

NISTEP REPORT No. 167

科学技術の状況に係る総合的意識調査  
(NISTEP 定点調査 2015)

データ集

2016年3月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

NISTEP REPORT No.167

Data book for  
2015 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System, Data book

March 2016

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

<http://doi.org/10.15108/nr167>

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2015)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。回答者には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。本報告書で報告するNISTEP定点調査2015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5回であり、2015年9月24日～12月25日に実施した。

本報告書はNISTEP定点調査2015の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。

## 2015 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System (2015 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 innovation 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 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 is conducted annually in the duration of the fourth S&T basic plan (FY2011 – 2015). The 2015 NISTEP TEITEN survey is the fourth round. The survey was conducted from September 24, 2015 to December 25, 2015. The same questionnaire was sent to the same respondents who were selected in the first round. Individual responses to the previous NISTEP TEITEN survey were fed back to respondents in the 2015 NISTEP TEITEN survey. Respondents were asked to provide comments about why he/she changed their recognition from the previous survey or comments about supplemental information about their recognition.

This report is the data book which shows detailed results of 2015 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.....	28
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.....	31

##### 【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.....	44
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.....	46
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.....	49

###### [外国人研究者の状況]

問 13 外国人研究者数の状況.....	52
問 14 外国人研究者を受け入れる体制の状況.....	54
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.....	57

###### [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.....	66
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.....	69

## 【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 .....	72
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 .....	75
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 .....	78
問 21	研究時間を確保するための取り組みの状況 .....	80
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 .....	83
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 .....	86

### [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 .....	97
問 25	(自由記述)研究施設・設備の状況について .....	100

## 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 .....	106
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 .....	109
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 .....	112

#### [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 .....	115
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 .....	118
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 .....	121

#### [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 .....	125
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 .....	128
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 .....	131

#### [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 .....	134
問 11	(自由記述)産学官連携の状況について .....	137

#### [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 .....	146
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 .....	149
問 15	(自由記述)研究開発人材の育成について .....	152

## 【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.....	158
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.....	162
問 18	(自由記述)科学技術予算の状況について.....	165

### [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.....	173
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.....	176
問 21	(自由記述)知的基盤や研究情報基盤の状況について.....	178

## 【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.....	182
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.....	185
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.....	188
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.....	191
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.....	194
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.....	198
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.....	200

## 【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.....	210
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.....	213
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.....	215
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.....	218
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.....	221

## 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.....	226
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.....	228
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.....	230
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.....	232
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.....	234

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.....	236
-----	--	-----

**【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.....	239
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.....	241
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.....	243
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.....	245
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.....	247
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.....	249
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.....	251

**【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.....	254
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.....	256
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.....	258
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.....	265

**【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.....	267
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.....	269
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.....	271
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.....	278

**【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.....	281
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.....	284

**2015 年度深掘調査**

**【職務活動時間の配分について】**

問 1-1	職務活動時間の理想の配分.....	288
問 1-2	現実の研究時間割合(%).....	289
問 1-3	研究時間割合(%)の確保や研究活動に集中するための環境整備を行う上で有効な方策.....	292

**【科学技術イノベーション政策の効果をより高めるために】**

問 2-1	科学技術イノベーション政策の効果が波及することを妨げている要因.....	298
問 2-2	(自由記述)科学技術イノベーション政策にかかる施策で、現在、個別に実施されているが、それらを連携することで一層の効果が期待される施策.....	305



【我が国の科学や技術の水準と産業競争力に関して】

問 3-1	科学の水準(米国との比較、現在の状況/5年前の状況)	311
問 3-1	科学の水準(欧州(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)	312
問 3-1	科学の水準(アジア(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)	313
問 3-2	技術の水準(米国との比較、現在の状況/5年前の状況)	314
問 3-2	技術の水準(欧州(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)	315
問 3-2	技術の水準(アジア(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)	316
問 3-3	産業競争力(米国との比較、現在の状況/5年前の状況)	317
問 3-3	産業競争力(欧州(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)	318
問 3-3	産業競争力(アジア(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)	319

【第5期科学技術基本計画に向けて】

問 4-1	第5期科学技術基本計画中に、とくに改善の必要があると思われる事項	320
問 4-2	(自由記述)第5期科学技術基本計画に向けた意見	325

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 2015 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、ノーベル賞受賞者については、伏せ字にしても誰を指しているかが明らかであるため、名前をそのまま掲載している。

---

## 指数の計算方法

---

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

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

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

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

## 回答者属性

本調査の調査対象者は、大学・公的研究機関グループ(973名、NISTEP 定点調査 2011 時点)とイノベーション俯瞰グループ(513名、NISTEP 定点調査 2011 時点)からなる。前者は大学・公的研究機関の長や教員・研究者から構成され、後者は産業界等の有識者や研究開発とイノベーションの橋渡しを行っている方などから構成されている。

図表 1 に各回答者グループの回答率を示す。全送付数 1,423 件に対して、1,204 件の回答が寄せられた。全体では 84.6%と NISTEP 定点調査 2014 に引き続き、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 85.5%、イノベーション俯瞰グループで 82.8%である。

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

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

図表 1 各グループの回答率

グループ	送付数	回答数	回答率
大学・公的研究機関グループ	946	809	85.5%
学長・機関長等	93	84	90.3%
拠点長等	22	11	50.0%
研究者	831	714	85.9%
イノベーション俯瞰グループ	477	395	82.8%
全体	1,423	1,204	84.6%

## 大学・公的研究機関グループの回答者属性

大学・公的研究機関グループの回答者属性を図表 2 に示す。

図表 2 大学・公的研究機関グループの回答者属性

		実数	割合
性別	男性	726	90%
	女性	80	10%
年齢	39歳未満	133	17%
	40～49歳	307	38%
	50～59歳	241	30%
	60歳以上	125	16%
職位	社長・役員、学長等クラス	89	11%
	部・室・グループ長、教授クラス	315	39%
	主任研究員、准教授クラス	292	36%
	研究員、助教クラス	108	13%
	その他	2	0%
業務内容	主に研究(教育研究)	480	60%
	主にマネージメント	106	13%
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	213	26%
	その他	7	1%
雇用形態	任期あり	228	28%
	任期なし	578	72%
所属機関区分	大学	695	86%
	公的研究機関	111	14%
	民間企業等	0	0%
大学種別	国立大学	474	68%
	公立大学	55	8%
	私立大学	166	24%
大学グループ	第1グループ	121	17%
	第2グループ	225	32%
	第3グループ	144	21%
	第4グループ	205	29%
大学部局分野	理学	97	14%
	工学	220	32%
	農学	76	11%
	保健	221	32%
	無し(学長、拠点長等)	81	12%

## 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
性別	男性	374	95%
	女性	21	5%
年齢	39歳未満	16	4%
	40～49歳	61	15%
	50～59歳	147	37%
	60歳以上	171	43%
職位	社長・役員、学長等クラス	167	42%
	部・室・グループ長、教授クラス	147	37%
	主任研究員、准教授クラス	33	8%
	研究員、助教クラス	7	2%
	その他	41	10%
業務内容	主に研究(教育研究)	38	10%
	主にマネジメント	200	51%
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	105	27%
	その他	52	13%
雇用形態	任期あり	137	35%
	任期なし	256	65%
所属機関区分	大学	91	23%
	公的研究機関	22	6%
	民間企業等	282	71%

# 全問集計結果

(裏白紙)





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。

前回	2015	差	
1	2	5	3 研究室に2名新規の特任研究員が参加した(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2 所内人員の外部資金獲得による雇用増(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2 新任教員の積極的採用(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2 定年退職者に代わって若い教員の雇用が続いている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2 若手研究者は,多いと感じるようになった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2 正規枠以外でも研究者がとれることがわかった(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	2	4	2 新しい人の採用が増えた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2 ただし,30代後半の任期有り研究員が増えており,彼らをどうするかが今後の大きな課題。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	4	5	1 若手の受け入れ先が増えている傾向にないため(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
10	3	4	1 予算を確保できたため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1 シニア教授の早期退職や,若手研究者雇用促進事業などにより,改善の兆しが見える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 ここ数年で世代交代が積極的に進められている印象を受ける(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	2	3	1 特任助教やポストは増えているが,充分とは言えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1 若手のスタッフが何名か増えた(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
15	2	3	1 学術研究員やテクニカルスタッフで若手の研究者の方がたくさんおられることを知る機会があったため。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
16	3	4	1 世代交代がかなり進んだ印象(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 若手の増加策による助教の増加と,世代交代による(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1 パーマネントではないが,ポストの人数は増えているため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1 空きポスト充足や外部資金などにより,若手の助教や特任助教の数が増えた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	2	1 この1年で少しであるが増えたため(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1 異動先の組織は,若手研究者が増えた(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1 日増しに助教,任期付きあるいは特任ではありますがその数が増え,若手増加に期待できるように感じているため(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	4	5	1 自身の周囲に以前より多くの若手研究者がいると感じるようになったから。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1 研究所内において,若手PI,特任教員が複数名(5名以上)採用されたため。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1 若手研究者の数がかなり増えて改善されてきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
26	4	5	1 大型プロジェクトで雇用される任期つきの若手研究者(研究員・特任助教)など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)
27	3	4	1 少しずつが増えてきている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	5	1 若手の受け皿が不足している(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	3	1 学生で研究に興味をもち研究室に出入りするものが増えた(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	2	3	1 最近,公募が頻繁に行われ,充足されていると感じるため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1 新規採用が進んだ(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	4	1 若手の採用数が若干増えた(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1 地方大学から都市圏の大学に移動したため大学院在籍・希望者が増えたため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1 研究科の若手はより順調にターンオーバーして,昔より平均年齢が若くなっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1 団塊の世代の退職による世代交代の時期を迎えている関係で,若手にも従来よりもポストが若干増えてきた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1 退職者の補充に際し,若手研究者を採用したため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	2	1 定年退職者の補充で多少増えている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	4	1 最近若手の採用が増えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	4	1 定年退職された方が多く,全体的に若い年齢の方の割合が増えたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	4	5	1 若手が増えたため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	3	1 世代交代が図られつつある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

42	2	3	1	今春に現組織に異動したが、この組織は前職よりは登用機会が多いと感じるため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	3	1	歯科病院若手登用がつづいている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	1	2	1	若手採用に努めている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
45	3	4	1	本年度春に新規採用があり、翌年度も追加して採用される見込み(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	1	2	1	世代交代が進みつつあり,若手が増えた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	2	0	依然として若手研究者の数は減っていると感じる。学会参加者の年齢構成などから感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	ポストレベル・助教レベルでは変化はないが,准教授レベルの若手の数が充分増えていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,女性)
49	3	2	-1	若手研究者雇用にターゲットを絞った経費が減少している。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	ポストが減って流動性が下がった(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	2	-1	人員の質の問題(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	5	4	-1	若手研究者の異動(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	3	-1	人事異動が全くないため、高齢化により30代がほとんどいなくなった。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	2	-1	博士課程への進学者が減少している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	3	-1	博士課程進学者・ポスドクを支援し,将来的な女性研究者の積極的育成が必要(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	ポジションを増やす必要あり(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	人件費削減(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	プロジェクトは増加するが,職員が研究に従事できる時間が少なく,若手研究者による研究推進の必要性が増してきた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	任期制採用が主となり,優秀な若手が研究者を敬遠するようになった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	学部生の数が減少したこと,また,大学院希望者がやや減少しているため(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	人員削減により助教が減少している現状がある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
62	4	3	-1	数名の若手が退職したため(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	昇進等の理由により,現在,助教層の比率が下がっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	新規の若手研究者の赴任がほとんどない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
65	6	5	-1	地方ではポスドクが確保しにくい(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	2	-1	教員削減に伴い,研究ポストが減り,若手枠が減少している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	成功事例となる若手が少なく,よって学生がアカデミアに興味を示さない(薬剤師免許があるので,それを使ってまず就職する)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	任期付助教の厳格に適應することになったため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	教員数が減らされ,授業数の確保のために必然的に授業のできる比較的高年齢層の採用のみとなる傾向が続くため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	人件費削減により,若手教員採用数が減っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	特に工学卒業生で研究者の道をめざす者が減っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	再雇用制度のために,実質的に教授の定年が延びたことで,このところ昇任などが遅れ,若手研究者の加入が活発でなかったように思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	4	3	-1	定年者を特任教授で留任させるなどで,学部の人件費にしわ寄せがきており,若手の採用が滞っている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	2	-1	(転出者はいないものの,加齢により)若手研究者の割合が減少したため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	生物系の研究者は増えているが,反面物理系,工学系の基礎研究者の担い手が少ない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
76	4	3	-1	大学院を出た後,常勤職が得られず,退職するものが多くなった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	3	2	-1	交付金人件費の削減に伴い,新規採用者数が減少しているため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
78	4	3	-1	厚労省のリサーチレジデント制度がAMEDに移管して雇用が難しくなった(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
79	2	1	-1	若手が入ってこない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	人事評価の結果,多くの若手研究者が去り,その一方で人件費減のために,補充されない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
81	3	2	-1	研究所の人員を支える予算の減少がより顕著となってきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	2	1	-1	周囲の若手研究者および博士課程学生は減少している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	2	1	-1	新規採用枠が増えない一方,採用候補となる博士研究者の数も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)
84	2	1	-1	高齢化の進行や人件費の削減勧告により,若手研究者は不十分(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

85	5	3	-2	大学改革進行中につき,人事の見直し中,その間の財政的制限(厳しき)が進行し,若手採用にも一時的にも悪影響が出ている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
86	6	4	-2	採用に至る任期付研究員が高齢化しているため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
87	5	2	-3	若手研究者の採用が少ない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)



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。

前回	2015	差	
1	2	4	2 環境整備という観点では十分になった。一方で、それに応える気力のある若手研究者は減少の一途をたどっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2 テニユアの普及・競争的資金の拡充により,環境整備は整ってきていると思われる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2 テニユア・トラック制が近々導入される。また若手対象の競争的資金獲得のための支援体制も充実しつつある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2 本学のテニユアトラック制は成功例が多い。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2 多くの競争的資金が若手向けに提案されているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2 周囲の環境整備が進んだため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2 スタートアップ資金の提供(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
8	2	4	2 テニユア・トラック制の導入準備,若手で有望な研究への支援など,徐々に改善している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2 研究所の所属組織で若手に少し大きめの研究資金を給付している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	4	2 テニユアトラック制が定着してきている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	4	2 自らが代表研究者として獲得した資金でも,研究室主宰者の承認が無ければ使えない,という制度は一考の余地があるかも知れないと思っています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
12	3	4	1 プロジェクト経費を活用し,若手研究者を支援する仕組みを新たに導入しました。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 テニユア・トラック制の導入や若手対象の資金援助が増えてきており,若手教員の意識も変わってきた(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 若手の教員採用が増えた(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 ここ数年で世代交代を積極的に進めるための環境整備が進んでいる印象を受ける(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	2	3	1 テニユアトラック制が定着してきたから。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1 研究大学強化促進事業などのサポートで予算的にも意識的にも若手育成が重要との認識が定着した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1 環境整備の進捗(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 テニユア・トラック制度や特任助教の採用に際して,環境整備は進んでいるが,充分とは言えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1 スタートアップ資金は非常に手厚くなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 テニユアトラック制が導入されようとしていることから(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1 テニユアトラックでの採用助教も身の回りに増え,その効果が徐々に期待できる状況になってきていると感じているため(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1 新規採用の若手研究者のための環境整備は充実してきたと感じます。しかし,テニユアトラック導入以前の研究者に対する支援は少ないです。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
24	2	3	1 大学としてテニユアトラック教員の増加を目指していることなど。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1 所属する大学において,文科省及び大学独自のテニユアトラック・プログラムが複数導入されたので,1ランク改善した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1 外部資金も若手対象の研究費が増えてきたことに加え,大学内の競争的資金も若手に厚くするようになった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
27	4	5	1 26年度に大学として若手雇用の促進制度を制定し,27年度には大学独自のテニユアトラック制度の設計を行っており年度内に実施予定。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1 スタートアップ資金は増加した。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1 テニユアトラック制による採用が増加しつつある(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1 若手研究者が活用し得る機器類の整備が進んだため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1 資金的な環境整備などさまざまな配慮がなされてきている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	5	1 同窓会活動をもとに,若手研究者同士の交流を活発にし,共同研究を促進するための資金等を提供し始めた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1 若手研究者支援の恩恵に預かる人が,周囲に目に見えて増えたから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
34	1	2	1 テニユア・トラック制をとっている大学が増えている(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	2	3	1 テニユアトラック制度を導入した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	1	2	1 テニユアトラック制,卓越研究員制度などの整備・拡充で以前よりは改善傾向にあると評価可能。しかし,全く不十分。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1 博士課程修了後1-2年のインターン期間の設置,期間内での研究者スキルの育成(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1 40歳未満の教員に,公募型の若手支援研究プロジェクト(1課題50万円)を実施し,採択者の中から次年度の科研費採択につながった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

39	2	3	1	理事,学長等が資金を提供してくれるようになったため(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
40	2	3	1	全学的に若手教員対象の学内競争資金制度が拡充されたため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	3	1	テニユア・トラックが増えてきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	4	1	若手向けの支援が増えた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	4	1	若手を対象とした競争的資金制度が拡充されてきている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	3	1	若手支援制度の充実をはかっている(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
45	2	3	1	今春に現組織に異動したが,この組織は前職よりは登用機会が多いと感じるため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	1	2	1	科研費における研究スタートアップの導入などがある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	2	1	多少サポート体制に改善が見られたため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	3	4	1	米国留学した若手がいる。本学の独自研究費は他より充実していると思った。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	1	2	1	萌芽研究などを優先的に若手の育成に努めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
50	2	3	1	テニユア・トラック制を導入することによって,努力すれば,定年制雇用になれるチャンスが多くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	2	3	1	競争的資金審査における評価が過去の業績に依存する傾向が弱くなり,提案自体の価値を評価する審査員が増えたように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	3	3	0	学際科学フロンティア研究所等においては充実している。各部局も工夫はしているが,資金の確保は困難である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
53	2	2	0	大学医学部の場合,基礎・臨床と大きく分かれており,基礎医学に属している場合,大学院卒業後のポストの確保が難しいため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	この1年間海外留学をしていましたが,日本の若手研究者の自立のための環境は,欧州のそれと比べて極めて不十分と感じました。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	5	4	-1	財政的制限が目立っている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	自立と活躍の機会を与える環境整備支援が,研究ベースに偏っており,ラボ運営の教育からは逆にはなれてしまっているような気がする。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
57	2	1	-1	ポストが極端に少なくなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	以前に設置されたシステムから比べて,あまり増えていない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	大学内での若手研究者の数が慢性的に不足で,多くの雑務に忙殺されがち。特にその傾向が強くなったように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	3	2	-1	若手研究者がどんどん減ってきている。支援が必要である。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
61	4	3	-1	若手対象の資金サポートが若干減少傾向にある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	少なくとも本学の場合,テニユアトラック教員のスタートアップに廻る資金は年々厳しさを増しているように感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	3	-1	テニアトラック制や研究資金制度が一通り行きわたり,やや停滞感がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	基盤研究経費が減少し,競争的研究資金も獲得が難しくなっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	任期の延長の要件が厳しくなっている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	2	-1	若手の定義が年齢で,実務を積んでから大学教員になる者には厳しい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	5	4	-1	全学的な学内競争的資金助成制度は整備しているが,各学部におけるスタートアップ資金などは学部により差が見られる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	大学への運営交付金の削減と大学の予算使途方針の大きな変更により,部局への年度当初の配分額が不透明になり,新採用の若手へのスタートアップ資金の提供を現段階で凍結している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	大学そのものの質的低下によって相対的に不充分化が進んだ。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	3	-1	テニユアトラック制など,外部の支援を得ているうちはよいが,なかなか持続できない印象がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	定員削減によりポストの確保が困難なことからテニユアトラック制度の導入が困難となっている。また,運営費交付金の削減により学内措置によるスタートアップ資金の提供が困難な状況となっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	任期などの期限の制限が大きすぎる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
73	4	3	-1	若手のスタートアップ経費の学内負担割合が増えているが,学内には十分な予算が無い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	研究場所,及び研究器具等は充実しているが,テニユア・トラック制の導入,若手対象の競争的資金制度の拡充,新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供等はない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	任期付助教の厳格に適應することになったため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	若手の研究費はいまだに不十分。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
77	3	2	-1	テニユアトラックも募集人員が少なすぎる。終わったあとのポジションも不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	教育・研究以外で忙しい(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
79	4	3	-1	若手を支援する施策が徐々に始まった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

80	4	3	-1	講義や業務に関する負担が多く、研究の時間が十分に確保できていないようであるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	2	1	-1	任期制の導入やリーダーシップの名の下に行われる理解不能な方針変更などの振り回されることが多くなり、若手研究者が自ら考え決断することが難しくなっていると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
82	3	2	-1	近年は十分とは言えない状況(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	4	3	-1	整備を考えられているのは解るが実情とそぐわない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	以前よりテニュア審査制度があるが、テニュア枠の人数も少ないので、若手研究者にとってはパーマメントへの道は険しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	若手研究員へ向けた特定の研究資金支援等がない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	3	2	-1	競争的資金で雇用されたポストドク等の場合、その課題への専念義務の縛りが従前以上に厳しくなり、独自の研究の深化がやりにくくなっていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
87	2	1	-1	雇用条件が以前にも増して厳しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
88	5	4	-1	予算の関係で、テニュアトラック制の対象とならない採用を導入せざるを得なかった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	4	2	-2	テニュアトラック制度の定着(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
90	6	4	-2	国立大学への交付金の削減により、(大学の方針にもよるが)削減できない人件費を除いた研究費の圧迫が急速に進んでいる。この影響でスタートアップ資金の提供などの新規採用研究者へのサポート体制が後退していると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	4	2	-2	テニュアトラック関係のgrantが減っていると思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
92	5	3	-2	テニュアトラックの条件が他大学よりも良くない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
93	4	2	-2	テニュアトラック制は導入されておらず、また若手対象の資金援助としても、科研費申請において不採択の若手教員への次回申請へ向けて若干の援助があるのみなので。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
94	4	2	-2	大学内の研究費配分が激減し、自由に研究を進める財政基盤が喪失してしまった。大学独自に各研究者に「学問の自由」を保証する努力を怠ると、多様な研究成果が生まれる土壌そのものが消えてしまう。そういう意味で危機的状況である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	3	1	-2	助教は任期制が定着し、不安定な身分だから。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
96	4	2	-2	ポストドク数の増加に応じたパーマメント職の拡充が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	5	3	-2	大学内では予算の逼迫を感じる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
98	3	1	-2	任期制で身分が保証されていないにも関わらず学科の仕事は割り振られる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
99	5	3	-2	もう少し競争的資金を若手研究者に配分されるような制度を拡張して欲しいと感じています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	4	2	-2	公的予算の削減や廃止に伴い、若手支援等の予算が激減したため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
101	6	3	-3	助教の任期付ポストなど若手ポストを大幅に純増させ、上位職への昇進にむけた競争を刺激する環境を整備すべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)



