられればなんでもよく、よりよいものを求めているとはいえない。したがって、企業では、じつくりとイノベティブなものを開発することには注力されず、小手先をいじるような開発ばかり重要視される。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 113 産学連携を担当する人材の育成が必要。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 114 企業側に長期戦略を描く余裕がない。利益の出そうなベンチャーを買収するだけでは、何も生み出していない。国がこれをフォローしないと、日本全体が沈みかねない。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 115 業績を上げて国立大学から他(国立研究所、私立大学、民間など)に移るときに、現在のシステムは年金や退職金に大きな不利益が生ずる。じつとどまって何もせず定年までいた方が得なシステムは改革すべき。研究者は職場を移った方が経済的に利益になるシステムを生むべきである。そうしないと流動性と基礎から応用へのスムーズな流れが生まれない。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 116 大学発ベンチャーを起業した人がそれによって評価されることはないのが現状である。起業することによって、事業の成功につながる環境の整備、具体的には、インセンティブ、公的研究費による研究開発支援が着実に確保されることが必要である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 117 業績の数が重視されるため、それを上げるべく出来そうなことの研究が主体になっている。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 118 運営費交付金の削減を通じて、实际的に機能している研究室ユニット数が減少しています。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 119 私は臨床医学で研究していますが、専門分野での学会(に関する発表の義務)の比重が大きく、本来大学が取り組むべき革新的に独創的な研究の数が少なくなっている気がします。これは大学における余裕の問題と深く繋がります。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 120 大学の知的財産本部にはバイオ系専門家がきわめて少ない。その為に適正な目利き支援がなされていない。また、運営上の問題から実用化に時間とコストのかかるバイオ系知財は優秀なものであっても切り捨てられがちである。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 121 研究成果を求める期間が短く、真に社会貢献できる優れた技術、経験、ノウハウを持った研究者が育たない、あるいは軽視されている。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 122 論文が出ないと、科研費が採択されず、研究が継続できないという悪循環に陥ってしまう。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 123 知的財産、ライセンス契約、渉外担当が不足している。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 124 研究力の足りない研究者が大学でのポジションを占めていることが多く、そのような研究者からはイノベーションにつながらないことが問題となる。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 125 研究職の最終的な目標の一つに教授というものがある。その選考には、論文が意味をなす。論文が無いと出世はできないので、論文重視に傾くようなことが起きていると考えられる。なかなか冒険的な研究ができないのでは。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 126 特許出願など、費用がかかる。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 127 日本では独立したベンチャー企業がきわめてぞだっていない。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 128 研究について小さい頃からトレーニングがなく、大学時代もトレーニングが無いので早くから研究の教育をしっかりとすると良いかと思う。小中学校ぐらいから自由研究とは別に研究という体験をしっかりと学習できないかと(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 129 一部プロジェクトのみへの集中的な予算の配分、教育基盤も崩壊させつつある基盤経費の国家予算削減(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 130 競争的資金を獲得して実施した研究であっても、中には必ずしも活用可能な形で成果が得られていない現状がある。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 131 そもそも研究はイノベーションにつなげようとしてやるものばかりではない。学術して純粹に高めているものの方が圧倒的に多いはずだ。それを支援せず、応用や企業との連携ばかりでは、研究そのものの質が下がる。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 132 社会の高度化に伴って、技術も高度化しており、その分野の研究を進化することに集中してはいないだろうか？全ての研究者がその方向に向かっていることは健全とは考えられない。社会の全体を俯瞰できる人材を育成することが急務(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 133 いくつかの国家プロジェクトについて、複数企業が一致して総力がかかることは少ない。企業間の利害が絡まり過ぎである。企業文化も異なることは分かるが、国家プロジェクトとして関係者を集めた研究集団を共同体として結成した研究の推進が出来なければ対外的に負けてしまう。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 134 大学での研究は研究者個人の能力、研究目標に大きく依存しており、チームプレイ、プロジェクト活動になじまない(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 135 我が国の多くの大学では博士後期課程の期間中に学位論文を提出する必要がある。特許より論文をまとめる必要に迫られる。その為、シーズ発掘よりも教育が優先される傾向があると思われる。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 136 厚労省の認可遅れ(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 137 例えば超伝導体の発見がどれだけ多くなされても、室温超伝導体でなければそれらが社会にフィードバックされるようなことはほばないだろう。社会的にインパクトの有る研究成果が数多くでることは、それほど多くはないのが実状だろう。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 138 配分の仕方が問題であって金額の大小ではない。もっと、冷静に分析すべき。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 139 法人化以降、運営交付金の削減により、科研費等の外部資金の獲得が不可欠となっている。これら外部資金を獲得するためには、研究業績の量が大きなウェイトを占めている。これに伴い、論文になりやすい研究が重視され、これらは必ずしも応用研究や実用化研究に結びつかなくなっている。一方の弊害として、企業との共同研究等による外部資金の獲得は、実用化研究に重きが置かれ将来的な基礎研究のレベル低下を招いている。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 140 大学教員のポストが減少し、博士後期課程の学生は将来が見えない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 大学では、従来の学部学科縦割り弊害が残ри、社会が要求している「学際」領域のテーマに対応しづらい現状がある(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 人材がすべてであり、優秀な人材を博士後期課程に確保することが急務(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 研究者が職業研究者に成り果て、研究をやったところで仕事が増えるだけとしか考えない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 論文の質と数の両方が大学評価の大きな指標となっている。また、人材と予算が限られており、基礎研究から開発研究までの広い範囲を並行して実施することは容易ではない。したがって、優先順位を考慮した場合には、長い時間がかかる基礎研究よりも、論文重視の研究を実施せざるを得ない状況となっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 国の施策により研究課題の方向性が限定的になる傾向が見受けられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 研究以外のマネジメント業務で組織を支えても、最後は論文数で評価される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 企業からのニーズが、研究というよりも開発に近い内容であったため、研究活動の一環として対応することができなかった。企業側は、大学を何でも屋さんと勘違いしているのではないかと思う事例があった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 学内での昇格において助教から講師、講師から准教授と審査基準で論文の本数が大きく評価されている。大学の移動においても(公募による他大学への移動)論文の本数が必要とされている。私立大学の多くは平日は毎日複数科目の講義を担当しており授業準備、採点、指導などの業務に追われている。(国立は別かと思われます)大学において事務作業などが多く増えており、平日に研究を進める余裕がありません。朝7時から夜8時まで授業と雑用と学生対応、それ以降から研究の時間となります。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 149 失敗を恐れて、ベンチャー起業を敬遠する。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 150 人材の育成が特定分野に偏向しすぎている(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 農水省の公募研究では、基礎から実用化に繋がる流れが一部できている。しかし、農水省関係者が優先的に採択されており、癒着体質が見受けられる。大変な問題だと考える。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 大学で改組を検討する場合にも、少子化のために高校生にわかりやすい方向性が求められ、未来の社会に対応することが出来ていない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 JSTの審査が厳しく、外資系企業が興味を持つ特許に関しても、PCT出願のハードルは高い。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 研究費獲得や成果報告のためインパクトが高くない論文を出す傾向にある。それを繰り返すことでイノベーションにつながる研究が出にくい環境にある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 企業に博士号をもつ人材が非常に少ない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 実験室レベルでの試験・調査・研究に比べて、野外調査を主体とするような研究分野(人文,社会,自然科学をとわず)の割合は低い。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 大学教授が民間の研究所で短期間働き、その後戻ってくるなどのシステムがない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 158 大学でおこなわれている研究内容を民間企業は十分サーチしていないと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 159 大学は論文業績を、企業は収益性を重視し、相互の理解が進んでいない。英語を本当に使える労務・広報事務職・技術職がいない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 160 雇用制度の改革(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 161 大学の研究者の評価が論文中心である。そもそも、研究費を確保するのにも論文が必要で、民間企業が生み出す経済的・社会的価値につなげていく仕事は労力の割に評価につながらない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 162 科学研究費などの採択では有名論文の数が重要視される。文部科学省の大学評価の一環として、インパクトファクターを段階別にわけて、それに相当する論文数を求めるなど、インパクトファクターを基にした論文数が大学評価基準の重要な項目となっている。大学での教授選考においても、インパクトファクターの合計値が非常に重要な選択要因となっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 163 研究者が学会や論文で成果発表することを第一に考えていて、特許のことは余り考えていないように思われます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 164 企業が機密保持を重視しすぎるため、企業の研究者が学会等や学術雑誌において積極的に発表できない。そのため企業研究者の研究に対するモチベーションが上がらない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 165 海外企業は、investigator initiated study(IIS) or researchなどを奨励するが、海外(アジア諸国を含む)と比べ日本ではその事例が極めて少ない。一方国内企業は、IISには積極的ではない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 166 特許出願を複数行ったが、特許の維持などにかかる費用に関してのバックアップの仕組みがない。また製薬企業に打診を行なったが共同研究は困難で、結局、米国のベンチャー企業に関心を持ち、米国において共同研究を進める契約を行った。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 治験に関しては医師の参画が必須であるが、開発当初から医師が参画していない場合、前臨床・PI試験への移行時に支障が生じ、その後の進展が期待できない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 科学研究費の取得において、マイナーな分野、テーマが獲得しにくい状況が存在する。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 11.民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。学会や論文で気になった技術を大学にききに来て、その技術を自社で再度行い、自社開発として進められた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 研究が研究室単位で行われることが多く、多様性が研究者の人数ではなく、研究室の数に依存することになり必然的に限られた発想からの研究しか行われない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 171 予算の取り易い、流行にのった研究ばかりを、多くの研究者が行っている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 172 大学における人材育成だけが原因ではないが、多くのポストドクが定職に就けないという現実がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 特に国立大学においては大学の研究で得られた知財・ノウハウを、研究発表によって国内外に広く普及させることと、特許化によって大学の利益(外部収入)とすることの、優先順位・見極めについての基準がなされていない。法人化されたので、各大学で判断すべき事項でもあるが、実際には多くの国立大学は文科省からの運営交付金で運営される部分が多く、文科省の指針を待っている部分がある。例えば国立大学の設置基準に営利活動は入っていないが、知財による外部収入営利活動にならないのか、国(文科省他関係官庁)の統一の見解はない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 大学の研究者が産業界や社会で必要な事柄を研究し、その成果を論文のみではなく社会的・産業的インパクトで評価する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- ベンチャー企業の成功率は高いとはいえず、失敗した場合の負債は個人の責任として莫大な負担が残ることが多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 医療応用を進めようとしても規制が多く、また、企業も開発が長期にわたる(認可されるまでの時間が長い)ことを怖れて挑戦しない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 研究評価や研究者評価を、与えられた基準で行い独自性がないこと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 要素技術の開発と並行して、社会の営みをよく理解すること。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 医薬品創成では、基礎研究から臨床応用に移る段階で、所謂「死の谷」が存在するという。ここに十分な資金が投入されないため、日本発の医薬品がなかなか実現できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 任期制により、ある程度の短期的な成果が必要とされる。そのため、比較的成果のでやすい研究を志向している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 地方大学の疲弊、巨大大学への競争的研究費の集中。これらによって研究の多様性が損なわれている。ここでは、即効性のある応用分野を想定しているかもしれないが、理学的な側面からも裾野の広い多様性の確保が必要と考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学、企業双方における研究者が多忙であること。産学連携と言うことでいろんな所に駆り出されても結局上辺だけのアリバイ作りになってしまう。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 国立大学法人の教員は社長になれない。兼業にもさまざまな障害がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 「死の谷」という言葉をよく聞かすが、基礎研究から応用につなげる過程を必要以上に困難視して、イノベーションに乗り気でない、あるいは基礎研究を実用展開に結び付け利益を得るまでの経済効果が明確でないことを理由に、研究成果から産業創成までの投資リスクをとりたくないという傾向が日本の企業には極めて強く、これがイノベーションを目指す研究者を大いにディスカレッジし、この結果多くの研究者が、たかだか論文を書くことに意義を見出すにとどまるという悪循環に陥っていることは確実である。できない理由を挙げることは容易であり、リスク無しにイノベーションをもたらすこともできないことから、イノベーションが進む構造になっていない現状である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 外国ではベンチャー企業への投資が税制的に優遇されていると聞いている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 論文も日本語では書かなくなってきた。著名大学でも論文の捏造や盗用が明るみに出ている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 日本の技術レベルが著しく低下している。低下しているにも関わらず、当の本人たちは、自分は一流会社に勤務しているので自分たちの技術は一流と考え違いをしている。今や韓国・台湾にリードされているが、そのことにも気がつかない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 多様性を確保することは難しいですね。しかし、今の科研費の審査システムでは多様性は生まれないように感じます。誰かが審査する時点で、その人の主観が入ります。選択と集中はもっとも危険です。日本の研究者のよいところは、研究費がそこそこあれば地道に研究を続けることです。それが多様性を生みます。浅く広く、研究費をばらまくのが重要であると思います。提案型ではなく、その研究費を何に使用しどのような成果が出たのかを書かせる方がよっぽど重要です。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でないのは仕方が無い。とくに中小企業でそのような人材を確保することは通常は困難である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- メガフロート事例として挙げれば、メガフロートを関西国際空港に適用するという話があった。しかしながら、最終的には埋め立てとなり、完成当初から現在まで地盤沈下が止まらないという現状を招いている。これは前例がない・土木系企業がこういった工事のシェアを握っていた・メガフロート上の固定資産のあり方といった法整備の問題など、本質とは異なるところで本来有用かつ、先進的な事例として海外にアピールできる事業を無駄にしてしまった事例の一つといえる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 上記[4]は言い換えると、腰を据えた長期研究(なかなか論文にはならず、リスクもあるが成功すればインパクトが大きい研究)がやりにくのではないかと示唆していると考えられる。自分にも当てはまるが、考えてみると5年任期の若手研究者としては、次のポジション獲得のために、この期間中に論文本数をある程度揃えなければいけないことが頭をよぎると、無意識のうちに小出し研究になっているかもしれない。そうすると、「部分最適化」はできるけど、「全体最適化」ができない、「部品」は作れるけど「システム」は作れない研究者・技術者になってしまうといった危機感がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 大学の学部、学科などでは新しいものが生まれ難く、生まれたとしても単なる看板を替えただけで中身は過去の研究をやっている例が多いように思います。ポストの奪い合いがあるかもしれませんが、今の世の中のニーズに沿った学部や学科をきちんと作るべきではないでしょうか。もちろん、作った後に、その研究が出来ているのかもきちんと審査すべきではないでしょうか。今の大学評価がまともに出てくるようには到底思えません(ほぼA評価ですよね)。今の世の中に必要な研究をやるためには、個人の研究者が踏ん張って(嫌がらせをされたとしても)やるしかありません。こういう状況を野放しにするのは、大学人の問題でもありますし、文部科学省の責任もありますし、こういうことがずっと続いている状況は国益にも反するように思えてなりません。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 本学では生き残りのために学生の確保・低学力学生の指導に汲々としており、研究内容を活かすどころか研究の実績を積むことが難しくなりつつあると認識している。この状況で産学の間での人材交換などを行う余裕はない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 大学の人事がカリキュラム中心になりつつある。そのような変化は、学問領域を固定化させ、イノベーションへの意欲を減少させる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 産学の間の人材流動や交流が充分でないため、基礎研究、応用研究、製品開発、商品開発・販売等全体を的確に見渡してマネジメントできる人材がほとんどいない状況である。このような人材による適切なマネジメントが無い限り、大学の基礎研究成果を生かした民間企業による製品開発は成功しないと思われる。具体的には、大学で基礎研究を行っている研究者が、民間企業との交流の中で、基礎研究成果の応用場面を常に考えて研究しなければ、その研究は民間企業による製品開発まで到達しないことがほとんどである。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 資金的支援が短期的であり、取り組みの十分なインセンティブになっていない。一方、どのような研究が我が国に必要なのか、それを示しうる目利きが育っていない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 論文を書くための研究が多く、現場のニーズを無視している。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 複雑すぎるシステムと規制(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 199 学会以外に意見交換の場がない。大学内に大学と地域の連携に関わる部署があるが、産学官の交流を作るといふ点では全く機能していない。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 200 大学が昇進に関して,業績(論文)を中心としている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 201 製薬会社は大きいリスクを感じられるものには手をださない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 202 インパクトファクターの獲得に研究者が集中し,新規の開発を行なう余力を持っていないことが,問題であると考ええる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 203 日本は,過去に悪用されたケースが多数発生しているため,研究費の使い方が非常に厳しい。規制や制度ばかり厳しくするために,研究の自由度の妨げとなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 204 大学では,研究を実施して企業が必要とするようなデータを得るための研究費が不足している。経済状況がうまく行っていない状況下では,企業側は集中的な領域にしか予算を付けていない。また企業ではデータが示されないと委託研究費などが付けられないといった状況にある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 205 研究内容ではなく,論文数・インパクトファクターが絶対評価基準にあるので,論文の数を増やしたりするしか業績を上げることができない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 民間企業がどのような研究成果を望んでいるかについての情報が手元に届かない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 研究費の審査の基準が成果に置かれているため,小さな論文をたくさん出したほうがどうしても得になる。また特定の人脈がないと研究費が取りにくい。一旦研究費が取れなくなると,まったく研究の進展が望めないまま研究者をつぶすことになる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 208 産学連携交流会も開催されているが,参加者があまり意欲的ではなく,表面的な印象を受けた。やはり,個別のニーズとシーズの橋渡しが必要ではないかと思う。産学連携の橋渡しをする職員に,功をあせるあまりか,強引に共同研究を取り付けられたことがあり,上手に橋渡しをするプロフェッショナルの育成が必要と思われた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 209 自分の場合を考えても,現在の研究テーマがどの会社と組めるのか知らない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 210 55歳くらい以上の人材不足。若手のために環境を整え,研究,産学交流などを推進しようという概念を持つリーダーが不足している。少なくとも本学には不足している。環境を整えるために,40代がものすごい苦勞をし,自らが研究をし,論文を執筆し,企業との相談をし,助成金を探す。直接的に研究業務ではなく,間接的な業務で消耗するのが現実。せっかくトレーニングを受けてきた40代の新進気鋭が,最も盛んなときに,様々な内部の制約を受けて研究を十分にできずに50代になるのが実情。また,間接経費も直接経費を使用する人間の意見は反映されず,直接的に研究を行なうためのサポートに使用してもらいたいにもかかわらず,他の施設整備や,直接経費を使用できない(研究資金をもっていないということをサポートするための)教授のサポートをする人間の資金などにまわる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 共同研究で新しい技術を生み出すには,目標となるテーマをはっきりと示すことと,多様な分野の研究者をまとめ上げる人材や仕組みが必要だと思う。(どうしても研究者ごとに分割した研究となり,相互の刺激や交流の少ない共同研究が多くなりがちと思われる。)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 212 研究予算が減少傾向にあること(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 213 学会における交流が大学人に偏っていて,民間企業が興味ある内容に乏しい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 214 コメをプラットフォームとした医薬品生産を事業化しようとしているが,先進的取組であるため前例がなく,困難な場面にしばしば遭遇する。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 215 論文を書くための研究が優先されるため,研究の意義や出口,ユーザーが考慮されていない場合がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 216 大学の在り方に関するコンセンサスが欠如。今でも,金まみれの医学部・工学部に対する他学部の反感は強い。多様なあり方を認めるような大学の存在が必要。国立大学法人も一様な管理体制ではなく,もっと,自由にふるまえるようにすべきであろう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 217 橋渡し研究加速ネットワーク拠点が指定されて2期目に入るが,十分な成果につながっていない。創薬でいえば基礎研究の成果は,単に標的候補が発見されたというだけで,化合物の合成,スクリーニング,最適化,実験動物での代謝,安全性,GMP準拠製品など臨床につなげるまでに膨大な非臨床研究が必要であるが,この過程を支える仕組みが脆弱である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 218 我が国の企業は企業内の研究開発能力が低下しているにもかかわらず,大学の研究者の研究成果の産業化に必要な調査能力も有していない。また,これとは別の「技術移転」に関しても,米国における確立したシステムに対する理解も積極的導入の姿勢も無い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 219 国が推進したDNAシークエンサーの開発は成功したにも関わらず,前例が無いことを理由に市場への展開ができなかった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 220 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システムの・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)
- 221 業績評価が論文数になっている。1本の論文を2-3本くらいに分割し別の学会誌に投稿していることが多々ある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 222 大学内部の多様な知的財産を把握し,産学官のコミュニケーションをとれる人材の絶対数が不足しており,そういった部署があっても特許などの知的財産管理にとどまっている。そのため,研究者が研究開発とニーズ探しの両方を担うことになり,具体的な成果に結び付けるのは困難である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 223 多くの民間企業はニーズを明らかにしない。また短期間で利益に直結するものを追いすぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 224 基礎研究で尖った成果を創出し,それを実用化させようとする流れが多いように見えます。本来実用化を担う応用研究者(技術者)に資金が回らず,基礎と実用の間がつかないのではないのでしょうか。実用化を急かされる基礎研究者が出口を意識しすぎる弊害も産んでいるように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 225 民間企業にとって大学は知財の創出場所というより,人材供給場所というイメージが強いように思います。そのような背景で,相互の知的刺激が十分ではないと思われます。また企業は独占的な知財の保持により競争力を強化したい筈で,大学がそのようなニーズにマッチしているかは疑問です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 226 特に地方大学の研究費があまりに限られており,自由な発想による研究を妨げている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 227 農業関係を例にとると、必要な研究は、大規模化と低コスト化を実現できる技術体系等として主要なニーズが分かっているにもかかわらず、大学農学部では、論文文化されやすい課題にのみ、特に優秀な学生が集中しており、ミスマッチがある。また、技術体系を実証試験で明らかにするような、現地試験に対応した試験法、統計処理法等についてのノウハウを有した大学教員がほとんどおらず、良い学位取得者を採用できていない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 228 人員や予算が削減され、研究者を出す側、受け入れる側とも余裕がなくなっており、人材交流が10年程度前から進まなくなった。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 229 学術的な研究以外の経済的・社会的課題解決のための研究成果を評価する仕組みが十分でなく、また、その成果を上げた研究者の処遇、研究機関に対するインセンティブも十分ではない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 230 社会で事故が起きた場合、要因は複数がかかわりあっている。大学人では原因究明と対策はできない。失敗学ではない。原発事故、社会のニーズを理解する際に古典学問領域では消化できない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 231 我が国の大学の大多数の教員が最も重要な価値を有する研究成果として目指すものは、所属する学会や学問分野での最も高い評価、名声や確固たる地位を確保することであり、企業の研究開発とはその目的と成果の面で期待するものが明確に異なっている。一方、企業では、創造的研究開発の成果がイノベーションに充分繋がらない事の最も致命的な理由としては、製品の改良などの実用化研究が主流であるため、費用、時間、人力を要し、必ずしも成功に繋がらながいリスクの大きい創造的研究よりも、より確率的に開発成功の可能性が高い製品開発による、確実な企業利益の獲得という主目的に合致する可能性はるかに高い事がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 232 社会改革をもたらすような大きく長期的な研究がなされておらず、産学官でもその協力は希薄。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 233 「自分が専門とする領域内での研究活動」という枠の中で閉じてしまう傾向があり、実社会への貢献という観点からの活動や思慮があまり感じられない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 234 研究業績の評価がどの論文誌に通ったか、ということが最大の評価のポイントになってしまっている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 235 大学などの評価が、論文の数やインパクトファクター重視になっていること。また、大学などの採用時にもそのような判断をされることが多い。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 236 先進複合材料の実構造への適用に向けて、もっと大学等の研究成果を活用したいが、学会等で議論する限り、非常に細部の論文のための研究と見受けられるものも多く、開発につなげられるような成果が少ないように感じる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 237 問1-1の選択肢は状況を羅列しているだけで、障害となっている理由に踏み込んでいません。重要なのは「なぜそうなのか？」というところで、その理由を洗い出すところから始めるべきでしょう。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 238 国立大学で非常勤講師を務めているが、じっくり教育するという雰囲気がある。教職者側は学生の顔をうかがう、就職活動に翻弄される学生たちなど。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 239 研究者の評価は論文数、論文の質、論文の被引用数など論文によって評価される風潮は年々ひどくなっている。外国ではそのため、ねつ造や二重投稿など起こる事態である。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 240 論文数はやはり研究成果を評価する重要な指標となっている。論文掲載の見込めない、実用的であるが新規性の少ない研究にトライすることには躊躇する雰囲気があるように感じる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 241 開発途上の有望な技術がプロジェクトの終了とともに埋もれてしまう。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 242 民間企業の方には論文の原典を読む時間はおそらく無い。成果の要約はネットで検索すると無限に出てくるが、無味乾燥な要旨だけを読んで眠くなるだけで、有効な発想は浮かばないだろうと自分でも思う。研究成果の見せ方を改善する必要がある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 243 たとえ、連携を初めても、民間企業側が自前の成果をオープンにしたがらず、真の連携が取りにくい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 244 多くの競争的資金は申請者の実績に基づいて採択されており、その評価も論文の数やインパクトファクターによってなされるため、論文となるかどうか研究の開始や継続の主要な判断基準となり、研究者の本当の興味とは異なるため、実際にその研究成果がどう生かせるかについて関心が無かったり、可能性を正確に判断できなかったりする。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 245 研究成果をどこにどのように情報提供すれば良いのか分からない。産学連携のために利用できる制度なども分からない。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 246 大学卒業後にそのまま大学に就職し、以後大学以外でキャリアを積んだ経験のない、いわば視野の狭い人材が多い。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
- 247 アカデミア研究者の評価が学術貢献度に偏重しており、インパクトファクターの高い一流誌に掲載される論文数を競う傾向が依然として強すぎる。そのため、論文の対象としては見劣りするが、社会的・経済的価値を秘めた技術やシーズなどが埋もれる傾向にある。(公的研究機関、その他、男性)
- 248 学の評価がサイエンス・サイドに向かっており、学の構成員の意識もその方向に強い。一方、産学連携では、我が国では企業が最終形の答えまで求める傾向にあり、この方向は、学の基盤力を削ぐ可能性がある。(公的研究機関、その他、男性)
- 249 大学の研究領域が、学部(あるいは、専攻)によって制限されていると思っている研究者が多い。理由の一つが、科学研究費補助金の枠が固定されていることが上げられる。古くは、学際領域が叫ばれていたが、実現されていない。学部や学科を超えた研究領域に踏み込む研究者を優遇する制度が必要かと思われる。(公的研究機関、その他、男性)
- 250 大学における産学連携に従事する人は企業で不要になった人たちが多い(企業では必要な人をキープしている)。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 251 産業界の自社開発主義は、今も根強く同じ技術に対する反応でも欧米企業とは全く異なる。例えば、ペプチドリームという大学発ベンチャーは日本企業とのアライアンスを熱望していたが、日本の製薬企業の反応は厳しく、欧米の大手製薬企業とのアライアンスが続出した。同じ技術に対する意思決定は明らかに違い、これは産業界の問題としか思えない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 252 米国でのブレイクスルーイノベーションに匹敵するものが日本にはない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 253 産学の間の人材流動・交流が不十分であり、米シリコンバレーの様な大学を核とする産業集積が発生していない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 254 国としての余裕のなさを感じる。無駄な仕組みや費用をそのままに借金を重ねる経営では無駄と思えるものへの出費ができない。そのことが世界の中での突出はできない限界環境となっている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 255 大学側での創業プロセスの理解が不十分。企業がリスクを取って初期の研究に投資をしない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 256 若い研究者(博士)の雇用が任期付であるので、次のポストを考えると成果を出すのに時間がかかる基礎研究ができない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)