Q1-3. 若手研究者の自立性(例えば、自主的・独立的に研究開発を遂行する能力)は充分に高いと思いますか。

	2015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	17	62	198	218	173	116	22	789	4.4	4.4	6.1	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.05	-0.01	-0.10	-0.06	-0.22											
大学・公的研究機関グループ	17	52	169	186	150	100	21	678	4.4	4.5	6.2	4.6	4.6	4.5	4.4	-0.06	0.00	-0.08	-0.09	-0.23												
うち大学	0	10	29	32	23	16	1	111	4.2	4.2	5.7	4.3	4.4	4.3	4.1	4.2	0.06	-0.10	-0.22	0.11	-0.15											
うち公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
イノベーション俯瞰グループ	16	55	174	197	155	109	20	710	4.4	4.5	6.2	4.6	4.6	4.5	4.4	-0.04	0.01	-0.10	-0.08	-0.22												
性別	1	7	24	21	18	7	2	79	4.0	3.8	5.6	4.2	4.2	4.0	3.9	4.0	-0.05	-0.20	-0.02	0.07	-0.21											
女性	3	9	28	29	32	23	9	130	4.9	3.2	4.9	5.1	5.0	4.8	4.9	4.9	-0.15	-0.12	0.07	-0.01	-0.21											
年齢	5	29	79	84	55	48	7	302	4.2	4.2	6.0	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.04	0.03	-0.08	0.00	-0.08											
40～49歳	9	20	66	64	50	28	4	232	4.1	2.6	4.2	4.1	4.2	4.3	4.1	4.1	0.11	0.02	-0.12	-0.03	-0.02											
50～59歳	0	4	25	41	36	17	2	125	4.7	3.5	4.7	5.1	5.0	4.8	4.7	4.7	-0.07	0.09	-0.34	-0.11	-0.43											
60歳以上	17	52	169	186	150	100	21	678	4.4	2.9	4.5	4.6	4.6	4.5	4.4	-0.06	0.00	-0.08	-0.09	-0.23												
所属機関区分	0	10	29	32	23	16	1	111	4.2	2.7	4.2	4.3	4.4	4.3	4.1	4.2	0.06	-0.10	-0.22	0.11	-0.15											
(イノベ俯瞰Gを含む)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
民間企業等	15	46	113	115	97	78	16	465	4.4	2.8	4.5	4.7	4.6	4.5	4.4	-0.14	-0.03	-0.04	-0.07	-0.29												
主に研究(教育研究)	0	3	22	35	33	13	0	106	4.6	3.4	4.7	5.0	4.8	4.6	4.6	-0.17	0.00	-0.20	-0.04	-0.40												
主にマネージメント	2	13	60	67	41	24	6	211	4.2	2.8	5.8	4.2	4.4	4.5	4.2	4.2	0.24	0.04	-0.23	-0.04	0.01											
研究(教育研究)とマネージメントが半々	0	0	3	1	2	1	0	7	4.3	2.9	5.4	4.9	4.0	4.0	5.1	4.3	-0.89	0.00	1.11	-0.83	-0.60											
その他	0	1	15	28	33	12	0	89	4.9	3.6	5.0	5.1	5.0	5.2	4.9	4.9	-0.11	0.21	-0.31	0.02	-0.19											
社長・役員、学長等クラス	7	26	89	87	60	40	6	308	4.1	2.7	4.1	4.2	4.3	4.1	4.2	4.1	0.04	-0.13	0.04	-0.06	-0.10											
部・室・グループ長、教授クラス	9	25	66	74	55	50	13	283	4.6	2.8	6.3	4.5	4.5	4.7	4.5	4.6	-0.01	0.16	-0.16	0.05	0.03											
主任研究員、准教授クラス	1	10	28	29	24	13	3	107	4.2	3.1	4.6	5.0	4.8	4.7	4.6	4.2	-0.18	-0.11	-0.07	-0.44	-0.80											
研究員、助教クラス	0	0	0	0	1	1	0	2	7.0	1.7	5.0	4.0	5.0	3.3	4.5	7.0	1.00	-1.67	1.17	2.50	3.00											
その他	2	17	59	67	51	31	1	226	4.2	2.9	4.4	4.6	4.6	4.6	4.3	4.2	-0.01	0.01	-0.23	-0.14	-0.37											
任期あり	15	45	139	151	122	85	21	563	4.4	2.9	4.4	4.6	4.5	4.5	4.4	-0.06	-0.02	-0.03	-0.04	-0.16												
任期なし	14	35	105	136	97	73	14	460	4.5	3.1	4.6	4.8	4.7	4.7	4.6	4.5	-0.03	-0.03	-0.10	-0.14	-0.29											
国立大学	1	4	18	13	10	8	1	54	4.1	2.5	3.9	4.5	4.1	4.2	4.2	4.1	-0.35	0.14	-0.01	-0.12	-0.34											
公立大学	2	13	46	37	43	19	6	164	4.3	2.7	4.3	4.3	4.2	4.3	4.3	4.3	-0.07	0.04	-0.01	0.06	0.02											
私立大学	2	10	25	33	30	16	5	119	4.5	3.1	4.5	4.9	4.7	4.7	4.7	4.5	-0.21	0.06	-0.04	-0.14	-0.34											
第1グループ	6	10	58	61	48	36	6	219	4.5	3.1	4.7	4.7	4.8	4.7	4.7	4.5	0.06	-0.06	-0.02	-0.16	-0.18											
第2グループ	6	12	29	47	27	22	1	138	4.3	3.1	4.5	4.7	4.6	4.6	4.5	4.3	-0.11	0.02	-0.11	-0.22	-0.41											
第3グループ	3	20	57	45	45	26	9	202	4.3	2.5	4.2	4.3	4.2	4.2	4.1	4.3	-0.06	0.00	-0.10	0.12	-0.04											
第4グループ	2	10	20	21	19	19	6	95	4.7	3.6	4.9	5.4	5.2	5.2	5.2	4.7	-0.17	0.00	-0.04	-0.44	-0.66											
理学	7	15	41	50	54	42	11	213	4.9	3.3	5.0	5.1	5.1	5.0	4.9	4.9	-0.05	-0.05	-0.09	-0.01	-0.20											
工学	4	4	14	23	14	14	3	72	4.8	3.3	4.6	5.0	4.9	4.9	4.8	4.8	-0.19	0.04	-0.14	0.05	-0.24											
農学	3	22	80	66	35	14	1	218	3.5	2.3	3.4	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.02	-0.05	0.00	-0.02	-0.09											
保健	17	62	198	218	173	116	22	789	4.4	2.9	4.4	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.05	-0.01	-0.10	-0.06	-0.22											
全回答者(属性無回答を含む)																																

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。

前回	2015	差	
1	2	4	2 地方大学に比較して、圧倒的情報量の違いを感じる。また他教室との連携も組みやすい体系となっており、やる気さえあれば、自主・独立することが可能である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2 若手支援策が逆にハングリーさをスポイルしているように感じる(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2 個人差はあるが、平均すればそれなりの能力はある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1 外部の競争的資金等への積極的な応募が増えていると思うため。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1 助教の活躍が見えている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 個人差が大きい、最近雇用した研究者はこの能力に優れているため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 研究室のスタイルにもよるので、一般的には言えないことがわかった(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1 周囲の若手研究者を見て受ける印象が変わった。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	1	2	1 環境の問題であり、本人の能力は高いと考えられるので(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1 若手研究者の総合能力は以前より高くなっていると感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1 機会が増えつつある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1 若手のモチベーションの向上を実感する(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 前項のような理由でモチベーションも上がってきたように思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
14	4	5	1 自主性の高い教員が入ってきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1 高くなった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1 新任者にリーダーシップがあり、少し改善された感がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 個々の能力は高くなってきていると思う(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1 若手研究者のモチベーションは下がっていると思われる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 所属研究機関からの研究費支給が減った分、自発的に外部資金に挑戦するようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 元気な新人が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	5	6	1 昨年度加入新人の高い能力(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	2	0 任期付助教の厳格に適應することになったため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0 十分な環境は整っていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	5	4	-1 志が低下しているものも見受けられる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	5	4	-1 若手研究者による一流誌への論文掲載の数が少なかったように思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	3	-1 大型ラボのサテライト化が進んでいる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	2	-1 若手研究者の中でも高い人とそうでない人がいるが、後者の低下しているように感じる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	4	-1 大型プロジェクトの役割分担の割合が増えた(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	3	-1 最初の外部資金獲得までに限っては新規採用者の自立性は十分とは言えない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	3	-1 若手研究者は実験実務に集中することが多い。中長期的な視点で研究の方向性であるとか、意義を見いだす大局感、年長者に分があると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	2	-1 予算や人員を握っているのは教授なので、若手がその意に反してまで独自に研究を進めるのは困難である。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
32	4	3	-1 研究費の不足、時間の不足のため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
33	3	2	-1 運営費交付金の減少(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
34	5	4	-1 制度は改善されているが、独立的な研究を遂行しようとする意志が低下している(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1 活力のある若手研究者は減少している。自主独立して研究を遂行できる若手は減っていると感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1 ポストドクの経験などの有無も影響して、人によって評価はまちまちのように考えて。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1 研究開発以外の学内業務等に費やす時間が多く、自立性を養う機会が少ないと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1 スタートアップ資金などのケアが良くなった半面開拓精神のある若手研究者が減った。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1 プロジェクト対応のポストドクが多く、高い自立性がみられないため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	3	-1 能力が機会が少ないのかわからないけれど、改善されたとは思えない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

41	5	4	-1	余裕が減っています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	生物・医学系では,研究の実施から論文作製まで独力で可能な人材が決して多いとは言えない。また,独立に研究室を運営する力を得るまでに,ある程度の年数が必要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	実際の大学院生をみていてそう感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	3	-1	個人差が大きい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	定年退職者が増える中で,組織の活力低下が感じられることから,若手の研究能力がやや落ちてきている感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	積極性は低下していると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	4	3	-1	若手研究者が育っていないので(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	3	-1	研究に対する若手研究者の自主性が弱くなっている様に感じるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	主体的に研究に携わり,新しいことを試そうとする研究意欲に乏しくなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	チャンスが限定的(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	評価に有利に働く研究テーマを選択するために,独創性が失われている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	最近の採用応募者の状況に鑑みて。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	今年入った人は危ないくらい能力が低かった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	2	-1	研究機会が増えた場合でも,基礎学問の習得等,地道な努力を続ける意欲が低い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	2	1	-1	最近いろいろな援助制度が充実し,逆に恵まれすぎて自立心が育っていないケースを見かける(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	3	2	-1	トップダウン形式の大規模組織型研究を誘導されるため,自主・独立的に本来専門で能力を発揮する研究を行うことは困難な環境。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
57	4	3	-1	専門分野によりムラがあると(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
58	4	2	-2	この1年間海外留学をしていましたが,日本の若手研究者は職位が上のもの,年配の研究者の影響下にあり,自立できる環境におらず,自立の能力があるかの判断が困難なのが実情です。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
59	4	2	-2	果敢にチャレンジする姿勢に欠ける例が見受けられる(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
60	4	2	-2	個人で研究する能力は高いが,チーム運営となると,その切り替えができない。たぶん,デニユアトラック制度の問題点かと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	5	3	-2	独立して研究費を取得できない助教もいるから。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	2	-2	研究能力の低下が目立ってきた。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	1	-2	プロジェクト予算で教育を受けた若手研究者が多く,自らのアイデアを育てる経験をしていない為(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
64	4	2	-2	30代後半の任期有り研究員は自分以外の誰かがなんとかしてくれると思っている節がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	5	2	-3	若手がどのように研究したらよいかわからない様子(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
66	6	2	-4	長期的にみて重要な課題に着手しながら,同時に,短期的に結果を出していくことを満たすのは,一般的に困難なため変更しました。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
67	5	1	-4	学長リーダーシップのもと,基盤的研究経費が実質ゼロになり,研究を続けることが困難になってきている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

Q1-4. 海外に研究留学や就職する若手研究者の数は充分だと思いますか。

	2015年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	32	226	347	130	43	18	10	774	2.2	1.5	2.4	3.4	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.04	-0.10	-0.05	0.02	-0.17						
	23	200	299	111	37	15	10	672	2.2	1.4	2.4	3.3	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.04	-0.10	-0.05	0.04	-0.15						
	9	26	48	19	6	3	0	102	2.3	1.8	2.6	3.6	2.6	2.4	2.3	2.3	-0.03	-0.16	-0.07	-0.08	-0.33						
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
性別	28	204	309	120	41	15	9	698	2.2	1.5	2.5	3.4	2.4	2.3	2.2	2.2	-0.05	-0.11	-0.08	0.03	-0.21						
	4	22	38	10	2	3	1	76	2.1	1.4	2.4	3.3	2.0	2.0	2.2	2.1	0.05	-0.03	0.23	-0.10	0.16						
年齢	12	30	47	26	12	3	3	121	2.7	1.6	2.7	3.9	2.5	2.3	2.4	2.7	0.00	-0.16	0.15	0.23	0.22						
	7	85	135	53	15	9	3	300	2.2	1.4	2.4	3.2	2.4	2.3	2.1	2.2	-0.06	-0.04	-0.17	0.13	-0.15						
	12	72	102	35	12	5	3	229	2.1	1.5	2.5	3.2	2.4	2.2	2.2	2.1	-0.02	-0.17	0.03	-0.11	-0.26						
	1	39	63	16	4	1	1	124	1.9	1.5	2.4	3.2	2.2	2.1	2.2	2.0	-0.04	0.00	-0.20	-0.08	-0.36						
所属機関区分	23	200	299	111	37	15	10	672	2.2	1.4	2.4	3.3	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.04	-0.10	-0.05	0.04	-0.15						
(イノベ俯瞰Gを含む)	9	26	48	19	6	3	0	102	2.3	1.8	2.6	3.6	2.6	2.4	2.4	2.3	-0.03	-0.16	-0.07	-0.08	-0.33						
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-						
	22	136	195	76	29	15	7	458	2.3	1.5	2.5	3.5	2.5	2.4	2.2	2.3	-0.06	-0.16	0.06	0.01	-0.14						
	2	31	51	15	6	1	0	104	2.0	1.5	2.4	3.2	2.4	2.2	2.1	2.0	-0.19	-0.16	-0.07	-0.02	-0.43						
	8	57	98	37	8	2	3	205	2.1	1.5	2.4	3.3	2.3	2.4	2.1	2.1	0.06	0.06	-0.29	0.05	-0.12						
	0	2	3	2	0	0	0	2	2.0	1.1	2.1	2.9	1.8	2.0	1.7	1.5	0.22	-0.29	-0.21	0.50	0.22						
職位	0	24	46	14	4	1	0	89	2.0	1.7	2.4	3.2	2.4	2.2	2.0	2.0	-0.15	0.00	-0.17	-0.02	-0.34						
	7	101	139	43	15	5	5	308	2.0	1.4	2.4	3.3	2.4	2.2	2.1	2.0	-0.07	-0.20	-0.10	-0.03	-0.40						
	16	73	126	48	16	9	4	276	2.4	1.5	2.5	3.4	2.3	2.2	2.3	2.4	0.06	-0.14	0.05	0.11	0.08						
	9	28	34	25	8	3	1	99	2.5	1.5	2.6	4.0	2.5	2.4	2.4	2.5	-0.06	0.03	-0.03	0.11	0.04						
	0	0	2	0	0	0	0	2	2.0	2.2	2.8	3.3	2.0	2.0	4.0	2.0	0.00	2.67	-0.67	-2.00	0.00						
雇用形態	8	57	107	36	15	2	3	220	2.2	1.6	2.5	3.3	2.4	2.4	2.2	2.2	0.04	-0.15	-0.07	0.02	-0.16						
	24	169	240	94	28	16	7	554	2.2	1.4	2.4	3.4	2.4	2.3	2.2	2.2	-0.08	-0.08	-0.04	0.02	-0.18						
大学種別	15	126	205	82	26	12	8	459	2.3	1.5	2.5	3.5	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.01	-0.13	-0.02	0.04	-0.11						
(大学・公的機関Gを対象)	3	17	26	6	3	0	0	52	1.8	1.3	2.2	3.0	2.1	1.9	1.8	1.9	-0.27	-0.05	0.04	-0.05	-0.32						
	5	57	68	23	8	3	2	161	2.0	1.3	2.3	3.2	2.2	2.1	2.1	1.9	-0.06	-0.04	-0.14	0.06	-0.17						
大学グループ	1	38	45	16	13	6	2	120	2.5	1.3	2.4	3.8	2.7	2.4	2.4	2.5	-0.11	-0.18	0.03	0.09	-0.16						
(大学・公的機関Gを対象)	10	55	105	41	8	5	1	215	2.2	1.7	2.5	3.5	2.3	2.3	2.2	2.2	0.03	0.00	-0.08	-0.06	-0.11						
	5	39	64	25	7	3	1	139	2.2	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	2.2	0.01	-0.13	-0.03	0.04	-0.11						
	7	68	85	29	9	1	6	198	2.1	1.2	2.2	3.2	2.2	2.1	2.0	2.1	-0.10	-0.14	-0.06	0.11	-0.18						
大学部局分野	3	25	39	18	7	4	1	94	2.5	1.7	2.6	3.9	2.7	2.7	2.5	2.6	-0.03	-0.20	0.10	-0.12	-0.25						
(大学・公的機関Gを対象)	8	60	94	30	20	4	4	212	2.4	1.4	2.5	3.5	2.4	2.3	2.2	2.4	0.00	-0.06	-0.08	0.13	0.00						
	4	24	27	14	3	2	2	72	2.3	1.4	2.4	3.4	2.5	2.2	2.2	2.3	-0.30	-0.08	0.09	0.03	-0.27						
	7	71	94	37	4	5	3	214	2.2	1.2	2.3	3.2	2.1	2.1	2.1	2.0	0.01	-0.09	-0.10	0.05	-0.13						
全回答者(属性無回答を含む)	32	226	347	130	43	18	10	774	2.2	1.5	2.4	3.4	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.04	-0.10	-0.05	0.02	-0.17						

注1: 回答者数は、分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。

前回	2015	差	
1	1	3	2 海外での学会発表や海外研究者との交流により、海外留学生は増えてきた(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 海外に研究留学や就職する若手研究者が増加しているため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2 若手研究者や学生の海外への派遣に取り組み実績が上がってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2 グローバル化に対する予算拡充がみられ、若手研究者も海外に渡航しやすい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)
5	1	3	2 学内的に特別措置が取られ、留学しやすくなりました。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2 決して十分とはいえないが、その機会は地方大学に比較して圧倒的にチャンスは与えられている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2 留学のための規制庁予算がついた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1 身近に海外留学を予定している研究員がいる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1 長期滞在の機会を大学が増やした(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 学内では、海外留学、就職ともに増えている印象。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1 当部門に留学希望者が2名いるため(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1 海外留学などを支援するプログラムが充実してきた(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
13	1	2	1 助成金等を含め、留学を支援する機会が増えているから(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
14	2	3	1 若手の留学制度が新設され、活用事例があった。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 研究留学のチャンスが増えたとともに、若手研究者も前向きに考えるようになってきている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1 学科教員がサブディカルで1年間の海外留学に出掛けているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1 1人が来年度,1年間の海外研修の予定(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1 本年度,教員が留学した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 特定の研究者は大変アクティブに海外留学をしている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1 今春に現組織に異動したが、この組織は前職よりは機会が多いと感じるため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1 助教が1名研究留学予定のため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	2	1 本年度より留学制度がスタートした。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1 留学生が増えた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0 海外留学しようとする若手研究者はどの国より少ないのが現状(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0 国際会議等に出席する短期の海外渡航は増えているが、国際共同研究等で中長期に渡航するケースは減少している。それを奨励しても経済的あるいは各種デューティーを理由に踏み出せない若手が多い。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0 助教,准教授として海外留学できる予算措置が減少してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0 海外に留学すると、さらに帰国したときのポジションが少ないので、より行かないと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	4	3	-1 周囲の学生の様子をみて(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
29	3	2	-1 海外への就職を志したが、就職活動に関する情報や伝手が無いために断念した若手がいた。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
30	5	4	-1 派遣のための予算が減少しているため(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1 デニユア・トラック制や任期付ポストでの若手(助教)採用が進むにつれて評価を気にして、ますます海外へ行く機会を逸する、もしくは躊躇するのではないか。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1 海外への留学を希望する若手研究者そのものの数が少ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 ここ1,2年研究留学した人を知らないため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	3	2	-1 留学する若手研究者が少なくなっている。留学できるような支援が必要である。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1 あまり増えているイメージがない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	1	-1 まだまだ海外での活躍が少なく、とくに〇〇大学はSGUに指定されていることからしてはさらに不十分であると思われます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1 海外に研究留学したり就職する若手研究者数は減少している。米国のグラント事情が厳しくなり、海外からの若手研究者の研究費獲得が困難になっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1 留学を希望する若手研究者の数は減少している傾向にある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1 講義などに忙しく海外に留学できる時間がとれないため、数は不十分であると思われるため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	3	2	-1 周りにそのような若手研究者がいることを聞かなくなったため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
41	2	1	-1 在外研究のチャンスがあっても応募しない若手が増えている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)

42	2	1	-1	そのようなケースを耳にしなかったため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
43	2	1	-1	これまでに海外留学した若手研究者は1人もいません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	最近特に海外へ留学しようという男子研究者の数が減ってきている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	海外に留学する若手がいない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	海外への留学志向が年々減少している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	任期制のため,帰国後のポスト確保が困難になる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	海外留学は,将来の出世に有利ではないと考える若手が増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	3	1	-2	現在のポジションに固執するあまり,貴重な留学機会を逸している(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	長期で海外に行きにくくなっている状況がある(人員不足,多忙,ゆとりのなさ)(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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

	2015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	13	1	8	95	232	301	156	793	7.3	5.8	7.0	8.1	7.5	7.4	7.4	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	-0.08	-0.01	-0.05	-0.05	-0.19	
	13	1	7	85	205	261	123	682	7.2	5.7	7.0	8.1	7.4	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	-0.07	0.00	-0.06	-0.08	-0.21	
	0	0	1	10	27	40	33	111	7.7	5.9	7.3	8.4	7.8	7.6	7.5	7.6	7.7	7.7	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	-0.14	-0.09	0.04	0.11	-0.07	
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
性別	12	1	8	83	200	278	144	714	7.3	5.8	7.1	8.1	7.4	7.4	7.4	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	-0.06	-0.01	-0.04	-0.03	-0.15	
	1	0	0	12	32	23	12	79	6.9	5.6	6.7	8.0	7.5	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	-0.28	-0.01	-0.07	-0.26	-0.63	
年齢	3	0	1	9	36	49	35	130	7.7	5.9	7.2	8.3	7.5	7.4	7.5	7.6	7.7	7.7	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	-0.09	0.06	0.10	0.10	0.17	
	4	0	1	49	89	103	61	303	7.1	5.5	6.8	8.1	7.3	7.3	7.2	7.2	7.1	7.1	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	-0.04	-0.09	-0.05	-0.01	-0.20	
	5	1	3	27	70	91	44	236	7.2	5.7	7.0	8.0	7.5	7.4	7.4	7.4	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	-0.09	-0.01	-0.19	-0.03	-0.32	
	1	0	3	10	37	58	16	124	7.2	6.1	7.2	8.0	7.5	7.3	7.4	7.4	7.2	7.2	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	-0.15	0.00	0.02	-0.25	-0.30	
所属機関区分	13	1	7	85	205	261	123	682	7.2	5.7	7.0	8.1	7.4	7.3	7.3	7.3	7.2	7.2	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	-0.07	0.08	-0.06	-0.08	-0.21	
(イノベ俯瞰G を含む)	0	0	1	10	27	40	33	111	7.7	5.9	7.3	8.4	7.8	7.6	7.5	7.6	7.7	7.7	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	-0.14	-0.09	0.04	0.11	-0.07	
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
業務内容	9	1	3	62	139	170	96	471	7.2	5.7	7.0	8.1	7.4	7.4	7.4	7.3	7.2	7.2	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	-0.06	0.00	-0.09	-0.05	-0.19	
	0	0	2	3	29	56	16	106	7.5	6.1	7.2	8.0	7.6	7.6	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	-0.05	-0.06	-0.03	0.06	-0.08	
	4	0	3	30	63	71	42	209	7.1	5.7	7.0	8.0	7.5	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	-0.15	-0.03	0.01	-0.15	-0.32	
	0	0	0	0	1	4	2	7	8.3	6.7	7.4	8.0	7.6	7.0	7.3	7.8	8.3	8.3	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	-0.56	0.25	0.53	0.51	0.73	
	0	0	2	4	28	45	10	89	7.3	6.0	7.1	7.9	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	-0.08	0.05	0.03	-0.06	-0.06	
職位	6	1	3	38	80	121	66	309	7.3	5.8	7.1	8.1	7.5	7.5	7.4	7.4	7.3	7.3	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	-0.04	0.00	-0.06	-0.05	-0.16	
	4	0	2	44	92	98	52	288	7.1	5.5	6.8	8.0	7.6	7.3	7.2	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	-0.24	-0.09	-0.11	-0.04	-0.49	
	3	0	1	9	32	35	28	105	7.5	5.9	7.2	8.4	7.3	7.4	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	0.06	0.08	0.09	-0.03	0.21	
	0	0	0	0	0	2	0	2	8.0	7.1	7.5	7.9	7.5	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	0.50	0.00	0.00	0.00	0.50	
雇用形態	5	0	5	26	73	92	27	223	7.0	5.7	6.9	7.9	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	0.00	0.00	-0.05	-0.04	-0.17	-0.26
	8	1	3	69	159	209	129	570	7.4	5.8	7.1	8.2	7.6	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	-0.13	0.00	-0.05	-0.02	-0.20	
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	8	1	4	59	129	180	93	466	7.3	5.8	7.1	8.1	7.4	7.4	7.4	7.4	7.3	7.3	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	-0.02	-0.02	-0.06	-0.08	-0.18	
	2	0	1	11	16	21	4	53	6.6	5.7	6.9	7.8	7.3	7.1	7.2	7.0	6.6	6.6	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	-0.23	0.13	-0.20	-0.38	-0.67	
	3	0	2	15	60	60	26	163	7.1	5.6	6.8	7.9	7.3	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	-0.18	0.00	0.01	0.01	-0.15	
大学グループ (第1グループ)	1	0	1	14	43	43	19	120	7.1	5.6	6.8	8.0	7.4	7.4	7.3	7.2	7.1	7.1	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	-0.07	-0.08	-0.12	-0.07	-0.34	
	4	1	3	29	63	84	41	221	7.2	5.8	7.0	8.1	7.5	7.4	7.4	7.3	7.2	7.2	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	0.07	0.03	-0.06	-0.16	-0.13	
大学・公的機 関Gを対象)	5	0	0	16	38	55	30	139	7.4	5.8	7.1	8.1	7.5	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	-0.13	0.03	-0.06	0.04	-0.12	
	3	0	3	26	61	79	33	202	7.1	5.7	6.9	8.0	7.4	7.2	7.2	7.2	7.1	7.1	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	-0.19	-0.01	0.01	-0.09	-0.29	
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	4	0	1	15	22	44	11	93	7.1	5.7	6.9	7.8	7.3	7.1	7.2	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	-0.14	0.10	-0.11	-0.05	-0.20	
	4	0	1	21	71	75	48	216	7.4	6.0	7.2	8.2	7.5	7.5	7.5	7.5	7.4	7.4	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	0.00	0.02	0.01	-0.18	-0.15	
	2	1	0	11	17	29	16	74	7.3	5.7	7.2	8.1	7.8	7.5	7.6	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	-0.25	0.08	-0.25	-0.05	-0.48	
	2	0	4	33	71	73	38	219	7.0	5.5	6.6	8.0	7.2	7.2	7.1	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	-0.09	-0.10	-0.08	0.00	-0.26
全回答者(属性無回答を含む)	13	1	8	95	232	301	156	793	7.3	5.8	7.0	8.1	7.5	7.4	7.4	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	-0.08	-0.01	-0.05	-0.05	-0.19