- 理科大学卒業生において、科学者としての資質は一定の向上が教育を通じて図られているが、産業人（ビジネス面）での資質の向上に十分な点が見られる。また大きな組織のなかで大人数で開発検討を進めていくプロセス面の知識も経験も その向上を意図した教育がなされているようには見えず、それは会社に入ってから・・・という大学側の意識が垣間見られる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 企業経営経験のある大学研究者がほとんどいない。いてもリタイア世代の再就職先にしか過ぎない。そのためか大学発ベンチャーなど起業は専門性に乏しい結果となっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学との共同研究では、大学は学会発表、論文投稿など原則早期公開の姿勢を崩さない傾向がある。企業は共同研究自体およびその成果は製品完成までの一定期間秘匿にする必要がある。両者の認識にギャップがあり、企業が抱えるニーズなど大学に話せる内容にも限界がある。その結果、共同研究でできる研究テーマには自ずと制約が生じ、特に企業が将来性があると考えている研究テーマは共同研究になり難い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 学科や研究科の名称は現代的にアレンジしているものの、中身は旧態依然としたタコつぼ型の物が多い。また卒業学科にこだわりすぎる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 論文になりやすくても、それを書いただけでは、社会貢献が少なく評価されないというような正当/客観的な評価を国レベルで行うことが必要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 国立大学を、独立法人にして採算性を求めたこと、基礎研究は短期的には利益にならない。国立大学や研究機関がコストセンターとして、これらの研究を行うことができなくなったこと。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 〇〇大学の精密工学科の一事例ですがスカルロボット開発の〇〇先生、或いは〇〇先生は企業から来られた、ほかの先生方に比較して研究もしっかりやっていたし学生への教え方も良かった。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学発ベンチャーに関する幻想がある。ビジネス化に必須の、ビジネスモデル、サプライチェーンモデルが事業化の前提であるが、これが機能してないと思う。また、実用化には最低2～3年、事業化には最低3～5年を有するのが常識と思うが人材と資金面でこれは容易ではない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学との共同研究に対する補助金、助成金の申請内容の多くが純然たる研究助成金であることが多い。研究者としては当然のことに様に見えるが、事業化を狙ったものであればビジネスプランの形まで見通したものである必要がある。そのレベルまでの立案ができる人材、研究を商材として社会化するための知識や法制度に通曉した人材が不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学の研究成果を大学発ベンチャーなどを通じて、実用化まで進める流れは、世界共通といえる。このベンチャー育成を担うベンチャーキャピタルへの支援がなされていないどころか、産業革新機構をはじめとする公的ベンチャーキャピタルがこれまで育成にあたってきた民間ベンチャーキャピタルの仕事を奪う形で民業圧迫を続けている。ベンチャー育成はハンズオンで進めていかなければならないが、経験が重要であり、俄か作りのベンチャーキャピタルでは対応できないことが理解されておらず、次々と公的グラントが組成されている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学から発信されるイノベーションは基本的にはアイデア、コンセプトの発信ステージであり、これを事業化するについて従来民間企業側に受け皿となる研究所が存在していた。しかしながら、企業サイドには事業の”集中と選択”が進み、既存の民間企業にはこれらインキュベーションを可能とする研究所を有する体力がなくなっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 基礎研究の実用化人材が極度に不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学の研究者は必ずしも営利にとらわれず自身の研究を志向する傾向にあり、基礎研究を追求すること自体には社会的意義があることと思いますが、一方で民間企業は商売を第一義に考えることから、双方の間には常に目的、目標に乖離があるように感じております。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- ベンチャー企業の開発資金が足りない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- ・日本の伝統的大企業の経営層が現実社会の認識から目を背けている結果だと思う。自らの現在の地位を築いたビジネス環境（自前主義、シェア第一主義、サラリーマン体質）からの脱却を怖がるのか、避けているのしか思えない。・大企業幹部ほど最近の大学の開発現場や産学連携の現場を観に来ていない。大学の技術なんぞは自社でやっていると豪語する。昔は上司からあれほど現場へ行け、現物を確認しろと怒られて、今日のポストを勝ち得たにも関わらず、大学への過去の偏見（≒象牙の塔）がこびり付いており決め付け型が多い。・とかく、自社技術の流出を恐れ、自社獲得済みシェアのダウンを恐れる。既に守りからしか発想していないので、ベンチャーとの共同活動なんぞはリスクばかりが目についてしまう。いきおい、商談は懐疑的、消極的な役員が大半となる。・知的財産権などは業界のトップである自社大企業が全部もって当たり前（大企業にとってはベンチャーへ支払う開発費など 微々たる金額）と現在でも主張する。そこが交渉のスタート地点となるベンチャー企業が多い。・大企業での産学連携担当者の多くは、定年間近の当り障りの無い老人か、母校出身者によるネットワーク構築のみ、本格的な商談話を取り上げようものなら関連子会社へ出向させられると、本来ならばチャレンジ精神の必要なパワーある優秀な人材でも難しいポスト。現実は無関心でいいといけないポスト。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 例えば温度差発電を考えた場合に、ランキン・サイクルやカリナサイクルは古くからある技術で、新規の考案を取り入れる要素が少ない。しかし、ゼーベック素子などの熱電変換素子は新たな材料や組成の研究では論文となりえるテーマが散在する。当然研究者は後者の人数の方が多く、後者は少ない。しかし、社会に与える影響は前者の方が大きい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 制度としての大学や学会等に流動性がなく、最先端分野での予算や人材確保が難しい。また公的機関でもある大学と連携する場合、単年度で学術的成果を求められる大学では、10年がかりの独占的技術開発という面では知的財産の確保が難しい局面も生まれる可能性がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 主に企業側の問題、問題の本質を理解し解決しようとする姿勢が見られないように思う。大学が提供しているのは根本的な解決方法でそれを実施するための基礎力が企業内で失われて来ているように思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大企業は災害とか、放射線除去のごとき儲けに繋がらないことはしない。ベンチャー企業の特に大学発ベンチャー企業しかやらないことが多い。社会的貢献が使命の大学及び、大学発ベンチャー企業育成の財政支援ならばそれほどの資金は必要なくて、大きな効果を上げられるはずと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学の研究成果が将来の社会的・経済的な価値につながるためには、“実用化”のステップが欠かせない。このステップの重要性を真に理解し、時間的及び資金的な過剰とも言える負担を担う覚悟が大学及び公的機関の研究者に不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 大学教員としての自己の経験から、自分の専門分野と80%以上重なる研究テーマでなければ民間との共同研究はしなかった。その主な理由は、民間との共同研究に関連する分野で論文の公表が制限されること、新しい分野での調査に時間がかかり、論文になるまでに年数を必要とすること。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- それぞれの立場の人が主張しすぎ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 年度をまたいで実施できる長期的な計画や場所が必要(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 例えば、地震学者は地震波観測に基づく研究を長年続けてきたが、一度も地震予知にはつながっていない。それは、これまでの研究路線からの転換を望まず、短期地震予知をしようとしていないからである。別の言い方をすると、地震研究の予算が配分されたときすでに大部分の使い道が決まっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 281 大学に入学する学生が受験戦争にのみ頭を使い、高校までと塾での「受け身」一辺倒姿勢が身についている。これでは、積極性が無くなり新しい研究への挑戦がなくなる。より広く考えると、英語学習の必修化が叫ばれるが、自分自身や周囲の文化を語れずに、ただ「下手な通訳」のみを育成する文科省の姿勢を変えなければいけない。こういう「官僚支配」を脱してはじめて、大学と産業界(文科+経産)、大学と医療(文科+厚労)等々での取り組みが可能になる。これらが、真の意味での大学発ベンチャーの育成の原点になる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 282 研究補助金を求めて中央省庁の顔色を窺う研究者が増えている一方、厳しい財政状況から補助金が短時日での成果を求める傾向にあり、双方が袋小路に迷い込んでいるように思えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 283 前に書いた様に、大学の研究が研究のための研究であって広く社会的問題を視野に入れたものが少ない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 284 新薬の開発に時間と経費がかかりすぎる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 285 中長期的なイノベーションを起こすためのリスクマネーが確保できない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 286 テンユアを安易に与えず。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 287 積極性が欠けている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 288 例えば技術開発支援プロジェクト審査委員に、専門科学技術、一般科学技術、社会科学、国際経済、哲学、地元一般市民等多様な人材による構成で障害の解決策を議論して課題を明確にするように継続して行う問題です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 289 代替エネルギー、例えば海洋資源開発(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 290 そもそも義務教育の段階からもっと世界に通用する人材教育が必要だとおもう。何のための勉強か、この研究がどんな目的のために必要かなど自分の存在意義をもって行動する人材でないと前向きな結果にはつながりにくい。民間が収益性が大事。大手は問題ないかもしれないが中小には厳しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 291 研究分野縦割り。学際領域検討やイノベーション(技術と技術の掛け算)創出に今のシステムは向いていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 292 世界中の研究者が集まり、切磋琢磨する研究環境に日本の大学がなっていない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 293 大学側では法令に基づく会社の在り方、あるいは資金運用等について理解していない。政策側は何でも実用化と指示するが、業種によって、大学の成果そのものが実用技術であるものから、実用、生産に至るまでの道のりが大学の成果から遠いものもあることを理解した運営とはなっていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 294 そもそも何を研究すればイノベーションを起こせるのかは産学共に未知の世界。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 295 日本においても、国の目標に向かい、産学を資金を含めて、とりまとめ目標達成責任を負っていく、プロジェクトダイレクターの様な重点試行+権限と責任付与を多くしても良いと思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 296 法人税が高いことも原因だと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 297 メーカでのプロトタイプの開発までは立ち上がりやすいものの、これを使う企業の腰が引けていて実用化に至らない。または時間がかかる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 298 大学研究でも選択と集中、あるいは著名研究Gと類似あるいは関連する研究テーマ設定となる場合が多い。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 299 大学の研究者が、研究費の獲得のため、短期的に論文の出やすい課題に集中する傾向がある。イノベーションの源泉の一つは、真に革新的なアイデアであり、それを忘れてはならない。また、任期付きポストの増加も、競争意識を高める効果がある一方で、同様の弊害を生みつつある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 300 大学や公的機関の研究者の意識改革が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 301 大学との共同研究は重要ではあるが、その比率が高まりすぎると閉鎖的になるため、研究成果広く開示されなくなってしまうのではないかと懸念がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 302 現在の日本の大学での研究は、論文になりそうなテーマばかり目立ち、将来の実用化には繋がらない(基礎研究で終わってしまう)ものが多い。このようなテーマにいくら国が資金を投入しても将来の国際競争力の向上には結びつかないと思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 303 同じ先進国の米国でのベンチャーの起業と日本のそれとでは頻度が圧倒的にことなる。まず入り口を広げ、シビアナマイルストーンの元、成功者には大きな見返りが得られるよう事業の自立までを支援する十分な予算的仕組みが必要ではないか？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 304 大学の研究目的は、基礎研究の論文だという一般通説もありますが、論文数でも海外大学に負けていると思います。海外大学の論文は、実業に役立つ研究論文であり、実際に大学の先生がベンチャー起業している海外の企業は多いと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 305 国の研究費補助事業は、基礎研究から実用化開発までで、成功した事例は多いと思います。問題は、実用化から商品化の間にあるギャップです。実用化したものを商品化するためには、安全規格への適合、コストダウンのための型費や量産試作、普及させるための販売促進活動など、実用化までにかかる費用の何十倍もの費用がかかります。商品化は、各企業の利益に資する活動という理由で、公的補助金はほとんどないと思います。ファンドや銀行からの融資などを充てるべきかもしれませんが、革新的な技術はリスクも大きく、銀行からの調達で難しい状況だと思います。米国のように大口個人投資家が存在しない我が国では、せつかくの実用化技術が世に出てきません。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 306 ほとんどのケース、対峙する大学発ベンチャーの起業家(多くは大学の技術者や学生)の事業化における知識が不十分のため(ほとんどそのような教育を受けていない)、試行錯誤を行う分、スピードが遅れてしまう。北米の技術系の起業家は学部で理工学部系、大学院でMBAをとっているハイブリッドな人材が豊富です。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 307 現在の産学連携機関は、技術的な専門性に欠けるため、教官と民間企業の顔合わせを斡旋する程度のことしか出来ない。技術的専門性が高く、シーズとニーズを繋ぐ実務(試作・試験など)が出来る産学連携機関が必要である。私の会社(エフシー開発株式会社)は、大学発ベンチャーの民間企業ではあるが、自分では専門性のある産学連携機関と思っている。このような会社ももっと多く出来ることを期待している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 308 試作品の段階まではこぎ着けるが、ビジネスへの展開となった時に頓挫するケースが多く見受けられる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 309 MOOCS(大規模公開オンライン講座)に対する国内大学の対応の遅れ。これはあくまでも一例だが、教員が既得権益にすがり付き、新しい潮流に対応していないことを物語っている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 310 大学の先生が研究以外の時間を取られすぎる。若手の筋の良い独創的な研究を見出して伸ばしていく余裕がない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)



- 研究成果をベンチャーの形で実用化しようとする場合、資金供給源はいわゆる3Fに限られている実情があり、研究者は財務上のリスクを負うことになる。また、ベンチャー企業に対するハンズオンも十分でないため、研究者は企業経営上のリスクにも、自身で対応しなければならない。さらに、ベンチャーが不成功に終わった場合、新卒主義をとることが多い企業への就職は難しく、研究者は人生設計上の大きなリスクも負うことになる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 312 補助金に応募するが、なかなか採択されない。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 313 企業での研究開発が縮小している。また限定されてきている。経済価値を生み出すためには企業の役割が大きい。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 314 研究が縦割りになっており、学際的な研究は、大学の研究成果を現実に応用する際に成果が不十分となる。例えば室内の環境工学では、工学、医学、化学、分析学など多岐にわたる。「環境」とか、「健康」といったキーワードの研究では、大学は特定のジャンルしか取り組めていない。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 315 大学の研究テーマを熟知していないが、基礎理論研究や実用化や社会貢献度の乏しい研究もあるのでは？はやりばかりはいけませんが、目的・目標が定まっていない従来より固執のテーマもあると考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 316 大学での研究を中断して民間へ移籍、もしくはその逆のケースがそもそも少なく、更に、その後当初所属していた組織に戻るケースはもっと少ない。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 317 ①研究のための研究に陥っている。米国のような、アウトプットを本気に考えたうえでのスピニングアウトベンチャーなどの風土は必要と思う。②”選択と集中”と、”世の中のトレンドに左右されない独自研究育成”とのバランス(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 318 大学の研究者は、研究テーマを設定する際に「産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応」することなど考えていない。イノベーションを念頭に研究されていないのだから、研究開発の成果がイノベーションにつながるはずはないと思う。さらに、大学の研究者からは、“curiosity-driven”な研究こそ重要であるとの主張も良く聞き、そもそもこのことが問題であるとの認識は無いのではないかと。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 319 研究の成果を、事業化する手段の一つとして、ベンチャー企業の果たす役割は大きい。日本ではアメリカ程、ベンチャー企業の創業が行われていない。その理由の一つとして、創業時の資金の調達に難しい事がある。また、ベンチャー企業が国の研究・開発プロジェクトに参加する事が難しい。(民間企業等、その他、男性)
- 320 イノベーションのため大学側にも課題はあるが、企業側にも問題が多い。技術の遅れ以外に、その技術を商品にする力に課題があります。基礎研究と応用研究(事業化研究)は、別の課題です。応用研究には、経営力や市場を読む力などビジネススクールの側面が大切です。技術を生かす経営です。(民間企業等、その他、男性)
- 321 優秀な若手研究者がパーマナントな職を得られず、大変不安定な任期付研究員としてポストドク生活を強いられている。今回のヒッグス粒子の発見にも多くの若手日本人研究者が貢献しているが、NHKの報道によるとその半分はポストドクとの事である。当然であるが、番組では我が国の科学技術の損失として報道していた。(民間企業等、その他、男性)
- 322 現場にいないのでわからない面もあるのですが、現在の大学の研究は、文科系理科系に拘わらず、「たこつぼ化」しているように思われます。したがって、研究の多様性が小さく、国民経済に寄与するような革新的技術が十分に得られていないのではないかと思います。(民間企業等、その他、男性)
- 323 文科省(例えばJST)の補助金と経産省の補助金はオーバーラップしている所があるが、ギャップが気になる。(民間企業等、その他、男性)
- 324 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場の確保に支出されていた予算が、民間が負担すべきとして縮小されている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 325 競争的なpositionでない研究職の公務員としての過剰な安定(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 326 すでに回答したように、民間企業が自社内の研究にこだわるあまり、アカデミアにそれを支援する知識技術があってもなかなか両者の間に有効な共同研究が成立しないことがままある。これはアカデミア側に、守秘や成果、知財管理について民間企業が納得するしくみがないためであり、また、資金管理、雇用、人事組織等にフレキシビリティがないためでもある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 327 企業として大学等の研究機関に何を期待しているかが明確になっていないのではないかと。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 328 基本的には、ベンチャー育成のスキームが、投資・融資の2種しか存在せず、開発研究費より周辺人件費に回ってしまい、規制緩和を訴求しようが、時間軸で資金ショートする事案のほうが多い(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 329 依然として論文数が評価の対象としての主要なものであること。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 330 大学側がやはり研究や教育等を一義的に考えており、成果を活用するという意識、能力、経験が欠けている(民間企業等、その他、女性)

Q1-2-2(2013深掘調査). (それを解決する方策)我が国の大学の研究成果を経済的・社会的価値につなげていく上で、障害となっていること

- 1 一つ抜けている観点があります。それは欧米に比べて日本の大学に技術者がいないことです。テクニシャンはいますが、ここが根本的に日本と欧米の産学連携の差に影響を与えます。大学の教員と同レベルの給与が支給される技術職の設置が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 大学の設置認可が学科, 研究課単位で行われているために学位授与権が学科・専攻科にあるようになっている。これを改め, 新しい学プログラムが大学独自で作れるようにし, そのプログラムに学位授与の権限を与えられるようにする。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 産業に失敗しても次のリターンマッチが可能となる社会・会社の構造(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 現在, 国際特許については, JSTの支援制度があるが, 有望な国内特許についても維持・管理のサポートが必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 日本全体で大学の特許を維持運用していくシステムを考える必要がある。重要特許は従来のように海外はJST(国)で支援をする。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 国は, 競争的資金でそれを誘導していると思うが, 大学が主体となった研究戦略の立案が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 ①個人の論文評価に加え, 産学連携研究の評価基準を定め, 成果評定を行う制度づくり, ②産学チーム体制による開発活動の実施, 例えば, 欧州大学でのコンソーシアム活動例を参考にすべき(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 基礎研究段階である研究開発課題が, 実用化段階への移行を目指し採択されたものである場合には, 当該研究開発課題を採択した機関(研究開発費負担機関)が, 当該研究開発課題の有する発展可能性(実用化可能性)等を見極め, 継続的な支援を可能とするシステムを確立すること。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 大学人の自治や自律性に委ねて研究を進めるのではなく, 当初の発案においては研究者の総意を尊重するとしても, その後の研究の推進においては, 専門家としてのマネージャーの主導性を強化する体制を形成することが必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 審査側で重要性を再認識し, 継続性の評価点をあげる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 企業研究者が出張講義する機会を現状以上に設けるなど, 時代の要請にあったフレキシブルな実務者教育導入の強制が必要と思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 1. 研究費獲得を研究対象別とし, 新しい分野の採用や統廃合を速やかに進めることによって, 新しい研究分野の創設を促す。2. 新しい分野はそのニーズがあるところにつくる。例えば, 医用工学(これ自体は新しくないですが例として)は, 工学系学部につくるのではなく, 医学系学部につくるのがよい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 開発研究も評価するように業績評価基準を変更することが必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 科学研究費の配分がピアレビューによって選考されている。6人の第一段審査で最高・最低を除いた4人の平均点で採択が決まるやの噂がある。明後日のシーズンとなる基礎研究の選考に皆がそろった点を出せば採択というのは, 真に新しいものを選んでいない。萌芽的研究の選考にもこの方法が適用されているとすれば, 何をかいわんやである。萌芽的研究こそ評価の分かれたものから選ぶ勇氣をもって欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 国内の資金レイズイング。市民の投資と還元の方法。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 特に若手研究者においては, マイルストーンを設けた, 長期スパンの計画を立てさせた上で, 挑戦的な研究を, 早い実行評価サイクルで行わせ, 同時に他人に頼まなくとも自らができるスキルを増やしてもらおう。成果が出なくとも一定期間は支援する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 文部科学省が実施している大学発新産業創出拠点プロジェクト(START事業)などの資金を更に確保し, 中・大規模プロジェクトにも支援可能とする。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 ・共同研究経費あるいは大学への寄付について, 税制上の優遇を手厚くする。・企業が大学の中で仕事を進められるような場の構築。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 もっと, 自由度の高い, そして組織的な大学運営・経営が求められます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 大学人の意識改革(学術論文だけの評価だけでなく, その他の評価も同等に評価として取り入れる)。民間企業(中小企業)の意識改革と, いくつかの企業体等を作って研究開発型を目指せるような企業体力の形成と自治体からの支援。大学発ベンチャーを行うほど社会環境が整っていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 産学連携支援について組織を跨った共通基盤整備(知的財産管理・活用, 研究契約, ニーズ・シーズマッチング等々)を行うことが望まれる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 ある一定の年齢に達して研究成果や教育上の実績が出ない研究者は, 事務職等の研究支援側にまわる必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 大学職員, 研究支援人材の積極的なPRを文科省に是非ともお願いしたい。優秀な人材が長期的に大学の研究成果を支援できる体制ができない限り, 国力の源泉となる最先端の研究成果が次々と大学から生まれてくることは起きないのではないか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 政府が科学技術政策上のリスクを取る, 強い姿勢を見せることが重要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 大学における大学院生の役割を再検討する必要がある。研究成果の正当な評価が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 大学における産学連携や応用研究のステータスを制度的に確保すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 27 基礎研究による本質を見抜く力は, 変化する社会において有能な人材に変身する可能性が大である。今一度, 大学の役割を深く考える時期である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 28 研究する医師の人的支援(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 29 国立大学で始まったように, 年棒制にして, 米国のように自分の給料を獲得した外部資金から払えるようになるとインセンティブも研究に連動して生まれてくると思います。これは民間企業も同じです。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 30 例えば, COEやGCOEなどのプロジェクトへの投資をある一定期間に行ったら後に, その成果を持続的に育てられるような制度改革や組織変更への投資を継続的に行う必要がある。わが国の科学技術への投資は, 単発でそれだけで閉じてしまうために, さらなる発展と進展に結びついていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 31 ステークホルダーの利害を考慮した長期的な計画をたてて, コミットする必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 32 流動しやすい制度(年金なども含む), 能力に応じた給与体系などが, 産学ともに導入されること。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)

- 33 全体を見て、長期的な資金プロファイルを設定しうる体制や制度の構築 ライフ分野では日本版NIHに期待(大学,その他,男性)
- 34 研究者の評価,組織(大学等)としての評価において,産学連携による社会貢献のウェイトをもっと大きくし,研究者,組織(大学等)に強いインセンティブとして働くようにすることである。(大学,その他,男性)
- 35 海外からベンチャー志向の教員を多数採用し,日本の大学の教員及び学生に刺激を与える。(大学,その他,男性)
- 36 政策的に社会貢献を論文発表同等程度に業績として評価する。(大学,その他,男性)
- 37 大学人はseedsは生産するが,実用化については余り興味はない。実用化につなげるためには,資金的な支援により,実用化に向けた取組の出来る人材の雇用が必要(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 社会実験に特化した損害保険が出来れば,技術開発者は安心して社会実験を実施できる。この保険は,料率がいくら高くてもよい。研究資金の直接費で払えるからである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 以前に戻す。基礎研究の成果を,タイムリーに俯瞰しそれをイノベーションにつなぐ人材を増やすことで解決する(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 国からの企業と大学との共同研究に関する特許申請,管理,権利の分配等に関して,さらに資金面からも積極的なサポートを頂きたい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 基礎研究とアプリケーションを結びつけるような部分に,公的機関に限らずに資金を注入して,公的研究機関以外の民間の研究サポート企業が研究者を雇用できるようになる方法はないだろうか。それによって,サポート企業は単なる発注先ではなく,研究システムの中での地位が向上すれば,若手の研究者の就職先として有効であろうし,そこに基礎研究の若手研究者が流れれば,基礎研究とアプリケーションを結びつけるきっかけになるのではないかと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 42 役に立つという視点のみを評価基準とする助成の実施してはどうか?(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 論文等によるアウトプットのみならず,産業界との連携や実用化技術についても大学における研究を評価する主要な尺度と位置づけること。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 ・少額でも長期の予算を担保する。「バラマキ制限」という金科玉条のもとに,とくに地方大学において,息の長い基礎研究を実施できないようになっているので。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 社会が必要とする分野の講座を確保すること,学会との連携で,社会人教育をすること。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 運営費交付金を増やすこと。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 民間に対しても,研究費がまわる資金制度が必要である。民間と大学との抱き合わせではマッチング方式が多いが,マッチングだけでは企業側の研究意欲は高まらない。企業にも研究資金がまわる仕組みが必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 基盤となる予算を継続的に(少なくとも10年)支弁する仕組みを構築することに尽きると考えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 欧米のように,イノベーションはベンチャー企業が起すべきで,大企業や産業界はそういったベンチャーに積極的に出資するような仕組みが必要だと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 実用化ステップを民間が単独でも行えるリスクマネーの確保。大学・研究機関等の研究者の兼業を認める規制緩和。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 論文数によらない業績評価方法の確立と,その周知。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 成功した研究課題を採択した人間を称賛する制度が必要である。同時に,研究課題採択の審査から一定期間が過ぎた後,審査の過程を第三者が精査し,優れた審査員の発掘とともに,不適切な審査員(例えば利害関係や師弟関係のある研究課題を採択し,その課題が不成功に終わっているケース)を抽出し,不適切な審査員は例えば優れた研究者であっても審査にタッチさせないような工夫が必要である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 企業は大学での研究内容や身につけたスキルをもっと重視した人員の採用を行うべきである。大学卒業前の学生の就職活動は禁止すべきで,学業成績や卒業論文や博士論文を選考資料に用いて,人物本位の採用を行うべきである。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 1つ1つの基礎研究の重要性を判断できる審査員の選抜が重要。研究の芽を見出して,民間企業からの意見も入れつつ,育てていくようなシステムがあるといいと考える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 55 産学連携の場を増やす政策をさらに増やすべきである。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 56 大学人,企業人が集まるようなイベントがあるとよいように思います。大学,企業双方からの研究発表がありお互いにコメントをしようという仕組みが良いように思います。しかし,多くの人が集まるようなイベントにするのは難しい(高い企画力が必要)ように思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 57 論文数などに注目する大学評価(大学ランキングを含め),人事評価を改訂する。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 58 科研費をより長期(10年程度)にわたって,高い採択率で分配する仕組みをつくる。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 生物研究には公的資金を投入するしかない。新しい技術をどんどん取り入れて研究を進めるには資金力が必要である。一方,財源には限りがある。知恵を絞るしかない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 60 大学は,研究遂行能力だけでなく,コミュニケーション力や実務応用力を兼ね備えた人材を輩出できるような教育体制を作る。また,大学はシーズを発信し,そのための専門部署(専門の人材)を配置し,お互いのコミュニケーションを円滑にする体制を作る。民間企業には,大学の研究者・知識や技術などを積極的に活用してもらえると良いと思う。また,大学も民間企業も双方向の人的交流を許容する体制が必要である。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 61 10年単位の予算等により,継続して行なえる環境整備が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62 海外に比べ効率がよくない実態の最大の要因は税制なので,減税を含む相応のインセンティブが必要と思われる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 63 少なくともある割合で研究が高く評価されたもの,昇進したものに対する大型プロジェクト継続の受け皿があるべきと考える。最先端・次世代開発支援プログラムは基金化された大型科研という意味では極めて有意義で評価されるプロジェクトであったと考える。CRESTやさきがけのようないびつな偏りもなく,採択評価も女性の過剰優先ということを除けばほぼ正当になされていたと考える。このような分野の偏りのない大型プロジェクトは生命科学分野では今後も必要と考える。年間数億という研究費を小さい領域の研究者が山分けするという体制は生命科学分野の研究にはそぐわない年間3000万の10件支援のほうが3億1件よりはるかに価値があると考えます。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 64 日本版NIH構想立ち上げの際に,創薬関連のグラントシステムを細胞レベル,動物レベル,臨床レベルの3段階で構築することで,切れ目ない資金支援体制を構築して頂ければ幸いです。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 65 5年以内に社会還元できないプロジェクトにはペナルティを与える競争的資金制度が必要だ。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 66 人的なネットワークを拡充するための技術発表会や相談会の開催.産学マッチングのためのサービス(Webサイト,または人ベース)の充実.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 67 大学と民間の情報共有を密にして,本格的な応用研究の一手手前の段階から,民間による援助があると進めやすい.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 68 規制を緩和すること.当局がビジネス感覚をもつこと.現場をもっと信頼すること.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 それにはベンチャーでトライして失敗しても受け入れられるような環境整備を国としても作る必要があると思う.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 そのような方の人員が現在よりも1桁増えると,状況はかなり変わると思います.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 特許維持のための国からの予算措置.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 コミュニケーションの機会を増やす.只単に機会を設けても効果は上がらない.双方に働き掛ける仲介役が不可欠で,科学技術コーディネータの育成とその活動が必要だと思われる.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 国,地方自治体,大学,経済団体,学会などが一体となって,それなりのインセンティブを付す形で,大学人と企業人が交流・情報交換する場を設ける.学会などに企業人がもっと積極的に参加できるようなシステムを構築すべき.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 世界で10億円台規模の市場でも,最先端技術を旗印に打って出る企業が増える必要がある.(これは大学よりも,ベンチャーキャピタル等の仕事という気もする.)(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 道や市にその仲介となるような機関を設置して欲しい(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 76 民間企業の側でも,比較的若い世代から研究者や技術者を外へ出す(会議等に出席させるなど)ようにしてほしい.この場合多少の情報漏洩に関しては,責任を追及しない(させない)などの法的整備もあった方がベターであろう.(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 77 大学側の意識改革,および研究者の評価方法の改革(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 78 教育をないがしろにする教員は免職すべきである.(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 79 社会体制と意識改革を実施すべきである.例えば,先進国との差異がますます増大するという危機感を現場に浸透させるための具体的な方策が必要であり,我が国独自の大学ランクの評価やその判断材料の公表などが有効と考える.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 現在の所属機関では,特許申請を行うと,企業の選定を含めた支援を行う体制になっている.しかし,本当の専門家は数名で,退職教員などがアドバイザーとして加わっているのが現状である.本当に大学と企業を結び付けようとするならば,強力な専門家集団を雇用するだけの予算措置が必要であると思われる.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 税制なども含めて,企業の研究投資への支援をすべき.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 講座制の解消(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 83 大学人の信用が欠けていることがそもそもの課題ですので,それを改善することが第一歩です.適切な大学改革があれば全ての根源が解消され,問題解決につながると思います.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 博士学生を増やすことが有効な解決方法の一つと考えますが,博士学生の拡充自体が非常に根深い問題です.日本の民間企業の多くは入社後に人材を育成する前提で学生を雇用しますので,博士学生を特に求めていますし,博士号を持っても給料面で差がつくこともありません.アカデミックポストや海外企業への就職を考えていない学生にとっては,博士課程へ進学するメリットがありません.外国人の優秀な博士学生を増やすことが現実的な方法かもしれません.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 優秀な人材の確保(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 大学ではなく,企業に特許を出願してもらう方が良いのではないかと?(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 PhD学生の雇用(給与支払い)と,教員の雇用環境の向上(給与等),事務員の増員による教員の雑務からの開放しかない.すなわち,アカデミアの魅力を上げることである.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 実施前の振込み,もしくは繋ぎの低利息融資制度に転換すべきである.また研究投資の非課税,人的拠出を企業に促す仕組みづくりを行う.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 新規テーマに取り組む際に,研究費を充実させるなどのインセンティブを与える.講義,実験を含めた組織マネジメントを更に充実する必要がある.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 パーマネントの若手教員・研究者のポストを大幅に拡充することでマンパワーを増やし,教育・研究共にしっかりと取り組める時間と精神的な余裕を取り戻すべき.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 91 最低限度の研究費用の保証.基礎研究が負の温床と見られないために,適切に働いていない大学教員の解雇を促進する.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 大学教員は研究成果を公表し,企業にもっと売り込みをするべきだ(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 科研費の審査において,より長い範囲での研究遂行能力(例えば過去の代表的な論文5報など,過去に得た研究費によりどのような成果が出たか)を問い,提案された研究計画に対する総合的な成果を求めていくことになれば,腰を据えて研究に取り組むことが出来るため,この状況は変わると考えられる.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 研究評価の方法を一律にしないこと,研究科,学科(専攻)レベルで評価指標を決められること,そして,その評価によるインセンティブも十分に手当てすること.それから,産業界から人材を雇用しやすいような仕組み作り.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 パーマネント職の重要性を再認識すべき.米国のように,多様な人種が存在する社会では,競争しながらポジションを獲得することになれた若い研究者も多く,多様な人材を受け入れる土壌が育っている.また,多様な人材を受け入れるバイも多く,転職もしやすいため,多少不安定な雇用条件でも受け入れる要素が醸成できている.一方,わが国ではそうした社会とは異なるため,米国式をそのまま移入することはかえって現場に悪影響を与えることを認識すべき.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 国からの補助金を増額し,企業が思い切った研究に踏み込めるようにすること.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 研究の目のあるところに,permanentなpositionを増やして欲しい.第一,第二研究室をつくってもらって,基礎研究と応用研究を別のスタッフでやってもらうのがいいと思います.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 四角四面の運用ではなく,高い専門性を持った人材の育成(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)

- 99 短期雇用者が多く、2、3年で担当者が変更し、育っていない。短期ではなく、終身雇用して、育てるべきである。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 100 そもそも我が国にサイエンスを尊重する意識がないので、子供の時から自然科学教育にもっと尽力すべきかもしれない。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 101 短期に利益の出るものを増やすための手当とするのではなく、国はある程度採算度外視で、国の進むべき道(理念、哲学)を明示して、長期的に手当を行うべきである。例えば、太陽光発電技術、難治性疾患への創薬、などがある。同時に、各企業の持つ本当のオリジナルな技術を文化としてサポートして、継続することで、将来的なイノベーションを期待すべきではないだろうか。これにはそれほど大きな予算は本当は必要がないと思う。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 102 研究費の集中を緩和し、研究の方向性を問わない基盤的研究費を増額することで解消できます。プロジェクトに必要な研究費の妥当性を評価出来る研究者出身者をファンディングエージェントが雇用することも必要です。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 103 給料は抑えても良いので、研究、教育、臨床の各方面で研究者を支援する人材の配置が有用と思います。また、萌芽的研究を推奨する研究費の枠の設定も良いと思います。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 104 バイオ系知財専門家育成のための公的支援が望まれる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 105 研究成果の基準の見直し、多角的視点に基づく評価体制が必要と思われる。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 106 科研費の採択率を50%程度に引き上げる必要がある。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 107 上記、担当職員の常勤化と増員。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 108 アメリカのように、研究費がとれない研究者は退いてもらう(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 109 難しい課題だと思います。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 110 ベンチャー企業が日本に根づくためにこのような企業に対しては法人税をさげるなど、起業が進むような方策がとられるべきである(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 111 研究の多様性を確保するための基盤的経費(運営費交付金など)の安定的措置(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 112 公募機関は、各研究者の過去の研究成果、実績を厳密に査定し、国民が活用しやすい形で確実に成果を産出できる有用な研究計画を厳選する必要がある。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 113 イノベーションをやりたい人達は自分でやるだろうから、それはそれでまかせておけばいい。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 114 まず、大学は、さらに高度なレベルの高いイノベーションに繋がる基礎研究を推進する必要がある。一方、企業も国家戦略的なものについては、複数企業が大学と連携して一致して総力でかかることも必要。従って、政策的に国家プロジェクトとして関係者を集めた研究集団を真に共同体として結成すべきである。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 115 複数の研究者によるプロジェクト型研究を奨励するような支援制度、意識改革の推進が望まれる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 116 各教員の研究成果を広い視野から分析し、シーズ発掘の可能性をアドバイスする専門家を養成し、各大学に雇用することが望まれる。URA業務の一環としても良いかもしれない。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 117 縦割り行政、既得権益の排除。政治家を全員かえる。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 118 大学の小さな成果を、拾い上げる仕組み。大学で企業のニーズに合わせて研究を独自に始める、という体制は絶対に生まれないし、そうあるべきではない。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 119 研究費配分を0か1にする仕組みをやめればよい。成果があるのに0に近い研究者の成果が研究費の比率以上に改善するはず。評価人材が不足しているならばボランティアとして退官した教授を動員すればよい。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 120 研究者が、落ち着いて将来的にイノベーションを可能とするような基礎研究を実施できる環境整備が望まれる。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 121 ポストの増員。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 122 学際領域をカバーする学科、科目の増設、研究者の配置(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 123 大学の連携を図る仕掛けを作る。大学、公的研究機関の研究者が集まって、大きな仕事をする仕組みがないように感じます。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 124 博士課程の学生への経済的支援の拡大と、キャリアパスの充実のための施策。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 125 研究者に「研究成果を経済的・社会的価値につなげた場合」にインセンティブをあたえ、「一定期間つなげなかった場合」に罰則を与えればよい。その際、基礎研究が主体の研究者には、応用研究者と組ませるなど、何らかのサポートはしてあげるべきだとは思ふ。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 126 研究課題を分野で分類しているが、短期、中期、長期の課題、基礎、応用の課題など分類の指標を多様にしてはどうか。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 127 多様な研究職を創造する。例えば専門研究職、教育研究職、管理研究職など、職種に応じた評価基準を作成しつつ、共通の尺度で評価できれば良い。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 128 企業と大学の間の橋渡し役となる人材に、企業側と大学側の意見のすりあわせをできるだけ能力があれば大変助かるのではないかと考える。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 129 国や大学評価機関などにおける大学の評価基準を明確にし、論文のみの評価を変更する必要があります。科研費などの事務的な書類の削減が必要。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 130 失敗に寛容な社会づくり。失敗から学び、今後に生かすことができる情報を得たことを重視すること。(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 131 全体を俯瞰できる人材がより積極的に政策立案に携わる(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 132 農水省の公募研究の選抜審査は、農水省関係者が審査員から外れ、完全な外部審査にすべきである。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 133 初等・中等教育現場の教員の質を上げると共に、教育の自由度を確保することが必要。大学でも大学教員の教養の質をあげることが不可欠。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 134 企業経験や、弁理士の経験のある人材を確保するべき。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)