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。

	前回	2015	差	
1	3	6	3	必要性を強く感じる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	3	5	2	10年の長期プロジェクトが終了予定であり,新たな研究開発に向けた若手人材の登用が重要と考えるため.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	若手研究者のドロップアウトは増えているのに,上はつまったままであるから.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	5	6	1	教授クラスの雑務が増えすぎて研究のレベルが低下しているため.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	5	6	1	人件費削減の影響でさらに高齢化は進んでいると判断されるため.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	若手研究者の疲弊が年々進んでいるため(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	3	4	1	世界トップ100位には30歳代の研究力が必須と思うから.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	5	6	1	さらに上げるべきと感じているので(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	4	5	1	よりいっそうの充填で比率を上げるべき(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	最近の国際化の推進のためには,若手研究者数の増加が必須(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	問1にあるように,若手研究者の数が若干減少傾向にあるため(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	大学教員の高齢化が進んでいる現状を早期に是正するべきだから(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	5	6	1	都市圏の大学であれば,パフォーマンスを向上させるチャンスはあり,比率を上げることで,その分野の将来性が確保されるものとする.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	5	6	1	教員数の絶対数が足りない.基本的な予算を増やさないと大学はつぶれる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	4	5	1	人数を増やし,比率をもっと上げるべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	40歳を過ぎると,マネジメントに追われ,研究時間が減る.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	大学の発展を進めるため,研究者の年齢バランスを考慮し,是正しつつある.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	若手研究者の参入が少なく,人材の流動性も低い中,研究者の高齢化が進んでいる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	若手研究者の受け皿となる将来のポストが確保できない現状では,結果的にパフォーマンスが低下すると考えられるため.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	5	6	1	高齢化が進むので重要性と緊急性は年々高まる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	5	6	1	同じ傾向だが時間が経過しているので,相当努力する必要がある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	5	6	1	研究者の高齢化が一層進んでいる状況から(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	4	5	1	高齢化に伴い年齢層に偏りがあり中長期的に組織の人材不足が懸念されるため,比率を上げるべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
24	4	4	0	サステナブルな比率を算出すべき.卓越研究員制度も長期的な体制確立の検討のあとは見えない.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
25	5	5	0	将来の研究環境を考えて増やすべき.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	4	4	0	特に,内部育成すべき研究分野の研究者を増やさないと組織に期待される役割を果たせなくなる懸念があるため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	5	4	-1	比率を上げるよりも,独立した立場を若手研究者に与えることが重要に思います.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
28	5	4	-1	若手研究者は,どうしてもキャリアパスの変更を迫られるが,その対応が日本ではできていない.社会の柔軟性の欠如が人事の硬直化を生んでいるため,この点が改善されない限り,ただ若手を増やす政策は難しい.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1	定職の準備無しでいたずらに若手研究者数を増加させるのは社会的問題を引き起こすことが強く懸念されるため.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	若手研究者が研究に加わることは,研究の活性化に必須である.しかし,継続的な雇用等に関して,不安定であることは否めず,この点は変化しないと思う.これらの点を鑑み,現状維持で良いのではと考える.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	2	-1	大学の研究論文の生産力を底上げするには若手研究者層の拡充が必要である.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	3	-1	バランスが重要だと感じるようになった.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	4	3	-1	少子化で教員数が減らされているので,縮小方向にシフト.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	5	4	-1	研究グループの中で活動する研究活動の効率や進捗と比べると,若手独立は果たしてパフォーマンスが向上するかは疑問に思うので.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	十分な人数に達している(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	3	-1	バランスは取れつつある.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	3	-1	特任採用などで,人数(比率)は満たされてきた.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)



38	5	4	-1	その後のキャリアパスの確保が十分でなく、積極的にあげることから後退(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	適切な比率を維持すべき(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	若手が補充され,十分充足している(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	5	4	-1	質の悪い若手が数だけ増えると,反ってパフォーマンスは下がるので,とにかく若手を増やした方がよいとは思わない.優秀な若手が現在より自立性の高いポジションに早くつけるようにすべきだとは思う.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	4	3	-1	本学の性格上,実務を経験した教官・研究者が必要.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
43	5	4	-1	比率を上げるべきだとは思いますが,その一方でこの人たちに任せられるだろうかという不安がある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	若いから良いのではない.彼らも10年たてば若手ではない.必要なのはバランス.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	3	-2	任期付きの若手研究者を増やしても,その後のポストが無ければ,途中で行き詰まるので,長期的視点で構成を考える必要あり.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	6	4	-2	若手の比率は現状が良いが,中長期に亘る国際的環境での研究活動に参画する機会を増やす事が望まれる.若手が国際的なネットワークに参画することで研究・教育の活性化が図れる.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	5	3	-2	全体のポストが増えていないので,若手研究者の将来が不透明である.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	6	4	-2	長期的には,若手研究者の比率が高いほうが望ましいです.しかしながら,研究者総人口が過剰ななか,研究者の雇用問題に対する対応策なく若手研究者の比率(数)を増やすのは難しいと考えたため,変更をしました.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
49	5	3	-2	若手のパフォーマンスを期待できない.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
50	6	4	-2	現状くらいでよいと思われるため.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	6	3	-3	若手に限った話ではないが,数よりも一人あたりの研究時間増加のほうが望ましい(効率がよい)(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
52	6	3	-3	35歳までの研究員を増やす分には良いが,35歳のあたりで,民間就職も含めて考えさせるべき.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

QI-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せんか。

	2015年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6	11→12	12→13																13→14	14→15	11→最新年	
回答者グループ	50	159	284	150	99	49	9	750	3.0	1.9	3.0	4.9	3.6	3.3	3.2	3.2	3.0	-0.25	-0.10	-0.05	-0.17	-0.57					
うち公的研究機関	22	152	248	134	91	40	8	673	2.9	1.9	3.0	4.9	3.5	3.2	3.2	3.1	2.9	-0.25	-0.09	-0.03	-0.18	-0.56					
うち公的研究機関	28	7	36	16	8	9	1	77	3.5	2.2	3.1	5.1	4.2	3.9	3.7	3.5	3.5	-0.23	-0.21	-0.22	-0.06	-0.73					
性別	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
男性	45	143	252	136	96	41	7	675	3.0	1.9	3.0	4.9	3.6	3.3	3.2	3.2	3.0	-0.27	-0.07	-0.06	-0.17	-0.57					
女性	5	16	32	14	3	8	2	75	3.0	1.9	2.8	4.5	3.6	3.5	3.1	3.1	3.0	-0.10	-0.35	0.01	-0.16	-0.60					
年齢	10	33	45	17	21	5	2	123	2.8	1.7	2.8	4.6	3.6	3.3	3.2	2.8	2.8	-0.33	-0.09	-0.32	-0.05	-0.79					
39歳未満	20	62	109	59	37	15	4	286	2.9	1.9	2.9	4.9	3.3	3.1	3.0	3.1	2.9	-0.20	-0.04	0.05	-0.15	-0.33					
40～49歳	14	51	82	39	28	23	0	223	3.0	2.0	3.1	4.9	3.5	3.4	3.2	3.2	3.0	-0.17	-0.20	0.04	-0.19	-0.52					
50～59歳	6	13	48	35	13	6	3	118	3.3	2.4	3.5	5.3	4.6	4.1	4.0	3.8	3.3	-0.46	-0.13	-0.23	-0.43	-1.25					
60歳以上	22	152	248	134	91	40	8	673	2.9	1.9	3.0	4.9	3.5	3.2	3.2	3.1	2.9	-0.25	-0.09	-0.03	-0.18	-0.56					
所属機関区分	28	7	36	16	8	9	1	77	3.5	2.2	3.1	5.1	4.2	3.9	3.7	3.5	3.5	-0.23	-0.21	-0.22	-0.06	-0.73					
(イノベ俯瞰Gを含む)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
民間企業等	27	106	169	88	61	25	4	453	2.9	1.8	2.9	4.7	3.3	3.1	3.0	3.0	2.9	-0.21	-0.10	-0.07	-0.10	-0.48					
主に研究(教育研究)	12	4	49	23	7	7	2	92	3.3	2.5	3.3	5.2	4.3	3.9	3.9	3.8	3.3	-0.37	0.01	-0.10	-0.45	-0.91					
主にマネージメント	11	48	62	39	30	17	2	198	3.1	1.9	3.2	5.3	3.8	3.6	3.4	3.3	3.1	-0.27	-0.14	-0.10	-0.22	-0.73					
研究(教育研究)とマネージメントが半々	0	1	4	0	1	0	1	7	3.4	2.4	3.1	5.4	5.3	4.0	2.3	4.0	3.4	-1.25	-1.67	1.67	-0.57	-1.82					
その他	5	5	39	21	9	8	2	84	3.6	2.6	3.7	5.6	4.7	4.3	4.2	4.0	3.6	-0.41	-0.10	-0.18	-0.45	-1.14					
社長・役員、学長等クラス	15	64	105	70	37	15	3	294	2.9	2.0	3.1	4.8	3.5	3.2	3.1	3.2	2.9	-0.30	-0.09	0.06	-0.25	-0.59					
部・室・グループ長、教授クラス	21	64	100	41	41	24	1	271	3.0	1.8	3.0	5.2	3.3	3.3	3.2	3.1	3.0	0.01	-0.16	-0.02	-0.13	-0.30					
主任研究員、准教授クラス	8	26	39	18	12	2	3	100	2.7	1.7	2.6	3.9	3.5	3.0	3.0	2.6	2.7	-0.50	-0.01	-0.40	0.09	-0.82					
研究員、助教クラス	1	0	1	0	0	0	0	1	2.0	0.8	1.7	7.5	7.0	8.0	4.0	4.0	2.0	1.00	-4.00	0.00	-2.00	-5.00					
その他	12	39	85	47	29	11	4	215	3.1	2.0	3.1	5.0	3.8	3.4	3.4	3.3	3.1	-0.33	-0.04	-0.09	-0.23	-0.68					
任期あり	38	120	199	103	70	38	5	535	3.0	1.9	3.0	4.8	3.5	3.3	3.1	3.1	3.0	-0.20	-0.12	-0.03	-0.14	-0.49					
任期なし	10	108	179	87	62	25	3	464	2.8	1.9	2.9	4.7	3.4	3.2	3.0	3.0	2.8	-0.27	-0.12	-0.03	-0.19	-0.60					
大学種別	1	13	13	16	8	3	1	54	3.2	1.9	3.5	5.5	3.4	3.3	3.4	3.5	3.2	-0.09	0.10	0.06	-0.29	-0.23					
(大学・公的研究機関を対象)	11	31	56	31	21	12	4	155	3.2	1.9	3.2	5.2	3.8	3.5	3.5	3.4	3.2	-0.28	-0.06	-0.09	-0.15	-0.59					
私立大学	1	30	37	24	20	9	0	120	3.0	1.9	3.0	5.1	3.7	3.3	3.1	3.2	3.0	-0.39	-0.12	0.05	-0.19	-0.65					
第1グループ	5	40	103	36	30	11	0	220	2.8	1.9	2.9	4.5	3.3	3.2	3.0	2.9	2.8	-0.12	-0.16	-0.08	-0.14	-0.50					
第2グループ	4	37	44	30	16	10	3	140	3.0	1.8	3.0	4.9	3.4	3.2	3.1	3.2	3.0	-0.22	-0.12	0.08	-0.19	-0.45					
第3グループ	12	45	64	44	25	10	5	193	3.0	1.8	3.2	5.2	3.7	3.3	3.4	3.3	3.0	-0.36	0.06	-0.14	-0.23	-0.66					
第4グループ	3	17	41	18	13	4	1	94	2.9	2.0	3.0	5.0	3.6	3.3	3.1	3.2	2.9	-0.32	-0.13	0.06	-0.29	-0.68					
理学	6	55	83	33	30	12	1	214	2.7	1.6	2.7	4.4	3.0	2.8	2.7	2.7	2.7	-0.19	-0.02	-0.06	0.02	-0.26					
(大学・公的研究機関を対象)	3	25	21	14	9	4	0	73	2.5	1.7	2.9	4.5	3.2	3.3	3.0	2.8	2.5	0.03	-0.27	-0.19	-0.28	-0.70					
農学	7	48	73	48	28	13	4	214	3.0	1.9	3.1	5.0	3.7	3.3	3.2	3.2	3.0	-0.36	-0.11	-0.03	-0.16	-0.67					
保健	50	159	284	150	99	49	9	750	3.0	1.9	3.0	4.9	3.6	3.3	3.2	3.2	3.0	-0.25	-0.10	-0.05	-0.17	-0.57					
全回答者(属性無回答を含む)																											

注1: 回答者数は、分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。

前回	2015	差	
1	1	4	3 研究室内に、来春から博士後期課程進学する学生が1名いるため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3 能力の高い者が僅かではあるが博士後期課程を目指す傾向がみえる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2 ラボおよび所属研究機関に博士課程後期に興味を示す学生が増えました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2 外国人を含めれば目指していると言える方向に動いている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2 私立大学に比べると圧倒的に博士課程後期の進学率が高いため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2 博士課程後期進学へのリスクに耐えるチャレンジ精神を持った人材が入ってきている。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1 育ちつつある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1 リーディングプログラムによってやや改善している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1 安易に博士課程後期に進学する学生が減少したと思うから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	3	1 全体的な数は減少傾向ですが、志が高い、もしくは能力の高い人材が増えているように感じます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1 若干希望する学生が増え始めている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 博士課程のキャリア教育,国際化カリキュラム,RA制度の充実により,以前より改善されたと思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1 所属する部署で博士進学を希望する学生が増えた(部局全般では低調である)。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1 希望者が増加した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 所属研究機関が変わったことで,学生に対する見方が変わった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 採用試験に応募してくる博士課程修了者の能力を考慮して。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	4	4	0 望ましい能力を持つ人材が,博士課程後期を目指していないことも散見されると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	1	0 そもそも博士後期課程に進学する学生が少なく,彼等の能力を見極めるのは難しい。望ましい能力が無くても受け入れているのが現状かも知れない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0 博士課程に進学し,アカデミア,民間等を含め,研究者・研究職を目指す人の絶対数が少ない。博士課程を目指してほしい学生が将来に不安をもち,進学しない場合が多いと思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0 実際には学歴志向の人が志望している(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	4	3	-1 むしろ能力が充分ではない人材が博士課程後期を目指す場合が増加した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,女性)
22	2	1	-1 博士課程に行くことを勧める人も減った。英作文への苦手意識が強く,論文発表することに抵抗を感じる学生が増えた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	2	-1 就職する学生が増えている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	3	-1 ここ数年,博士課程進学者が減っている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	1	-1 ポスドクなどのポジションに対して,テニユアのポジションが相対的に少ない。高い競争率に見合うインセンティブが無いため,優秀か否かにかかわらず研究者を目差さない傾向が加速していると感じる。一般の就職事情がやや好転していることも関係していると思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	1	-1 博士課程への進学者が減少が顕著である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	2	-1 博士後期課程への進学率が下がっている(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	4	3	-1 博士課程進学者・ポスドクを支援し,将来的な女性研究者の積極的育成が必要(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1 経済的に十分な支援が必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1 就職状況の好転から減少してきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1 所属研究科の平成28年度博士後期課程進学者が前年度に続き,定員を満たしていないため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1 景気の回復によって求人が増えたため,博士後期課程に進学するよりも就職を選択する学生が増えたと感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 十分な能力を有する学生であっても,博士後期課程への進学より修士卒で就職を目指す傾向が強い。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	2	-1 就職がよくなったため,優秀な学生が就職に流れるようになった。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	3	2	-1 任期制採用が主となり,ポストも多くないので,優秀な若手が研究者を敬遠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)
36	5	4	-1 競争的資金の獲得のために,研究が短期的になり,博士課程に適した基礎研究が減少(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1 博士課程進学を目指す人材がさらに減少しているように感じるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	3	2	-1	専門医制度との競合がある。学位への否定的考えが蔓延しつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	経済的な理由,修了後の就職などの理由により断念する学生が多数見られる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
40	3	2	-1	一部の研究科を除き,本学の博士課程後期に進学する学生が少ない,もしくは他学へ進学する学生もいることから。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	昨年より状況は悪化傾向にある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
42	2	1	-1	就職状況が売り手市場になり,博士後期課程に進学して欲しい人材が企業に引き抜かれている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	希望の就職先につける状況であり,適性のある学生も就職してしまいます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	後期課程修了後の就職(アカデミックポストを含む)が困難なことから優秀な人材は博士前期課程を修了後に就職する傾向にある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	特に優秀な学生について,博士前期課程で修了してしまう学生が多いと感じる。金銭的な問題か。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	1	-1	一部に関して,そのようなケースがあったように思います。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
47	4	3	-1	望ましい能力を持つ人材が進学していない例と,それほど望ましい能力を持たないと思われるものが進学している例が同等。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	-1	就職状況が良くなったので,修士で就職してしまう日本人学生が増えた(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	4	3	-1	博士課程に進学する学生が減少している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	能力の高い学生は就職し,就職への不安があるアカデミアには就職できない能力の低いものしかいない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	経済的な理由で,博士課程進学をあきらめる学生が散見された。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	実際に減少している(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	地方大学では博士課程に進学するよりも就職した方がよいという流れが加速していると判断するため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	優秀と思われる学生に大学院進学を勧めても,拒否する学生が増えてきたように思う(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	医学部でも基礎に来るものはほとんどいなくなった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	研究者への魅力の発信が不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	工学系では優秀な学生が学部もしくは修士で就職してしまう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	一般学生で博士後期課程を目指す,あるいは,進学している学生が殆どいない,博士前期課程の進学者も今年度は大きく減少している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
59	2	1	-1	向いている学生・人材が進学せず,向いていない学生・人材は時々進学する,という傾向が強まっているように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	博士進学者の学力に対する評価が下がったため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	状況は厳しくなっている(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	現在の所属では,研究能力のあると思われる学生も就職してしまう。大学院に残るという習慣があまりない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	新時代の大学院を考えると,かつてのように大学院から勉強をするという姿を脱すべき(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	就職口がないために進学する例がやや目立つ(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	5	4	-1	最近は身の回りで博士課程の学生が以前よりも少ないように感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	3	-1	就職率がよくなっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	学位取得後,研究職の確保がネックとなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	公的な仕事のみで十二分に忙しく,私的な時間の確保と天秤に懸ける必要があるため,目指していたとしても行動に移す余裕があるかは不明。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
69	5	3	-2	学生の博士号取得に対する動機付けが社会全体として出来ていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	4	2	-2	経済的事由を背景として希望者が減少している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	2	-2	医学部も同じであるが,早期就職志向が強くなっている様に感じる。国の景気の影響もあるのでしょうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
72	3	1	-2	博士課程後期を避ける傾向が顕著(大学,第4G,社長・学長等クラス,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)は充分だと思いますか。