- 135 学内での研究シーズの発掘や育成に対する資金提供の制度充実と、学内で発掘・育成された研究が外部資金を獲得しやすい環境。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 企業での研究に携わる者の条件として、博士号取得を義務づける。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 研究の多様性を確保するためには、論文数のみを優先する業績評価制度を改めることが、有効な手段の一つだと考える。研究者みずからが、失敗を恐れ、期限内の論文受理をめざすあまり、各研究分野において既成の概念や手法から離れることを難しくなっていることが考えられる。より自由な時間を与え、過度なプレッシャーを取り除くことが、研究分野の多様性確保には欠かせない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 大学教授にも、官僚などのように、民間への出向のシステムを作ればいいのではないか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 139 民間企業は短期的な利潤追求の流れの中にあるために、自らシーズを探して育てる余裕がないと思われる。大学が持つシーズを官がある程度まで育てることができれば、橋渡しが可能だと思う。これまで作られて制度はいずれも官の理論で固められており(単年度予算や無意味な報告書作成等)、非常に使い勝手が悪いものでその有効性は無に等しかった。一定期間(3年程度)自由に使える研究費を渡してしまう制度があれば、シーズを元にした開発研究はおこないやすい。圧倒的多数の研究者は倫理的であり、無駄な経費を使ったりはしない。一部の不屈き者のために作られた規則、規定がかなり足かせになっていると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 140 企業研究スタッフとしての有給ポジションをつくる。一線研究が継続できない場合、研究サポート事務職の道を作る。英語を本当に使える事務職と技術職の確保。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 141 人材の流動性の挿入(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 142 文部科学省が分野を考慮しないインパクトファクターだけの数値を評価基準とすることを改めるべきである。それぞれの分野でどの程度、実績があるかを評価するべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 143 企業研究者の学会活動、論文発表、学位取得などを国として奨励・応援するような雰囲気やルールを作ることができればと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 144 まず創業には時間がかかることから長期的サポートの仕組みを作ること、単なる基礎研究ではない、臨床応用を本気で考えている研究をバックアップすること、創業には製薬企業と大学の共同研究は不可欠であり、そのような研究を支援する仕組みを作ること(A-STEPなどあるがハードルが高い)が必要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 前臨床試験や少なくともePIL試験までは国の受託機関(医師やスペシャリストが常駐し、企画実践に携わり、費用は国からのお金で賄う(50%程度のマッチングファンド形式))で行えるような体制を築くべきである。大手企業にライセンスアウトした場合には、負担した金額+αを返金させればよいのではないかと？JSTやPMDAが合同でこういう機関をつくれれば、地力のないベンチャー企業や大学発のシーズもものになるのではないかとと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 科学研究費の取得の採用枠を増やす。研究申請を判定する審査者の多様性を確保するため、枠を増やす。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 大学と企業が一緒に研究するようなコミュニティーの設立(優秀な研究者の再雇用先など)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 機関からの交付金、事務補佐員、技術補佐員の配置が研究室単位ではなく、研究者単位へと変更されることにより特に若手研究者が独自の発想により研究する機会が増えると考えられる。補佐員に関しては増員が困難である場合には研究室所属ではなく、機関所属とし、集約化を図ることにより利用しやすくする。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 149 若手研究者の独立性の確保(予算,ポスト等)により、多様性を生み出すもとを広げていく。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 150 大学においては、研究中心の人材育成だけでなく、産業界において必要(企業の即戦力等)とされる人材育成を行う必要がある。産業界においては、博士学生は使い難いという先入観から脱することが必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 国立大学収入における運営交付金と外部収入のそれぞれの役割について、指針作成・法制化を早急に行う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 産学で共同で申請する科研のようなものを創設する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 一部の国では基金のような財源の支援で、起業家の負債を亡くするようなシステムがあると聞くと、ベンチャー企業が根付くまではそのような対応が必要であると考え。さらに、起業に失敗したものの就職先も、失敗者の烙印を押すような日本の文化を改善することが必要ではないでしょうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 海外の状況をよく調査し、日本における過度な規制を緩和する(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 155 さまざまなデータベースの構築,ICTの標準化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 全体を通して、必要な箇所に研究費を配分できるよう、特に重要なプロジェクトについては国がコーディネートしていくべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 157 若手研究者の雇用を安定させるための財政的支援。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 158 地方でも頑張っている研究を拾う努力を。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 本当に必要としているニーズに対して連携するサポート体制が必要で、無理矢理マッチングすることによる弊害の方が大きいと思われます。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 企業においても学会においても、統合による大規模化をめざし大規模になるほど保守化する、という傾向をすみやかに改善する必要がある。少数の狭い価値観に基づく過度の評価が研究全体を暗く覆っている現状をすみやかに改善し、研究課題の多様性の確保、価値判断の多様性の確保、研究者の多様性の確保、研究者の個性の重視、組織が大規模化することへの歯止め、安定とリスクのバランスの確保、等々、様々な相補的価値観のバランス良い評価に基づいた政策が検討されるべきであろう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 ベンチャーや大学研究への寄付金を優遇するような税制の改正が望まれる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 業績としての論文の位置付けや評価方法を工夫しない限り、点数にならない研究はしない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 163 既に会社を定年退職したシニアの技術力を会社と呼び戻すことが出来れば現状は改善するだろう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 ひとつは、現在行われているように、コーディネータを増やすことが考えられる。もうひとつは、産学連携を進めたときに税金が安くなるなどの奨励措置を講じることである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 新たなプロジェクトが立ち上がった場合、それが有用かつ先進的なものであった場合、法整備の簡略化や目先の利益にとらわれない広い視点を持って国を挙げてこれを支援するような体制作りをする必要があると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 個人的な対策としては、短期的なテーマと長期的なテーマの両方を持つよう心がけている(とはいいつつ前者に力が入ってしまいがち)。一方、制度的には、その個人の能力、取り組んでいるテーマの大きさ、期待値に応じて任期の有無(または長さ)を決定してはどうかと思う(評価するほうが大変ではあるが。)(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 個人としてポストの奪い合いを避けることは当然のことですが、きちんとした大学評価を勇気を持ってやって頂きたいと思います。きちんとした評価制度があれば、それに合わせた行動指針(固定化しない)が生まれるような気がします。きちんとした評価がないために、分野や人が固定化しているような気がしてなりません。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 教育分野と研究分野を分離可能にする(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 産学官の適当な部署を経験した基礎研究、応用研究、製品開発、商品開発・販売等全体を的確に見渡してマネジメントできる人材の育成が最も重要と考えられる。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 資金調達、あるいは、研究費調達のノウハウを大学が得ること、研究の選択と経費の集中について、目利きになるような人物を、学外からでも招へいし、客観的な評価を可能にすること(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、女性)
- 現場対応型の研究を積極的に支援する。(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 組織と体制の一元化、効率化(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 大学主催で産学官の意見交換の場を設ける。大学に専門知識を持った”若い”コーディネーターを採用する。(大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- ただ、合理的に規制や制度ばかり厳しくするのは、運用面で研究費を使いやすいシステムにしていくべきである。ただし、その中で、悪用する研究者に対しては罰則を厳しくするべきである。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 民間企業からの研究者の受入、また大学機関に所属する立場であっても企業にインターンの様な形で相互理解を深め互いに研究の必要性、重要性を認識する(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 研究内容の精査及び業績への反映(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 大学と民間企業との連携を行うことを生業とするコーディネーターのさらなる育成(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 本当に先駆的な取り組みを、成功前に審査することは不可能なので、むしろ博士の審査を厳しくするなどして一定の条件にあった人には一定の研究費が担保されるような仕組みが必要である。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 産学連携の橋渡しをするプロフェッショナルの育成(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 関連業界の情報収集を行う。しかし、どこかの会社と組めたとしても、果たして利害が合うものか不安はある。特に、教育業務などに追われ研究に時間が割けない現状で、利潤を追求する必要のある企業との共同研究を滞り無く進めていく自信はない。偏差値の低い学生も入学してくる医歯薬系(国家試験がある)の私立大学においては、学生の教育業務にかける時間は、おそらく国公立の教員の方々には想像できないと思います。大学、学部の存亡の危機は、当然ながら何よりも優先されます。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- ・教育のみを行なう教員と、研究を行なう教員との役割等の区別をする。フランスでは上級研究職になるための試験があり、参考になる。・間接経費は、組織内部で自由に使えるのは良いが、取得した研究者の意見を強く反映させることなどの規定を入れてもらいたい。組織内に入ってから、本当にその間接経費が必要な研究に関連するものに使用されるように研究者がコントロールすることができない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 研究の目標となるテーマを、国や公共団体が示してもいいのではないかな。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 革新的な研究成果を社会に出していくことで予算を増やす(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 読者(聴講者)に民間人を意識した学会活動が必要。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 先進的であるがゆえ、既存の規制の枠組みに納まらないことから、(独)医薬品医療総合機構の「薬事戦略相談」を活用しているところ。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 評価方法の改善(評価軸の多元化、単年度評価から複数年度評価へなど)、分野融合的研究の奨励、競争的資金の審査における研究の社会的意義の重視(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 産官学の連携によるオープンイノベーションのプラットフォームの形成が重要であり、ここに官民合わせた資金の投入が必要である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 「技術移転」の基本を学びなおし、パイドル法を正しく理解し、我が国における特有の「技術移転」のためのシステム構築と実践を早急に行うべき。ジャパン・パッシングは目の前に来ている。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 上記のような仕組みが日本にも必要なのではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 結果である論文数、学会発表、特許、プレス発表のほかに原因である研究テーマ自体の独創性、有用性などを数値化して評価する。IFではなくnatureなどの著名誌に掲載されたことを特に高く評価する(数より質の例)。JSTなどの大型外部資金を取ってきたことを高く評価する。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 学内外の研究集会、学会、企業展示会等に出席して、産学官のコミュニケーションをとれる人材を養成していくしかなく、それを定常的に支える基盤的経費の充実と、養成するための体制作りが必要と考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 密接な交流。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 応用的な研究、実用化につながる研究(実用化そのものではなく、その手前の技術実証など)に対する施策を強化するなど(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 企業は、出資講座方式で知財の独占所有への道を確保するようにし、大学は知財の基本部分を共同出願出来、実施された場合の特許収入へ道を拓くものです。この件はシステムとしては既に実施されているように思います。国が政策的にどう関与するかですが、大学や公的研究機関の経済活動への制限の廃止や縮小が大事かと思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 地方をもっと活かし、全体のポテンシャルと多様性をあげることが必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 大学農学部については、公的機関等と応用研究、実証試験等について交流を深め、若手人材の育成にも貢献できるようにする。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 研究成果の効率的活用には、長期的にみて人材交流が重要であることを組織間で認識し、共同研究等を積極的に進める。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 論文数以外に、経済的・社会的貢献を評価する指標をつくり、その成果に対し研究費や処遇を優遇する。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 大学の組織を変える、そのために学長あるいは理事長の権限を拡大する。自分を守ろうとする大学人が多いので、他分野を強制的に経験させることが必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)



200	確かに若い新進気鋭の若い大学の教員、特に助教・准教授や若い教授が企業での研究開発に加勢・応援したりすることは、その教員の将来にとって決して芳しいことではないと思われる。しかし、かなりベテランで学術的な素晴らしい成果を既に沢山残し、学会の表彰も然るべく沢山受賞している、それなりの年齢の教授の中には、企業の実用的な研究開発に対し、重要で貴重な助言や指導を行う事が十分可能な方も沢山おられ、そのような教授の先生は、企業からの要請があれば、大学にもきちんとオープンな形で企業の研究開発の手助けを行う事は、大学と企業の双方にとって十分意義のあることである事ではないかと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
201	新たなプロジェクトを思考するだけではなく、例えば過去の研究事例を分析・再評価し、社会貢献という観点から個々の成果に横串を通して連携を促すようなコーディネート活動があってもよいように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
202	研究者の評価者をかえる。現在、研究者を評価するのは、基本的に、経験を持った、ある程度年を行った研究者(古い研究者)である。しかし、古い研究者は自分たちの若い頃の成功体験をイメージして評価をしていることが問題であると考え。戦後、欧米に追いつけ追い越せの時代であれば、いい論文誌に論文を書いて欧米に迫った感じで国民の支持を得られていたが、現在では、それだけでは国民は満足しない。現在の国民の関心事は雇用といった現実的なことであるため、本来は産業に結びついた研究開発が重要であるが、このような研究を古い研究者は評価しない。それ故、時代に合った研究者が活躍出来るように、その時代の国民のニーズを分かっている人が研究者の評価をしなければ、研究業界自体が時代についてこれないと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
203	専門家による公平な判断が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
204	企業や公的機関は、アプリケーションとしてのニーズをもっと広く発信し、広く研究成果を募ることにより、大学等の研究機関もより基礎研究から開発研究に近い領域にシフトしていけると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
205	公務員改革。人事制度改革。理系人材の育成と登用。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
206	大学の教育に威厳を取り戻す努力をすべきである。必要とされるレベルに到達しない学生を、落第させるのは当然なぐらいの厳然たる態度で臨むべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
207	優秀な民間企業の研究者を集めた研究機関を作り、大学や公的研究機関と競争させてみてはいかがでしょうか？(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
208	実用を目指した研究開発成果についても掲載されるような論文誌があると良い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
209	有望な技術の開発と高度化、発信と普及が可能となるように、プロジェクトの開始とともにあらかじめ後継プロジェクトを規定する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
210	例えば成果報告書をマンガ化して、視覚的に情報を放り込むのはどうだろうか？決してマンガを馬鹿にはしていない。あれは、文字情報と視覚的な情報を同時に使って、短時間で大量の情報を伝達する、大変優れた媒体である。研究費を配分するときに、マンガ化のための予算(漫画家へ依頼するための予算)もつければ、雇用創出にもつながるのではないか？(ちなみに動画は不可。動画は情報伝達速度を固定してしまうので、費用がかさむ割に非効率的。)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
211	企業人材による共同指導体制やキャンパス内でのインキュベーション施設における多数のベンチャー企業の誘致など、キャンパスをよりオープンにして相互交流が日常的に行われる場の形成を行う(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
212	ある程度自由になる資金を与えて、とことん追求できる環境を整える。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
213	産学連携の事例集の作成、定年再任用人材を橋渡し役に活用。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
214	大学でポストを獲得後、民間企業や他の公的機関等との人材交流を行う。大学に民間企業や他の公的機関の人材、他国の人材等を長期・短期的に招く。大学内において社会的な人間としての感覚、常識を養うようなプログラムを整備する。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
215	業績評価の指標として、学術貢献以外に、グローバルな視点で競争力のある特許や技術の創出、産学連携の実現なども考慮すべきである。(公的研究機関,その他,男性)
216	大学での業績評価の基準を多様化し、研究人材の多様性を確保しなければ、将来的に課題を残す。(公的研究機関,その他,男性)
217	科学研究費補助金の見直し、大学の学部、学科の再編成をしやすいことも必要。(公的研究機関,その他,男性)
218	URA制度はひとつの有効な試みである。企業から引き抜く程度の待遇で、本当に有用な人材を国内外から採用すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
219	大学における研究も、(例えば一定期間)海外企業へのライセンスを促進させ、日本企業を刺激するようなスキームを構築しなければこの流れは解決できないように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
220	国立研究所の再構築と重点案件への大型資金配分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
221	国及び地方における産学官のコンソーシアム、プラットフォーム等の形成。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
222	政府関係研究開発機構の正しい半減。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
223	各分野で最終製品像としてどのようなニーズがあるのかを産学官で共有する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
224	文科省の政策で博士を沢山作ったのであるから、大学のポストを増やす。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
225	産業界と連携した経験を積む場を大学教育の修士課程レベルの時期に設定する、開発プロセス論、開発マネジメント論などについて、あまり杓子定規な教育ではなく実践面からこれを実感させるような教育の場が必要ではないか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
226	産業人の大学教員への登用、逆に大学人の企業での就労経験など人材交流を促進するインセンティブが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
227	文科省・大学が一定の理解を示さない限り、社会に有効に還元できる研究テーマには限りがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
228	准教/助教/教授にプロモートする為、論文数を重視する風潮を改めるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
229	それが行える様な「人材」を選出することに注力することも重要なことと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
230	採算性という俗っぽいことは求めない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
231	教授の採用は基本的に自薦ではなく他薦がいいような気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
232	前者には、民間経営者、経営企画の活用をもっとすべき。コンサル会社が機能するのか？後者には、資金面での助成・補助が欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
233	大学が学位の授与機関ではなく、研究・教育機関として社会人との交流を進める必要がある。研究機関としては夜間大学院の整備も有効だろう。国の助成は研究そのものへの研究と同時に、専門知識に加えて事業化、社会化のための勉強と取り組む社会人や、その教育を行なう機関への助成も検討するべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)



- 234 地方を含めた、研究開発シーズについての情報は民間ベンチャーキャピタルに蓄積されている。これが生かされておらず、このままでは、継続的なベンチャー育成はわが国ではできないということに早く気付くべきである。イノベーションがどこから出てくるかは予測できず、きめ細かい情報収集が必要となる。公的ベンチャーキャピタルだけでは、日本全国をカバーすることは到底無理である。民間ベンチャーキャピタルの支援に切り替えるべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 235 上記ギャップを埋めるものが、リスクマネーの出し手に支えられたコンセプトからプロトタイプを創出する研究開発型ベンチャーである。リスクマネーの供給、税制の見直し等、研究開発型ベンチャー産業の基盤整備はグローバル競争力を強化するために必須の課題である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 236 民間人材の流動化を促すための労働規制の緩和。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 237 大学の研究者、民間企業双方が産業を活性化するために歩み寄る必要があり、双方の間を取り持つことが出来る真にプロフェッショナルと呼べる橋渡し役も必要なのだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 238 ベンチャー育成のために資金を用意する(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 239 ・こうした大企業の中での位置付けを転換させる施策が必要でしょう。先ずは役員の認識を改めさせるべく、昔のように自ら現場に出向いて現物を手にとって現実的に判断せよ(三現主義)と言いたいですね。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 240 社会的に評価される技術の研究開発の成果と論文を提出した成果を平等に評価して、予算の分配や地位の向上に反映する等の手法が必要と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 241 企業の資金を受けた研究開発について、企業がその成果を非公式に評価したり、派遣社員だけによるクローズドな研究開発など柔軟な運営オプションの検討。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 242 教育の質の向上が最初の解決方法かもしれない。多くのことを教える必要はないので、理解の質を向上させるような教育が必要ではないかと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 243 ベンチャー企業が大学と共同研究をしているところを重点に支援する制度設定を提案する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 244 現在の、論文数及び著作数を尺度とする教員採用基準では、実用化を担った実務者(論文数が少ない、著作は皆無)を大学・公的機関の研究者に採用することは困難。企業において開発・実用化の実務を担った人材を大学・公共研究機関へ移植する抜本的な人事(評価)制度を創設し、実行する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 245 大学教員と民間企業の間に立って、両者が少しづつでも手を伸ばしつながらを作るプロジェクトマネージャーとそれを支援する研究費支援体制。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 246 研究者・ベンチャーキャピタル・弁理士・会計士・経営者・出資者等、それぞれが相応の対価で仕事をするためには、すべてを行政から雇われた人材・組織(アウトソース)にしてしまうのもありだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 247 担当者の任期を伸ばす。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 248 予算の使い方を変えること。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 249 上の(具体的な事例)にも書いてしまったが、大学の人材育成には、文科省指導を廃し、各大学により自由な研究風土を植え付ける(現状では「定型的教育重視」で研究者に自由が無い)。さらに、可能ならば進学塾を廃止し、高校までの教育では、日本人としての生き方やマナーの在り方等々の人間教育の基礎を中心とし、受験に出るような数学や英語…は、より基礎的なものにして、生徒を自由にする。こういうのが、問題解決の第一だと思う。これらの議論を、現在のように「官僚＋有識者」で決めるのではなく、広く一般大衆の声に真剣に耳を傾けるような場を設けて行うことによって、日本の在り方も、科学技術イノベーションの方向も良い方向に向かうのではなからうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 250 長期的視野をもつ民間のリスクマネーが育たなければ、この状況を根本的に解決することは難しいと考えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 251 社会のニーズを十分に理解して行うべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 252 エンジェル税制などの拡充。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 253 労働法の改定(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 254 間違いを認めるグループや財団をつくるべき。身動きができない。サンクコストの概念を通用させるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 255 各機関や省庁が部分最適をせず、全体最適のために連携を深めることに尽きる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 256 教育の改善。新たな仕組みの提案(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 257 大学の統廃合、教授会のありかたなど大学自治の仕組み変革、大学における既得権の見直し(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 258 大学、公的機関では基盤研究に徹すること、実用化については、企業側に任せること。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 259 それを双方の頭脳を使って考える枠組みが必要。その中には、「物」の専門家だけではなく、「事」を考えられるライフスタイルデザイナーやプロデューサの力が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 260 新しい装置の試験的な導入に補助金がつくと良い。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 261 代替技術の研究テーマにも国として支援すること(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 262 学内機構改革、組織再編を容易にすること。これにより多様性の確保、時代潮流にあった最適化をはかる。学内昇格の禁止、あるいは、率低下により人材流動性の環境を整えること。これは、大学の一極集中を軽減し、魅力的な地方大学の再生にもつながる。任期付きポストの任期を長くすること(5年は短く7-10年程度は必要)(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 263 達成目標、達成時期、成果達成後の活用策、開発責任者等を明確にし、市場に目を向けた開発が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 264 財政状況の制約は深刻ではないと思われるので、国家予算でオープンな研究を大規模で促進していただきたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 265 現在の日本の大学の人材には、実社会での企業経験者が少なすぎるため、非現実的な研究が多くなってしまっている。そこで、大学での人材採用の際、企業経験を大幅に拡大すべきである。国もそのように指導すべきである。よくある採用基準は、研究実績と教育実績であるが、論文数と専任教員歴を主に見ているので、企業からの採用はほとんど無いのが実情である。しかし、研究者の真の技術力は論文数だけでは判断できず、むしろ、研究実用化や特許取得の実績こそ重視すべきである。また、学生への教育でも(特に授業)企業経験者の実体験の話は、学生の関心を高め、実際の社会で役立つはずである。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 266 大学の研究を実業分野の最新技術にし、ここに大きな国家予算を投じる。又は、大学での昇進基準とする。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 267 国が保証人になるとか、政府系金融機関の融資の条件を緩和するとか、商品化の補助事業を設けるとか、失敗時の何らかのリスクヘッジが必要です。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 268 理工系の学部生を対象に、希望者には、ある一定数、大学院にて専攻技術分野ではなく、MBAコースの履修をさせるようなプランを提示する。MOTでは事業化に必要なファイナンス等についての教育が抜けているため、MOTでは不十分。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 269 従来の機関所属の産学連携機関とは別に、専門別産学連携機関を創設し、両者を縦系と横系にして強固な産学連携システムを作るべきである。専門別産学連携機関は、原則民間企業とし、税金を使って作る機関ではない。要件を満たせば、一般の民間企業であっても、専門別産学連携機関と国が認定すればよい。専門は多岐に亘るから1000社を超える機関が必要である。国はこの機関のリストを公開し、研究に携わるすべての教官は、自分の研究成果を実用化するまでのつなぎを担当してくれる専門別産学連携機関を選択し登録してもらう。これにより、国の基礎研究が実用化に至るすべての経路が明らかになり、改善すべき点も明白になる。教官にとっては、自分の研究成果を実用化するための相談相手を得ることが出来る。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 270 人材を流動化させ、若手や外国人、非アカデミアから優秀な人材を積極的に登用することに尽きる。古い体質の教員は淘汰を。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 271 大学の先生に研究に割く時間、若手研究者の研究内容を吟味する時間などをもっと確保する。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 272 教育段階で多様な知識や力量を備えた研究人材を育成するとともに、企業や政府の側でもそのような人材の価値を正しく評価する能力を高めることなどで、研究者が挑戦する志を持ち、失敗したときに、誇りを持って軌道修正できる社会をつくることが重要であろう。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 273 中小企業以外にも門戸を広げてほしい。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 274 誰もがやっていない研究にも予算を分配する(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 275 経済が活性化すれば、企業の研究開発も活発化する。補助金などは効果のサイクルを加速させるのに有用。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 276 縦割りの解消。学際的な研究者の育成。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 277 ●世界的に見たテーマ重要性の評価(ただし判断難しいかも)●最先端、社会寄与度の高い専門性大学、研究所の創設●遠い将来をみすえ、基礎研究テーマの維持●全テーマを体系的にとらえ、社会・民間に有る程度オープンにできる、産学連携ができるシステムづくりが重要と考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 278 研究者に対する雇用に関するセーフティーネットを整備する。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 279 我が国の大学の研究成果を民間企業が生み出す経済的・社会的価値につなげていくためには、大学の研究者が研究テーマを設定する時から、イノベーションにつなげることを意識し、「産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応」するテーマを設定することが必要。そのためには、研究資金を配分する側に、研究者の個人的関心から設定されたテーマが書類上においてのみ社会ニーズに対応していると説明されている場合と、真に社会ニーズを見つめて設定された研究テーマとを見極める力が必要である。(なお、これは大学の全ての研究をイノベーションにつなげなければならないという意味ではない。大学の研究成果をイノベーションにつなげる場合に必要方法を述べたものである。)(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 280 ベンチャー企業に創業時における資金調達を支援するためには、現在のエンジェル税制を一層拡充すべきである。特に現在のエンジェル税制では、創業時、あるいは、創業3年以内で営業赤字の企業しか、エンジェル税制の対象となっていないが、これを、少なくとも創業5年以内(出来れば7年以内)とし、営業黒字の会社も対象に加えるべきである(設備の拡充の為に増資を行う際に、営業黒字ではエンジェル税制の対象にならない)。さらにベンチャー企業も国の研究助成の応募し易くするために、アメリカ型のSBIR(Small Business Innovation Research)制度を導入すべきである。(民間企業等、その他、男性)
- 281 特別会計など国の歳出を根本から見直し、産業強化に補助金ではなく自由に使える予算を厚くすることも必要です。その際には、予算の使途など結果を公表し説明責任を果たすべきです。大学や研究機関には、中立機関として民間企業を技術、倫理面でコーチングした監視するなどの産学連携の在り方もあると思います。(民間企業等、その他、男性)
- 282 個人の能力にもよるが、優秀なポスドクは国の機関で可能な限りテニュア化する。(民間企業等、その他、男性)
- 283 良い開発が出来ても実用化、量産化まで持っていくエネルギー、資金が途切れてベンチャーや中小企業の場合は倒産、大企業の場合は社内プロジェクトが没となる。いいところまで来たがもう一息という資金を提供してくれる制度があると「死の谷」から脱出できる。これは、金融機関の役目ということが常識的であろうが日本の金融機関はそう言う目は持っていない。(民間企業等、その他、男性)
- 284 予算の増額。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 285 すべての教育者、研究者の業績の評価(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 286 制度構築。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 287 知財の一元的な国家管理による運営、一時的なベンチャー国営化モデル(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 288 本当の意味での社会貢献を人物評価の基本とすること。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 289 大学の評価方法として研究等に限定せず、産学連携活動の成果を中心にして評価指標を作り(今回作成されたと認識しています)、評価の高い大学への予算配分を増やす等の処置をする(民間企業等、その他、女性)

Q2-1(2013年度深掘調査). 2005年頃と比べた、外部資金(競争的資金等)で雇用されている、任期付の若手研究者(ポストドクターを含む)の数

		分からない	6点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	138	22	110	208	327	39	706	1.8
	うち大学	117	15	89	180	291	35	610	2.0
	うち公的研究機関	21	7	21	28	36	4	96	0.5
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	－	－
性別	男性	117	20	106	184	297	37	644	1.7
	女性	21	2	4	24	30	2	62	2.1
年齢	39歳未満	62	8	21	58	64	6	157	1.2
	40～49歳	46	7	42	71	118	10	248	1.7
	50～59歳	24	4	34	55	98	12	203	2.0
	60歳以上	6	3	13	24	47	11	98	2.6
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	117	15	89	180	291	35	610	2.0
	公的研究機関	21	7	21	28	36	4	96	0.5
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	－	－
業務内容	主に研究(教育研究)	102	15	57	136	200	19	427	1.8
	主にマネジメント	6	3	11	21	43	8	86	2.4
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	27	4	40	49	83	12	188	1.6
	その他	3	0	2	2	1	0	5	-1.0
職位	社長・役員、学長等クラス	4	3	7	17	45	8	80	3.0
	部・室・グループ長、教授クラス	30	5	47	75	115	17	259	1.8
	主任研究員、准教授クラス	57	3	36	73	118	10	240	2.0
	研究員、助教クラス	45	11	19	43	49	4	126	0.6
	その他	2	0	1	0	0	0	1	-5.0
雇用形態	任期あり	48	9	28	66	103	12	218	1.9
	任期なし	90	13	82	142	224	27	488	1.7
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	68	7	66	101	235	29	438	2.4
	公立大学	12	0	4	19	19	4	46	2.5
	私立大学	37	8	19	60	36	2	125	0.2
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	16	1	9	28	70	12	120	3.5
	第2グループ	29	4	36	54	103	13	210	2.0
	第3グループ	27	7	19	39	57	5	127	1.3
	第4グループ	45	3	25	59	59	5	151	1.3
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	18	0	8	14	57	8	87	3.7
	工学	48	4	28	63	91	6	192	1.7
	農学	11	2	22	14	31	2	71	0.6
	保健	36	9	29	73	68	10	189	1.1
全回答者(属性無回答を含む)		138	22	110	208	327	39	706	1.8

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(減っている)～5(増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→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-10.0ポイント(減っている)～10.0ポイント(増えている)となる。

Q2-2(2013年度深掘調査). 2005年頃と比べた、自己資金(運営費交付金等)で雇用されている、任期付の若手研究者(ポストドクターを含む)の数

		分からない	6点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	166	48	175	284	151	20	678	-0.6
	うち大学	151	39	138	253	130	16	576	-0.5
	うち公的研究機関	15	9	37	31	21	4	102	-1.3
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	-	-
性別	男性	139	42	166	258	139	17	622	-0.6
	女性	27	6	9	26	12	3	56	-0.3
年齢	39歳未満	71	13	38	62	30	5	148	-0.8
	40～49歳	62	18	58	94	60	2	232	-0.6
	50～59歳	28	13	53	92	34	7	199	-0.8
	60歳以上	5	4	26	36	27	6	99	0.3
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	151	39	138	253	130	16	576	-0.5
	公的研究機関	15	9	37	31	21	4	102	-1.3
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	130	31	92	176	90	10	399	-0.6
	主にマネジメント	8	2	23	28	25	6	84	0.6
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	25	14	59	78	35	4	190	-1.2
	その他	3	1	1	2	1	0	5	-2.0
職位	社長・役員、学長等クラス	3	3	16	29	26	7	81	1.1
	部・室・グループ長、教授クラス	34	18	72	118	43	4	255	-1.1
	主任研究員、准教授クラス	72	16	56	90	58	5	225	-0.4
	研究員、助教クラス	55	11	30	47	24	4	116	-0.9
	その他	2	0	1	0	0	0	1	-5.0
雇用形態	任期あり	53	9	57	84	53	10	213	0.0
	任期なし	113	39	118	200	98	10	465	-0.8
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	101	33	110	157	94	11	405	-0.7
	公立大学	13	1	8	25	8	3	45	0.4
	私立大学	37	5	20	71	27	2	125	0.0
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	25	9	30	44	25	3	111	-0.8
	第2グループ	47	18	41	82	47	4	192	-0.6
	第3グループ	31	7	32	53	25	6	123	-0.4
	第4グループ	48	5	35	73	32	3	148	-0.2
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	22	5	19	36	20	3	83	-0.2
	工学	59	12	38	90	40	1	181	-0.6
	農学	16	6	26	21	11	2	66	-1.7
	保健	50	13	44	81	33	4	175	-0.8
全回答者(属性無回答を含む)		166	48	175	284	151	20	678	-0.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(減っている)～5(増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→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-10.0ポイント(減っている)～10.0ポイント(増えている)となる。

Q2-3(2013年度深掘調査). 2005年頃と比べた、任期無(期限を定めない雇用)の若手研究者の数

		分からない	6点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	101	185	306	184	67	1	743	-4.1
	うち大学	91	161	259	160	55	1	636	-4.1
	うち公的研究機関	10	24	47	24	12	0	107	-3.9
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	-	-
性別	男性	80	171	280	166	64	0	681	-4.1
	女性	21	14	26	18	3	1	62	-4.0
年齢	39歳未満	38	55	71	38	17	0	181	-4.5
	40～49歳	41	59	112	60	22	0	253	-4.1
	50～59歳	17	46	86	58	19	1	210	-3.7
	60歳以上	5	25	37	28	9	0	99	-3.9
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	91	161	259	160	55	1	636	-4.1
	公的研究機関	10	24	47	24	12	0	107	-3.9
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	71	120	188	112	37	1	458	-4.2
	主にマネジメント	7	22	32	20	11	0	85	-3.8
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	20	42	84	50	19	0	195	-3.8
	その他	3	1	2	2	0	0	5	-4.0
職位	社長・役員、学長等クラス	4	19	31	21	9	0	80	-3.8
	部・室・グループ長、教授クラス	15	61	109	82	22	0	274	-3.8
	主任研究員、准教授クラス	46	59	117	50	24	1	251	-4.2
	研究員、助教クラス	34	46	49	31	11	0	137	-4.7
	その他	2	0	0	0	1	0	1	5.0
雇用形態	任期あり	45	66	82	57	16	0	221	-4.5
	任期なし	56	119	224	127	51	1	522	-3.9
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	59	128	194	97	28	0	447	-4.7
	公立大学	7	12	19	12	7	1	51	-3.3
	私立大学	25	21	46	50	20	0	137	-2.5
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	16	37	57	20	6	0	120	-5.2
	第2グループ	24	61	81	55	18	0	215	-4.3
	第3グループ	20	34	63	29	8	0	134	-4.6
	第4グループ	31	29	57	55	23	1	165	-2.7
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	14	25	40	18	8	0	91	-4.5
	工学	21	50	91	52	26	0	219	-3.8
	農学	12	21	31	17	1	0	70	-5.1
	保健	39	51	67	58	9	1	186	-4.2
全回答者(属性無回答を含む)		101	185	306	184	67	1	743	-4.1

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(減っている)～5(増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→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-10.0ポイント(減っている)～10.0ポイント(増えている)となる。

Q2-4(2013年度深掘調査). 改正労働契約法の施行(2013年4月1日)にともない、任期付若手研究者(ポストドクターを含む)の雇用期間の上限#に、変化が見られますか(ここ数年の変化)

		分からない	6点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	242	34	181	360	23	4	602	-1.8
	うち大学	215	32	158	297	21	4	512	-1.9
	うち公的研究機関	27	2	23	63	2	0	90	-1.4
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	-	-
性別	男性	206	31	166	334	20	4	555	-1.8
	女性	36	3	15	26	3	0	47	-1.9
年齢	39歳未満	86	10	40	77	5	1	133	-2.0
	40～49歳	90	16	59	119	9	1	204	-2.0
	50～59歳	48	4	56	110	7	2	179	-1.5
	60歳以上	18	4	26	54	2	0	86	-1.9
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	215	32	158	297	21	4	512	-1.9
	公的研究機関	27	2	23	63	2	0	90	-1.4
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	180	28	102	202	15	2	349	-2.0
	主にマネージメント	13	2	24	50	3	0	79	-1.6
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	45	4	53	106	5	2	170	-1.5
	その他	4	0	2	2	0	0	4	-2.5
職位	社長・役員、学長等クラス	9	2	20	51	2	0	75	-1.5
	部・室・グループ長、教授クラス	64	14	76	124	8	3	225	-2.0
	主任研究員、准教授クラス	106	8	49	127	7	0	191	-1.5
	研究員、助教クラス	61	10	36	57	6	1	110	-2.2
	その他	2	0	0	1	0	0	1	0.0
雇用形態	任期あり	64	17	62	111	10	2	202	-2.0
	任期なし	178	17	119	249	13	2	400	-1.7
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	143	29	124	192	15	3	363	-2.2
	公立大学	19	0	6	27	5	1	39	0.1
	私立大学	53	3	28	77	1	0	109	-1.5
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	32	8	38	55	3	0	104	-2.5
	第2グループ	67	17	62	81	10	2	172	-2.4
	第3グループ	50	0	29	69	5	1	104	-1.1
	第4グループ	65	7	29	91	3	1	131	-1.5
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	28	5	27	40	5	0	77	-2.1
	工学	70	16	45	101	5	3	170	-1.9
	農学	32	2	16	30	2	0	50	-1.8
	保健	76	7	46	88	7	1	149	-1.7
全回答者(属性無回答を含む)		242	34	181	360	23	4	602	-1.8

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(減っている)～5(増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→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-10.0ポイント(減っている)～10.0ポイント(増えている)となる。

Q3-1(2013年度深掘調査). 2005年頃と比べて、独立した研究を実施する若手・中堅研究者の数は、どうですか。

		分からない	6点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	98	27	192	315	200	12	746	-0.1
	うち大学	82	20	152	278	183	12	645	0.1
	うち公的研究機関	16	7	40	37	17	0	101	-1.8
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	-	-
性別	男性	82	24	176	285	183	11	679	-0.1
	女性	16	3	16	30	17	1	67	-0.2
年齢	39歳未満	45	8	41	73	47	5	174	0.0
	40～49歳	32	13	75	114	57	3	262	-0.7
	50～59歳	13	3	54	90	64	3	214	0.2
	60歳以上	8	3	22	38	32	1	96	0.3
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	82	20	152	278	183	12	645	0.1
	公的研究機関	16	7	40	37	17	0	101	-1.8
	民間企業等	0	0	0	0	0	0	-	-
業務内容	主に研究(教育研究)	71	16	113	199	120	10	458	-0.1
	主にマネジメント	6	3	24	29	30	0	86	0.0
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	18	8	51	86	50	2	197	-0.3
	その他	3	0	4	1	0	0	5	-4.0
職位	社長・役員、学長等クラス	7	1	15	30	31	0	77	0.9
	部・室・グループ長、教授クラス	17	10	70	115	72	5	272	-0.1
	主任研究員、准教授クラス	36	7	66	113	71	4	261	0.0
	研究員、助教クラス	37	8	41	56	26	3	134	-0.9
	その他	1	1	0	1	0	0	2	-5.0
雇用形態	任期あり	41	7	58	88	67	5	225	0.1
	任期なし	57	20	134	227	133	7	521	-0.3
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	49	14	107	190	139	7	457	0.2
	公立大学	11	1	7	23	13	3	47	1.1
	私立大学	22	5	38	65	30	2	140	-0.5
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	13	3	33	62	25	0	123	-0.6
	第2グループ	25	7	46	91	67	3	214	0.3
	第3グループ	19	3	33	51	43	5	135	0.5
	第4グループ	25	7	39	74	47	4	171	0.1
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	13	2	15	46	28	1	92	0.6
	工学	26	8	48	95	57	6	214	0.1
	農学	10	2	23	27	18	2	72	-0.3
	保健	27	8	54	86	47	3	198	-0.4
全回答者(属性無回答を含む)		98	27	192	315	200	12	746	-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(減っている)～5(増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→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-10.0ポイント(減っている)～10.0ポイント(増えている)となる。

若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する際に、障害となる事項は何ですか。  
 以下に示した選択肢から、大きな障害と考えられる順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。「特にない」とお考えの場合は、1位として「特にない」を選択し、2位と3位は空白にしてください。  
 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がないとお考えの場合は、1位として「研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない」を選択し、2位と3位は空白にしてください。あなたの所属する機関・部署における状況をお答えください。

- ① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。
- ② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。
- ③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。
- ④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない(研究室の方針に沿った形で研究を実施した方が、成果が出る)
- ⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい(機器、研究スペース、研究スタッフが確保できないなど)。
- ⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい(研究テーマや研究チームを拡大させるなど)。
- ⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい(外部資金が継続して獲得できないと、研究の継続が困難になるなど)。
- ⑧ 研究マネジメントの負担が高く、研究時間を十分に確保することができない(必要とする事務支援や技術支援が得られないなど)。
- ⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。
- ⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない(指導教官や上司の意志や教育指導方針)
- ⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。
- ⑫ 特にない
- ⑬ 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・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	809	699	631	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	106	23	36	1.6
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	72	64	26	1.5
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	98	64	55	2.0
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	135	133	89	3.1
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	71	62	42	1.6
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	29	41	41	0.9
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	69	122	103	2.3
		⑧ 研究マネジメントの負担が高く、研究時間を十分に確保することができない。	65	93	69	1.9
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	31	51	68	1.1
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	34	43	84	1.1
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	24	0	1	0.3
		⑫ 特にない	36	0	0	0.4
		⑬ その他	39	3	17	0.6
		うち大学	回答者合計(人)	700	608	547
	① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。		94	14	34	1.6
	② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。		55	48	21	1.3
	③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。		84	56	42	1.9
	④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。		111	115	78	3.1
	⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。		66	59	37	1.7
	⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。		27	38	39	0.9
	⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。		66	111	94	2.4
	⑧ 研究マネジメントの負担が高く、研究時間を十分に確保することができない。		56	81	56	1.8
	⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。		26	47	60	1.1
	⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。		32	37	71	1.1
	⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。		17	0	0	0.2
	⑫ 特にない		32	0	0	0.5
	⑬ その他		34	2	15	0.6
	うち公的研究機関		回答者合計(人)	109	91	84
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	12	9	2	1.7
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	17	16	5	2.7
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	14	8	13	2.2
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	24	18	11	3.6
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	5	3	5	0.8
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	2	3	2	0.4
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	3	11	9	1.2
		⑧ 研究マネジメントの負担が高く、研究時間を十分に確保することができない。	9	12	13	2.0
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	5	4	8	0.9
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	2	6	13	0.9
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	7	0	1	0.7
		⑫ 特にない	4	0	0	0.4
		⑬ その他	5	1	2	0.6
性別		男性	回答者合計(人)	730	632	571
	① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。		98	19	35	1.7
	② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。		65	58	23	1.5
	③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。		88	60	51	2.0
	④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。		129	119	82	3.2
	⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。		65	59	40	1.6
	⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。		24	38	36	0.8
	⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。		61	112	89	2.3



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	
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	55	86	66	1.8
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	27	39	64	1.0
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	28	40	69	1.1
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	23	0	1	0.3
		⑫ 特にない	30	0	0	0.4
		⑬ その他	37	2	15	0.6
		回答者合計(人)	79	67	60	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	8	4	1	1.4
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	7	6	3	1.5
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	10	4	4	1.8
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	6	14	7	2.2
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	6	3	2	1.1
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	5	3	5	1.1
	女性	⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	8	10	14	2.4
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	10	7	3	2.0
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	4	12	4	1.7
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	6	3	15	1.6
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	1	0	0	0.1
		⑫ 特にない	6	0	0	0.8
		⑬ その他	2	1	2	0.4
		回答者合計(人)	212	187	160	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	33	5	8	1.8
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	9	21	7	1.2
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	24	11	15	1.7
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	35	36	21	3.1
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	19	18	7	1.6
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	11	13	10	1.1
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	23	27	38	2.5
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	23	32	21	2.4
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	5	15	11	0.9
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	7	8	16	0.8
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	7	0	0	0.3
		⑫ 特にない	9	0	0	0.4
		⑬ その他	7	1	6	0.5
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	281	248	226	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	42	9	15	1.9
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	27	24	8	1.6
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	37	27	21	2.2
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	41	48	39	3.1
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	25	16	20	1.5
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	9	11	19	0.8
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	22	52	33	2.4
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	26	34	27	2.1
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	10	13	15	0.8
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	16	13	24	1.2
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	5	0	0	0.2
		⑫ 特にない	10	0	0	0.4
		⑬ その他	11	1	5	0.5
	40～49歳	回答者合計(人)	220	179	167	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	22	8	9	1.4
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	24	17	9	1.7
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	27	17	13	1.9
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	44	33	20	3.3
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	15	14	12	1.3
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	6	11	8	0.7
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	15	28	16	1.8
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	9	19	14	1.2
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	9	17	26	1.3
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	11	14	36	1.5
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	8	0	0	0.4
		⑫ 特にない	14	0	0	0.6
		⑬ その他	16	1	4	0.8
	50～59歳	回答者合計(人)	96	85	78	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	9	1	4	1.1
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	12	2	2	1.5
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	10	9	6	1.9
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	15	16	9	3.0
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	12	14	3	2.3
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	3	6	4	0.9
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	9	15	16	2.5
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	7	8	7	1.5
	60歳以上	⑨ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。				
		⑩ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。				
		⑪ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。				
		⑫ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。				
		⑬ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。				
		⑭ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。				
		⑮ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。				

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 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	7	6	16	1.7
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	0	8	8	0.8
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がある。	4	0	1	0.5
		⑫ 特にな	3	0	0	0.3
		⑬ その他	5	0	2	0.6
		回答者合計(人)	700	608	547	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	94	14	34	1.6
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	55	48	21	1.3
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	84	56	42	1.9
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	111	115	78	3.1
	公的研究機関	⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	66	59	37	1.7
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	27	38	39	0.9
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	66	111	94	2.4
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	56	81	56	1.8
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	26	47	60	1.1
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	32	37	71	1.1
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がある。	17	0	0	0.2
		⑫ 特にな	32	0	0	0.5
		⑬ その他	34	2	15	0.6
		回答者合計(人)	109	91	84	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	12	9	2	1.7
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	17	16	5	2.7
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	14	8	13	2.2
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	24	18	11	3.6
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	5	3	5	0.8
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	2	3	2	0.4
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	3	11	9	1.2
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	9	12	13	2.0
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	5	4	8	0.9
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	2	6	13	0.9
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がある。	7	0	1	0.7
		⑫ 特にな	4	0	0	0.4
		⑬ その他	5	1	2	0.6
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	510	445	401	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	73	14	27	1.8
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	39	42	18	1.4
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	63	34	37	1.9
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	81	93	57	3.2
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	44	31	27	1.4
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	20	28	28	0.9
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	49	80	64	2.4
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	43	59	48	1.9
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	19	36	30	1.0
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	23	26	53	1.1
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がある。	13	0	0	0.3
		⑫ 特にな	24	0	0	0.5
		⑬ その他	19	2	12	0.5
	主にマネジメント	回答者合計(人)	87	71	64	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	8	2	2	1.1
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	12	7	2	2.0
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	8	10	6	1.9
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	15	11	7	2.8
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	9	9	3	1.8
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	3	4	3	0.8
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	4	11	15	1.9
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	5	7	7	1.4
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	7	8	13	1.9
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	1	2	4	0.4
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がある。	5	0	1	0.6
		⑫ 特にな	5	0	0	0.6
		⑬ その他	5	0	1	0.6
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	回答者合計(人)	207	179	162	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	25	7	7	1.5
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	21	15	6	1.6
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	25	20	12	2.0
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	38	26	25	3.1
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	18	22	11	1.8
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	6	9	9	0.7
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	16	30	24	2.1
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	16	27	14	1.9
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	5	7	24	0.9

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	
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	9	15	27	1.4
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	6	0	0	0.3
		⑫ 特にない	7	0	0	0.3
		⑬ その他	15	1	3	0.8
	その他	回答者合計(人)	5	4	4	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	0	0	0	0.0
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	0	0	0	0.0
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	2	0	0	4.0
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	1	3	0	6.0
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	0	0	1	0.7
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	0	0	1	0.7
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	0	1	0	1.3
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	1	0	0	2.0
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	0	0	1	0.7
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	1	0	0	2.0
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	0	0	0	0.0
		⑫ 特にない	0	0	0	0.0
		⑬ その他	0	0	1	0.7
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	79	68	63	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	7	1	4	1.1
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	9	4	3	1.6
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	7	9	5	1.9
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	14	12	4	3.0
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	10	10	2	2.2
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	4	6	4	1.2
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	6	10	16	2.3
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	4	6	5	1.2
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	5	6	14	1.7
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	1	4	4	0.6
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	3	0	1	0.4
		⑫ 特にない	3	0	0	0.4
		⑬ その他	6	0	1	0.8
	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	276	234	211	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	27	9	10	1.3
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	35	19	9	1.8
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	37	24	20	2.2
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	49	39	31	3.1
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	19	22	12	1.4
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	6	11	12	0.6
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	19	41	22	1.9
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	16	29	18	1.5
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	14	17	34	1.3
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	13	21	38	1.4
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	9	0	0	0.3
		⑫ 特にない	13	0	0	0.5
		⑬ その他	19	2	5	0.8
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	287	253	229	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	35	10	13	1.6
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	22	23	12	1.4
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	34	22	17	1.9
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	42	55	36	3.2
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	34	16	19	1.8
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	14	13	16	1.0
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	26	52	40	2.6
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	28	34	35	2.2
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	10	15	12	0.8
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	14	13	24	1.1
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	6	0	0	0.2
		⑫ 特にない	13	0	0	0.5
		⑬ その他	9	0	5	0.4
	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	164	142	126	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	35	3	9	2.4
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	6	16	2	1.1
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	20	9	12	1.8
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	30	27	18	3.3
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	8	14	9	1.2
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	5	11	9	0.9
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	18	19	25	2.4
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	16	24	11	2.2
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	2	13	8	0.8
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	6	5	17	0.9