	2015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	34	197	271	161	88	32	17	766	2.8	1.7	2.8	4.5	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	2.9	2.9	2.8	2.8	0.01	0.02	-0.02	-0.06	-0.05						
	16	174	232	144	86	29	14	679	2.8	1.7	2.8	4.6	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	2.9	2.9	2.8	2.8	0.02	0.01	-0.01	-0.03	0.00						
	18	23	39	17	2	3	3	87	2.4	1.7	2.8	4.1	2.9	2.8	2.9	2.7	2.4	-0.10	0.09	-0.14	-0.27	-0.43	-	-	-	-	-						
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
性別	31	176	249	146	76	28	14	689	2.8	1.7	2.8	4.5	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	0.00	0.03	-0.04	-0.08	-0.09	0.00	0.03	-0.04	-0.08	-0.09						
	3	21	22	15	12	4	3	77	3.1	1.5	2.8	4.7	2.8	2.8	2.8	2.9	3.1	0.08	-0.06	0.14	0.17	0.33	0.08	-0.06	0.14	0.17	0.33						
年齢	8	38	33	23	18	9	4	125	3.0	1.4	2.8	4.8	3.2	3.2	3.2	2.9	3.0	-0.04	0.03	-0.26	0.10	-0.17	-0.04	0.03	-0.26	0.10	-0.17						
	12	73	108	60	30	15	8	294	2.8	1.7	2.7	4.4	2.8	2.7	2.8	2.8	2.8	-0.14	0.07	0.05	0.04	0.03	-0.14	0.07	0.05	0.04	0.03						
	11	55	85	47	28	7	4	226	2.8	1.6	2.8	4.6	2.3	2.5	2.7	2.8	2.8	0.21	0.16	0.08	-0.04	0.42	0.21	0.16	0.08	-0.04	0.42						
	3	31	45	31	12	1	1	121	2.5	2.1	3.0	4.3	3.2	3.3	2.9	3.0	2.5	0.15	-0.38	0.05	-0.46	-0.64	0.15	-0.38	0.05	-0.46	-0.64						
所属機関区分	16	174	232	144	86	29	14	679	2.8	1.7	2.8	4.6	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	0.02	0.01	-0.01	-0.03	0.00	0.02	0.01	-0.01	-0.03	0.00						
(イノベ俯瞰Gを含む)	18	23	39	17	2	3	3	87	2.4	1.7	2.8	4.1	2.9	2.8	2.9	2.7	2.4	-0.10	0.09	-0.14	-0.27	-0.43	-0.10	0.09	-0.14	-0.27	-0.43						
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	20	128	156	91	50	26	9	460	2.8	1.7	2.8	4.5	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.06	0.02	0.00	-0.06	-0.11	-0.06	0.02	0.00	-0.06	-0.11						
	7	17	45	25	6	3	1	97	2.7	2.0	3.0	4.3	2.8	3.0	3.0	3.0	2.7	0.21	0.03	-0.07	-0.30	-0.12	0.21	0.03	-0.07	-0.30	-0.12						
	7	51	67	43	31	3	7	202	2.9	1.7	2.9	4.6	2.8	2.9	2.9	2.8	2.9	0.11	-0.03	-0.02	0.06	0.12	0.11	-0.03	-0.02	0.06	0.12						
	0	1	3	2	1	0	0	7	2.9	2.1	2.9	4.2	2.5	2.6	3.7	2.8	2.9	0.07	1.14	-0.96	0.11	0.36	0.22	1.14	-0.96	0.11	0.36						
職位	2	18	34	24	9	1	1	87	2.7	2.1	3.2	4.6	3.1	3.3	3.2	3.1	2.7	0.22	-0.07	-0.09	-0.43	-0.37	0.22	-0.07	-0.09	-0.43	-0.37						
	12	80	110	62	32	7	6	297	2.6	1.7	2.7	4.2	2.4	2.5	2.6	2.6	2.6	0.02	0.14	0.03	-0.02	0.16	0.02	0.14	0.03	-0.02	0.16						
	15	69	95	54	35	19	5	277	3.0	1.6	2.8	4.8	2.9	2.9	2.9	2.9	3.0	0.07	-0.02	0.00	0.04	0.09	0.07	-0.02	0.00	0.04	0.09						
	5	29	32	21	11	5	5	103	3.0	1.7	2.8	4.6	3.2	3.0	3.0	2.9	3.0	-0.15	-0.04	-0.10	0.05	-0.24	-0.15	-0.04	-0.10	0.05	-0.24						
	0	1	0	0	1	0	0	2	3.0	1.7	6.7	8.3	6.0	4.0	6.0	6.0	3.0	-2.00	2.00	0.00	-3.00	-3.00	-2.00	2.00	0.00	-3.00	-3.00						
雇用形態	6	51	82	52	25	7	4	221	2.8	1.9	3.0	4.7	3.1	3.0	3.1	3.1	2.8	0.04	0.02	-0.01	-0.26	-0.29	0.04	0.02	-0.01	-0.26	-0.29						
	28	146	189	109	63	25	13	545	2.8	1.6	2.7	4.4	2.7	2.7	2.8	2.8	2.8	0.04	0.03	-0.03	0.04	0.09	0.04	0.03	-0.03	0.04	0.09						
	7	118	164	95	59	23	8	467	2.8	1.7	2.8	4.6	2.8	2.8	2.9	2.9	2.8	0.07	0.07	-0.03	-0.02	0.09	0.07	0.07	-0.03	-0.02	0.09						
大学種別	0	17	20	9	5	0	4	55	2.7	1.4	2.7	4.3	2.9	2.9	2.9	2.8	2.7	-0.02	0.06	-0.13	-0.13	-0.22	-0.02	0.06	-0.13	-0.13	-0.22						
(大学・公的機関Gを対象)	9	39	48	40	22	6	2	157	2.9	1.8	3.0	4.7	3.1	3.0	2.8	2.9	2.9	-0.12	-0.20	0.14	-0.03	-0.22	-0.12	-0.20	0.14	-0.03	-0.22						
大学グループ	1	33	30	22	22	9	4	120	3.3	1.8	3.0	5.2	2.8	3.0	3.2	3.2	3.3	0.25	0.18	-0.04	0.08	0.47	0.25	0.18	-0.04	0.08	0.47						
	2	46	92	43	28	11	3	223	2.9	1.9	2.8	4.7	3.0	3.1	3.0	3.0	2.9	0.03	-0.06	-0.05	-0.08	-0.16	0.03	-0.06	-0.05	-0.08	-0.16						
(大学・公的機関Gを対象)	3	42	47	30	13	6	3	141	2.6	1.5	2.7	4.3	2.4	2.4	2.5	2.6	2.6	0.00	0.10	0.10	0.02	0.21	0.00	0.10	0.10	0.02	0.21						
	10	53	63	49	23	3	4	195	2.7	1.7	2.8	4.4	3.0	2.8	2.7	2.8	2.7	-0.14	-0.08	0.01	-0.07	-0.28	-0.14	-0.08	0.01	-0.07	-0.28						
大学部局分野	2	23	33	19	14	3	3	95	2.9	1.5	2.6	4.1	2.8	2.8	2.7	2.6	2.9	-0.02	-0.05	-0.12	0.36	0.18	-0.02	-0.05	-0.12	0.36	0.18						
(大学・公的機関Gを対象)	6	57	69	37	34	12	5	214	3.0	1.6	2.9	4.9	3.0	3.1	3.0	3.0	3.0	0.10	0.04	-0.09	-0.02	0.02	0.10	0.04	-0.09	-0.02	0.02						
	3	23	24	15	8	2	1	73	2.5	1.5	2.7	4.3	2.6	2.6	2.6	2.6	2.5	-0.02	-0.04	0.08	-0.16	-0.13	-0.02	-0.04	0.08	-0.16	-0.13						
	4	60	75	47	21	10	4	217	2.7	1.7	2.7	4.4	2.8	2.6	2.7	2.8	2.7	-0.17	0.03	0.12	-0.08	-0.11	-0.17	0.03	0.12	-0.08	-0.11						
全回答者(属性無回答を含む)	34	197	271	161	88	32	17	766	2.8	1.7	2.8	4.5	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	0.01	0.02	-0.02	-0.06	-0.05	0.01	0.02	-0.02	-0.06	-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。

Q1-7. (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。

前回	2015	差	
1	3	5	2 様々な支援が増えているのを実感している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2 RA:経費や教員と研究科による奨学金補助が等が昨年に比べると若干充実された。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 最近,整備の状況を知りました。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2 リサーチアシスタント制度を導入して,経済的支援を行った。ただし,これだけでは,十分とは言えない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2 予算面で改善されているように思う。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
6	2	3	1 RA等の名目で支給されるバイト料で授業料は相殺されていますが,いっそのこと授業料はなし,としたほうがアピールにはなると思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1 経済的な理由に進学しない学生が多い(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	2	3	1 リーディングプログラムによってやや改善している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 GCLプログラムにより,ある程度改善が見られる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1 経済的支援が増えてきた(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1 公的なもの以外にも,種々の財団からの助成金が増加してきていると感じます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1 文科省の諸施策(スーパーグローバル,研究大学など)で環境整備は進みつつあるから。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1 講義等の拡充(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1 信じられないくらい手厚い。これ以上の経済支援はかえってマイナス。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1 多少,キャリア形成支援の事業が増えているように思われます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 国策で奨学金や授業料免除が増額していることや,テニュアトラック制度の充実が図られていることから,少し改善された。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 学振DC等の採択率の向上やその他の学生雇用の機会が増えた印象がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1 大学内で課程修了後のキャリア形成支援への取組がなされている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1 国の施策として授業料免除制度が改善しているため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 整備されつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	5	6	1 リーディング大学院制度に伴い,企業インターンシップなどがさらに増えているため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
22	1	2	1 企業とのマッチング制度を充実しようと務めたため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 地方大学に比較して,都市圏の大学では環境は良いといえる。しかしながら,十分とはいえない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1 連携大学院制度導入のため:病院と提携し,レジデント枠にて給与を得つつ,大学院博士後期課程の進学が可能であるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1 キャリア形成の支援は以前よりも改善されているため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1 本学では新規な教育後継者育成事業を開始した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1 教育研究後継者育成制度が開始されたから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1 少しは支援の状況あるから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1 社会人が多い(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
30	2	3	1 経済的支援策が拡充しました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	1	0 全く足りない。問いの文言の通りで「経済的支援とキャリア形成」が不十分だと思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1 努力は続けているが,学生とのギャップは広がっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1 海外と比較されることが多くなり経済的支援が不足(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
34	5	4	-1 環境の整備が研究集中を害している点もみれることから(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1 経済支援を支える研究科経費(GCOE等の競争的に資金および一般運営財源,寄付財源)が減少したため支援内容に制限が生じている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1 基礎研究を支える恒常的な基盤研究資金が枯渇しつつある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1 私立大学での勤務経験を経ると,やはり学費免除などの措置が必要と考えるようになった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	3	-1 それほど効果があがっていないので,十分ではないのだろうと思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	5	4	-1 博士後期課程者への研究資金援助はあるが,用途の制限が厳しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	1	-1 授業料支払いなどあり,経済的な支援が必要に感じるから(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

41	3	2	-1	安定したポストは漸減しています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	課程修了後のキャリア形成の不透明さが増している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	RA或はTAに採用される学生数が限られていることや,また支給される援助額も十分ではないことから。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	キャリア形成支援を博士前期から充実させ,博士後期に進む学生数を増加させる必要がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	多くの家庭で経済的支援がますます必要とされるなか,経済的支援に関する充実がなされていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	経済が回復しない状態で,さらなる出費は博士課程後期を目指すことはかなり苦しいと思われるため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	4	3	-1	一部の学生に偏る傾向がある。多様な観点での評価が必要。(論文業績,英語試験等に偏重)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	-1	依然として経済的支援が十分でなく,進学希望者が減少している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	海外では,大学院生に給料を支払っているが,日本ではほとんどが支払われていない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	4	3	-1	博士課程後期在学者への経済的支援の拡充,及び課程修了後のキャリア形成支援について,国を挙げて真剣に取り組む必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	授業料をただにするなど思い切った施策と,ポストクへの経済的な支援を考えないと学生は来ない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	経済的な理由で,博士課程進学をあきらめる学生が散見された。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	博士をとっても就職がないと学生は考えているから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
54	3	2	-1	修了がキャリアにつながっていないことが多い(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	もっと支援しないと,いけないと思うようになった(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	産業界の受け入れが,必ずしも博士取得者を歓迎している様ではない。特に文系学生。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	4	3	-1	ポジションが少なすぎる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	大型プロジェクト終了が近づき現状,課程修了後の支援が不十分になると予測されるため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	いろいろと取り組みはあるが必ずしも成果を上げているとは思えない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	欧米などと比べると奨学金は少ないと感じたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	受け皿不足の実態の深刻度と改善策の手詰まり感について,認識が深まったため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	育英会奨学金制度が利子付きであることが判明した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	若手研究者が少なく,管理する立場の研究者等が多いため十分とは考え難い(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
64	4	2	-2	GCOEなどの終了により,経済的支援が途絶えてしまった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	4	2	-2	博士後期課程進学者が増えたことによって,薄まっている印象がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	2	-2	民間企業への就職が思ったほど進まず,国立大学などの数も減らす方向に今後動くことが予想されるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	6	3	-3	支援自体はあるが,望ましい能力を持つ人材の適切な評価ができていない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)

Q1-8. 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組(博士号取得者本人や研究指導者の意識改革を含む)は充分か、と思いますか。

	2015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	41	188	308	152	76	30	11	765	2.7	1.7	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	2.7	2.7	0.05	0.00	0.03	0.02	0.09					
うち大学	29	162	258	135	74	27	10	666	2.7	1.7	2.8	4.3	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	0.04	0.01	0.02	0.03	0.09					
うち公的研究機関	12	26	50	17	2	3	1	99	2.2	1.7	2.5	3.3	2.1	2.2	2.2	2.2	2.2	0.09	-0.07	0.04	-0.05	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	36	168	277	139	69	28	9	690	2.7	1.7	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	2.7	2.7	0.03	0.02	0.01	0.00	0.07					
男性	5	20	31	13	7	2	2	75	2.6	1.4	2.5	3.8	2.3	2.5	2.3	2.4	2.6	0.21	-0.26	0.14	0.15	0.25					
女性	15	42	32	20	15	6	3	118	2.6	1.4	2.6	4.1	2.5	2.5	2.4	2.5	2.6	-0.02	-0.04	0.08	0.12	0.13					
年齢	13	67	134	56	23	10	4	294	2.6	1.6	2.6	3.9	2.4	2.4	2.4	2.5	2.6	-0.02	0.04	0.06	0.05	0.13					
40～49歳	10	58	87	50	23	10	3	231	2.7	1.6	2.7	4.4	2.7	2.8	2.8	2.7	2.7	0.14	0.03	-0.17	0.02	0.02					
50～59歳	3	21	55	26	15	4	1	122	2.8	2.1	3.0	4.4	3.0	3.1	2.9	3.0	2.8	0.12	-0.18	0.11	-0.20	-0.15					
60歳以上	29	162	258	135	74	27	10	666	2.7	1.7	2.8	4.3	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	0.04	0.01	0.02	0.03	0.09					
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	12	26	50	17	2	3	1	99	2.2	1.7	2.5	3.3	2.1	2.2	2.2	2.2	2.2	0.09	-0.07	0.04	-0.05	0.02					
民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
主に研究(教育研究)	30	122	170	90	43	20	5	450	2.6	1.5	2.6	4.1	2.5	2.5	2.4	2.5	2.6	0.01	-0.07	0.12	0.06	0.12					
主にマネージメント	1	17	48	26	10	3	1	105	2.8	2.1	3.0	4.3	3.0	3.2	3.1	3.0	2.8	0.21	-0.07	-0.05	-0.25	-0.16					
研究(教育研究)とマネージメントが半々	10	46	88	34	23	7	5	203	2.7	1.7	2.7	4.3	2.7	2.7	2.8	2.7	2.7	0.01	0.13	-0.14	0.04	0.04					
その他	0	3	2	2	0	0	0	7	1.7	1.1	2.2	3.3	1.5	2.3	3.7	1.8	1.7	0.83	1.33	-1.92	-0.04	0.21					
社長・役員、学長等クラス	1	16	37	22	9	3	1	88	2.8	2.2	3.2	4.6	3.3	3.5	3.4	3.2	2.8	0.20	-0.02	-0.19	-0.40	-0.42					
部・室・グループ長、教授クラス	12	65	120	71	30	13	4	303	2.8	1.6	2.7	4.3	2.6	2.7	2.7	2.6	2.8	0.09	-0.02	-0.02	0.16	0.21					
主任研究員、准教授クラス	18	76	117	40	26	11	4	274	2.5	1.5	2.6	3.9	2.5	2.5	2.4	2.5	2.5	-0.04	-0.06	0.04	0.01	-0.05					
研究員、助教クラス	10	30	33	19	11	3	2	98	2.6	1.4	2.6	4.0	2.3	2.3	2.3	2.5	2.6	-0.04	0.03	0.16	0.08	0.23					
その他	0	1	1	0	0	0	0	2	1.0	1.7	3.3	8.3	3.5	5.0	6.7	5.0	1.0	1.50	1.67	-1.67	-4.00	-2.50					
任期あり	6	55	89	42	27	6	3	222	2.6	1.8	2.8	4.3	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	0.01	-0.05	0.16	-0.12	0.00					
任期なし	35	133	219	110	49	24	8	543	2.7	1.6	2.7	4.1	2.5	2.6	2.6	2.6	2.7	0.07	0.02	-0.04	0.08	0.13					
国立大学	13	106	178	99	53	20	5	461	2.8	1.7	2.8	4.4	2.7	2.8	2.8	2.8	2.8	0.06	0.01	0.00	0.01	0.08					
公立大学	2	14	18	9	5	4	3	53	3.1	1.5	2.7	4.7	2.7	2.9	3.2	3.1	3.1	0.20	0.35	-0.12	0.01	0.44					
私立大学	14	42	62	27	16	3	2	152	2.4	1.4	2.5	3.8	2.4	2.3	2.2	2.3	2.4	-0.08	-0.11	0.13	0.10	0.03					
第1グループ	1	22	50	29	14	4	1	120	2.9	1.8	2.9	4.3	2.6	2.6	2.7	2.8	2.9	-0.02	0.07	0.10	0.05	0.20					
第2グループ	7	50	83	44	25	13	3	218	2.9	1.8	2.9	4.5	2.8	3.0	2.9	2.9	2.9	0.15	-0.13	0.01	0.00	0.03					
第3グループ	6	36	50	26	19	6	1	138	2.7	1.5	2.8	4.5	2.6	2.7	2.8	2.7	2.7	0.04	0.12	-0.04	-0.02	0.11					
第4グループ	15	54	75	36	16	4	5	190	2.5	1.4	2.5	3.8	2.4	2.3	2.4	2.4	2.5	-0.03	0.04	0.02	0.08	0.11					
理学	5	27	36	15	8	4	2	92	2.5	1.4	2.5	3.9	2.4	2.4	2.6	2.4	2.5	0.06	0.18	-0.17	0.08	0.14					
工学	12	47	74	45	26	13	3	208	3.0	1.7	2.9	4.5	2.9	2.9	2.8	2.9	3.0	0.03	-0.06	0.03	0.12	0.12					
農学	4	23	26	13	8	2	0	72	2.3	1.4	2.6	4.3	2.4	2.5	2.4	2.6	2.3	0.15	-0.09	0.15	-0.24	-0.04					
保健	7	57	92	37	21	4	3	214	2.4	1.4	2.5	3.8	2.4	2.3	2.3	2.3	2.4	-0.09	0.01	0.05	0.09	0.06					
全回答者(属性無回答を含む)	41	188	308	152	76	30	11	765	2.7	1.7	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	2.6	2.7	0.05	0.00	0.03	0.02	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。



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)は充分と思いますか。

前回	2015	差	
1	1	4	3 産総研イノベーションスクールに本学の学生が参加しているため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 GCLプログラムにより,ある程度改善が見られる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	5	2 取り組みは進んでいると感じるが,学生自体の意識改革は不十分。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2 この関係の取り組みは増えてきたと思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2 むしろアカデミックに残りたい学生が少ない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	1	3	2 研究職としてのポストは少ないが,それ以外の職種は選ばなければある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1 取組はかなり良くなっている。顕著な実績が挙がるまでには至っていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 リーディング大学院プログラムなどによって,少し多様なキャリアパスを意識しやすい環境ができてきた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 アカデミック以外の選択肢を考える人が出てきた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1 学内でのキャリアパスプログラムなどが走り始めており,本人の視野を広げる働きかけは始まっている。しかし,依然として,博士取得者はアカデミックな機関での研究者となるべきだという雰囲気は変わっていない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1 リーディングプログラムによってやや改善している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 工学研究科ということもあるのだと思うが,企業への就職希望が増えた(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1 大学や学会のキャリアパス事業が増えている。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
14	4	5	1 企業へ就職を志向する人材も増えている。(PLP)分野により大きな違いあり。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1 進学者が増えるに従って,アカデミック以外の道に進まざるをえなくなる状況を理解するようになるから。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1 ○○大学ではグローバルキャリアデザインセンターを発足,充実させてきたことから今後期待できるものと思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1 博士課程教育リーディングプログラムなどの充実化(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1 整備されつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1 セミナー,講義等が増えている。ただし,効果は不明。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1 地方大学に比較すると,都市圏の大学は整いつつあるように思われるが,十分とはいえない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 社会人の博士号取得者の増強を目指し,社会人博士号取得者からの刺激を受けるようにしている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1 学会でのアカデミックパスの説明会(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 キャリアパスの視点を組み込んだ進路指導が広まってきたように感じています。ポストが増やせない状況に対応した結果です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1 「アカデミックな研究職以外の進路」を選択せざるを得ない状況になってきているという(少し消極的な)意味です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1 研究者は任期付雇用としたため流動性が生まれている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
26	2	2	0 修士と博士を対象にキャリアパス形成ガイダンスを開催しているが,意識改革以前に,就職の機会が優先されている。博士で中退する例。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0 技術を活かせる民間企業等とのつながりがあり感じられない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	1	-1 修士号取得者が民間のみならず,研究者として国立研究所や大学のスタッフとして受け入れられる多様な環境がなければ,その先にあるアカデミアの多様なキャリアパスは困難に思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	2	1	-1 大学研究室での教育は,研究業績を積んで,大学教員のポストを目指すことに主眼がおかれており,企業等への就職を目指した教育指導はほとんど無い。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	1	-1 博士取得者への大学としての取り組みが見えない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1 キャリアパスに対する研究指導者の意識は低く,それに関わろうとする人も少ないため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1 特に取り組みを行ってはいない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	2	-1 学位の持つ実効的意義が低下しています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1 企業もしくは,研究機関の2択であり,「多様な」キャリアパスではない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1 この問題は,学生,指導教員のみならず企業側ももっと意識改革が必要である。学位取得した学生の活躍の場を企業側が明示する必要がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1 インターンシップ制度があるがマッチングがうまくいかない場合もある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

37	4	3	-1	博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路についても、国を挙げて真剣に取り組む必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	研究職以外のポジションにはできればついてほしくないから,十分である必要性は高くないと思ったので。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	うまくいっていないことから,関係者の意識改革がまだまだ必要と思うようになった(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	取組みへの努力は行われ,博士号取得者の就職も改善の兆しは見えているものの,日本人学生が博士後期課程まで進学することについて,その後の就職への不安を持って躊躇しているように見受けられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	4	3	-1	いろいろと取り組みはあるが必ずしも成果を上げているとは思えない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	博士課程の学生に対する多様なキャリアパスを提示できていないため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	4	3	-1	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)が低下している様に思えるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	企業の統廃合が進み,研究職に就きにくい状況になってきている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	医学部単科大学であり,博士に来る学生も医師が多く,特に考えられていないように思われます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	所属研究機関が変わったことで,学生に対する見方が変わった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	中堅の研究指導者層は,進路指導等の経験が乏しく,現実的な進路指導が行えていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	-1	さまざまな掛け声は多いもののいずれも短い期間のプロジェクトであり,ますます,混乱は深まっているように思われる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	業務量過多により余裕なし(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	極めて保守的な状況であることについての認識が深まったため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	2	-2	実態なしに4としていたが,周囲にあまり事例がないので,変更した。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	1	-2	運営費交付金削減から満足できる環境整備ができていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
53	4	2	-2	研究職以外の進路を含んだキャリアパスを紹介する機会は充分ではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	6	4	-2	取り組みとしては十分であるが,予算が十分ではない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
55	5	3	-2	博士課程後期課程生向けに限定したキャリアパスのプログラムは導入していないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