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	
	その他	⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	6	0	0	0.4
		⑫ 特にない	7	0	0	0.4
		⑬ その他	5	1	6	0.5
		回答者合計(人)	3	2	2	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	2	0	0	6.7
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	0	2	0	4.4
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	0	0	1	1.1
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	0	0	0	0.0
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	0	0	0	0.0
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	0	0	0	0.0
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	0	0	0	0.0
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	1	0	0	3.3
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	0	0	0	0.0
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	0	0	1	1.1
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	0	0	0	0.0
		⑫ 特にない	0	0	0	0.0
		⑬ その他	0	0	0	0.0
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	253	219	199	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	45	8	11	2.1
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	22	12	7	1.3
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	33	28	17	2.3
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	39	37	29	2.9
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	24	26	7	1.7
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	7	16	12	0.9
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	14	38	45	2.1
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	15	27	18	1.5
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	10	12	23	1.0
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	6	14	24	0.9
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	10	0	1	0.4
		⑫ 特にない	11	0	0	0.4
		⑬ その他	17	1	5	0.8
	任期なし	回答者合計(人)	556	480	432	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	61	15	25	1.4
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	50	52	19	1.6
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	65	36	38	1.8
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	96	96	60	3.2
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	47	36	35	1.5
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	22	25	29	0.9
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	55	84	58	2.3
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	50	66	51	2.0
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	21	39	45	1.1
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	28	29	60	1.2
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	14	0	0	0.3
		⑫ 特にない	25	0	0	0.4
		⑬ その他	22	2	12	0.5
大学種別 (大学・公 的機関Gを 対象)	国立大学	回答者合計(人)	488	429	385	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	68	8	22	1.7
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	47	43	19	1.7
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	57	46	30	2.0
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	81	91	51	3.3
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	44	31	26	1.5
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	17	26	30	0.9
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	49	80	73	2.6
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	40	57	44	1.9
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	12	31	33	0.9
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	18	15	45	0.9
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	10	0	0	0.2
		⑫ 特にない	22	0	0	0.5
		⑬ その他	23	1	12	0.6
	公立大学	回答者合計(人)	56	43	38	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	7	2	4	1.7
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	3	3	0	0.9
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	6	4	5	1.8
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	5	5	5	1.8
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	9	6	1	2.4
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	0	4	3	0.7
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	3	6	5	1.5
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	4	2	4	1.2
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	5	7	6	2.1
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	6	4	5	1.8
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	4	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	
	私立大学	⑫ 特にない	2	0	0	0.4
		⑬ その他	2	0	0	0.4
		回答者合計(人)	155	135	124	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	19	4	8	1.6
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	5	2	2	0.5
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	20	6	7	1.7
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	25	19	22	2.9
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	13	21	10	2.0
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	10	8	6	1.1
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	14	25	16	2.3
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	12	22	8	1.9
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	9	9	21	1.4
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	8	18	21	1.7
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	3	0	0	0.2
		⑫ 特にない	8	0	0	0.5
		⑬ その他	9	1	3	0.7
大学グループ (大学・公 的機関Gを 対象)	第1グループ	回答者合計(人)	130	118	104	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	20	1	8	1.8
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	20	15	6	2.5
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	14	16	10	2.2
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	20	32	17	3.6
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	11	8	7	1.4
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	6	8	8	1.1
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	13	14	17	2.2
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	7	14	10	1.5
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	3	5	7	0.7
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	6	5	13	1.1
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	2	0	0	0.2
		⑫ 特にない	5	0	0	0.4
		⑬ その他	3	0	1	0.3
	第2グループ	回答者合計(人)	229	196	176	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	33	3	12	1.7
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	21	18	10	1.6
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	29	19	15	2.0
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	40	34	24	3.1
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	20	22	9	1.6
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	3	11	15	0.7
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	21	36	29	2.4
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	22	26	19	2.0
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	7	17	15	1.0
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	6	9	22	0.8
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	6	0	0	0.3
		⑫ 特にない	10	0	0	0.4
		⑬ その他	11	1	6	0.6
	第3グループ	回答者合計(人)	152	137	123	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	21	2	7	1.6
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	7	10	1	0.9
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	21	12	8	2.1
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	27	24	13	3.1
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	15	12	9	1.7
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	7	7	7	0.9
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	16	30	26	2.9
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	11	20	15	1.9
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	6	13	13	1.3
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	5	7	19	1.1
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	4	0	0	0.3
		⑫ 特にない	4	0	0	0.3
		⑬ その他	8	0	5	0.6
	第4グループ	回答者合計(人)	187	155	143	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	20	8	7	1.5
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	7	5	4	0.6
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	19	9	9	1.5
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	24	25	23	2.6
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	20	16	12	1.9
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい。	11	12	9	1.2
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい。	15	31	22	2.3
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	16	20	12	1.8
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	10	12	25	1.4
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	15	16	17	1.7
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	5	0	0	0.3
		⑫ 特にない	13	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	
大学部局分野 (大学・公 的機関Gを 対象)	理学	⑬ その他	12	1	3	0.7
		回答者合計(人)	101	85	73	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	12	1	4	1.4
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	17	16	6	2.9
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	14	9	9	2.3
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	13	19	9	2.8
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	11	4	4	1.5
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を発展させることが難しい。	0	2	5	0.3
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を発展させることが難しい。	6	19	13	2.3
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	9	8	9	1.7
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	2	4	3	0.6
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	3	3	9	0.8
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	2	0	0	0.2
		⑫ 特にない	10	0	0	1.0
		⑬ その他	2	0	2	0.3
	工学	回答者合計(人)	229	195	172	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	28	4	10	1.5
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	17	18	5	1.3
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	27	12	17	1.8
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	46	37	30	3.5
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	18	20	11	1.5
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を発展させることが難しい。	5	11	9	0.7
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を発展させることが難しい。	26	20	22	2.0
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	19	41	19	2.3
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	8	19	21	1.2
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	6	13	23	1.0
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	4	0	0	0.2
		⑫ 特にない	11	0	0	0.5
		⑬ その他	14	0	5	0.7
		農学	回答者合計(人)	80	74	65
	① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。		9	2	3	1.4
	② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。		6	3	5	1.2
	③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。		11	5	3	1.9
	④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。		12	15	6	3.0
	⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。		4	5	10	1.3
	⑥ 外部資金の額が小さく、研究を発展させることが難しい。		7	5	5	1.5
	⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を発展させることが難しい。		8	15	10	2.7
	⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。		10	10	8	2.4
	⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。		0	9	5	1.0
	⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。		6	4	9	1.5
	⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。		2	0	0	0.3
	⑫ 特にない		2	0	0	0.3
	⑬ その他		3	1	1	0.5
	保健		回答者合計(人)	217	188	175
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	38	6	13	2.1
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	8	9	2	0.7
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	26	24	9	2.1
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	26	33	26	2.6
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	25	16	11	1.8
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を発展させることが難しい。	11	15	17	1.2
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を発展させることが難しい。	18	46	32	2.7
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	15	15	15	1.4
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	12	10	19	1.2
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	13	13	26	1.4
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	8	0	0	0.4
		⑫ 特にない	7	0	0	0.3
		⑬ その他	10	1	5	0.6
全回答者(属性無回答を含む)		回答者合計(人)	809	699	631	
		① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。	106	23	36	1.6
		② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。	72	64	26	1.5
		③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	98	64	55	2.0
		④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。	135	133	89	3.1
		⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい。	71	62	42	1.6
		⑥ 外部資金の額が小さく、研究を発展させることが難しい。	29	41	41	0.9
		⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を発展させることが難しい。	69	122	103	2.3
		⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない。	65	93	69	1.9
		⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。	31	51	68	1.1
		⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない。	34	43	84	1.1
		⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。	24	0	1	0.3
		⑫ 特にない	36	0	0	0.4
		⑬ その他	39	3	17	0.6

# 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)



科学技術の状況に係る総合的意識調査(定ポイント調査 2013)  
(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。定ポイント調査 2013は第3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。定ポイント調査の概要についてはこちらをご覧ください。また、定ポイント調査 2012の結果を踏まえた、追加調査(回答画面の最後で表示されます)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。第4期科学技術基本計画の詳細についてはこちらをご覧ください。

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・事業所のみさまにご依頼申し上げます。貴部局・事業所のご意見を調査に反映したく、是非とも調査へのご協力ををお願い致します。
- (2) 調査票のサンプル(PDF形式)はここからダウンロードできます。
- (3) チェック式の質問では、該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。順位を回答する質問では、各順位に該当する選択肢の番号を記入してください。
- (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ので分かる、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ので実感がよく分からない、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」の○をチェックして下さい。
- (5) 今回の回答が前回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。

(参考)変更理由欄の記入例

- ・ ○○の予算が増えて、○○ができるようになった。
- ・ ○○の制度が変更されて(手続きが簡素化されて)、○○が行えるようになった。
- ・ 新たな○○の取組みが始まったことの副作用で、○○の問題が生じてきた。
- ・ ○○の掛け声が強すぎて、○○が阻害されている。

- (6) 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査票回収業務を委託している一般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。「途中で保存」を押下することにより、途中で中断し再開することが可能です。
- (8) 2013年11月1日(金)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・学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・学術政策研究所の調査担当( )にご連絡下さい。ウェブページの操作方法等に関しては、一般社団法人輿論科学協会( )にご連絡下さい。
- (10) 調査票へのご記入を紙媒体で行うことを希望される場合は、一般社団法人輿論科学協会の担当へ電子メールにてご連絡ください。紙媒体の調査票を、郵送にてお送りいたします。

ウェブページの方法、紙媒体の調査票の希望等についてのお問い合わせ

(省略)

調査票の内容についてのお問い合わせ

(省略)

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して、確認させていただく場合がございます。

ご連絡先等の情報	
お名前	
お名前(ひらがな)	
性別	1 <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(教育研究)とマネジメント半々 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、理事長・理事など 3 <input type="radio"/> 教授、部局長クラス 4 <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
職位	3 <input type="radio"/> 准教授、主任研究員クラス 4 <input type="radio"/> 大学の准教授・講師、主任研究員、研究チーム内のサブリーダーの存在など
	4 <input type="radio"/> 助教、研究員クラス 5 <input type="radio"/> 助教、研究員など
	5 <input type="radio"/> その他
雇用形態	1 <input type="radio"/> 任期あり 2 <input type="radio"/> 任期なし
2012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

s印の付いている項目は報告書に記載します。

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

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

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

文部科学省科学技術・学術政策研究所  
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)くらい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 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	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。  環境整備として、デニュア・トラック制の導入、若手対象の競争的資金制度の拡充、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供等をお考えください。	充分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
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 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	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 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	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。	充分 か ら な い	比 率 を 下 げ る べ き	1	2	3	4	5	6	比 率 を 上 げ る べ き
変更理由欄:										

研究者を目指す若手の育成の状況 あなたの所属する学部・研究所、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、連続大学院で学生を要入れている場合、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 ○	見 指 す こ と は あ り ま す			
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	不 充 分 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○			
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	不 充 分 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○			
変更理由欄:												
優秀な若手研究者の育成や確保について 大学・公的研究機関において、優秀な若手研究者の育成や確保を行うために、今後どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に、若手のポストドクターに対する多様なキャリアパスの支援の状況(ここ数年における進捗など)についての記述を歓迎します。												
問9												
女性研究者の状況 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	不 充 分 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○			
変更理由欄:												
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	不 充 分 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○			
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	不 充 分 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○			
変更理由欄:												
外国人研究者の状況 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	不 充 分 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○			
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	不 充 分 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○			
変更理由欄:												
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 大学・公的研究機関において、多様な研究者が活躍できるための環境を構築するために、今後どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。												
問15												
研究者の業績評価の状況 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	不 充 分 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○			
変更理由欄:												
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る)は充分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分 ○	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○			
変更理由欄:												

〈サンプル〉

研究環境の状況 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 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)は充分か。	充分	不 充 分	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常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(例えば入金金の時期、研究費の年度間繰越等)の程度はどのようになっていますか。	充分	使 い 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、研究開発を効率的・効率的に実施することに役立っていますか。	充分	役 立 て い る	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。	充分	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分		
変更理由欄:												
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。	充分	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、研究者とともに、研究活動を組織として円滑に実施するための業務に従事する者を指します。例えば、公募情報の研究者への提供、申請書作成支援、研究の実施に際して必要な人事、予算管理、経理、報告書作成などがリサーチアドミニストレータの業務として考えられます。												
変更理由欄:												
大学や公的研究機関において、研究開発に集中できる環境を構築するために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。												
問 23												

〈サンプル〉

研究施設・設備の整備等の状況 あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。												
問 24	研究施設・設備の整備の程度は、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。	充分	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分		
変更理由欄:												
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(必須項目ではありません)。												
問 25												

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、附置研究所、センター、事業所等に  
おける状況をお答え下さい。

産学官連携の状況

あなたの所属する学部・研究科、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	民間企業が、技術シーズについての情報発信を充分に行っていますか。	分 か ら な い	不 充 分	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。	分 か ら な い	不 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。	分 か ら な い	不 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えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
問 5	民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の度合は充分だと思えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
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。	分 か ら な い	不 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)は円滑であると思えますか。	分 か ら な い	田 邊 い は な	1	2	3	4	5	6	田 邊 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えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
問 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えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
問 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	消 極 的	1	2	3	4	5	6	積 極 的
変更理由欄:										
国が地域における科学技術施策を支援する意義についてのご意見をお聞かせ下さい。国は科学技術施策について地方公共団体とどういった役割分担をしていくべきか、国は、どのような役割を果たしていくべきかについて、意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。										
問 11										
今後、産学官連携を強化していくために、大学・公的研究機関に望むこと、民間企業に望むことについて、ご意見を自由にお書き下さい。民間企業の方は大学・公的研究機関に望むことを、大学・公的研究機関の方は民間企業に望むことをお書きください(知的財産の取扱、守秘義務、成果の公表、間接経費の取扱など)(必須項目ではありません)。										
問 12										

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。 (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)を充分に提供していると思いますか。	充分	不 充 分	1	2	3	4	5	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。	充分	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充分		
変更理由欄:												
研究開発人材を育成について、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(必須項目ではありません)。												
問15												

[Part II]の問16～問34については、日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。												
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。	充分	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充分		
参考データ: 2013年度の科学技術関係経費当初 約3.6兆円 2013年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約3.9% 2012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	政府の公募型研究費(競争的資金等)にかかわる間接経費は、充分に確保されていると思いますか。	充分	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充分		
注:2011年度調査までは、「競争的資金にかかわる間接経費は、充分に確保されていると思いますか。」という質問でしたが、質問の意図を明確にするために表現を修正しています。競争的資金は公募型研究費に含まれます。												
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(必須項目ではありません)。												
問18												
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。	充分	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充分		
知的基盤: 計量標準、計測・分析・試験・評価方法及びそれらに係る先端の機器、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: 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	利用しやすい			
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、課題があるとお考えの点について、ご意見を自由にお書き下さい (必須項目ではありません)。										
基礎研究の状況											
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。											
問 22	我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていますか。	不 充 分	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十分に実施されていますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分		
変更理由欄:											
問 24	資金配分機関(JST や NEDO などのプログラム・オフサイアーやプログラム・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。	不 充 分	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)に十分に参画出来ていると思いますか。	不 充 分	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十分に生み出されていると思いますか。	不 充 分	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。	不 充 分	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ために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。										
社会と科学技術イノベーション政策との関係											
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。											
問 29	国は、国民に向けて、科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容や、それらがもたらす効果と限界等についての説明を充分に行っていると思いますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分		
変更理由欄:											
問 30	国は、科学技術イノベーション政策の企画立案、推進に際して、国民の幅広い参画を得るための取り組み(意見公募の実施など)を、充分に行っていると思いますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分		
変更理由欄:											
問 31	国や研究者コミュニティー(各学会等)は、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題について充分に対応していると思いますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分		
変更理由欄:											
問 32	国や研究者コミュニティー(各学会等)は、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を充分に果たしていますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分		
変更理由欄:											
問 33	社会と科学技術イノベーション及びそのための政策の関係について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。										





3. 若手・中堅研究者の独立の状況

NISTEP 定點調査では、「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」が不十分であるとの強い認識が示されています。この原因の一つとして、若手・中堅研究者(20 代後半～40 代程度)が、独立した研究を実施することが出来ていないのではないかと指摘があります。

そこで、独立した研究を実施する若手・中堅研究者(20 代後半～40 代程度)の数が、2005 年頃と比べて、どうなっているかについてお聞きします。あなたの所属する機関・部局における状況をお答えください。

なお、独立した研究を実施するとは、自ら発案した研究テーマについて、自ら研究マネジメント(研究資金の獲得、研究チームの形成など)をして、研究を実施することとします。

		分 か ら な い	大 て い な る	減 る	変 化 し ない	増 える	大 き い 増 え
			1	2	3	4	5
問 3-1	2005 年頃と比べて、独立した研究を実施する若手・中堅研究者の数は、どうですか。	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する際に、障害となる事項は何ですか。

以下に示した選択肢から、大きな障害と考えられる順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。「特になし」とお考えの場合は、1 位として「特になし」を選択し、2 位と3 位は空白にしてください。

研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がないとお考えの場合は、1 位として「研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がある」と選択し、2 位と3 位は空白にしてください。

あなたの所属する機関・部局における状況をお答えください。

分 か ら な い	1 位	2 位	3 位	その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。
<input type="radio"/>				

- (研究テーマ設定について)
- ① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。
  - ② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。
  - ③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。
  - ④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない(研究室の方針に従って研究を実施した方が、成果が出やすいなど)。
- (研究資金や研究環境について)
- ⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい(機器、研究スペース、研究スタッフが確保できないなど)。
  - ⑥ 外部資金の額が小さく、研究を進展させることが難しい(研究テーマや研究チームを拡大させるなど)。
  - ⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を進展させることが難しい(外部資金が継続して獲得できないと、研究の継続が困難になるなど)。
  - ⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を充分に確保することができない(必要とする事務支援や技術支援が得られないなど)。
- (研究マネジメントの経験等について)
- ⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。
  - ⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない(指導教官や上司の意志や教育指導方針など)。
  - ⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。
  - ⑫ 特にない
  - ⑬ その他

文部科学省科学技術・学術政策研究所

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した。アンケート受領の電子メールを、ご登録頂いた電子メールアドレスに送信しました。受領メールが届かない場合は、恐れ入りますが、XXXXXXXXXX へお問い合わせください。

科学技術の状況に係る総合的意識調査(定点調査 2013)  
(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 2013は第3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こちらをご覧ください。また、定点調査 2012の結果を踏まえた、追加調査(回答画面の最後で表示されます)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。第4期科学技術基本計画の詳細についてはこちらをご覧ください。

＜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さまにご依頼申し上げます。おります。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) 調査票のサンプル(PDF形式)はここからダウンロードできます。
- (3) チェック式の質問では、該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。順位を回答する質問では、各順位に該当する選択肢の番号を記入してください。
- (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ので分かる、業務と関係があるので分かる)」「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ので実感がよく分からない、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」の○をチェックして下さい。
- (5) 今回の回答が前回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。

(参考) 変更理由欄の記入例

- ・ ○○の予算が増えて、○○ができるようになった。
- ・ ○○の制度が変更されて(手続きが簡素化されて)、○○が行えるようになった。
- ・ 新たな○○の取組みが始まったことの副作用で、○○の問題が生じてきた。
- ・ ○○の掛け声が強すぎて、○○が阻害されている。

- (6) 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査票回収業務を委託している一般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。「途中で保存」を押下することにより、途中で中断し再開することが可能です。
- (8) 2013年11月1日(金)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・学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・学術政策研究所の調査担当( )にご連絡下さい。ウェブページの操作方法等に関しては、一般社団法人輿論科学協会( )にご連絡下さい。
- (10) 調査票へのご記入を紙媒体で行うことを希望される場合は、一般社団法人輿論科学協会の担当へ電子メールにてご連絡ください。紙媒体の調査票を、郵送にてお送りいたします。

ウェブページの方法、紙媒体の調査票の希望等についてのお問い合わせ

(省略)

調査票の内容についてのお問い合わせ

(省略)

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

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

ご連絡先等の情報					
お名前 §					
お名前(ひらがな)					
性別	1 <input checked="" type="radio"/> 男性	2 <input checked="" type="radio"/> 女性			
年齢	1 <input checked="" type="radio"/> 29歳以下	2 <input checked="" type="radio"/> 30～34歳	3 <input checked="" type="radio"/> 35歳～39歳		
	4 <input checked="" type="radio"/> 40～44歳	5 <input checked="" type="radio"/> 45歳～49歳	6 <input checked="" type="radio"/> 50～54歳		
	7 <input checked="" type="radio"/> 55歳～59歳	8 <input checked="" type="radio"/> 60～64歳	9 <input checked="" 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 checked="" type="radio"/> 大学	2 <input checked="" type="radio"/> 公的研究機関	3 <input checked="" type="radio"/> 民間企業	4 <input checked="" type="radio"/> 病院	
	5 <input checked="" 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 checked="" type="radio"/> 主に研究(教育研究)	2 <input checked="" type="radio"/> 主にマネジメント	3 <input checked="" type="radio"/> 研究(教育研究)とマネジメント半々	4 <input checked="" type="radio"/> その他	
	1 <input checked="" type="radio"/> 社長・役員、学長等クラス	2 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	3 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	4 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	
職位	1 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	2 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	3 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	4 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	
	1 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	2 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	3 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	4 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	
	1 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	2 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	3 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	4 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	
	1 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	2 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	3 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	4 <input checked="" type="radio"/> 部長・副部長、学長等クラス	
雇用形態	1 <input checked="" type="radio"/> 任期あり	2 <input checked="" type="radio"/> 任期なし			
	1 <input checked="" type="radio"/> 年度調査時点からの異動の有無	2 <input checked="" type="radio"/> 異動あり			

§ 印の付いている項目は報告書に記載します。

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

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

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

文部科学省科学技術・学術政策研究所
科学技術の状況に係る総合的意識調査(イノベーション・俯瞰グループ用)
Part I 研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況

以下の質問については、日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

産学官連携の状況												
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。												
問 1	大学・公的研究機関は、民間企業に対して技術シーズについての情報発信を充分に行っているか。	不	1	2	3	4	5	6	充	分		
		充	○	○	○	○	○	○	分			
		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。	不	1	2	3	4	5	6	充	分		
		充	○	○	○	○	○	○	分			
		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)についての情報を十分に発信していると思いますか。	不	1	2	3	4	5	6	充	分		
		充	○	○	○	○	○	○	分			
		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。	不	1	2	3	4	5	6	充	分		
		充	○	○	○	○	○	○	分			
		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)の度合は充分だと思いますか。	不	1	2	3	4	5	6	充	分		
		充	○	○	○	○	○	○	分			
		分										
	変更理由欄:											
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。	不	1	2	3	4	5	6	充	分		
		充	○	○	○	○	○	○	分			
		分										
	変更理由欄:											

問 7	産学官の共同研究にあたって、知的財産に関わる運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑であると思いますか。	変更理由欄:	十分か から ない	1	2	3	4	5	6	円滑である
問 8	大学・公的研究機関の研究開発から得られた知的財産(特許やノウハウなど)は、民間企業において充分に活用されていると思いますか。	変更理由欄:	十分か から ない	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充分に評価されていると思いますか。	変更理由欄:	十分か から ない	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:	十分か から ない	1	2	3	4	5	6	積極的に
問 11	国が地域における科学技術施策を支援する意義についてのご意見をお聞きます。国は科学技術施策について地方公共団体とどういった役割分担をしていくべきか、国は、どのような役割を果たしていくべきかについて、意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。	変更理由欄:	十分か から ない	1	2	3	4	5	6	積極的に
問 12	今後、産学官連携を強化していくために、大学・公的研究機関に望むこと、民間企業に望むことについて、ご意見を自由にお書き下さい。民間企業の方は大学・公的研究機関に望むこと、大学・公的研究機関の方は民間企業に望むこととお書きください(知的財産の取扱、守秘義務、成果の公表、間接経費の取扱など)(必須項目ではありません)。	変更理由欄:	十分か から ない	1	2	3	4	5	6	充分

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。										
問 13	大学は、産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材(研究者や技術者など)を充分に提供していると思いますか。	変更理由欄:	十分か から ない	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:	十分か から ない	1	2	3	4	5	6	充分
問 15	研究開発人材を育成について、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(必須項目ではありません)。	変更理由欄:	十分か から ない	1	2	3	4	5	6	充分
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。	変更理由欄:	十分か から ない	1	2	3	4	5	6	充分
問 17	科学技術に関する補助金、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こと。	変更理由欄:	十分か から ない	1	2	3	4	5	6	充分

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(必須項目ではありません)。											
問 18											
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と見えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分	
	知的基盤： 計量標準、計測・分析、試験・評価方法及びそれらに係る先端の機器、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：											
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。	分 か ら な い	利 用 し にく い	1	2	3	4	5	6	利 用 し やす い	
変更理由欄：											
知的基盤や研究情報基盤の状況について、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(必須項目ではありません)。											
問 21											
基礎研究の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。											
問 22	我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分	
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。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分	
変更理由欄：											