Q1-9. 大学・公的研究機関において、優秀な博士課程後期学生や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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 若手のキャリアパスが見えにくい。特に博士課程後期を修了した者の産業界へのキャリアが非常に狭い。産業界との交流が重要で、包括的な取組のみならず、個別案件において産業界が大学院教育に参加するようなスキームが促進される必要がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- ①企業や民間の機関に就職するよりも魅力的と思われる施策が必要である。特に、デニュアトラックなどの長期的キャリア形成につながる雇用制度を財政的にサポートする仕組み作りを国家的プロジェクトとして行うべきである。加えて研究に専念できるまとまった時間を権利(かつ義務)として保障すべきである。②安定した雇用が可能な助教クラスのポストを増やすこと、相対的にポストドクターや特任助教を減らすこと。③第4期科学技術基本計画の進展に伴い、博士課程後期学生や若手研究者の期限付き雇用の機会は増加した。しかしながら、当事者たる学生や若手研究者が選択肢と考える他のキャリアパスに比して、魅力ある雇用条件とはいえない。そのため、「研究する人生に興味はあるが、大きなリスクを負いたくない」と考える多数派への呼び水となるべき雇用条件の改善が必要と考える。④修士・博士一貫した制度設計、経済的サポート、博士取得後のキャリアパスの多様化等⑤リーディング大学院制度を更に充実させる。数ヶ月の短期留学/インターンシップで、学生の意識を変えることも重要。⑥博士課程学生のための給付型奨学金を増やすこと。及び無期雇用の若手研究者を増やすこと。⑦入り口(中等教育)、出口(産業界が博士課程修了者に与える処遇)の問題が大きい。引き続き、博士号の意味や、活躍の場について、社会(入口、出口)に理解を求める工夫は必要と考える。⑧卓越した「優秀」な業績を上げた若手への恵まれたポストの提供。また、短期で成果が出る細分化したテーマの研究ではなく、その分野の将来を担うための基礎的な知的体力をつける大きなテーマに取り組ませる余裕が必要。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 3 細分化された研究テーマや奇をてらった研究テーマよりも、社会のニーズに応えた研究をして、博士課程修了後社会的に貢献できるようにしないと、博士後期課程に進むメリットが少ない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 運営費交付金削減の中止(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 5 博士課程学生に関しては、返還義務のない奨学金などによる経済的サポート。若手研究者については任期なしの雇用の拡充。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 若手研究者の意識改革。多様なキャリアパスを用意すること。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 結果や成果を出すことだけではなく、科学そのものに対してリスペクトする教育を、早いうち(小中学校)に行う必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 優秀な若手研究者が、プロジェクトに駆り出されるのではなく、独自の研究をじっくりと進められるパーマナントポストを増やす必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 実績を残した若手研究者を、運不運によらず、確実に正規雇用できるシステムの構築が必要。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 若手教育研究者の安定的な職を増やす(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 ドイツなどと同様に授業料を免除すること、最低限の生活費を奨学金制度とは別に保証すべきです。お金儲け最優先(経済効果を第一とする)政策の元で、優秀な学生が所持金や親の収入の有無で博士課程への進路を判断する傾向が顕在化しており、優秀な学生が経済的な負担を負わないですむ環境作りが急務である。公務員削減の影響で、正規の職員だけでは研究・教育・事務のどれもが進まない状況に陥っている。教育費・研究費への財政支出の低下は、国力の低下に直結している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 学費の免除と生活費の補助は必須であると考えます。現在は、博士を支援するための予算が、部局の間接経費から支出されています。これでは、年によって、また義務的経費(電気料)によってかなり増減します。もう少し大きな枠組みで博士の支援制度(支援機構の貸与奨学金以外)を作る必要があると考えます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 プロジェクトなどに紐付けされていない独立した助教・ポストポジションに優秀な人材を確保する必要がある。(フランスのCNRS研究員や英国のFellowのようなシステム)(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 14 高校、大学で、英語を書くことが指導されていないように思える。英語で行う授業は増えたのだと思うが、正しい文法で文章を書くことができない学生が増えた。日本語でのレポートも、あまり得意ではない。論理的文章を書くトレーニングが研究者としてやっていく基本だと思うが、その点はあまり強調されていない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 任期無ポストの増加及び待遇改善。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 大学では、パーマナント(教授,准教授)と呼ばれる職が年々縮小傾向にある中、博士号を取得して、ポストもしくは任期付きの助教になる若手研究者の数はどんどん増えています。その中で、成果を挙げ、一部の者だけがパーマナントの職に就けます。一方で、一度パーマナントになってしまい、特に研究室を主宰するようになると、成果を挙げていなくても、首を切られることなく、給与も下がりにません。そういった研究者は特に50歳以上に多く見られます。そういった研究者がいるために、若手研究者の研究の場が失われるのは、大変残念です。そのためにも、パーマナントと呼ばれる職ですら、外部から評価を受け、成果が挙がっていなければ、減給、ひどい場合には降格のような措置があってもよいのではないかと考えます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 優秀な学生を博士後期課程に進学させるために、JSPSの特別研究員としての雇用の充実をさらにお願したい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 留学生を増加させても研究レベルは決して向上していない(むしろ低下した)。そこで、経費を含めて国内学生や教員の育成に重点を移し、博士課程学生については半年～1年程度の海外研修制度を必須化すべき。海外留学経験の無い若手教員については2年程度の海外研修を必須とし、その期間の代替教員の雇用を可能にする経費を確保すべき。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 学部生が他学部であっても自分の興味ある卒業研究に従事するためのしぐみがあっても良いと思います。昨年度、複数の他学部生が私の研究室で卒業研究を希望してきました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 安定した経済的支援、そして人事削減の中で厳しくなっている若手のキャリアパスの充足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,女性)
- 21 民間企業における博士号取得者の活躍の場の増加が急務の課題と考える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 多様なキャリアパスを選択できるようにするためには、専門とする研究分野以外の知識、例えば理工系で言えば、経済学、経営学、金融工学といった講義も受講させてはどうか。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 理系の博士に限定されるが、我が国の企業における博士号取得者へのインセンティブの欠如が根本の原因と思われる。企業改革から進める必要がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 非正規雇用ではない(任期付きではない)安定した正規雇用の若手ポスト増が必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 「就職ができない」などの博士後期課程に対する誤った認識が、世間一般だけでなく、学部学生、修士課程学生にもある。優秀な学生が進学しない理由に、そのような誤解がある。従って、学部時代から、博士後期課程に対する正しい認識を持たせ、また、その必要性などを啓発する努力が必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 若手研究者が、本務とは異なる研究環境を経験できる仕組みが必要だが、有期雇用がほとんどであるため、外国の大学や研究所に派遣することが困難である。たとえ、派遣の機会を作り、研究者を育成しても、その研究者を継続して雇用できないため、組織にとってのメリットが生じにくい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 博士後期課程の学生に対する経済的支援の拡充が必要である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 リーディングプログラムによってやや改善しつつあるが、プログラムは時限であり、終了時期がすでに見え始めているので、改善は一過性のものになる危険性が高い。恒常的な制度充実が必要である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 博士後期課程学生や若手研究者の育成や確保を行うためには、その土俵となる研究室の研究環境が十分に整っている必要があります。運営費交付金の削減に伴い、外部資金獲得に奔走する教授陣・准教授陣の疲弊は並大抵のものではなく、長期的視野にたった地に足のついた研究が遂行しにくくなっていると思います。そうした、持続性のない環境下におかれて研究を行う若手研究者も簡単に成果が出る安易な研究に走りがちです。また、そうしたスタイルを見ている優秀な学生の博士後期課程への進学は期待できないように思えます。20年後、30年後の日本において、ノーベル賞受賞者の数は激減し、中国に追い越される時代がまもなく来るでしょう。今、基盤となる研究予算(競争的でない予算)を投入しなければ、優秀な若手研究者の育成や確保は到底見えないと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 文科省から離れたところで活動に触れる機会を与える方がいいと思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 学生だけでなく、若手研究者に対して、基礎研究スキルの教育を拡充すべきです。たとえば、論文のロジックの組み方、英作文指導、プレゼンテーション能力、授業のスキル、マネジメント能力、マーケティング能力の向上など、企業でキャリア教育がされているように、大学でも戦略的に優れた研究者を育てる視点が必要だと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 博士後期課程学生については、国際的に優秀な学生を集めるには、返済義務のない経済的支援策が必須である。GCLプログラム等は有効であるが、プロジェクト終了後、また元通りに戻ってしまう懸念がある。また、採択されていない機関においては、不公平感があるのではないかと。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 欧米の技術系の会社では学位を持っている学生を採用するのが当たり前になっている。日本企業の多国籍化が進みつつあり、世界で均質な就職活動となると今の日本の学生にとって不利な状況が生じると懸念される。優秀な学生が将来の不安なくより高度な教育を受けることが出来る環境整備は急務であると考えられる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 ポスドクなどのポジションに対して、テニューアのポジションが相対的に少ない。競争に負けた場合のダメージ(職がない)が大きい。この競争の仕組み自体には賛成だが、競争に負けた場合のダメージの大きさも含めた高い競争率に見合うインセンティブ、すなわち競争に生き残った場合の報酬(例えば、給与、サバティカル制度、兼業制限の緩和など、諸外国並みの処遇)が必要。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 大学・研究機関というよりも、社会としての博士課程修了者の受け皿が少ないのが問題である。また、現在の若手研究者はそのほとんどが任期付ポストであり、このような劣悪な環境を学生に勧めることはできない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 博士号取得者のキャリアパスの多様化が必須である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 博士後期課程に進学することが、修士課程修了後に就職するのに比べて魅力的(金銭的、雇用の安定性)であることが大事だと思います。優秀な学生が博士後期課程になかなか進学してくれません。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 博士取得後のキャリアパスの充実が必要だと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 38 博士課程に進学する時点である一定の能力を身につけているべきだと思います。わたしはいまサバティカルにて海外に居ますが、海外の学生の方が基礎学力があります。博士課程に進学する学生は少なくとも一定レベルの基礎学力を身につけているべきだと思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 39 若手に自立した環境を与え、教授や年配者の影響下から外すことは、自立した研究者の育成に不可欠です。そのためには講座制を廃止し、若手研究者に独立した研究室を与えることが肝要に思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 論文博士制度の廃止。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 大学院生への充実した奨学金ないし給与が必要。学位取得後の企業への就職など、多様なキャリアパス。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 教員の採用数が少なく、若手教員の任期制がほとんどの大学で導入されているため、安定的な民間企業などへの就職を希望する学生がほとんどである。経済的支援も必要であるが、常勤研究者の雇用が少ないことが大きな原因である。就職活動が長く、学業や研究を大きく阻害している。日本、学生、大学にとって大きな損失である。4月時点で就職活動をしているため、後輩が入学しても、交流や実験指導ができない。大学院から学生を受け入れる研究室にとっては影響が特に大きい。夏の3ヶ月程度に限定するなどの指導が望ましい。インターシップも実質学生選抜に使われている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 博士号取得者が、研究職以外の進路を示すことも重要であるが、まず、大学の教員職が、他の職種よりも魅力的にする、魅力的に見える努力が必要と思われる(たとえば、給料などの待遇面や、教員の事務処理をサポートできる体制など)。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 博士課程に進学することに経済的なメリットを見出せるような取り組みが必要。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 成果の評価と、きちんとした能力評価を給与等に反映してほしい。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 46 優秀な人材を確保するためには、若手研究者が中長期的に働くことのできる場を十分確保する必要がある(民間、国、大学を含めて)。将来が見通せない状況では、若手人材は研究者として挑戦しようという気にはなれないと思う。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 47 大学院生の数を減じ、指導者の数を増やした方がよい。若手研究者育成の為に、中堅研究者が長期的な展望に立った研究ができなくなっている。その結果、大学院卒業生の質の低下にも繋がっている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 48 若年人口の減少と、若干の景気回復に伴って、博士課程に優秀な学生が進学しなくなっている。これは、博士課程の人数を闇雲に増やした結果、必ずしも優秀で無い学生が就職難になったことが、「博士課程に進学すると将来が無い」という評価を広めてしまったことにある。今後は、博士後期課程の学生には最低20万円/月程度の経済援助を必須とすることで、人数を絞り、質の向上に努めるべきだと考える。また、大学院生を受け入れることに対する教授やPIの責任を明確にするために、それらの学生には研究費からの経済的サポートを教授/PIの「義務」とすべきでは無いのか。現在の学術振興会が行っている書面評価は、十分に学生の能力を評価するのは難しい。従って、教授/PIからの援助50%に対し、マッチングという形で学術振興会から50%の援助を出すなどの形を取る方がよいのではないだろうか。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 博士課程後期学生や若手研究者に、将来どのようなキャリアパスがありうるのか例を示して説明する。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 50 博士課程修了後にポスドクとして海外留学する奨学金制度は公的、私的を含めて良い環境であると思う。しかしポスドクを終えて帰国する際にポジションを確保するのが困難なケースが多い。大学だけでなく公的機関でその余剰分を吸収し、適宜大学へ輩出するようなバッファ的な研究機関の増加を求めたい(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 51

- 52 人事の流動化を図らない限り、若手が伸びる環境は難しい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 金銭的な補助が不足していると考えますが,本人の努力次第というところもありますのであまり甘やかすのもと思います。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 54 大学教員の削減のため,若手研究者のポストも削減されている,このような状況では,優秀な学生が大学に残るのは難しい.大学教員増が必須であろう。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 55 博士課程進学者・ポストを支援し,将来的な女性研究者の積極的育成が必要.民間と比較して,魅力あるポジションであることを,実際の状況で示すべき(研究教育環境,サラリー,将来性など,トータルで)(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 56 十分な経済的支援に加え,自律のみを促すのではなく,一定の研究者教育を助教レベルまでは継続することが重要であると考えられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 57 奨学金制度の充実(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 58 大学教授の権力が強すぎて,若手の自主性の涵養が行われていない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 博士課程に進学し,学位を取得することで給与が増えること,そして,そのことが当然と思えるような社会的コンセンサスを形成することが必要だと思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 優秀な学生のみで特化した博士課程教育を実施し,厳格な要件を満たす場合にのみ特別学位を授与する.その際に,特別学位を授与されるどのようなアドバンテージがあるのかを学生に明確に示す。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 大学の人材育成に対する予算が明らかに絞られている.高度知的クラスターの育成は勿論,まもなく中国の後塵となろう(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 62 最近の学生はアカデミック(進学)と就職の有利不利を冷静に見て判断する傾向にあると感じる.言葉は悪いが,彼らから見て博士課程進学やアカデミアへの就職を魅力的に感じるような「えさ」(報酬,研究設備,安定したポストなど)を十分用意しないと,優秀な人材が離れていくのは止められないのではないか。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 63 とりわけ大学においては,若手研究者(助教)がいくら主体的に研究を推進しても,単独のcorresponding authorにはなれない.日本全体として,若手研究者をPIとして認める体制を推進していくべきである。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 64 産業界とのキャリアパスに関する連携の組織的強化(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 博士課程後期学生や若手研究者向けにDC1, 2やPDなどを大幅に増やす。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 実質的なテニュアトラックを実施する.すなわちテニュアトラックの終了時点で将来にわたって研究者としてやって行けるかどうかを厳しく判断し,ある割合は不合格とし,反対に合格者は講師に昇格させ独り立ちできるように環境整備を支援する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 ○若手研究者のポストでは,ほとんど任期付きのものが多く,腰を落着けた研究が難しいので,任期なしのポストを増やすべき.○経常的な研究費が年に数10万円程度であり,獲得が不確かな競争的外部資金頼みの実験を行うのが難しい.経常費を増額すべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 テニュア・トラック制の拡充,若手対象の競争的資金の充実,採用時の研究スタートアップ資金の確保や,優秀な博士課程後期学生への経済的支援の拡充(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 学位取得後の企業,独法等へのキャリアパスの多様化・企業含めた社会が学位取得者をどのように活用し,処遇すべきかというコンセンサスの確立.一定期間(5年程度)は研究に打ち込める,大学側公的機関の環境整備と処遇。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 過度な競争や研究成果への過度なプレッシャーが懸念される.長い視野を持った基礎研究を支える若手研究者の支援が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 現在の日本学術振興会の特別研究員は重要な制度であるが,無職扱いで雇用されていないため,年金がない状態となり,経済的には通常に民間企業に就職した場合に比べて,非常に金銭的に辛い状況となる.優秀な博士後期課程の学生がより経済的に安定し,安心して選択をできる状況を作る必要があると考える.博士後期課程の学生もPDと同じような雇用契約とできるような制度に改善した方が,各教授がアルバイトなどを考慮しなくてはならないようなことをせずに,本人も安心して学業に集中が出来る,将来のキャリアプランも計画ができ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)
- 72 医学系では,A-MED発足以降,明らかに基礎研究がやりにくくなっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 73 若手研究者の海外留学等への補助の強化(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 74 研究以外の用務(例えば,委員会や教務などの雑用)を極力減らすべき(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 75 より上位のポストに代わりやすい年俸制の導入と拡大.定年制職位にも年俸制を導入し,自己都合退職が金銭的に不利にならないような施策をして,研究者の国際的流動化をはかる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 課程修了後のキャリアパスの明確化(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 77 教員の定員・人件費ポイントを徹底的に見直し,若手教員のポスト増に努め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)
- 78 組織に縛られないで,若いうちから自由に研究できる環境のより一層の充実が必要と思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 博士後期課程学生の確保には奨学金の枠の拡大が不可欠である.一方,若手研究者の育成には充分な額の研究費による支援が必要と考える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 大学・公的機関でできることはかなり行われている.大企業や役所が博士課程修了者をも,積極的に採用すると宣言することだけが残されているように思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 経済的な理由から,修士課程修了で企業に就職する院生が多い.特に,経済状況の好転による理工系院生の「売り手市場」が影響している.従って,給費型奨学金の拡大や奨学金返還免除の枠の拡大が不可欠だと思う.院生の多くが在学中に国際会議等に出席するために海外渡航する機会が増えている.また,海外渡航や留学を望む院生も多い.従って,若手研究者に中長期の海外派遣の機会を増やし,院生を彼等に同伴させることで,国際的な研究環境に導入することが望まれる.若手研究者にとっては,研究力と教育力の強化になり,院生に対するロールモデルとなる.グローバル人材育成の実が上がる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 博士課程修了者の就職まで視野に入れた総合的な政策を執行して欲しい.このままでは日本人学生が博士後期課程に進学しなくなり,その傾向は既に顕著である.数十年後には科学技術立国の基盤が崩壊し,ノーベル賞どころではなくなるだろう.大学・公的研究機関のみならず企業への就職も拡大する必要がある.経産省と連携して企業にも一定数以上の博士号取得者の採用を義務づけるなど思い切った施策が必要.また,グローバル化というのは外国人の院生を受け入れることが本義ではない筈.外国人に投資しても日本の国力にはならない.大学院へ進学したくても経済的理由で断念する優秀な日本人学生が沢山います.国民の税金は日本国民のために使うべきであり,優秀な日本人学生を大学院で勉強させ,海外で修行させることにもっと注力すべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 83 アカデミックポストを増やすこと(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 博士課程後期学生に関して言えば,経済的なフルサポートは最低限必要。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 現在博士後期課程進学者はほとんどが外国人である。日本の科学技術を担っていく日本人研究者育成のため,日本人に魅力を感じさせる環境作りが必要だと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 大学および公的研究機関のポストを増やす。特に○大や上位大学のポストを増やすべき。下位大学には誰も興味はもたない。企業の研究者につくために,博士課程に進む者はまずいないし,メリットも見いだせない。企業では自由な研究はできない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 博士後期課程学生へのRA経費の配分など経済的支援の重要性は次第に認知されてきており,以前に比べてサポートの質は良くなっている。継続が重要である。(博士後期課程の学生については授業料を補償するくらいは支援がなされるまで。また,博士課程中の海外留学の支援プログラムも整備されてきた。)残すところは博士後期課程学生にとっての出口,すなわち就職状況のテコ入れであり,現代の若者である学生の感覚にマッチした方法で学位取得後のキャリアパスについて公告していく必要がある。例えば,応用物理学会は年次講演大会の中にキャリア相談センターを設け,会期中に学生や若手研究員の相談に乗っているが,このように,学生が所属する大学や研究室以外の人々からの意見を聞くことのできるシステムは重要である。このようなシステムが学会の講演大会に限られてしまうのでは,時期・場所ともにかなり限定されたものになってしまうので,例えばFAQのような形でホームページにまとめ,何時でも閲覧できるようにする。修士卒業までは国を挙げた「集団就職」の流れに乗ってられるのに対し,博士後期課程に進学すると就職に関する情報が激減するのが日本の状況である。調べたい事があれば日常的にインターネット検索を利用する現代の学生にとって,ネット上に無いものは即ちこの世に無いもの,という傾向がある。博士後期課程進学の就職に関するネット上の情報は良質なものが大変少なく,むしろ博士号取得後の生活苦を煽るものが数多い。学位取得後のキャリアパスが具体的にイメージできるような,良質な情報がたくさん提供されなければならない。さらに,学位取得者のキャリア情報の提供者に企業が数多く参入することが必要である。学位を取得後のキャリアは大学や国研の研究者だけではなく,むしろこれら常勤研究職の数は減少傾向にあるので,ポストの絶対数としてはマイナーなケースになる。社会のメインプレーヤーである企業から博士号取得者のキャリアに関する情報が沢山提供されれば,学生は将来に対する最低限の生活の保障をイメージしやすくなる。さらに言えば,近年の大学改革は世間の要請に従って成されているのだから,そもそもの改革の要請元である企業は,博士後期課程の学生への奨学金を拡充するなどして国の人材育成に対する責任(コスト負担)の一角を今以上に担ってほしいと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 評価される機会(受賞など)を増やす(しかし,乱発は避ける)(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 89 近年,正規雇用と非正規の格差が顕著になる中,有期雇用のポストや任期付きの教員ポストは社会的に高い地位としての評価が得られなくなっている。博士号取得後の若手研究者の職の大半がこのような任期付きポストである現状から,優秀な学生が研究者を目指すことを忌避している状況も見受けられる。研究者の人材の流動化は大事ではあるが,優秀な学生を大学や研究機関に迎え入れるためには,任期無しポストの増加や更なるデューアトラックの充実化が必要と思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 90 経済的な理由で進学できない優秀な方は,どちらかというと地方におられると思うのですが,地方だと情報が無いせいか知る機会すら得られないで若手時代を過ごすことになり。そのような方たちに助成を受けてキャリアを積んだ若い方が優秀な若者の可能性を開くために講演等とされると良いのでは無いですか?(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 91 博士課程で研究した内容と,そのまま当該大学・他大学等で受け入れられるテーマとのミスマッチも問題のひとつではないか。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 92 国立大学が行う教育研究の基盤的な経費としての運営費交付金が減額され,代わりに競争的資金が導入されたが,一部の若手研究者に多額の資金が投入される傾向が強まり,若手研究者が腰を据えて,継続的かつ根本的な研究をする基盤が崩れつつあるように感じられる。また,教育におけるガバナンスの強化が,研究面でも適用される例も見え始め,学問の多様性とは逆行する動きもみられ,懸念される。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 パーマネント教員・研究者が狭き門になっている中であっては,様々なキャリアパスがなければ,若手研究者の確保・活性化は難しいように感じられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 常勤のポストが非常に限られてきている。PDのポストの獲得だけになってきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 授業料はRA等で負担できる仕組みがあるが,奨学金が不十分で生活費の不安があり,進学をためらう傾向がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 デューア獲得すれば,その後についてある程度の保証をする制度(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 国立大学では運営費交付金の段階的減額により,本学においても毎年人件費2%削減が課せられており,定年教員の補充ができず,若手教員の数が減少している。また,人件費抑制のためポストアップできない若手教員が増加している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 若手研究者に長期海外派遣などの経験を積む機会を大学が増やしたことは大変よいと考える。さらに一歩踏み込むなら,国際的に活躍している教授達が,自分の研究室内はもちろん,学科横断的にメンター的な指導ができると更に良いとかながる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 民間の研究所なども含めたキャリアパスを示すことが重要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 デューアではあるが若手の括りから抜ける年齢にある准教授層の流動性が乏しくなっているため,若手の流動性を確保するためには教授層の退職を待つ必要がでてきているなど,キャリア形成に不安を感じる若手が多いと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 大学教員の仕事を魅力的にする。近年,大学教員の運営に関する仕事が多くなり(それもトップダウンの仕事),学生らとディスカッションする時間や,自身が研究する時間が減少している。学生から見た大学教員像は,研究者というよりは事務屋さんに見えていないか。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 多くの大学に広く資金をばらまくのをやめて,今後の日本の科学技術の将来をよってたつことのできるような学生のいる大学に集中投資したほうがいい。理由としては,マイナーな大学出身の博士は結局良い研究職につけないし,実際に自立した時に自分ひとりでは優れた研究を進めていくことが難しいように思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 修士まで行く学生は多いが,まず工学系,理学系については大学+修士までを一貫教育に近い形で教育することが必要だと思う。その上で,博士課程については無償に近い形で進学できる道を作ることが望ましい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 104 若手研究者に対する要望(社会的含む)が多すぎるように感じる。講義,卒論修論博論の指導,自身の研究,事務処理,学内の組織運営,学会等の学外活動など多様な活動が求められているが,それらをごこなす十分な時間が確保できず,多くの若手研究者が毎日のように深夜まで勤務しており,自由な発想でじっくり時間をかけて思考するような創造的な時間が全く取れない状況と感じている。このような状況を学生は間近で見ているため,自分が博士後期課程への進学あるいはアカデミアになろうという意欲が湧くことはなく,前向きに考えられないと思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 科研費の海外支援は,旧来からの小講座制の助教,准教授以外には使いにくいシステムになってしまっている。この経費は,別の形で海外活動支援とすることが望ましい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 やはり金銭面でのバックアップが必須である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 企業の研究職などでは,修士号取得者と博士号取得者での明確な差が見られず,若手研究者が博士後期課程を志望する動機が得られない。そのため,賃金や役職等を含めて博士号取得者に対する社会的地位をもっと向上すべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 108 博士後期課程に進む学生の学費を免除すれば進学希望者は増えると予想される。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 リサーチアドミニストレーターやティーチングアシスタントの給付金を、一般社会人の給与と同じ程度にすることで、研究に取り組める環境を整備する必要があると思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 テンユア・トラック制や若手対象の競争的資金制度は優秀な若手研究者にとってはよい試みであるが、優秀な若手研究者を育成することにはなっていないと思います。なるべく多くの若手研究者に経験を積ませられるような試み(申請者の半分以上が採択されるなど)を実施していくのがよいと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 学生への支援ではなく教育環境整備への支援。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 学生にとって活躍している研究者がうらやましく思えないと博士号を取得して同じみちを目指そうと思わないのではないのでしょうか。ポスト探しに苦心しているポストや任期付き教員の現状を見ると、そのように思っても仕方ないかもしれません。テンユアトラック講師などは退職金など一切の保証を切り捨てて、赴任する必要があるのですが、そのあたりの保証などは考えられていません。若手研究者に厳しい現状は、ほとんど感じられません。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 博士課程へ進む学生の質を向上させるには、研究者となった場合の生活がある程度明るく見える必要があると考える。そのためには、若手研究者を取り巻く環境(ポストの数,給与,任期等)が改善される必要があると感じる。また、企業へ就職するにも、企業側の博士号取得者に対する認識が変わる必要を感じる。現状では、企業は即戦力となるような人材に絞って採用をしているため、工学的応用の研究をしている学生しか企業就職のチャンスがなく、基礎的研究をしている学生はアカデミックにしか道がない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 研究に割く時間,研究に専念できる時間の確保が重要である。現状では、就職活動や業績整理のための研究など、自由な発想に基づく研究環境が充分ではない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 115 若手研究者の雇用を増やすべき PDに授業担当させて人数を増やす事はできないのか?(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 116 ポスドクの長期雇用(5-10年)の実現。現時点では、30才を過ぎてしまうと公募できる職がCOEなどのプロジェクトポストがなくなってしまうから(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 117 学部1年時のキャリア教育(特に大学で学ぶための動機付けや意義を意識させること)が効いているように思われる。つまり、意識レベルから高みを目指そうという心理的に誘導可能な取組みを行うことで大分変化があると考えられる。教員もまた心理学を学び、動機付けを行えるよう技術を身につける必要がある(特に金をかける必要はないが)。また、大学院時の授業は学生自身の研究と関係がなければ学生の研究の妨げでしかないの、少なくとも、より専門的に特化した授業形態がとれるように柔軟化して欲しい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 118 博士課程後期に行く学生には、入学金も授業料も免除し、教育を手伝ってもらうことによって、今以上の給与を払うべきである。国家公務員,地方公務員,大手企業が博士課程後期を優先的に採用できる枠を拡大すべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 119 博士課程の在り方を研究偏重から是正して、産業界で広く活躍できる人材を育てる教育システムに変更すべき。大学と産業界の人事交流も促進する。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 大学におけるパーマナント(任期制ではない)の教員枠を復活させるべきである。研究などはグローバル基準でいいが、雇用形態については、アメリカ式が正しいとは限らない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 現在、リーディング大学院事業に採択されているので問6-8で高評価を与えているが、当該事業終了後の対応が難しいと考えられる。新規あるいは継続プログラムの立案がのぞまれる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 博士課程に進む日本人の数が非常に少ない。返済義務のない奨学金を増やすべきである。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 キャリアパスの確保(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 日本人学生にとっても学費が問題となって、学生が進学を躊躇する。日本の大学院を目指す優秀な外国人学生は多いが、国費留学生枠が年々減少し、開発途上国では経済的な発展を待たなければならない。いずれも各大学の自助努力に任せられており、博士課程後期課程学生の確保が益々困難となっている。国としての支援が必要である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 125 定年後の2年間の特任雇用を一刻も早く取りやめ、若い研究者に道を譲って、研究者になれるという希望を少しでも多く見せることが重要。若手とは言えなく、かつ論文も書けないパーマナントの助教を違う形で雇用し、新しく助教を雇用する。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 経済的支援が絶対に必要。この不景気に就職せず後期課程に進学することは学生にとってリスクが大きすぎる。就職先となる公的機関研究所や民間企業の学位取得者の採用数を増やすこと。学位を取得しても就職先がないのでは進学するモチベーションが持たない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 キャリアパスについては改善が、若手研究者自体の処遇・パフォーマンスには停滞感、全体的にはまだら模様のような気がしますが、全体的に悪いわけではないでしょう。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 将来不安の解消,科学技術に投資する政治方針(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 経済的サポートと修了後の就職口の拡大(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 学内の問題かもしれませんが、若手研究者が、昇進の機会が少ないと思います。とくに、permanentなpostが少ないために、時限付きをいくら増やしても、中途半端にしに行けません。米国はこのタイプですが、それぞれの国の特徴を出すべきです。やはり、日本は、その特性としてpermanent postを増やすべきです。中途半端に米国よりにすべきではない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 できるだけ早い段階で独立できるシステムが必要。研究室の教授,准教授,助教制の撤廃。助教でもラボを運営できるようにすることが必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 授業料免除,民間企業とのマッチング調整(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 研究費の使い道が限定的なプロジェクト研究を減らし、柔軟に予算が使える運営費交付金のような予算にまわさないと、学生や若手の雇用等のサポートが必要などきに手当てできない。ノーベル賞受賞ラッシュがここ最近起きているが、いずれも1970-80年代の自由な発想が許される環境で若手の頑張りで行われた結果と感じる。大まかな計画は重要であるものの、短期的な成果ばかりを追いかけざるを得ないシステムを大学に当てはめる事は優秀な学生や若手研究者に魅力的な職業とは見えないであろう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 将来のキャリアパスに不安を抱くあまり、研究の道に進まない優秀な学生が増えていると感じる。例えば新卒一括採用という旧態依然とした企業の採用制度を改め、博士課程修了者,ポスドク経験者に対しても門戸を開くような働きかけが必要と考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 企業側が博士修了者を多く採用する態度が必要。大学側も博士課程の早期修了を多くする取り組みが必要。欧米のように修士課程を出なくても直接博士課程に進める制度が必要。それにより若いうちに学位を取れるようになり、企業側も採用の意欲がわく。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 136 多くのキャリアパスを示せることが必要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 137 申請書、報告書、管理、運営、評価などを含め、毎年の業務が格段に増加し、大学院生への指導、若手研究者育成のための指導にあたる時間が一貫して減少してきたように思われます。競争的な資金についても、大型のものがあってもよいが、額が大きすぎる場合が多いように思われます。(20年後、30年後の日本の科学者による突出した研究を想定すると、むしろ、数十年の間に一貫して減少してきた基盤経費をある程度まで増やし(その分、大型の件数や事業を減らす)、研究の自由度と持続性、挑戦性を高めることが必要と思われます。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 138 何よりも国立大学法人では、運営費交付金の削減等により junior faculty のポストが激減しており、博士後期課程修了者のキャリアパスの展望がない状況である。もちろん、博士後期課程修了者が企業に就職するキャリアパスを整備すべきであるが、なかなか進展しているとは言いがたい。国立大学強化支援補助金特定支援枠やテニュアトラック普及定着事業及び来年度からの卓越研究員制度などが導入されているが、基本的に任期無しの junior faculty ポストの供出が必要となるので、その絶対数が不足している状況では根本的な解決にはならない。グローバルCOEプログラム等の博士後期課程学生及び若手研究者支援プログラムが終了したことも足をひっぱっている。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 139 奨学金あるいは学振の枠を増やすことが重要。加えて、授業料を無くす。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 140 「選択と集中」の方針が浸透した結果、研究室単位の研究環境の格差が拡大し、小さな研究ユニットは事実上消滅しているものもある。育成できる研究者の数は、研究室の数におおむね比例する(研究資金に比例するわけではない)ため、若手研究者を適切に養成できる環境が減少している。過度の競争は研究不正の温床となっているが、若手研究者は、育成の場となる研究室の格差問題と、不正研究者との競争という二つのマイナス要因を乗り越えなければいけない。基盤的研究費の配分比率の拡大、研究公正を促進する真摯な取り組みが必要である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 141 学位取得のメリットをいっそう感じられる制度作り(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 142 専門医制度との競合が憂慮される。しっかりと対話をし、かつ世論を醸成すべきと考える。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 143 最初から多様なキャリアパスを選択できることを売りにしたプログラムを提供しても、学生には特に魅力的に見えていないように思えない。学生は、アカデミックな研究職の可能性がないと、敢えて大学院には行かないのではないだろうか。不必要な「プログラム」は止めて、シンプルに奨学金に回すほうが良いのでは。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 144 医療技術系の教員公募の際に臨床経験を必須としないことが必要。ストレートに博士後期課程まで進んだ優秀な若手研究者を逃すことに繋がる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 145 魅力あるロールモデルが無いのが大きな原因である。将来の不安を抱えては博士課程に進学しないのではないだろうか？ 博士課程の出身者の雇用の機会を増加させる。課程博士の進学を増やすためにも論文博士を早急に廃止すべきと思う。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、女性)
- 146 即戦力を育てることに国、学会が重きを置きすぎている。人材育成をどのように行っていくか議論する場から大学を外す動きが多く、研究者を確保するために、大学に人材が多く来るような体制作りはますますやりにくくな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)
- 147 任期つき職員の雇用が、主流となってきており、本来アカデミアを希望していた学生の民間企業などへの流出が増加し、また、若手に関して民間企業からのアカデミアへの異動が少なくなってきたので、人材のアカデミアへの異動の流動性を高める必要があると考える。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 148 研究者が生活に困らないような給与体系を確立する。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 149 海外への学会への積極的な参加。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 150 博士課程の学生にはやはり経済的な支援が今以上に必要だと考える。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 151 半年以上海外で研究しなければならぬようなカリキュラムがあればいいと感じる。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 152 ポジションの確保と、理解力のある指導者が必要だと思われます。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 153 優秀な学生を、都市部のみならず全国まんべんなく発掘できるシステムの構築今後の少子化社会を考えた場合、大学の役割は、教育に加え、日本の科学技術を支えるための研究機関としての役割をより果たす必要があります。そのために、若手研究者が活躍できる場を大学に増設する必要があります。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 154 大学教員のステータス性がないかもしれない。研究とは自由であるので、自由なことを出来るという意味を上げる必要がある。例えば、大学の役目は大きく、研究と教育とすると、研究教員、教育教員として分けた方が良いかもしれない。研究教員に自由な研究ができるように、競争的資金を付け。そうすれば、進みたいと思うかもしれない。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 155 公的機関の研究職がより魅力ある職業であることを大学生に認識していただく取り組みが必要である(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 156 地域、分野に偏りのない優秀な学生に対する優遇措置が必要(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 157 post の公募(公募でないとなつて募集をかけることになりそう(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 158 任期制が先行して、長期的な計画で研究を組めないという日本の研究機関の現状を変えていくべき。研究者を目指したいと思っても、パーマネントの就職先が少ないこと、生活が不安定な印象が先行し、学生の多くは断念しているように思われる。実際、今の日本の研究者のおかれた状況を考えると、学生に博士課程後期の進学を後先を考えずに進めることはできない。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 159 グローバルに研究結果を発信する能力を育成するため、国際学会発表必須など。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 160 優秀な若手研究者の研究環境整備にさらに取り組むべきと思う。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 161 理系、文系を問わず、高度教養教育を含む六年一貫の教育改革と、その上に立つ博士課程の高度な専門人材育成の教育の確立。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 162 パーマネントポストの拡充。研究費(運営費交付金、競争的資金等)の特定大学への偏在化の解消。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 163 教員ポストの増(一般運営交付金の増)(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 164 博士後期課程に進学する学生の確保の為に、従来型の課程博士の育成方法とは全く異なる教育プログラムの導入が必要である。特に大学間連携や産官学金での連携による長期インターンシップや、海外の大学での研究留学を必修化し、幅広い視野を持った人材を育成する必要がある。また、博士課程前期の段階で、専門分野やその関連分野に必要な技術・スキルを訓練する期間が必要と考えられる。〇〇大学では、平成28年度からの理系大学院の改組に伴って創成科学研究科を新設し、イノベーション人材育成を中心に据えた新たな教育プログラムをスタートさせる。部局間連携や他大学・企業との連携で、スキル教育や実践的な教育を導入する。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 165 ポストクターの就職先(出口問題)の拡充、キャリアパスの多様化を含む充実が必要。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 166 テニュア・トラック制の定着、女性研究者や若手研究者のための支援制度拡充など、本学独自のプログラムを充実させる必要があると考えている。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)



- 167 優秀な若手研究人材の育成については、可能な限り早い時期(高校や大学の1,2年次)での、キャリア教育が効果を上げると思う。特に、アントレプレナー精神の醸成に力を注ぎ、またそれを支えるイノベーションエコシステムを確立することが必須と思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 168 博士後期課程の学生にとっての最たる関心事は、修了後の就職先の見込みであるため、優秀な学生を確保するにはより強い企業側の採用意欲、努力が求められる。第4期科学技術計画の進展に伴い、予算が重点配分される先端的分野での若手研究者の育成については功を奏しているように思えるが、一方で、基本的に重要な分野であるにも拘らず、予算の関係で若手研究者の層の薄い分野が認められる。革新的、先端的科学分野のみならず、既存技術の応用分野における若手研究者の育成も重要である。学内的には優秀な学生の博士課程への進学を支援する奨学金制度のさらなる整備が必要と考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 169 企業が積極的に博士の学位を持っている人を採用するようにする。例えば、求人票等に「博士の学位がないと採用しない」旨明記する。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 170 国際的競争力をもつ学生・若手研究者をさらに育成すべきである。大学院生の海外短期留学をカリキュラムに組み入れたり、外国人研究者を研究室単位で招聘し、日常的に英語で会話できる環境を提供することが望ましい。また、大学からの英語教育改善では不十分で、中学、高校の文法中心の教育方針も抜本的に改革すべき時期が来ていると思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 基礎研究をじっくりと行う風土が大切である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 企業の博士後期課程を修了した学生の就職受け入れが、修士修了の学生の場合と比べて、未だに募集枠が少ないように感じます。募集枠を広げるための取り組みが一層必要だと考えます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 博士課程を取った方が就職しやすい、生涯賃金が高いなどの現実的な結果。研究者の給与向上(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 大学の研究環境の底上げ、下げ止め。多くの大学が研究をする職場として魅力的ではなくなりつつある。トップクラスの大学を選ばなければ研究できないとなれば自分の職種として研究者を選ばない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175 若手研究者が何よりも必要とするのは「落ち着いて研究できる安定したポジション」である。そしてそれは、追求する価値のある魅力的なものではない。将来的に不安を抱えながら業績を増やすのに汲々とするポストクの様子を見れば、若い学生が「自分もそうになりたい」と望むはずがない。今の状況下で、現在と同じ形の常勤ポジションを増やすことは不可能であるため、いわゆるリストラも視野に入れたシステムの整備が必要である。これが良い形でできるかどうか(下手をすればさらに悪い状況になりうる)は、各研究機関のマネージメント力にかかっている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 176 博士課程の学費免除(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 博士号取得者が研究職だけに限らず勤務している、公的機関、民間機関を通じて、多様な職種における博士号取得者と一時的に仕事をする制度を設けるのどうかと考えています。このような経験を通じて、早い段階から、より博士号を魅力に感じられる教育制度が整うのがよ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)
- 178 後期課程学生に関しては返還不要の奨学金制度の充実が不可欠と考える。国際化も重要な観点と考えられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 適した人材を推薦し登用する仕組みがあれば大学等での研究教育職を目指す学生も増えると思われる。具体的な方法としては、学生実験とかをみると資質がよく分かるがそれをうまくキャリアにつなげる仕組みがない。いきなり助教でなく助手などに採用し自分の資質に覚醒するチャンスを与えればよいのかもされない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 法人化以降、運営費交付金の削減に伴い定員削減が不可欠な状況にあり、博士後期課程修了後の学生の大学での採用が非常に困難な状況にある。これを改善するためには、若手教員を確保するために国として人件費等の財政的な支援が望まれる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 ポスドク、任期付研究員などのポストを増やし、博士後期課程の学生に進路の不安を与えないようにして欲しい。また、学位取得のメリットを示してほしい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 大学院生の定員を減らすこと。国立大学の若手ポスト(助教、特任助教など)を増やすこと。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 博士課程後期学生の授業料の無償化、奨学金制度の充実(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 奨学金あるいは学費減免制度の拡充企業へのキャリアパス整備(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 企業での博士課程修了者の積極採用。企業、官公庁の研究、技術開発への注力化(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 将来にわたる身分の安定にも少し配慮すること。賃金に見合う待遇と身分の安定なくして、優秀な人材が研究者を目指すとは思えない。また、研究費の確保に関し、競争的資金一辺倒になることなく、各研究者が資金提供元や現在の社会の動向に必要以上に左右されずに長期的視野に立って自由かつ独立に研究を進め、発展させるような財政的基盤を維持・強化する必要がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 修了後の高収入の確約など、利点が目に見える形で現れる方がいいと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 私大ではそもそも大学院を持っていない研究室があり、そのような状況は教育的な観点からも解消し、全ての研究室が大学院にも所属するようにすべきだと考えている。その上で、最低限の経済的支援と、より早期(中学・高校)な研究職と大学院という進路を知ってもらう機会を増やすべきだと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 Dr取得後に研究機関以外(一般企業)への就職が可能な社会システムが必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 民間企業との共同での研究者の育成することで、博士号取得後のキャリアの選択幅を広げる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 191 博士課程への進学に教員側からみてもすすめにくい状況がある(金銭面だけでなくその先のことを見ても)。少なくとも、企業が博士修了の学生を優先的に採用できるような仕組み作りが必要。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 192 就職先の確保。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 193 研究力をさらに高めることが大学にさらに求められ、博士課程後期学生への進学生もますます活躍することが求められているが、その後のキャリアについて不安定さはぬぐえない。そのため、研究に意欲のある学生も、進学を望まない場合が多い。博士後期課程のあり方、キャリアパスについて、単に企業への就職を増やすなどに止まらず、根本的に見直さなければならない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 博士課程学生には給与を支払うべき。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 任期制の助教を減らし、任期無しの助教を増やす。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 奨学金の充実(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 197 現在,〇〇〇〇大学では,リーディング大学院(5年一貫の博士養成教育)を行っており,優秀な博士課程後期学生の育成を行っている。しかし,あと4年半で国からの助成金が終了するため,その後は大学独自の予算範囲で運営しなければならない。地方の公立大学では,運営し続けるための予算が厳し,よって引き続き育成を行えるような国プロがあれば有り難い。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 運営費交付金の減額によって,人事が凍結されている中,博士課程進学へのインセンティブが減退している。大学等への就職先の確保の取り組みが必要。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 経済的な支援と将来のポストに対する支援(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 特別研究員DC1の内定を民間企業よりも先にすることで,学生の選択の幅は広がると思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 授業料の免除など金銭面のサポート(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 202 博士課程後期学生には諸外国並みの経済的支援をすべきである。リーディング大学院でstipendが可能となったが,国費留学生の奨学金より低く抑えられるように本部から指導されており,矛盾を感じる。stipendは奨学金とは切り離して,適宜その額を決定するべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 203 ポスドクの後に希望を持てるようなキャリアパスを考えるべき。40前後のポスドクが職を失うのを間近でみるとアカデミックに進む優秀な学生が減ると思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 204 基盤研究経費がここまで減ると十分な外部資金を持たない大学教育の研究に対する士気の低下が起こっていると思う。多くの地方大学で,裾野としての人材の育成をしてきた部分が枯渇している現状は,危機的な状況であると認識すべきであろう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 205 ポスドクの教(定員)を増やす。同時に,既存の有職者全員に任期制をかけること,ならびに,全国の大学教員(研究者)の流動化を図る仕組み作り。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 結婚・育児の適齢期にある若手が,「研究者」への道を安心して目指せるような社会システムになっていない。博士課程後期に進学した方が,博士課程前期で修了するよりも目に見えて「得」になるような制度設計が必要。学振の特別研究員制度の拡充,公的機関での博士号所持者の優先的な採用などが短期的に思いつく。また,実際に研究職についても,若手の場合任期付きがほとんどで,かつ,収入は民間に比べ低い。任期のない若手ポジションを作ったり,任期付きなら外資系企業のような思い切った高給を支給するなどしないと,優秀な若手ほど民間の正社員に博士課程前期修了で就くという流れは変えられない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 207 博士号取得後の具体的なキャリアパスが示されておらず,よって学生は進学を希望しても親が反対するケースが大半である。一部の大学人だけが”何とかなる(実際何とかなる)”事を理解してそれを基に施策を考えるのは止めるべきである。文系の役人には理系の有する特殊性は理解できないため頓珍漢な方策がなされている。理系のキャリアパスはなんちゃって理系の役人ではなく,現場の研究者にデザインさせるべきである。通ってきた人にしか,道は分からない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 208 任期制の部分的廃止,給与の増額(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 209 博士号取得者の進路について,国,産業界,大学が一丸となって取り組んでいかないと,博士課程への進学者の減少をくい止めることは出来ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 210 返還義務のない奨学金制度の拡充(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 211 医学部においては,初期臨床研修医制度をやめるべきです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 212 大学院卒業後に大学に残るためのポストの確保,これは任期を定めずに行われることが望ましい。安定的研究費確保のためにも,競争的資金のみならず,研究内容に応じた援助も必要であると考ええる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 213 やはり1番は経済的支援。ポスドク,助教のポジションを増やすこと,海外でのポスドク支援をより一層拡充すること。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 進路選択の際に「研究」が魅力的な選択肢となる必要がある。現状では,「保身」を考えて資格が取れる学部・学科(例えば医学部・薬学部など)に進学する大学生が増えている。そのような価値観の間には,「リスクを取る」ことが前提の研究に魅力を感じない。そのため,純粋な学問への興味から理系の大学に進む人間の数を増やす必要がある。そのため,わたくしは進路を決める前の高校生に「研究」の魅力を伝え,かつ,やりたいことを突き詰めていく(すなわち研究)ことでも,十分に成功して生活ができるという概念を伝える必要があると思う。そのため,高校に向いて,そのようなことを話すようにしている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 大学側の問題としては質の悪い博士課程学生に対し,安易に博士号を授与しないことが必要である。優秀な博士課程後期学生や若手研究者の育成や確保のためには雇用を確保することが重要と考える。多くの学生や若手研究者はアカデミックで就職することの困難性を認識しており,進学等へ躊躇している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 経済的な支援が重要。学部での成績が非常に優秀でも,経済的な事情から大学院への進学が最初から候補に入っていない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 若手研究者に関し,研究業績(論文の数やIF)よりも,熱意やオリジナルなアイデアの有無,という観点から評価し,長いスパン(最低5年)くらいは研究に専念できる安定したポジションを与える,と仕組みが必要だと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 218 論文を書く訓練をもっと若手研究者にさせるべきである。現在はインパクトファクターを重視しすぎているため,若手研究者は論文を書かず,ただ実験をするだけである。これではテクニシャンと変わらない能力しか身につかないと考える。インパクトファクター重視の姿勢はやめ,筆頭著者またはコレスポンダーを評価するように評価基準を変える方が良いと考える(実際能力の高い研究者はやはり筆頭著者またはコレスポンダーのため)。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 219 そもそも,研究職を目指したいと思っても大学院を目指す学生が減っている。当然の事ながら彼らも将来のpositionや生活を考えるわけで,任期付きの契約ばかりでは研究者となりたいとは思わない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 220 安定した雇用形態や収入が,優秀な若手研究者を育成するために必要と考えます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 221 明確なキャリアパスが一部示されているが,十分ではないように考えております。また任期があるにも関わらず,研究員の流動性が低く,さらに窓口が小さいように思われます。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 222 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)
- 223 マスコミなどの報道により,博士後期課程修了後の就職難について広く伝わるところとなった。国研での実質的な定年延長による採用の抑制も解かれつつあることもあり,個人的には就職について改善の兆しがあるように考えている。そうした状況の把握とアピールを通じて,優秀な学生の博士後期課程への進学を促す必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 224 博士後期課程に進学しても学位を取得した後の職の確保が困難であること、若手研究者として任用されても任期制の縛りがあること、などが進学をためらわしている主な原因であるから、個別の大学・研究機関で解決できるものではないと思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 225 特に博士後期課程の学生に関しては全員雇用することが将来的には望ましい。同時に、産業界に博士人材をより多く輩出したい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 226 研究者・学生のセクター・機関を越えた流動性という問題に意識的に取り組む必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 227 人件費の確保(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 228 特定の分野に偏った知識では、社会で活躍するには、視野が狭いため、博士後期課程進学者は、企業などでの長期研究開発インターンシップ制度が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 229 現状では、優秀と思われる若手研究者を優先して採用せざるを得ないが、少なくとも数年間の研究態度を見ないと判断困難である。また、研究者も多様性の中で研究することで飛躍的な伸びを示す者ができるのであるが、にた様な若手研究者しか雇用できないのが現状である。さらに、若手こそ安定した環境で研究に没頭することが必要であるが、人材の流動性という美名の元で、若手が成長する環境が破壊されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 230 博士後期修了者が研究機関だけでなく、企業でも十分活躍できる能力開発を進めるべきである。一方、受け入れ先である企業にも博士後期修了者をもっと就職できる機会を与えて欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 231 将来、研究者として働くことのできるポストを増やす(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 232 医学分野においては、卒前教育と連動させた大学院博士課程教育(MD-PhDコースなど)が有効だと思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 233 ・博士課程後期の学生に対する奨学金の充実・多様な進学先の確保。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 234 博士課程後期学生には、最低限度の自立した生活が可能な経済的支援策(奨学金など,OECD諸国並み)が必要と思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 235 若手対象の研究費を確保すること。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 236 大学・公的研究機関のみならず企業への就職等、活力ある博士課程学生が安心して将来設計できる環境の整備(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 237 授業料無償化などを含む奨学金制度の充実や研究費予算の拡充が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 238 常勤のポジションを増やすしかない。不安定なポストやテニュアトラックだけでは、若手研究者を引きつけることはできない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 239 研究施設間での若手人材交流および流動性を上げる一層の努力が必要と考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 240 大学等へのテニュアトラックのさらなる導入促進を促す環境整備を行う。政府系研究所への博士号取得者採用の枠を設ける。海外への留学や求職をさらに促進する取り組みを行う(以上出口の拡大)。意欲ある外国人留学生や研究員の来日促進を図る。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 教育・研究以外での仕事が多く、じっくりと研究等に没頭する時間が少ない。その対応として、大学の事務職員を増やす(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 242 私立大学に異動したので、前職に比べ実態はかなり異なる。優秀な博士後期課程に進む能力のある学生は、前期課程より、他大学への進学を勧める。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 243 安定した雇用の確保(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 244 博士課程に進学しても専門性を生かせる職があるということをもっといろいろなところで宣伝すべき。とくに地方大学ではロールモデルが無いため、このままでは進学者が増えることは無い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 245 博士課程後期修了後のキャリアパスに不安がある中で、定員を増やしても満たされない。財政赤字の中、大学の定員増は期待できない。また、産業界も博士に期待していない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 246 若手研究者の支援とともに短期的な業績を要求する傾向がますます強まり、独自の研究課題を探究する幅広い研究展開を阻んでいる傾向が一層顕著であることが、大いに懸念される。特に任期制の強化や年俸制の実施等に伴い、研究の幅広さおよび課題探索の自由が、即効の業績獲得に拍車をかけている。このままでは、将来長期に亘って、学識の幅広さに基づく飛びぬけたオリジナリティを有する研究や、分野横断的な学識の多様性に裏付けられた融合研究の核となる人材が枯渇し、特に基礎的な部分における学問研究の弱体化が、ひいては応用研究等の専門分野に大きな影を落とすことになることが懸念される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 247 博士後期課程進学後 学位取得者へのインセンティブがもっと明確なる必要がないと、優秀な学生が進学しない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 教育・研究者の給与水準を欧米のそれと同じ程度にする。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 249 博士号取得者の給与を上げる必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 大学・公的研究機関のポストを増やす。研究者として就職の機会が少なく、進学する学生が少なくなるのは当然。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 優秀な人材を博士後期課程に進学させ研究者として育成することの意義や重要性について、本人や研究指導者の意識改革を行うこと、ならびに研究者として育成するための奨学金や研究費、研究環境の整備が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 オーバードクターやポストドクの若手研究者が早い時期に根を下ろす場所を決めた方が良いと思います。各大学が独自の特色として、若手研究者に対して魅力と思える制度(例えば、30代での長期留学推進、研究室立ち上げ資金、自由な立ち位置(講座制で教授の機嫌を取る必要のない、本当の意味で、やりたい研究を存分にやれる状況)但し、その分研究費獲得など全て自身の才覚)などを打ち出していく必要があると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 253 博士後期課程修了後の多様なキャリアパスを示すというより、国の施策としてキャリアパスを確保していただきたい。また、博士後期課程に進むことにより得られるメリットを示すロールモデルなどをマスコミなどを通じて一般社会に示すような国としての取り組みをしていただきたい。博士学位を取得しても職が得られないといったマイナス面しかマスコミで報道されない現状では、優秀な学生を博士後期課程に進学させることは不可能と考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 254 正しい人が評価される評価体制の確立が必要です。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 研究者への助成方法に大きな偏りを感じる。もっと基礎研究を目指して幅広くすべきである。それが地方大学の活性化ならびに地方大学における学生の成長、博士課程への進学につながる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 第4期科学技術基本計画において、「基礎研究及び人材育成の強化」があるが、大学院教育に関しては強化されてきていると思われる。しかしながら、若手研究者の育成や確保のもっとも大きな障害は、博士課程後期修了後、自身の能力を生かした就職先に就職することが困難な点にあると考えられる。研究者は幅広い知識を持ち合わせつつも特定の専門分野に特化した人材であるため、幅広い就職先を求めることはできない。そのような中で苦勞して博士課程後期を修了しても望む分野で就職できない、就職できても安い賃金で働かなければならないなどの理由から、研究者になろうと考える人材が減っている(賢い人間ほど研究者を選ばなくなる)というのが現状である。具体的な解決策を提示することはできないが、少なくとも企業や研究機関などが若手研究員を積極的に採用する、採用できるような(金銭的な面も含めた)体制を作る必要があると考えられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 能力に見合った待遇を伴う就職先の確保(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 博士後期課程在学の「学生」はcandidate of PhDとしてプロの卵として扱い、自他共にそういう認識をもてるような制度上の取り組みが必要。つまり、3年任期制で教育機関側で「採用」するような枠組など、企業や海外PDと紐付けられたものや、複数機関でクロスアポイントするようなものがあると良い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 国の政策ではなく学内における環境整備が必要(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 キャリアを抜いて考えても、大学院、とくに博士課程後期で授業料を払い、バイトをする必要のある現状では進学はできないと思います。博士課程後期の院生の生活の保障が必須であると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 一つは、博士後期課程学生に対する授業料等の支援の充実化が必要。奨学金の場合、基本的にローンであるため、博士課程修了時には年齢とともに借金も増えていることになる。また、修了後のポスト(定職先)の問題もある。修了後、専攻するポストの空きがない場合は、ポストや技術補佐員をしていく必要があり、非常勤でかつ自分の専攻外の仕事も増えるので、実績とともに給料面でも心許ない状況に陥りやすい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 大学,研究機関だけではポストに限りがあるので、民間企業の採用数をもっと増やしていただきたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 262 経済的負担を軽減するための奨学金制度等のさらなる充実。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 263 高等教育の科学技術教育の質の向上よりも、初等教育での基礎知識・技能習得(たとえば作文能力や近代歴史などのリテラシー)を強化するほうが現実的。年々、大学がそれらの技能教育を担うことが増えていっていると感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 264 若手研究者が独立した研究者として自ら考え決断できる環境を維持するべきだと思う。学長のリーダシップという名の下に組織としての方針が変更なり、それが若手研究者の評価に影響を与えるようでは困る。実際に大学組織の方針変更により振り回されることを私自身もたびたび感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 265 博士課程の進学が減っていることに関して、国内外の研究者から現状を聞いたところ、欧米では博士課程の学生は給料をもらっているとのことでした。例えば、スタンフォード大学ではUS\$3000/月、カナダのUQAMではカナダ\$1500/月等の給料をもらっており、また、学費も当然、免除とのことです。給料は大学からの場合もありますし、研究者のグラントからもあるとのこと。まず、博士課程進学者を増加したければ、博士課程後期の研究者を大学側、文科省は働いていると考え、学費の免除を実施し、給料をきちんと支給する、まずそこを行うべきだと思います。ちなみに、私が所属する大学の博士課程は、中国人、韓国人の国籍ばかりで、日本人はほとんどいません。