問 24	資金配分機関(IST や NEDO などのプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターは、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分など、その機能を十分に果たしていますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分	
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。	分 か ら な い	不 充 分	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。	分 か ら な い	不 充 分	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。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分	
変更理由欄：											
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ために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。											
問 28											
社会と科学技術イノベーション政策との関係 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。											
問 29	国は、国民に向けて、科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容や、それらがもたらす効果と限界等についての説明を充分に行っていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分	
変更理由欄：											
問 30	国は、科学技術イノベーション政策の企画立案、推進に際して、国民の幅広い参画を得るための取り組み(意見公募の実施など)を、充分に行っていると思いますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分	
変更理由欄：											

問 31	国や研究者コミュニティー(各学会等)は、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題について充分に対応していると思いますか。	充分	○	不	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:											
問 32	国や研究者コミュニティー(各学会等)は、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を充分に果たしていますか。	充分	○	不	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:											
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(必須項目ではありません)。											
問 33											

文部科学省科学技術・学術政策研究所  
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(我が国が取り組まね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; エネルギー利用の高効率化及びスマート化; 社会インフラのグリーン化
  - (3) ライフイノベーションの推進  
革新的な予防法の開発; 新しい早期診断法の開発; 安全で有効性の高い治療の実現; 高齢者、障害者、患者の生活の質(QOL)の向上
- 我が国が直面する重要課題への対応

  - (1) 安全かつ豊かで質の高い国民生活の実現  
生活の安全性と利便性の向上; 食料、水、資源、エネルギーの安定的確保; 国民生活の豊かさの向上
  - (2) 我が国の産業競争力の強化  
産業競争力の強化に向けた共通基盤の強化; 我が国の強みを活かした新たな産業基盤の創出
  - (3) 地球規模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重要な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を構築するために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見を自由に書き下さい(必須項目ではありません)。特に、科学技術予算の入口(基礎研究から出口までの配分についての記述(現状の配分をどう考えるか))を歓迎します。											

〈サンプル〉

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すか。	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。	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すか。	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すか。	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、経済的や社会的・公共的価値を生み出す上で、何が隘路となっているでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。											

〈サンプル〉

以下の質問では、グリーンイノベーション、ライフィノベーション、震災からの復旧・復興についてお聞きします。日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

グリーンイノベーションの状況(グリーンイノベーションの概要についてはこちら)													
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。													
問 14	グリーンイノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発は、現在、我が国では活発ですか。	分らない	あまりない	1	2	3	4	5	6	かなりある	活発		
変更理由欄:													
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(必須項目ではありません)。													
問 15													
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 16	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	分らない	1	2	3	4	5	6	1 位	必要度			
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中											2 位	
	3. 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)											3 位	
政府調達や補助金制度による市場の創出・形成													
問 17	4. 規制の強化や新設	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。	5	6	7	8	9	10	1 位	必要度			
	5. 規制の緩和や廃止											2 位	
	6. 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 位	
実証実験など先駆的な取り組みの場の確保													
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													
変更理由欄:													
グリーンイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見を自由に書き下さい(必須項目ではありません)。													
問 18	ライフィノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発は、現在、我が国では活発ですか。	分かない	あまりない	1	2	3	4	5	6	かなりある	活発		
変更理由欄:													
ここ数年、我が国で実現した最も顕著なライフィノベーションについて、その内容をお書き下さい(必須項目ではありません)。													
問 19													
ライフィノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何か。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 20	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	分らない	1	2	3	4	5	6	1 位	必要度			
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中											2 位	
	3. 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)											3 位	
政府調達や補助金制度による市場の創出・形成													
問 21	4. 規制の強化や新設	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。	5	6	7	8	9	10	1 位	必要度			
	5. 規制の緩和や廃止											2 位	
	6. 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 位	
実証実験など先駆的な取り組みの場の確保													
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													
変更理由欄:													
ライフィノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見を自由に書き下さい(必須項目ではありません)。													

〈サンプル〉

ライフィノベーションの状況(ライフィノベーションの概要についてはこちら)													
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。													
問 18	ライフィノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発は、現在、我が国では活発ですか。	分かない	あまりない	1	2	3	4	5	6	かなりある	活発		
変更理由欄:													
ここ数年、我が国で実現した最も顕著なライフィノベーションについて、その内容をお書き下さい(必須項目ではありません)。													
問 19													
ライフィノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何か。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 20	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	分らない	1	2	3	4	5	6	1 位	必要度			
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中											2 位	
	3. 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)											3 位	
政府調達や補助金制度による市場の創出・形成													
問 21	4. 規制の強化や新設	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。	5	6	7	8	9	10	1 位	必要度			
	5. 規制の緩和や廃止											2 位	
	6. 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 位	
実証実験など先駆的な取り組みの場の確保													
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													
変更理由欄:													
ライフィノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見を自由に書き下さい(必須項目ではありません)。													



震災からの復旧・復興の状況

東日本大震災からの復興再生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(必須項目ではありません)。

問 22

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(必須項目ではありません)。

問 23

文部科学省科学技術・学術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査  
NISTEP 定点調査 2013 深掘調査

1. 我が国の大学の研究成果を経済的・社会的価値につなげていく上で、障害となっていること

過去の NISTEP 定点調査の結果から、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つなげられないとの認識が示されています。  
ここでは、我が国の大学の研究成果に注目し、研究成果を産学連携や大学発ベンチャーなどを通じて、民間企業が生み出す経済的・社会的価値につなげていく上で、障害となっている項目についてお伺いします。

以下に示した選択肢から、大きな障害と考えられる順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。「特になし」とお考えの場合は、1 位として「特になし」を選択し、2 位と3 位は空白にしてください。ここでは、我が国全体の状況を踏まえて、お答えください。

問 1-1	1 位	2 位	3 位	その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

(我が国の大学の状況)

- ① 我が国の大学における研究分野が固定化しており、産業・技術の変化や多様な社会ニーズに充分対応できていない。
  - ② 我が国の大学における研究の多様性が小さく、多様な社会ニーズに充分対応できていない。
  - ③ 我が国の大学の研究成果において、将来的に社会的・経済的な価値につながるが見込めるような革新的なもの、充分に得られていない。
  - ④ 我が国の大学の研究者が論文になりやすい研究を志向するようになり、基礎研究と開発研究の間(応用研究)にギャップが存在する。
  - ⑤ 将来的に成長が見込まれる産業で必要とされる人材の育成が、我が国の大学において充分なされていない。
- (知識移転の状況)
- ⑥ 産学の研究情報の交換や相互の知的刺激の量が充分ではない(学会における意見交換や共同研究など)。
  - ⑦ 産学の間の人材流動や交流が充分ではない(研究者の転出・転入や受入など)。
  - ⑧ 産学の橋渡しが充分に機能していない(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)。
  - ⑨ 我が国の大学の研究成果の利用にあたって、知的財産に関わる運用が円滑でない(知的財産の管理、権利の分配、周辺特許の確保など)。

(我が国の民間企業の状況)

- ⑩ 大学の研究成果を活用できる研究者や活用するためのノウハウが、民間企業側で充分でない。
  - ⑪ 民間企業側が、自前の研究開発を重視し、大学の研究成果の利用や活用に積極的ではない。
  - ⑫ 大学の研究成果を実用化するまでの充分な資金が、民間企業側で確保できない。
- (政策等の状況)
- ⑬ 基礎研究から実用化までの資金的な支援が、切れ目無くつながつていない。
  - ⑭ 規制や制度のため、実用化を進めることが出来ない又は実用化までに時間がかかりすぎる。
  - ⑮ 実証実験や治験など、先駆的な取り組みの場が充分に確保されていない。
  - ⑯ 大学発ベンチャーの成長を可能とする環境の整備(事業性評価、民間からのリスクマネーの確保、挑戦を許容する環境の整備、日本版 SBIR など)が充分でない。
  - ⑰ 特になし
  - ⑱ その他

問 1-2	問 1-1 で 1 番の障害としてあげた項目についての具体的な例と、さまざまな制約条件(我が国の財政状況など)の中でそれを解決するための方法についてお書きください。必須項目ではありません。
	(具体的な事例)
	(それを解決するための方法)

文部科学省科学技術・学術政策研究所

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。アンケート受領の電子メールを、ご登録頂いた電子メールアドレスに送信しました。受領メールが届かない場合は、恐れ入りますが [redacted] へお問い合わせください。

## 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
独立行政法人海洋研究開発機構経営企画部企画課 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
群馬大学環境創理工学科 教授	板橋 英之
東京歯科大学 学長	井出 吉信
奈良女子大学 学長	今岡 春樹
独立行政法人土木研究所 理事長	魚本 健人
日本大学 学長	大塚 吉兵衛
奈良先端科学技術大学院大学 学長	小笠原 直毅
大阪府立大学 理事長・学長	奥野 武俊
独立行政法人宇宙航空研究開発機構 理事長	奥村 直樹
徳島大学 学長	香川 征
北陸先端科学技術大学院大学 学長	片山 卓也
独立行政法人理化学研究所 理事（研究担当）	川合 眞紀
北海道大学 理事・副学長	川端 和重
福島県立医科大学 理事長	菊地 臣一
独立行政法人酒類総合研究所 理事長	木崎 康造
鶴見大学 学長	木村 清孝
徳島文理大学 学長	桐野 豊
名古屋大学本部事務局 副総長	國枝 秀世
昭和大学 学長	小出 良平
産業医科大学 学長	河野 公俊
久留米大学産学官連携戦略本部（分子生命科学研究所） 副本部長（所長）	児島 将康
独立行政法人国立健康・栄養研究所 理事長	古野 純典
秋田県立大学 理事長兼学長	小間 篤
千葉大学 学長	齋藤 康
独立行政法人情報通信研究機構 理事長	坂内 正夫
近畿大学 学長	塩崎 均
崇城大学生物生命学部 副学長；地域共創センター長	塩谷 捨明
札幌医科大学 学長	島本 和明
長崎大学 理事（研究・社会貢献担当）	調 漸
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 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
独立行政法人国立環境研究所 理事長	住 明正
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
独立行政法人港湾空港技術研究所 理事長	高橋 重雄
東京海洋大学 理事（研究・国際担当）・副学長	賞雅 寛而
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
独立行政法人産業技術総合研究所 理事長	中鉢 良治
佐賀大学 理事（研究・国際・社会貢献担当）・副学長	中島 晃
大阪市立大学 理事長兼学長	西澤 良記
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
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
東京電機大学研究推進社会連携センター 副センター長	平栗 健二
独立行政法人農業生物資源研究所 理事長	廣近 洋彦
神戸大学 学長	福田 秀樹
岩手大学 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
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
鹿児島大学 学長	前田 芳實
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
東京慈恵会医科大学 学長	松藤千弥
福井大学 学長	眞弓 光文
山口大学 学長	丸本 卓哉

所属等	氏名
筑波大学 副学長；理事（研究担当）	三 明 康郎
独立行政法人農業環境技術研究所 理事長	宮下 清貴
芝浦工業大学 学長	村上 雅人
同志社大学 学長	村田 晃嗣
龍谷大学研究部 研究部長	元山 健
城西大学 学長	森本 雍憲
岐阜大学 理事（経営戦略・評価・広報担当）；副学長	八 嶋 厚
金沢大学事務局 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
独立行政法人電子航法研究所 理事長	山本 憲夫
岡山大学 副学長；理事（研究担当）	山本 進一
和歌山大学 学長	山本 健慈
上智大学 学術交流担当副学長	ユー・アンジェラ
三重大学役員 副学長；理事（研究担当）	吉岡 基
京都大学 理事・副学長	吉川 潔
独立行政法人放射線医学総合研究所 理事長	米倉 義晴
独立行政法人医薬基盤研究所 理事長	米田 悦啓
高知大学 学長	脇口 宏
東京農業大学総合研究所 所長	渡邊 文雄
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 教授	審 良 静男
九州大学最先端有機光エレクトロニクス研究センター センター長・教授	安達 千波矢
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 副学長；所長；教授	岡野 光夫
慶應義塾大学理工学部 教授	小池 康博
北海道大学大学院医学研究科 教授	白土 博樹
東京大学大学院工学系研究科 教授	十倉 好紀
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	ペトロス ソフロニス
東京大学大学院工学研究科 教授	水野 哲孝
北海道大学大学院先端生命科学研究院 准教授	相沢 智康
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
九州大学医学部・医学研究院・医学系学府 講師	赤星 朋比古
豊橋技術科学大学電気・電子情報工学系 助教	秋田 一平
北海道大学薬学部・薬学研究院 准教授	秋田 英万
慶應義塾大学薬学部 助教	秋好 健志
独立行政法人理化学研究所放射光科学総合研究センター 専任研究員	吾郷 日出夫
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
筑波大学システム情報系 准教授	阿部 洋丈
新潟大学大学院自然科学研究科 教授	安部 隆
東京農業大学農学部 教授	雨木 若慶
千葉大学大学院園芸学研究科 准教授	天知 誠吾
北海道大学歯学部・歯学研究科 教授	網塚 憲生
神戸大学大学院保健学研究科 助教	荒川 高光
群馬大学理工学研究科 准教授	荒木 幹也
北海道大学大学院情報科学研究科 准教授	有田 正志
東北大学薬学部・薬学研究科 教授	安齋 順一
崇城大学情報学部 助教	安藤 映
政策研究大学院大学政策研究科 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
横浜国立大学大学院環境情報研究院 講師	飯島 志行
山口大学農学部 准教授	井内 良仁
九州大学先端物質化学研究所 助教	井川 和宣
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授	井川 掌
東京大学先端科学技術研究センター 助教	池内 真志
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 助教	池沢 聡
鳥取大学医学部 教授	石川 隆紀
新潟大学理学部物理学科 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保健学研究科 講師	石田 万里

所属等	氏名
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
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
山口大学医学部 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 准教授	伊藤 浩之
筑波大学数理物質系 教授	伊藤 雅英
鹿児島大学大学院理工学研究科 教授	伊東 祐二
北海道大学大学院医学研究科 准教授	伊藤 陽一
日本大学薬学部 教授	伊藤 芳久
独立行政法人宇宙航空研究開発機構航空本部事業推進部技術研究企画室 室長	伊藤 健
九州大学大学院農学研究科 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 一穂
東北大学薬学部・薬学研究科 助教	稲本 浄文
大阪府立大学生命環境科学部 教授	乾 隆
岐阜大学医学系研究科 教授	犬塚 貴
山梨大学医学部 准教授	井上 克枝
独立行政法人国立環境研究所生物・生態系環境研究センター 主任研究員	井上 智美
理化学研究所統合生命医科学研究センター 研究員	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 准教授	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
信州大学農学部 助教	上原 三知
新潟大学理学部 教授	内海 利男
九州大学応用力学研究所 准教授	内田 孝紀
東京農業大学応用生物科学部 教授	内野 昌孝
独立行政法人放射線医学総合研究所企画部経営戦略室 室長	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 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 副学長 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 首席研究員兼先進機能材料チーム長	蛭名 武雄
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科 助教	遠藤 大輔
京都大学農学研究科 教授	遠藤 隆
酪農学園大学獣医学群 教授	遠藤 大二
長崎大学工学研究科 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 副研究部門長	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



所属等	氏名
徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部 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
東京工業大学大学院理工学研究科 教授	大塚 英幸
熊本大学大学院生命科学研究部 教授	大塚 雅巳
名古屋大学太陽地球環境研究所 准教授	大塚 雄一
独立行政法人物質・材料研究機構元素戦略材料センター 主席研究員	大塚 秀幸
近畿大学理工学部 准教授	大坪 義一
千葉大学医学部・医学研究院 助教	大島 精司
大阪府立大学理学部 教授	大西 利和
神戸大学大学院理学研究科 教授	大西 洋
東京工業大学大学院情報理工学研究科 助教	大西 有希
日本大学理工学部 准教授	大貫 進一郎
札幌医科大学保健医療学部看護学科 副学部長；教授	大日向 輝美
鹿児島大学大学院医歯学総合研究科 講師	大牟禮 治人
名古屋大学大学院理学研究科 助教	大戴 進喜
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 助教	大山 圭史
東京大学大気海洋研究所 講師	岡 顕
新潟大学工学部 教授	岡崎 篤行
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 寛祐
信州大学工学部 助教	岡田 友彦
中部大学応用生物学部 講師	岡田 正弘
東京大学先端科学技術研究センター 教授	岡田 至崇
千葉大学看護学研究科 教授	岡田 忍
徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部 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	小幡 裕一
千葉大学大学院融合科学研究科 教授	尾松 孝茂
信州大学農学部 教授	鏡味 裕
東北大学多元物質科学研究所 教授；副所長（研究担当）	垣花 真人
広島大学大学院医歯薬学総合研究科 講師	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 准教授	加藤 愛太郎
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター（刈和野） 研究員	加藤 信
大阪大学大学院生命機能研究科 助教	加藤 貴之
名古屋大学大学院工学研究科 准教授	加藤 剛志
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 助教	加藤 徹
電気通信大学情報理工学部 助教	加藤 龍
広島大学大学院医歯薬保健学研究院 教授	加藤 功一
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経営企画部 執行役；経営企画部長	門脇 直人
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 講師	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

所属等	氏名
工学院大学情報学部 准教授	蒲池 みゆき
独立行政法人日本原子力研究開発機構次世代原子力システム研究開発部門 主席・ユニット長	上出 英樹
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 准教授	神谷 裕一
独立行政法人日本原子力研究開発機構原子力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
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
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
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
大阪大学レーザーエネルギー学研究センター 准教授	川山 巖
独立行政法人宇宙航空研究開発機構宇宙輸送系推進技術研究開発センター センター長	荻田 丈士
京都大学大学院生命科学系研究科 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
津田塾大学文学部 講師	菊池 弘明
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	吉敷 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	北川 宏
京都大学物質・細胞統合システム拠点 教授	北川 進
城西大学理学部 准教授	北川 浩子
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 教授	木村 昌臣
龍谷大学理工学部 教授	木村 睦
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
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
国立循環器病研究センター心臓血管内科 部長	草野 研吾
岐阜大学応用生物科学部 助教	楠田 哲士
日本大学生産工学部 助教	工藤 祐輔
岩手大学農学部 准教授	國崎 貴嗣
徳島文理大学理工学部 教授	國本 崇
東京工業大学大学院総合理工学研究科 助教	グバレビッチ・アンナ
筑波大学数理物質系 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
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 准教授	蔵岡 孝治
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 助教	蔵崎 正明
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 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 講師	甲賀 大輔
東北大学金属材料研究所 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 主任研究員	高津 文人

所属等	氏名
新潟大学大学院自然科学研究科 准教授	紅 露 一 寛
昭和大学医学部 教授	小 風 暁
東京歯科大学歯学部 助教	國 分 克 寿
千葉大学薬学部・薬学研究院 助教	小 暮 紀 行
京都薬科大学薬学部 教授	小 暮 健 太 朗
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
島根大学生物資源科学部生物科学会 准教授	児 玉 有 紀
京都薬科大学薬学部 副学長；教授	後 藤 直 正
徳島文理大学香川薬学部 教授	小 西 史 朗
独立行政法人放射線医学総合研究所研究基盤技術部 研究員	小 西 輝 昭
東京農工大学農学部 准教授	木 庭 啓 介
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 准教授	小 宮 山 涼 一
東京大学地震研究所 所長	小 屋 口 剛 博
京都大学大学院工学研究科 助教	小 山 倫 史
東京大学大学院数理科学研究科 助教	權 業 善 範
京都大学大学院理学研究科 助教	根 田 昌 典
東京大学薬学部・薬学系研究科 准教授	紺 谷 園 二
千葉大学大学院園芸学研究科 教授	近 藤 悟
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 准教授	近 藤 昌 夫
東北大学大学院情報科学研究科 准教授	昆 陽 雅 司
千葉大学薬学部・薬学研究院 教授	齊 藤 和 季
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構近畿中国四国農業研究センター 主任研究員	齋 藤 武
崇城大学工学部 教授	齋 藤 弘 順
信州大学農学部 准教授	齊 藤 勝 晴
徳島大学疾患酵素学研究センター 准教授	坂 井 隆 志
徳島大学疾患酵素学研究センター 教授	坂 口 末 廣
長崎大学水産・環境科学総合研究科 教授	阪 倉 良 孝
千葉大学大学院融合科学研究科 准教授	坂 本 一 之
福島県立医科大学看護学部 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
近畿大学工学部建築学科 准教授	崎 野 良 比 呂
新潟大学脳研究所 教授	崎 村 建 司
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター 主任研究員	櫻 井 民 人
東北大学東北メディカルメガバンク機構 助教	桜 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 准教授	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
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 教授	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 特任准教授	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
名古屋大学動物実験支援センター 教授	佐 藤 純
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 主任研究員	佐 山 敏 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；V B L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 講師	柴 田 陽



所属等	氏名
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
九州大学基幹教育院 准教授	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
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） 准教授	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
独立行政法人土木研究所企画部研究企画課 課長	上仙 靖
名古屋市立大学大学院医学研究科 助教	城村 由和
独立行政法人放射線医学総合研究所重粒子医科学センター プログラムリーダー	白井 敏之
群馬大学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
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 生物線量評価研究チーム	数藤 由美子
筑波大学数理物質系 教授	末木 啓介
大阪大学微生物病研究所 助教	末永 忠広
徳島文理大学薬学部 助教	末永 みどり
独立行政法人情報通信研究機構ユニバーサルコミュニケーション研究所 主任研究員	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 講師	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 講師	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 上席研究員	須藤 賢司
徳島文理大学薬学部 准教授	角 大悟
鳥取大学農学部・共同獣医学科 准教授	寸田 祐嗣
城西大学薬学部 教授	関 俊暢
慶應義塾大学医学部 助教	関 倫久
横浜市立大学大学院生命ナノシステム科学研究科 助教	関本 奏子
京都大学物質・細胞統合システム拠点 特定拠点准教授	仙石 慎太郎
熊本大学医学部 准教授	千住 寛
広島大学大学院工学研究院 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 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
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 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
筑波大学自然科学研究機構核融合科学研究所 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
東北大学工学研究科 准教授	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
東海大学工学部 講師	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
独立行政法人理化学研究所発生再生科学総合研究センター プロジェクトリーダー	高橋 政代
独立行政法人国立環境研究所社会環境システム研究センター 主任研究員	高橋 潔
札幌医科大学医学部 准教授	高橋 素子
東北薬科大学薬学部 教授	高畑 廣紀
大阪府立大学総合リハビリテーション学部 教授	高畑 進一
熊本大学工学部・大学院自然科学研究科（工学系） 准教授	高藤 誠
名古屋市立大学システム自然科学研究科 准教授	田上 英明

所属等	氏名
大阪府立大学看護学部 看護学部長	高見沢 恵美子
日本大学薬学部 助教	高宮 知子
近畿大学医学部免疫学 助教	高村 史記
東京大学宇宙線研究所 准教授	瀧田 正人
金沢大学がん進展制御研究所 准教授	滝野 隆久
京都大学大学院エネルギー科学研究科 教授	宅田 裕彦
同志社大学理工学部 准教授	多久和 英樹
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 渉
独立行政法人土木研究所企画部研究企画課 主査	武澤 永純
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
大阪大学サイバーメディアセンター 教授	竹村 治雄
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 技術主幹	立花 光夫
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 准教授	立野 繁之
筑波大学計算科学研究センター 准教授	建部 修見
北海道大学遺伝子病制御研究所 教授	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
熊本大学発生医学研究所 助教	田中 聡
京都大学防災研究所水資源環境研究センター 教授	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 特定准教授	田中 浩基
大阪大学接合科学研究所 教授	田中 学
京都大学大学院工学研究科 教授	田中 功
東京大学地震研究所 教授	田中 宏幸
名古屋市立大学大学院医学研究科 教授	田中 靖人
岡山大学資源生物科学研究所 助教	谷 明生
北海道大学大学院生先端生命科学研究所 助教	谷口 透
九州大学工学研究院 准教授	田原 健二
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 童夫
芝浦工業大学工学部 准教授	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パイオサイエンス研究部 助教	辻 大輔
筑波大学生命環境系 教授	辻村 真貴
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
群馬大学理工学研究院 教授	角田 欣一
東京大学大学院数理科学研究科 教授	坪井 俊
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 教授	土肥 紳一
熊本大学医学部 教授	富澤 一仁
九州大学大学院総合理工学研究院 助教	富永 亜希
徳島文理大学神経科学研究所 准教授	富永 貴志
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 童一
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