また、35歳以下の助教の公募はほぼ任期制が成り立っており、今までよりも競争原理が働いていると思います。ただ、博士後期の人数減少によって、最もボリュームの多い若手から中堅世代(35歳~45歳)に比べて、ポストの競争は激しくないようです。今では、公募で任期付の助教を募集しても申請してくる人数が少ない問題が話題になっています。さらに、競争が甘いにも関わらず、海外等の研究機関への研究留学は減っているという問題も多いと思います。今後、博士課程後期の人数がある程度増やさないと、優秀な研究者は博士課程にも行かず、数少ない博士課程進学者も海外への武者修行もしたからず、多くが競争もない国内に留まってしまう恐れもあると思います。それは、今後の日本のサイエンスにとって本当に危機的状況だと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 266 様々なキャリアパスの提示。研究職だけでなく多様な分野において、博士号(あるいは修士号)を応募要件の一つとする努力により、学歴の高度化を社会で支援できないか。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 267 学位取得後にそれにふさわしい就職やポジションが与えられるようにしなければ、進学は選択されないとと思われる。ただ、博士号の質をあげ、世界に通用するようになれば、博士号を取得してもあまり意味が無いこと、になるため、学位審査の厳正さは高めていかなくてはならない。博士は取得が困難だが、取得すると将来が約束されるもの、という風にした方が良いのではないだろうか。全体的に今の日本の博士号の取得は国外に比べて容易であり、国外の研究者からは下に観られる傾向があるように思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 268 指導教員以外からの論文作成指導を受ける(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 269 優秀であっても経済的理由で大学院生を諦め、さらにその後の研究者の道が閉ざされている例が非常に多い。奨学生制度、奨学金、また優秀な若手に対する研究費の優先的な配分などがもっと考慮されなければ、今の芽を摘んでいる状況は改善できないのではないか。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 270 人的確保をするための公的資金のさらなる導入と民間とのマッチングの機会向上(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 271 現在所属している私立大学では特に経済的制約が、優秀な学生の博士後期課程までの進学を躊躇させている大きな理由の一つになっており、大学独自のサポートに加え国レベルでの支援策の充実が望まれる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 272 公的機関、民間企業における博士号取得者の雇用拡大。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 273 大学によっては必ずしも博士後期課程および研究者育成を主眼に置く必要はないと考えているため、現状で良いと考える。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 274 優秀な学生こそが、企業ではなく大学院進学を目指せるような、環境づくりが必要だと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 275 研究者の流動性をさらに高めるべき(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 276 研究分野にもっともっとならからをいれる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 277 正規教員になれるキャリアパスの確保、研究成果の正当な評価システム、雇用の流動性の確保(プロサッカーでJ1でだめならJ2やJ3で雇われることができるようにしくみ)(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 278 医学部を卒業して研究者を目指す若手が激減した。基礎研究を臨床研究に繋げることのできる研究者が将来、もっと減って、深刻な状況になりそう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 279 若手研究者の雇用の流動化、柔軟化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 280 博士課程修了後、全てのヒトが研究者になるわけではありません。医療系では、実務遂行においても高度な研究能力や研究に対する関心は必要です。研究だけではなく教育や臨床も同時に行うことは当然ですが、研究を継続したいというモチベーションを維持することが難しいように感じます。任期制を採用していますが、本学部ではそれほど厳しい条件ではなく、最低限のところまで機能していると思います。しかし、モチベーションの向上にはつながっていないと思われます。昨今話題になっている医療機器の開発などは既存の研究の枠には当てはまりにくい側面があります。評価の方法を整備しないと、時代に即した研究活動を維持しにくくなるように感じています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- OSCE CBT などの業務に正規教員が圧迫され、大学院生と共有する時間が少なくなっています。本当に必要な教育とは何かを考えて、効果的な時間配分をする必要があります。歯学系の大学では、最近研究する時間にしわ寄せが来ているように感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 本学部教員になることを目指しても、本学部では教員枠が少ないため、本学部の教員になれる可能性が低いことが原因で、大学院への進学に興味を持たない学生が多い。本学部は、講座制をとっているが、1講座3人体制であり教員数が少ないことが最大要因だとおもわれる。学部学生20人に1人の教員では、少な過ぎる。私立大学薬学部の教員増を文部科学省から通達していただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 成果を求めすぎず、基礎研究をしっかり実施し、若手研究者がなるべく多くこれらの研究に携われるようにすると良い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 人的研究環境の整備により成果が上がってくれば若手の研究を目指す人口も増大すると思いますが、目下人的にも物理的にも研究構成員の研究に割ける時間が圧倒的に不足しているのが難しいのではないかと悲観的に感じております。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 薬学部が6年制になって以降、博士課程進学者が激減した。これは、薬学の学問レベルを維持し向上させるための大きな障害になるであろう。今後の取り組みとしては、進学者への経済的支援とキャリアパスの拡充を図ることが第一歩であることは論をまたないであろう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 最大の問題は、学位取得後の進路であると思います。学位を取得しても、その後の道が開かれないようであれば、やはり博士課程後期の進学はギャンブル的要素が強すぎると思います。博士号を有する者は、一般企業への就職が困難であるのも事実であるので、研究職以外の進路についても、幾らか用意されていると良いと思います。それが何なのかはわかりませんが、今後は真剣に考えていく必要があると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 博士号取得者の多様なキャリアパスが用意されている事が重要。また、直ぐに社会還元される研究に力点を置くのではなく、独創的な研究が重視される環境も必要と考えている。社会還元型の研究は企業で行う方が、研究者にとっては魅力的なものではないだろうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 仕送りが得られないような場合、授業料免除は最低限であり、奨学金は生活するに十分支給する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 若手研究職を一般の職業並の待遇にして、学生等にアナウンスする(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 米国のような、院生全員への給与でしようか。また、博士号取得者の給与水準が上がることも、大事な気がします。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- ポスドク枠の拡充がよいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- そもそも若手研究者を育成するためには、多様な年齢層、性別、学歴等、異なるバックグラウンドの研究者、教育者の存在が必要である。そのそれぞれが、存分に能力を生かして生き生きと研究活動を進める環境であることが、最も重要だと思う。現在は、あふれた多数のポスドクをどうするか、「若手支援問題」に限定されているが、現実には経験豊富な円熟期・中年期の研究者が外部資金を取れずに早期に研究を諦めたり、職場を去らざるをえない状況が時々見受けられる。頭脳を潰すことなく、十分に活用し、長期的に日本の研究そのものを支援する大がかりな支援策が必要なものだと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 大学・機関によって、若手へのサポート体制が違いすぎる。恵まれた大学では、能力的にもモチベーション的にも特別優れていなくても、経済的にかなりのサポートが得られるが、そうでない大学では、経済的な理由から進学を断念することも多い。大学・機関ではなく、個人を対象にした学振の特別研究員みたいな枠をもっと増やしてほしい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 経済的理由で研究をあきらめる場合が非常に多いので、有給での人員確保対策を整備すべき。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 研究職でも安定した収入の得られるシステムの整備。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 少子化が進み大学の教員も人員整理の対象になってきている現状で、新規の若手を雇用するための機会や予算がなかなか確保できていない現状があると思います。一時的に任期制の予算が確保できても任期終了時に継続雇用や、次の職場の紹介が困難です。将来に責任が持てない状態で若手を雇うことにも多少抵抗を感じます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- ・若手に対して、収入の担保と研究時間の確保が見える形でシニア研究者に対しては、目先の研究成果とは別に、長期間の時間的余裕がある研究の実施が許される状況を提供することにより、その中で若手を育てる機会が生まれるのではないかと(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 本学では社会人の比率が多いため、単位取得も含めて、夜間・休日の研究指導体制をより充実させる必要がある。そのために指導者の人的資源の拡充が望ましいが、それを許さない環境にあることが最大の課題である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究分野の魅力アピールする努力が十分ではないことが一因と考えるが、より広く若者の理科離れというような気質の変化が背景にある。イノベーションや経済活動に直結する分野に重きを置く社会の風潮がやや行き過ぎではないか。基礎科学の衰退は日本の基礎体力の低下をもたらしたし、やがてはイノベーションにも悪影響が及ぶのではないかと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 予算を投資すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
1. 大学又は研究機関が若手研修者にとって興味を湧かせる(世界レベルの最新の)研究をしていること。2. 最近増えている留学生(特にアジアの新興国から)は米国行きと並ぶ優秀な留学生を確保すること。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 研究者のロールモデルが魅力的に見える必要が有る。事実であるかどうかとは別に、研究者は薄給で雑用や事務仕事ばかりで研究は出来ず、苦しみばかりの職種だという認識が学生に広がっているように見える。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 奨学金の充実やポスドクの充実をすること、さらには、指導する教員も博士号を与えるような学生を出したら、優遇するような制度を作るなどが重要ではないかと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究者育成は、その人間性の育成に基づくものである。しかし、そのような指導を行える指導者は、一般的に研究業績面での評価が低い。そのため、優秀な指導者が大学等の教育機関に少なくなり、結果、十分な次世代の若手研究者の育成が行えていないと考えられる。教育者として優秀な人材の確保が、次世代の育成の礎となると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 若手研究者に対しては、研究時間の確保が重要。博士後期課程の学生については、学位取得を昇進目的の人材ではなく、分野・領域に貢献する人材が進学できるように、奨学金等の整備が必要(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 日本人の若手研究者の数が減っている。能力も中国人と比較して劣る者が多い。普通に評価して最も優秀な者を採用すると、中国人が増える一方で、我が国の将来が危機的状況になっている。日本人を優先的に育成し、採用する方策を取ろうとしている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 博士号取得後のキャリアパスをある程度提示できるようになる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)
- 国立研究開発法と大学との間での人事交流などが活発に行えるような環境整備が望まれる。クロスアポイント制度の活用も重要かもしれない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 310 大学で学生やポストドクターに多様な能力を身につけさせる指導を行う、産業界で大学教育に対するニーズのすり合わせ及び博士号取得者のコンピテンシーに準じた処遇の適用に取り組むなど、意識改革を進める(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 311 若手研究者に適切な指導を行えるように、中堅・ベテラン研究者が「後進の育成」スキルをよりいっそう高める必要がある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 312 スキルアップのために、革新的技術の習得のため組織外研修や若手交流会への参加の機会を増やす。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 313 組織の目標とは別に、若手研究者に自由な目標の設定とその実施が行えるように配慮すべきであり、特に上司の寛容な態度が重要であると考えている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 314 学位取得直後の若手研究者を採用している機関として感じる課題は、主に以下の2点。(1)大学によっては博士課程学生の教育、指導等を適切かつ充分に行うための体制が不十分などところがある、(2)研究機関の側では、若手研究者に機関として必要な課題(学位取得の際の研究課題とは異なる)に適切に取り組めるよう指導できる研究者、技術者等に乏しい場合がある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 315 あくまでも優秀な学生に限るが、将来のアカデミックポジションが手に入るような環境にすべき。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 316 若手研究者が一定年限を安定して研究に打ち込める条件を確保すべき。AMEDの若手雇用枠は研究代表者の研究課題と研究期間に指定されるので、研究費が終了・減額・打ち切りになると雇用が不安定になる。また、若手研究者に実用化への経過を求めすぎることなく、斬新なアイデアや学問的興味に従って研究を進めることもベースを広げるために重要と考える。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 317 定年制研究者の高齢化が進んでいる。学振ポストドクの採用枠を拡大する(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 318 大学院重点化初期の博士号取得者が40歳代半ばになり、そのうちの多くが安定な職を得られない状況がある中、若手(特に現役の学生)が研究者の道に進むことについての魅力が薄れ、むしろ人生設計におけるリスク感の方が先立つ傾向があるのではないかと、社会の経済的状況が厳しい中、人生設計における安定を求める傾向が強いことは必然とも言え、そういう状況下では「夢では生活が成り立たない」という現実直視の傾向が強まるのも必然である。また、学術成果への短期成果(近視眼的)要求が魅力を低下させている面もあるかもしれない。これらの課題はいずれも容易に解決できるものではないが、それらを解決していく方策の検討と実践の努力を、産学官が真剣に、それぞれの位置づけでできることを考えるべきである。産業界が大学教育により深く関わっていくなどの方向性が重要とも思われる。大学から産業界への若手供給という発想だけでなく、産業界から大学への人材供給や双方のより有機的なリンクが、年齢層によらない人材の流動化促進と活躍の場の最適化のためには重要と思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 319 公的研究機関と大学が連携して、在学時に研究機関での経験を積むなどの機会を多く設けるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 320 学部生の頃から、企業や研究所など専門的な技術を扱う部署にインターンをして、それが大学の単位にもなり、早くから研究者の道をイメージできる環境を整えるべき。特に、インターンは、短期間だと受け入れ部署の負担だけで終わるので、成果も共有できるようにできるだけ長い期間受け入れるように配慮が必要と考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 321 定年制の研究者のポストを必要十分に用意することが重要である。人件費が抑制されている現状では、65歳以上の教授等がポストを保持し続けることがないように制度を整備すべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 322 若手を雇用する人件費が、競争的資金に頼っているので非常に不安定。若手が自分の給与を獲得する競争的資金がもつとあってもよい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 323 優秀な博士課程後期学生の奨学金などを強化すべきであり、就職を支援するシステムを整備すべきである。若手研究者の研究資金の獲得にも支援助、短期間中の評価を改めるべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 324 経済的にそれなりに担保されたポジションの絶対数を増やすこと。企業では同等の能力がある研究者の給与と身分保障(任期付きではなく定期雇用)の点で、国より優位にある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 325 大学や公的研究機関に、必要以上に競争原理と効率化を求めたために、真に独創的な研究が生まれない環境になった。多分、今の若手からはノーベル賞はでないであろう。この状態を脱するには、長い目で見た雇用の安定化が必要だと思うが、第五期科学技術基本計画でも競争による選択と集中は変わらないので、ますます落ち込むことが予想される。「人材育成」とは短期的に役に立つ人間を作ることではないことを理解すべきであろう。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 326 大学の博士後期課程の枠が、多すぎるのではないかとと思われる。少子化が進み、経済的理由から進学者数も減少している一方で、受け入れ側は定員を満たすために躍起になっているのが現状。枠を減らしても、質を高める方策をとった方がよい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 327 短期間に小成果を狙う傾向は世界的な研究を妨げる傾向があり、安定した研究環境を確保出来るよう、早期に終身雇用への道が拓けることが重要である。その順序として、研究人件費の増加を早急に実施し、拡充と研究内容を深化出来る環境を整備することが重要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 328 基盤的な研究と工学的規模のプロジェクト開発の間をつなぐ研究への参画を増やす。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 329 若手研究者を受け入れるための予算の確保と若手研究者が魅力を感じるような研究テーマの創出と研究スタッフ・予算の確保(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 330 大学での十分な学生の指導が必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 331 第4期科学技術基本計画の当該部分の施策はよく存じており、評価はしているが、具体的に身近で見聞きできる範囲では、まだその効果が具体的に捕らえられるにいたっていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 332 人件費が毎年1%削減されるなかで、研究分野によっては退職者があっても若手研究者が確保できない状況が継続している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 333 研究に集中できる環境と周囲の状況(上司の研究者を含む)の確保。研究指導者が研究及び人材育成に集中する時間が不十分になっていることが懸念される。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 334 研究支援スタッフ(昔のいわゆる「技官」さんのようなもの; 欧米では一般的に居る)の充実、研究支援スタッフを研究者・技術者のキャリアパスにしっかり位置付け、処遇することが必要と考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 335 対象となる若手研究者自体が減少しているように思われる。その上、当初から能力の高い研究者の獲得にばかり注力し、可能性を秘めた若手を育成しようとする意識が弱い。そのために、なかなか若手研究者の採用が進まず悪循環をもたらしているように思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 336 途上国の優秀な学生に対する経済的な支援(奨学金等)の充実(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 337 連携大学院等による組織連携を強め、若手(特に博士後期課程の学生)から見た学位取得後のキャリアパスに公的研究機関への就職可能性も具体的なビジョンとして明確に見えるようにするべき。そのうえで、経済的安定性に裏打ちされた長期にわたる支援制度を充実させることが必要。そのためにも、所属研究室だけで閉じるのではなく、学生や若手が自らが考えて活動フィールドを広げていけるような雰囲気作り、それを是とする関係者の意識改革が必要と感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 338 ポスドクを増やした時期の研究者が40歳前後になっており、彼らのポジションが無いことを優秀な若手が不安視し、研究の世界に入ってこない。逆に、このように40歳前後にもなって明確なポジションが取れない研究者を民間就職も含めて就職活動をするように教育し、キャリアパスを明確にすることで優秀な若手も研究者の道に入ってくると思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 339 若手研究者に対する雇用期間の定めのないポスト数の増加(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 340 大学も大変であるが、外の研究環境をインターンシップ実習等で体験することで少なくとも研究者を志す動機付けの機会を増やすことが必要と感じる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 341 研究は、シーズ的な位置付けの活動をどう扱うかに拠り、組織としての成果が大きく変化する。適切な判断なく、リソースを多く配分すればばら撒きになり得るし、逆に必要以上にリソースを絞れば、成果創出は期待できない。適切な判断が行えるマネージメントをいかに行えるかが非常に重要。今後、研究のマネージメント(ニーズ・シーズへのリソース配分の権限とその結果に対する責任)をより明確化する必要があると考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 342 ポストが増えることは望ましいが、結局そのまま高齢化していくと、現在と同じ硬化化した組織になってしまう。ある程度の年齢の研究者が別のキャリアパスを見つけれられる社会になることが、若手研究者のためになるのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 343 若手研究者の育成という言葉遣いや視点は改めるべきであろう。研究者は年齢に関係なく対等であり、研究の実力は年齢との相関が必ずしも強いものではない。にもかかわらず「若手育成」という言葉が多用されるのは、育成したい側のレベルに問題があると思われ、つまり、その手のレベルのものが考える「取組み」なるものは、優秀な若手にとっては邪魔な取組みでしかないパターンとなる危険性が高く、事実その例は多い。その最適例がJAEAの人事部が企画する新人教育で、技術を知らない文系の管理職が、ドクター出身の研究者に教育できることなど何も無いのだが、そのセクションにその自覚すらなく、人事部の実績づくりの材料に新人が利用されている。新人にインセンティブを与えるには、国際学会に多く参加して同業者から刺激を得ることや、海外留学など、国際的な活躍の場を増やすこと等、従来から取られている方法を強く推し進めることで、組織内で閉じた技術と関係の無い教育など全く意味がない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 採用枠の拡大が必須である。現在は、人件費の制限から採用が限られている状況であり、優秀な人材を確保できていない。また、人材流動が必ずしも活性化していない我が国の状況を踏まえ、定年制と任期制の適切な配分が重要であるとともに、任期制については明確なキャリアパスを示すことが必須と考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 345 国,実施主体,研究開発機関と一体となった地層処分研究開発の重要性に関する広報活動と大学への積極的リクルート活動など(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 346 優秀な人材が家計不安により逸走しないよう、雇用の安定化に配慮する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 347 博士号取得後の雇用と研究体制の安定(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 348 人件費を含む科学予算の増加(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 349 各研究室が得意とする先端的な研究手法は異なる。博士の学生やポスドクの方々の研究キャリアにとって必要十分な(余計な経験はできるだけ必要なくの意味)経験を積んでいただくために、全国共通研究基盤のように研究室単位で保有する先端的な研究手法の情報をだれもが閲覧できるように整備し、適切な場で適切な方が鍛錬できるようなシステムの構築をすべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 350 大学院は学生を厳しく育てる必要がある。研究者としての基礎的な知識、経験が身につけられるように厳しくトレーニングする必要がある。博士課程に進学する学生の数が少ないから、途中で退学しないようにおびえるあまり、甘やかし過ぎているのではないかと。また、教員の仕事が多すぎて、学生の指導に十分な時間をかけられていないように思う。注意深く見ていけば気がつくような欠陥をそのまま放置して博士号を与えている例が見られる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 351 研究機関の枠を超えた研究交流を進め、学歴や卒業・在籍大学名に依存しない、個人の能力発揮の機会をより多く提供することにより、研究の質や、若手人材のキャリアの向上に繋ぐという、成功事例を積み上げることが必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 352 多くの学生は研究者への道は険しい割に見返りが少ない、危険な割に避難場所が整備されていないことに気付いており、このような情報はインターネットなどを通じて広く共有されているようです。優秀かどうか、成功するかどうかはやってみなければ分からない、運次第ということを政策立案者の方にも理解頂き、ある程度失敗してもこれまでの時間的・金銭的投資が報われるようなセーフティーネットを整備し、チャレンジする人に安心感を与えることが必要だと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 353 まず、理想的過ぎない現実的な「優秀」の定義について議論し、社会的にも共有して、そのような人々が良い待遇を得て活躍できる社会のあり方を考えていけるとよいと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 354 定期的かつ継続的に海外の研究所や大学との人材交流を行う等の取り組みが必要である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 355 研究者が魅力的な職業であることを示さなければならない。研究者が現に活躍すること、活躍していることを学生に示すこと。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 356 博士課程後期を終えた人材(いわゆるポスドク)の安定的な雇用を確保し、博士課程へ進学する学生が抱える将来的な不安を取り除く取り組み。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