所属等	氏名
群馬大学生体調節研究所 准教授	鳥居 征司
三重大学工学部・工学研究科 准教授	鳥飼 直也
独立行政法人情報通信研究機構ユニバーサルコミュニケーション研究所 室長	鳥澤 健太郎
近畿大学薬学部 講師	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
九州工業大学大学院情報工学研究院 准教授	中茎 隆
東京農業大学生物産業学部 准教授	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企画部企画課 調査役	中島 徹夫
大阪大学産業科学研究科 特任准教授	中島 良介
東京大学情報基盤センター 教授	中島 研吾
大阪府立大学21世紀科学研究機構 ナノ科学・材料研究センター 特別講師	中瀬 生彦
東京大学大学院新領域創成科学研究科 准教授	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
中部大学応用生物科学部 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学科 講師	中村 裕二
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 柏病院総合医科学研究センター 准教授	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脳情報通信融合研究センター 副室長	成瀬 康
独立行政法人情報通信研究機構脳情報通信融合研究センター 副室長	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
東京大学大気海洋研究所 教授；所長	新野 宏
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
近畿大学医学部ゲノム生物学 教授	西尾 和人
大阪大学接合科学研究所 准教授	西川 宏
京都大学薬学部・薬学研究科 准教授	西川 元也
名古屋大学大学院環境学研究科 准教授	西澤 泰彦
徳島大学疾患酵素学研究センター 助教	西嶋 仁
名古屋大学大学院情報科学研究科 准教授	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
独立行政法人物質・材料研究機構元素戦略材料センター 主席研究員	西村 俊弥
佐賀大学大学院工学系研究科 助教	西山 英輔
名古屋大学大学院工学研究科 教授	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
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
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 サプリダー	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・材料研究機構表界面構造・物性ユニット 主任研究員	橋本 綾子

所属等	氏名
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 教授	長谷川 兼一
大阪大学サイバーメディアセンター 准教授	長谷川 剛
独立行政法人産業技術総合研究所東北センター 機能性ナノポーラス材料チーム主任研究員	長谷川 泰久
日本大学理工学部 准教授	秦 一平
北海道大学大学院医学研究科 教授	畠山 鎮次
独立行政法人日本原子力研究開発機構地層処分研究開発部門 グループリーダー	畑中 耕一郎
慶應義塾大学薬学部 准教授	羽田 紀康
東京工業大学精密工学研究所 教授	初澤 毅
東京大学大学院工学系研究科 准教授	羽藤 英二
独立行政法人産業技術総合研究所コンパクト化学システム研究センター 研究センター長	花岡 隆昌
大阪大学大学院理学研究科 准教授	花垣 和則
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	浜 孝之
徳島大学歯学部 教授	浜田 賢一
福島県立医科大学看護学部 助教	林 紋美
東京工業大学原子炉工学研究所 准教授	林崎 規託
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 室代	早船 浩樹
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 教授	尾藤 晴彦
京都大学原子炉実験所 准教授	日野 正裕
金沢大学医薬保健研究域薬学系 准教授	檜井 栄一
山口大学大学院理工学研究科 教授	兵動 正幸
千葉大学大学院園芸学研究科 助教	平井 静
東京工業大学工学部 教授	平井 秀一郎
東京大学理学部・理学系研究科 助教	平賀 純子
独立行政法人日本原子力研究開発機構地層処分研究開発部門 研究員	平野 史生
独立行政法人宇宙航空研究開発機構航空本部 機体システム研究グループ 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 斉
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	平澤 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構造物メンテナンス研究センター 研究員	廣江 亜紀子
山口大学大学院理工学研究科 准教授	廣澤 史彦
広島大学大学院先端物質科学研究科 助教	廣田 隆一
神戸大学大学院理学研究科 准教授	深城 英弘
北海道大学触媒化学研究センター センター長;教授	福岡 淳
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
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 講師	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・材料研究機構先端的共通技術部門 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
東邦大学医療センター佐倉病院 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 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
名古屋国立大学看護学部 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



所属等	氏名
崇城大学情報学部 准教授	堀部 典子
徳島大学歯学部 教授	蒼田 栄一
慶應義塾大学理工学部 教授	本多 敏
日本大学歯学部 解剖学第ⅠⅡ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
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 勝実
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
山形大学理学部 准教授	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
大阪府立大学工学部 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 主幹研究員	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	鳳山 裕
九州大学工学研究院 教授	三浦 佳子
日本大学歯学部 病理学講座 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
九州大学大学院総合理工学研究院 教授	水野 清義
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科 助教	三宅 英雄
会津大学コンピュータ理工学部 教授	宮崎 敏明
北海道大学低温科学研究所 助教	宮崎 雄三
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；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
東京工業大学大学院理工学研究科 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 主任研究員	六笠 裕治
群馬大学理工学研究院 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本部 参与	村上 哲
京都大学物質－細胞統合システム拠点 特定拠点准教授	村上 達也
東北大学大学院情報科学研究科 教授	村上 斉
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構近畿中国四国農業研究センター 上席研究員	村上 弘治
近畿大学医学部生理学 准教授	村田 哲
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
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 明栄
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 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

所属等	氏名
龍谷大学理工学部 講師	森 正和
近畿大学薬学部・薬学総合研究所 准教授	森川 敏生
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 教授	森川 正章
東北大学医学部 講師	森口 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
近畿大学農学部 准教授	森山 達哉
長崎大学工学部 助教	諸麦 俊司
千葉大学工学部・大学院工学研究科 准教授	矢貝 史樹
慶應義塾大学看護医療学部 助教	矢ヶ崎 香
名古屋市立大学薬学部 助教	矢木 宏和
旭川医科大学医学部 講師	矢澤 隆志
群馬大学医学系研究科 准教授	安田 浩樹
高知大学教育研究部自然科学系農学部 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 病害虫研究領域 主任研究員	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
国立大学法人 帯広畜産大学食品科学研究部門 教授	山内 宏昭
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
京都大学原子炉実験所 教授	山名 元
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
静岡県立静岡がんセンター研究所看護技術開発研究部 研究員	山本 洋行
昭和大学歯学部 教授	山本 松男
東北大学大学院理学研究科・理学部 助教	山本 希
山梨大学工学部 助教	山本 泰生
鶴見大学歯学部 助教	山本 竜司
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
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 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 土吉
独立行政法人放射線医学総合研究所分子イメージング研究センター 研究員	吉井 幸恵
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 教授	吉江 修
九州大学芸術工学部 准教授	吉岡 智和
東京工業大学精密工学研究所 准教授	吉岡 勇人
新潟大学農学部 准教授	吉川 夏樹
岩手大学農学部 教授	吉川 信幸
長崎大学水産・環境科学総合研究科 助教	吉田 朝美
新潟大学自然科学研究科 助教	吉田 賢市
独立行政法人農業・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 研究副主幹	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
愛知学院大学歯学部口腔病理学講座 講師	吉田 和加
京都大学農学研究科 助教	吉永 直子
名古屋大学トランスフォーマティブ生命分子研究所 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 還翹
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

所属等	氏名
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
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	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
スタンレー電気株式会社研究開発センター 研究開発企画課 課責長	青山 雅生
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
（独）産業技術総合研究所つくばイノベーションアリーナ推進本部 ナノテクノロジー・コー ディネーター	安宅 龍明
伊藤忠テクノロジーベンチャーズ株式会社社長室 代表取締役社長	安達 俊久
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
株式会社NTT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・ペプタイド 代表取締役	有原 圭三
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 顕
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
株式会社神戸製鋼所真岡製造所 アルミ板研究部長	池田 昌則
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 参事	石川 隆
豊橋技術科学大学工学研究科 副学長；教授	石田 誠
一般社団法人日本アクアスペース 副理事長	石塚 悟史
札幌医科大学附属産学・地域連携センター 副所長	石埜 正徳
株式会社ラドネット東北総務部 取締役	石橋 忠司
東京海洋大学大学院海洋科学技術研究科・産学・地域連携推進機構 海洋工学系教授 兼任 機 構長	和泉 充
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
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 技術開発本部総合開発センター 所長	伊東 章雄
東京ガス株式会社技術戦略部 戦略研究グループ	伊藤 伸治
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
日本電鍍工業株式会社 代表取締役	伊藤 麻美
京都工芸繊維大学創造連携センター 准教授	稲岡 美恵子
株式会社トーエル本社 特別顧問	稲永 忍
独立行政法人国立病院機構静岡てんかん・神経医療センター 院長	井上 有史
慶應義塾大学医学部 教授	井上 浩義
株式会社AQUAPASS 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
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統括部 技術開発センター 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
KDDI 株式会社技術戦略部 本部長	宇佐見 正士
株式会社豊田中央研究所役員室 取締役	白杵 有光
日鐵住金建材株式会社 常務取締役（研究開発管掌）	宇野 暢芳
三重大学社会連携研究センター 社会連携特任教授	梅村 時博
独立行政法人国立病院機構静岡医療センター 院長	梅本 琢也
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
NTT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
日本たばこ産業株式会社医薬総合研究所 チーフサイエンスオフィサー	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

所属等	氏名
みずほキャピタル株式会社業務部 業務部部長	太田 健一
株式会社バイオフロンティアパートナーズ 代表取締役社長	大滝 義博
葵機工株式会社 代表取締役専務	大西 昭
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
島根大学産学連携センター センター長	大庭 卓也
信州大学医学部 教授	大橋 俊夫
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
王子ホールディングス株式会社研究開発本部 東雲研究センター長	岡田 比斗志
三菱電機株式会社 社友	尾形 仁士
株式会社バイオリンクインク 執行役員	岡野 重遠
株式会社大和総研環境調査部 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
東京都立東部療育センター小児科	加我 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CFO管理統括マネージャー	加増 光日出
日本大学産官学連携知財センター センター長	片山 容一
川崎重工業株式会社技術開発本部 技術企画推進センター 技術企画部 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
株式会社アブライド・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
電気通信大学大学院情報理工学研究科 教授	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 教授	川口 大司
日本鋼管福山病院歯科 科長	河口 浩之
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
株式会社スペース・バイオ・ラボラトリーズ 代表取締役	河原 裕美
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
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
日本ゼオン株式会社総合開発センター 部長	岸本 琢治
日本アイ・ビー・エム株式会社 相談役	北城 格太郎
東レ株式会社研究・開発企画部 部長	北野 彰彦
株式会社三井住友銀行 取締役会長	北山 禎介
味の素株式会社研究開発企画部 連携・企画グループ	鬼頭守和
三井造船株式会社技術本部 技術総括部長	木戸口 晃
京都市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
大阪ガス株式会社 代表取締役 副社長執行役員	久徳 博文
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 顧問	國友 哲之輔
奈良先端科学技術大学院大学産官学連携推進本部 副本部長	久保 浩三
日本経済新聞社編集局科学技術部 編集委員兼論説委員	久保田 啓介
東北イノベーションキャピタル株式会社 代表取締役社長	熊谷 巧
日産自動車株式会社 フェロー（テクノロジーインテリジェンス担当）	久村 春芳
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
科学技術振興機構産学連携展開部 シニアアドバイザー	黒澤 宏



所属等	氏名
清水建設株式会社土木技術本部 副本部長	黒田 正信
独立行政法人国立精神・神経医療研究センター神経研究所 理事 兼 所長	高坂 新一
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
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
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
ANI ON株式会社技術営業部	小林 裕
立命館大学理工学部 名誉教授	小林 敏士
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
東京電機大学研究推進社会連携センター 産官学交流センター 課長	斎藤 裕也
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	斎藤 好昭
協和機電工業株式会社 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
有限会社ファイバーアイ 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
新日鐵住金株式会社技術開発本部 室長	佐々木 勉
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
J S R株式会社研究開発担当、戦略事業担当 取締役副社長執行役員	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研究統轄本部 フェロー	佐藤 謙一
医療法人社団K N I 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
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
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 R D戦略室 部長	末村 耕二
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K D D I 研究所 取締役副所長	鈴木 正敏
株式会社ユーグレナ研究開発部 部長；取締役	鈴木 健吾
株式会社国際電気通信基礎技術研究所経営統括部 常務取締役；経営統括部長	鈴木 博之
(有) 胎児生命科学センター 社長	鈴木 薫
国本工業株式会社知的財産室 室長	須田 晃次
アンジェスMG株式会社 製品戦略部長	関 誠
株式会社ユービーアイ 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
株式会社I H I エアロスペースロケット技術部 主幹	関野 展弘
スパイバー株式会社 代表取締役社長	関山 和秀
株式会社東芝本社 常任顧問	田井 一郎
独立行政法人国立病院機構高崎総合医療センター 部長	高木 均
独立行政法人国立病院機構災害医療センター 院長	高里 良男
国立大学法人広島大学工学研究院 客員教授	高田 忠彦
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 主幹	高島 登志郎
株式会社インプラントイノベーションズ 代表取締役	高根 健一
(個) 微生物計測システム研究所研究所 代表	高橋 克忠
株式会社ハウインターナショナル 代表取締役社長	高橋 剛
日本放送協会大型企画開発センター エグゼクティブ・プロデューサー	高間 大介
京都府立医科大学大学院医学研究科 教授	高松 哲郎
未来環境テクノロジー株式会社経営室 経営室長	田口 澄也
株式会社魁半導体 代表取締役	田口 貢士
住友化学株式会社基礎化学品研究所 所長	竹内 美明
長崎大学産学官連携戦略本部 部門長	竹下 哲史
日本電気株式会社研究企画本部 シニアマネージャー	竹田 直博

所属等	氏名
株式会社ジェイティービーモチベーションズ総務局 総務局長	竹之内 俊二
福島県立医科大学医学部器官制御外科 副理事長（兼）主任教授	竹之下 誠一
G & S Global Advisors Inc. 代表取締役社長	橘 フクシマ 咲江
株式会社アワジュニク受託研究グループ 代表取締役	田中 仁夫
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 所長	田中 健一
星薬科大学 学長	田中 隆治
山梨大学企画・評価担当 理事	田中 正男
滋賀医科大学外科学講座 教授	谷 徹
信州大学繊維学部 名誉教授・特任教授	谷口 彬雄
公益財団法人京都高度技術研究所産学連携事業部 医工薬産学公連携支援グループ プロジェクトディレクター	谷田 清一
シャープ株式会社研究開発本部 執行役員 研究開発本部長	種谷 元隆
慶應義塾大学総合政策学部 准教授	玉村 雅敏
三井住友海上キャピタル株式会社投資開発 パートナー	辻川 大
株式会社産業革新機構戦略投資グループ 専務執行役員	土田 誠行
三菱電機株式会社開発本部 常務執行役員	堤 和彦
エフシー開発株式会社取締役会 会長	堤 泰行
山口大学大学研究推進機構 産学公連携センター センター長；教授	堤 宏守
J F Eテクノロジー株式会社 顧問	角山 浩三
龍谷大学龍谷エクステンションセンター（REC） 次長	鶴野 善久
株式会社日立製作所研究開発本部 主任技師	手嶋 達也
富士通株式会社政策渉外室 シニアマネージャー	寺田 透
大成建設株式会社技術センター 技術企画部長	東江 隆夫
日鉄住金総研株式会社 常務取締役	殿村 重彰
国立大学法人広島大学大学院社会科学研究科 経済学部 客員教授	富田 秀昭
独立行政法人科学技術振興機構科学技術システム改革事業推進室 科学技術システム改革事業プログラム主管	豊田 政男
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	中岩 浩巳
鹿島建設株式会社技術研究所 グループ長	中川 裕章
株式会社日本遺伝子研究所管理部 代表取締役	中川原 寛一
琉球大学産学官連携推進機構 教授（副学長・機構長）	仲座 栄三
大正製薬株式会社 シニアリサーチスペシャリスト	中里 篤郎
明治大学研究活用知財本部 本部長	長嶋 比呂志
みずほ情報総研株式会社コンサルティング業務部 参事役	中島 通利
鳥取大学産学・地域連携推進機構 研究推進部門 副部門長	長島 正明
積水化学工業株式会社プレジデント付H S Pラボ シニアフェロー	中壽賀 章
有限会社プレシステム	永藤 直行
株式会社日立製作所 研究開発グループオープンイノベーション推進部 主任技師	中原 貢
株式会社しくみデザイン 代表取締役	中村 俊介
株式会社ツーセルマネージメント室 室長；取締役	中村 大吉
株式会社デンソー技術企画部R & D企画室 担当次長	中村 哲也
三井化学株式会社研究本部 主席部員	中村 武史
日本獣医生命科学大学応用生命科学部 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
株式会社エンゼル総研管理本部 管理本部長	難波 武史
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
J X日鉱日石エネルギー株式会社中央技術研究所 エグゼクティブ・リサーチャー	錦谷 禎範
J S Tイノベーションサテライト新潟 J S Tイノベーションサテライト新潟 館長	西口 郁三
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
国際生命科学研究機構（I L S I 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
東北大学研究推進部 産学連携課長	根本義久
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 主管	野形 明広
株式会社タイテム 社長	野崎 敏雄
株式会社愛媛キャンパス情報サービス 社長	野田 松太郎
株式会社イブシ・マーケティング研究所 代表取締役社長	野原 佐和子
鹿島建設株式会社技術研究所 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
みずほ総合研究所調査本部 チーフエコノミスト	高田 創
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創薬開発研究所 グループマネージャー	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
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

所属等	氏名
三井造船株式会社経営企画部 部長（戦略企画担当）	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
独立行政法人産業総合技術研究所イノベーション推進企画部 総括主幹	濱崎 陽一
名古屋工業大学産学官連携センター 教授	浜田 恵美子
東京ガス株式会社技術戦略部 部長	浜田 滋
株式会社ユニゾーン 執行役員管理部長	浜屋 茂
独立行政法人大学評価・学位授与機構 研究開発部 准教授	林 隆之
鳥取大学 名誉教授	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 常務取締役；中央研究所長	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
熊本大学イノベーション推進機構 機構長	原田 信志
東京医科大学ナノ粒子先端医学応用講座 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 上席主幹	日比 政昭
東京医療保健大学&ジャーナリスト看護学部 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
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
徳島大学産学官連携推進部 客員教授	福井 萬壽夫
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
長崎大学工学研究科兼務 理事（教授兼務）	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
株式会社コスモ総合研究所技術調査部技術グループ 主席研究員	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
（独）科学技術振興機構産学基礎基盤推進部 先端計測室 開発総括	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
株式会社三菱総合研究所科学技術部門 部門長	藤原 彰彦
株式会社フィット管理部 取締役	藤原 輝志
株式会社関西総合情報研究所 代表取締役社長	藤原 利弘
ナノフォトン株式会社 取締役	藤原 健吾
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
九州大学知的財産本部 副本部長（総長特別補佐）	古川 勝彦
株式会社フレッジテクノロジー 代表取締役	古川 博之
日本政策金融公庫 総裁	細川 興一
株式会社エックススレイプレジジョン開発部 代表取締役	細川 好則
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
NITコミュニケーション科学基礎研究所コミュニケーション科学基礎研究所 所長	前田 英作
バイオプロジェクト株式会社 代表取締役	前田 昌調
慶應義塾大学（大学研究連携推進本部） 研究担当常任理事（統括本部長）	真壁 利明
京都高度技術研究所 副所長	牧野 圭祐
大阪大学産学連携本部 教授	正城 敏博
株式会社レーザック 代表取締役	町島 祐一
東京大学公共政策大学院 特任准教授	松浦 正浩
株式会社環境経営総合研究所 代表取締役	松下 敏通
京都大学工学研究科 名誉教授	松波 弘之
芝浦工業大学工学部 機械機能工学科 教授	松日榮 信人
伊藤忠商事株式会社 理事	松見 芳男
元JX日鉱日石エネルギー株式会社	松村 幾敏
独立行政法人国立病院機構東京医療センター 院長	松本 純夫
株式会社ビー・エイチ・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
株式会社ワークス 代表取締役	三重野 計滋
キューブM総合法律事務所 弁護士	三尾 美枝子
株式会社3D地科学研究所 代表取締役	水田 義明
株式会社クレアリンクテクノロジー 代表取締役	水原 隆道
清水建設株式会社技術戦略室 企画部長	三橋 秀明
株式会社ユニキャスト 代表取締役	三ツ堀 裕太
日本郵船株式会社技術グループ船舶計画チーム チーム長	三橋 孝司
有限会社MSP本部 代表	三宅 正司
株式会社みずほ銀行産業調査部	宮下 裕美

所属等	氏名
電気通信大学企画調査室 特任教授	宮田 清蔵
大正製薬株式会社医薬事業企画部 部長	宮田 則之
株式会社イーツリーズジャパン	三好 健文
産業医科大学産学連携・知的財産本部 産学連携・知的財産本部長	迎 寛
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 特任教授	持田 勲
毎日新聞社科学環境部 編集委員	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
長崎県立大学地域連携センター センター長；教授	森田 茂樹
株式会社NCUフォトメディシン 代表取締役	森田 敏照
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
和歌山大学産学連携・研究支援センター センター長	八木 栄一
株式会社グリーンソニア研究開発部門 事務部門 代表取締役	安本 徹
大阪市立大学産学連携担当 理事	安本 吉雄
独立行政法人国立長寿医療研究センター研究所 研究所副所長	柳澤 勝彦
東京電力株式会社技術統括部 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
東京電力株式会社 取締役代表執行役副社長	山口 博
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
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 業務グループ 研究推進チーム	山田 裕臣
大研化学工業株式会社CNP事業部 部長	山中 重宣
有限会社建築史塾A r c h i s t 代表取締役	山野 善郎
コフロック株式会社開発本部 技師	山本 明
学術研究推進機構学術研究推進機構 機構長	山本 盤男
関西学院大学研究推進社会連携機構 機構長	山本 昭二
株式会社東京大学TLO 代表取締役社長	山本 貴史
聖マリアンナ医科大学難病治療研究センター センター長	遊道 和雄
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
ひとリズム株式会社 代表取締役	横山 光廣
株式会社CLOUDOH 代表取締役	吉井 淳治
毎日新聞社科学環境部 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
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
パナソニック株式会社 常務取締役	吉田 守
三井化学株式会社新事業開発研究所 主席研究員	吉田 育紀
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 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
株式会社創造化学研究所総務	米田 一喜
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
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・学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一般社団法人輿論科学協会が担当した。

文部科学省科学技術・学術政策研究所

(調査実施、データ集作成)

伊神 正貫

科学技術・学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・学術基盤調査研究室事務補助員

一般社団法人輿論科学協会

(調査業務支援)

井田 潤治

企画調査部第二課課長

松岡 高司

企画調査部第二課

(2014 年 3 月末時点)

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2013)  
データ集

2014 年 4 月

**本レポートに関するお問合せ先**

文部科学省科学技術・学術政策研究所  
科学技術・学術基盤調査研究室

〒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