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だと思いますか。

	2015年度調査													各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年						
	1	2	3	4	5	6																							
回答者グループ	41	153	286	183	69	43	31	765	3.1	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	3.0	3.1	-0.07	0.02	0.07	0.08	0.10							
	34	138	244	157	58	35	29	661	3.1	1.8	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	3.0	3.1	-0.08	0.03	0.12	0.06	0.13							
	7	15	42	26	11	8	2	104	3.3	2.0	3.0	4.5	3.3	3.3	3.2	3.0	3.3	-0.04	-0.02	-0.19	0.20	-0.05							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
性別	36	137	264	164	62	39	24	690	3.1	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	3.0	3.1	-0.07	0.03	0.05	0.07	0.07							
	5	16	22	19	7	4	7	75	3.5	1.8	3.1	5.0	3.1	3.1	3.1	3.4	3.5	-0.06	-0.02	0.31	0.14	0.37							
年齢	13	30	34	24	15	10	7	120	3.4	1.6	3.0	5.0	3.1	3.1	3.0	3.1	3.4	-0.02	-0.12	0.13	0.25	0.24							
	19	60	93	77	18	13	13	288	3.2	1.9	3.2	4.7	3.2	3.1	3.2	3.2	3.2	-0.11	0.10	0.01	0.04	0.04							
	9	43	94	54	19	11	11	232	3.1	1.9	2.9	4.4	2.7	2.6	2.7	2.9	3.1	-0.05	0.11	0.21	0.14	0.42							
	0	20	65	28	8	4	0	125	2.6	2.1	2.8	3.9	2.8	2.7	2.7	2.9	2.6	-0.07	-0.04	-0.06	-0.09	-0.26							
所属機関区分	34	138	244	157	58	35	29	661	3.1	1.8	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	3.0	3.1	-0.08	0.03	0.12	0.06	0.13							
(イノベ俯瞰Gを含む)	7	15	42	26	11	8	2	104	3.3	2.0	3.0	4.5	3.3	3.3	3.2	3.0	3.3	-0.04	-0.02	-0.19	0.20	-0.05							
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	28	106	142	112	45	27	20	452	3.1	1.7	3.1	4.7	3.0	2.9	2.9	3.1	3.1	-0.07	0.05	0.13	0.06	0.18							
	1	12	55	25	9	3	1	105	2.8	2.1	2.9	4.0	2.8	2.9	3.0	2.8	2.8	0.05	0.07	-0.13	0.01	0.00							
	11	35	85	45	15	13	9	202	3.1	1.9	2.9	4.4	3.1	3.0	2.9	3.0	3.1	-0.12	-0.11	0.05	0.18	0.00							
	1	0	4	1	0	0	1	6	3.7	2.3	3.0	5.0	3.5	3.7	4.6	3.8	3.7	0.17	0.90	-0.82	-0.08	0.17							
職位	0	13	47	21	6	2	0	89	2.6	2.1	2.8	3.8	2.7	2.8	2.7	2.6	2.6	0.08	-0.02	-0.12	-0.03	-0.10							
	9	62	122	72	26	12	12	306	3.0	1.9	2.9	4.4	2.9	2.7	2.9	2.9	3.0	-0.15	0.15	0.08	0.02	0.10							
	23	54	87	71	23	20	14	269	3.3	1.8	3.2	4.7	3.1	3.0	3.1	3.2	3.3	-0.02	0.09	0.03	0.18	0.28							
	9	24	28	19	14	9	5	99	3.4	1.7	3.0	5.2	3.3	3.2	3.0	3.3	3.4	-0.08	-0.22	0.32	0.14	0.15							
	0	0	2	0	0	0	0	2	2.0	1.7	2.2	2.8	1.3	2.0	1.3	1.5	2.0	0.67	-0.67	0.17	0.50	0.67							
雇用形態	7	32	90	51	18	21	9	221	3.4	2.1	3.1	4.8	3.4	3.3	3.3	3.3	3.4	-0.14	0.03	0.02	0.09	0.00							
	34	121	196	132	51	22	22	544	3.0	1.8	2.9	4.4	2.8	2.8	2.8	2.9	3.0	-0.03	0.04	0.10	0.09	0.20							
大学種別	25	96	172	98	41	26	16	449	3.0	1.8	2.9	4.5	2.9	2.9	2.8	2.9	3.0	-0.05	-0.05	0.09	0.08	0.07							
(大学・公的機関Gを対象)	4	10	18	13	3	2	5	51	3.4	1.9	3.2	4.9	3.5	3.2	3.3	3.4	3.4	-0.22	0.11	0.10	-0.06	-0.08							
	5	32	54	46	14	7	8	161	3.2	1.9	3.1	4.6	2.8	2.7	3.0	3.1	3.2	-0.10	0.27	0.18	0.04	0.39							
	5	27	49	22	11	6	1	116	2.7	1.6	2.7	4.2	2.9	2.7	2.6	2.6	2.7	-0.20	-0.16	0.02	0.06	-0.27							
大学グループ	12	40	73	58	21	12	9	213	3.2	1.9	3.1	4.7	3.0	3.0	3.0	3.2	3.2	-0.06	0.07	0.14	0.05	0.20							
(大学・公的機関Gを対象)	9	33	45	31	11	8	7	135	3.1	1.8	2.9	4.3	2.7	2.7	2.7	2.8	3.1	0.00	0.00	0.09	0.31	0.40							
	8	38	77	46	15	9	12	197	3.1	2.0	3.1	4.7	3.1	3.0	3.1	3.3	3.1	-0.08	0.15	0.14	-0.15	0.08							
大学部局分野	8	13	36	27	8	4	1	89	3.0	1.9	2.9	4.2	2.9	3.0	2.8	2.8	3.0	0.09	-0.17	-0.02	0.25	0.14							
(大学・公的機関Gを対象)	12	58	76	40	21	5	8	208	2.7	1.4	2.7	4.2	2.5	2.5	2.5	2.6	2.7	-0.08	0.07	0.05	0.09	0.13							
	5	19	26	14	4	4	4	71	2.9	1.7	3.2	4.7	2.7	2.9	2.7	3.1	2.9	0.14	-0.14	0.37	-0.24	0.14							
	7	37	64	54	23	21	15	214	3.7	2.1	3.5	5.4	3.7	3.5	3.6	3.7	3.7	-0.25	0.09	0.16	0.03	0.03							
全回答者(属性無回答を含む)	41	153	286	183	69	43	31	765	3.1	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	3.0	3.1	-0.07	0.02	0.07	0.08	0.10							

注1: 回答者数は、分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と思いますか。

前回	2015	差	
1	3	6	3 大学院での男女比率を考えると十分(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	5	2 多くの女性研究者が活躍している(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1 新規採用による(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	4	1 積極的に女性研究者の確保の活動をしていると同時に,自分の学科でも女性研究者が増えた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	5	6	1 必ずしも女性研究者がいることでのメリットが見いだせない。「多様な研究者の観点」をもう少し具体的に示して欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1 現在の部局は以前の部局よりも女性研究者の比率が高いので,分野によっては充実しているのかもしれない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	2	1 女性研究者の数が徐々に増えてきている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1 増加傾向にあると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	4	5	1 女性研究者を採用することを優先して実力も無い者を無理矢理に仕方なく採用するケースがある。組織として結果的に損失である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1 女性教員の比率が5年間で倍増した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1 部局の女性教員が若干増加している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 女性限定の採用といった取り組みにより,充分というにはほど遠いが数は増えた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	3	4	1 女性限定の採用が行われた(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1 女性研究者は増加傾向にある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 まだ少ないが,定期的に増えている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1 研究者の数が少し増えてきたから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 女性研究者の採用を積極的に行っているため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1 女性研究員の数は確実に増加した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1 当研究プログラムの女性研究者がテニュア・トラック職員になったため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 若干女性研究者が増え,また年齢や国籍など多様化したように感じる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	2	2	0 充分では無いが,徐々に増えている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	5	0 十分とか不十分とかいう数の議論は間違っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	1	-1 昨年と比べて,女性研究者が退職し,数という点で,さらに悪化しました。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1 自分の子供が増え,家内が仕事と育児を両立する様子を見るにつけ,育児と仕事を両立させる苦勞を目の当たりにしたため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1 増えている学科もあるが,変わらないあるいは減っている学科もある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	3	2	-1 社会的環境も大切(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	3	-1 所属研究科の女性研究者の数が定年等の理由により年々減っているのに対して,定員削減の煽りを受けて,十分に補充できていないため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1 女性の博士課程進学者が少ない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1 身近に一人いますし,多ければいいというものでもないから(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	2	-1 昨年に比べ女性研究者の比率が若干低下した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1 女性限定の採用枠もあるが全体的には少ない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1 大学の方針としても,女性研究者の充実を目指しているため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 少なくなっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1 女性研究者の数は,かけ声ばかりで実質的に全く増えていないから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	2	-2 大学内,日本を見ても国際的に少ない。(大学,第2G,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だと思いますか)。

回答者グループ	2015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)	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																				
大学・公的研究機関グループ	58	126	232	201	99	64	26	748	3.5	2.1	3.4	5.1	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	0.07	0.01	0.05	0.09						
うち大学	53	114	203	171	80	50	24	642	3.4	2.0	3.3	4.9	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	0.06	0.06	0.07	0.11						
うち公的研究機関	5	12	29	30	19	14	2	106	4.0	2.5	4.1	5.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.29	-0.23	-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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
男性	58	109	209	183	88	57	22	668	3.5	2.1	3.4	5.1	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	0.06	-0.03	0.05	0.06						
女性	0	17	23	18	11	7	4	80	3.5	1.9	3.3	5.3	3.2	3.0	3.1	3.5	3.5	0.13	0.36	0.00	0.34						
39歳未満	17	28	28	27	16	14	3	116	3.5	2.0	3.9	5.8	3.6	3.5	3.7	3.8	3.5	-0.07	0.17	0.13	-0.36						
40～49歳	25	47	93	66	36	23	17	282	3.6	2.0	3.1	4.8	3.5	3.3	3.3	3.3	3.6	-0.22	0.06	-0.03	0.32						
50～59歳	15	32	69	75	27	17	6	226	3.5	2.2	3.4	5.0	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	0.09	-0.02	0.13	0.04						
60歳以上	1	19	42	33	20	10	0	124	3.4	2.2	3.4	4.9	3.2	3.5	3.6	3.4	3.4	0.27	0.15	-0.22	-0.04						
大学	53	114	203	171	80	50	24	642	3.4	2.0	3.3	4.9	3.3	3.4	3.3	3.4	3.4	-0.05	0.04	0.06	0.07						
公的研究機関 (イノベーション を含む)	5	12	29	30	19	14	2	106	4.0	2.5	4.1	5.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.00	0.29	-0.23	-0.07						
民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
主に研究(教育研究)	43	85	140	104	53	40	15	437	3.4	2.0	3.3	5.0	3.4	3.2	3.2	3.4	3.4	-0.16	0.03	0.12	0.03						
主にマネージメント	0	6	33	33	21	13	0	106	4.0	2.5	3.7	5.5	3.7	3.8	4.1	3.8	4.0	0.17	0.22	-0.22	0.20						
研究(教育研究)とマネージメントが半々	15	34	57	61	25	11	10	198	3.5	2.1	3.4	5.2	3.5	3.6	3.6	3.5	3.5	0.12	0.00	-0.12	0.03						
その他	0	1	2	3	0	0	1	7	3.7	2.7	4.6	6.5	3.2	3.4	3.4	3.7	3.7	0.23	1.82	-0.58	-0.95						
社長・役員、学長等クラス	0	7	29	27	19	7	0	89	3.8	2.4	3.7	5.5	3.4	3.8	3.9	3.8	3.8	0.34	0.12	-0.15	0.02						
部・室・グループ長、教授クラス	14	46	99	91	32	22	11	301	3.5	2.2	3.4	4.9	3.3	3.3	3.5	3.5	3.5	-0.06	0.20	-0.01	-0.01						
主任研究員、准教授クラス	32	53	77	60	33	26	11	260	3.5	1.9	3.2	5.2	3.4	3.5	3.4	3.4	3.5	0.05	-0.11	0.01	0.13						
研究員、助教クラス	12	20	27	21	15	9	4	96	3.5	2.0	3.5	5.4	3.6	3.3	3.4	3.6	3.5	-0.36	0.14	0.15	-0.01						
その他	0	0	0	2	0	0	0	2	4.0	0.8	1.7	4.2	1.3	2.0	1.3	2.0	4.0	0.67	-0.67	0.67	2.00						
任期あり	11	30	78	53	33	19	4	217	3.5	2.1	3.3	5.1	3.3	3.3	3.5	3.5	3.5	0.00	0.19	-0.08	0.04						
任期なし	47	96	154	148	66	45	22	531	3.5	2.1	3.4	5.1	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5	-0.07	0.01	0.06	0.05						
国立大学	35	81	128	122	58	35	15	439	3.5	2.1	3.3	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.09	0.00	0.04	0.07						
公立大学	4	6	15	11	10	7	2	51	4.1	2.4	3.9	6.0	3.4	3.5	3.8	4.0	4.1	0.05	0.39	0.19	0.08						
私立大学	14	27	60	38	12	8	7	152	3.1	1.9	3.0	4.5	3.0	3.0	3.0	3.1	3.1	0.01	0.04	0.06	0.18						
第1グループ	2	25	42	32	13	4	3	119	3.0	1.9	3.0	4.5	3.4	3.1	3.1	3.0	3.0	-0.33	0.04	-0.14	-0.45						
第2グループ	22	33	58	62	30	14	6	203	3.5	2.1	3.5	5.4	3.6	3.4	3.4	3.5	3.5	-0.19	0.00	0.07	0.05						
第3グループ	16	28	30	29	20	15	6	128	3.7	2.0	3.4	5.4	3.2	3.2	3.3	3.5	3.7	0.07	0.09	0.18	0.22						
第4グループ	13	28	73	48	17	17	9	192	3.5	2.1	3.2	4.9	3.1	3.3	3.4	3.5	3.5	0.21	0.07	0.07	0.01						
理学	10	15	33	19	11	6	3	87	3.3	2.0	2.9	4.5	3.4	3.4	3.2	3.0	3.3	-0.04	-0.22	-0.12	0.24						
工学	26	38	58	58	24	10	6	194	3.3	2.0	3.3	4.9	3.3	3.2	3.3	3.3	3.3	-0.11	0.08	0.00	-0.04						
農学	4	13	20	17	9	8	5	72	3.8	2.3	3.8	5.6	3.6	3.6	3.6	3.9	3.8	0.20	-0.17	0.28	-0.03						
保健	10	41	67	53	20	20	10	211	3.4	2.0	3.2	4.9	3.3	3.1	3.2	3.4	3.4	-0.20	0.12	0.13	0.07						
全回答者(属性無回答を含む)	58	126	232	201	99	64	26	748	3.5	2.1	3.4	5.1	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.05	0.07	0.01	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。

Q1-11. (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。

前回	2015	差	
1	3	6	3 産休や産休中の補助職員の採用など環境整備は進んだ。これ以上の支援は男女の公平性がなくなるので必要ない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2 保育園等の整備も考慮した(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2 女性研究者への各種支援制度により改善がみられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2 新規採用時の応募者に女性がそもそも少ない。少ないながらも応募があれば採用は実現している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2 十分にサポートしている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 ましになってきている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 一応意識して環境を整えつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 学内でも様々な支援プログラムがスタートした。本来は男性も同じような支援制度が必要ではないか?(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1 環境の改善は著しく進んでいるが,根本的な仕事量が減るわけではないので,何とも言い難い。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	3	1 子育て支援は以前より充実してきていると思います(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1 女性限定の公募や育児休暇の取得が広まってきた。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1 いろいろなサポート活動を行い効果が出始めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1 施設内保育所は増えたように感じる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 支援の方法が見えてきている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 少しずつ制度が整ってきていると感じる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
16	2	3	1 少しずつですが,サポート体制が出来つつあるのではないのでしょうか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1 大学,学会での取り組みはかなり充実してきました。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1 大学レベルで女性研究者への支援体制がではじめているため(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 そもそも女性研究者の教自体が日本は少ないので,環境とは別問題と感じる。環境が悪いから,活躍する方が少ないのでは無いと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 26年度に女性研究者育成支援事業に採択され,環境整備に取り組んでいる。女性研究者のメンター制度や夏季休業中の学童保育等が実施され,環境の改善が進んでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	5	1 支援制度の充実が図られた(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 大学の方針としても,女性研究者の充実を目指しているため,環境改善に取り組んでいる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 大学に女性研究者のための専属部署ができ,精力的に活動してくれているため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	3	4	1 最近女性研究者のための支援が少しずつ整備されてきている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	2	3	1 働きやすい環境整備を進めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1 短時間勤務制度や紹介託児所の導入などの支援を行ったが,まだまだ不十分。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1 出産・育児や介護といったライフイベント期にある研究者の支援を目的として,研究活動の補助として研究支援員を配置する制度を設けた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1 新たに制度を作った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1 各機関で取り組みが進んでいるから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1 徐々にいろいろな取り組みが開始されている段階であると思われるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	4	5	1 該当する取り組みが盛んになっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1 少しずつではあるが改善傾向が見られる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1 女性に対して,社会としていろいろ対応しており,改善はされていると思われます。しかし,一方の女性のほうも,種々の事情,状況はあれど,きちんと対応していく改善を行わなくては,結局は,元の状況に戻る。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	4	0 介護や産休・育休の支援要員の制度があることは素晴らしい。支援は主に研究で活用することとなっているが,教育面で活用できる支援が増えたとさらによいと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
35	1	1	0 保育園も見つかりません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	2	0 若手研究者と同様に実施している研究に対し肯定的な指導が不可欠である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1 自分の子供が増え,家内が仕事と育児を両立する様子を見るにつけ,育児と仕事を両立させる苦勞を目の当たりにしたため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

38	2	1	-1	当研究室は20代30代の優秀な女性研究者が多いが、結婚出産するものが全くない。本人の人生観次第だが、これはいかなものか。職場の環境が女性のライフイベントに擁護的でないことも理由の一端だと思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	3	-1	良い環境,公平などの定義が国によっても異なり,一律に是正はできないが。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
40	3	2	-1	一層の環境整備が望まれる(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	女性に対する過度の期待による職務増加(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
42	3	2	-1	環境改善は進んでいない。男女の性別に依らず勤務環境(研究,教育,運営,社会連携等)が厳しくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	学内外の保育施設が不足している。とくに都市圏では夫婦共働きが多く,女性研究者の時間的制約は,一般企業のそれに比べて強いように感じるため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	1	-1	女性教員はやはり大変である。子育てとの両立は並大抵の努力では成り立たず,学内での病理保育など徹底した環境の整備日が整わないと女性教員の数を増やすべきではない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	長時間労働が当たり前となっている日本では,家庭との両立はとても難しく,あきらめてしまう女性が多い(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	3	2	-1	女性研究者の支援プログラムなどが提案されているが,研究する環境そのものが破壊されてきており,十分に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)
47	5	4	-1	身近で見て,子育てと研究の両立はやはり大変と感じたため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	3	-1	ライフイベントへの対応が不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	産休を女性研究者が取る際に困難を感じているケースを最近見えています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	女性管理職を増やしたいが候補者が多くない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	任期付のポストがさらに増え,出産のタイミングがさらに難しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
52	4	3	-1	制度は整備されている。ただし,実態が整合しているとは限らない。職員数が減少するほど制度は活用しにくくなる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
53	4	2	-2	最近身近に,出産を機に研究者を引退した女性があり,結婚・育児と研究の両立の難しさについて考えさせられた。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
54	5	3	-2	女性研究者の増加のためには,企業の研究職へのキャリアパスが必要であるが,現状では不十分といえる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	出産・育児等に対するバックアップは不十分であると感じたから。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	4	2	-2	これまではわが国での平均的は水準にはあったが,今日期待されるレベルからからすればまだ環境整備が足りない(公的研究機関,社長・学長等クラス,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だと思いますか。

	2015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	91	64	145	200	161	93	52	715	4.6	3.0	4.5	6.2	4.5	4.6	4.6	4.6	4.6	0.04	0.06	-0.03	0.04	0.11					
	83	55	127	175	130	77	48	612	4.6	2.9	4.5	6.2	4.5	4.6	4.6	4.6	0.04	0.07	0.02	0.05	0.16						
	8	9	18	25	31	16	4	103	4.8	3.3	4.9	6.3	4.9	4.8	4.7	4.8	0.05	0.02	-0.28	0.02	-0.19						
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-						
性別	85	51	123	183	151	84	49	641	4.8	3.1	4.6	6.3	4.6	4.7	4.7	4.7	0.05	0.04	-0.04	0.06	0.11						
	6	13	22	17	10	9	3	74	3.7	2.0	3.7	5.9	3.6	3.5	3.7	3.8	-0.06	0.19	0.15	-0.14	0.13						
年齢	28	15	18	21	28	16	7	105	4.6	3.3	5.2	6.8	4.7	4.7	4.8	5.0	-0.04	0.11	0.25	-0.41	-0.09						
	46	23	54	71	55	33	25	261	4.7	2.7	4.3	6.2	4.5	4.4	4.5	4.4	-0.12	0.04	-0.05	0.32	0.19						
	15	20	45	58	55	31	17	226	4.7	3.0	4.6	6.2	4.5	4.7	4.8	4.6	0.21	0.05	-0.18	0.12	0.21						
	2	6	28	50	23	13	3	123	4.3	3.3	4.3	5.7	4.1	4.4	4.4	4.4	0.32	0.04	0.00	-0.14	0.22						
	83	55	127	175	130	77	48	612	4.6	2.9	4.5	6.2	4.5	4.5	4.6	4.6	0.04	0.07	0.02	0.05	0.16						
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	8	9	18	25	31	16	4	103	4.8	3.3	4.9	6.3	4.9	5.0	5.0	4.7	0.05	0.02	-0.28	0.02	-0.19						
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-						
業務内容	71	46	79	108	83	59	34	409	4.6	2.9	4.6	6.4	4.6	4.5	4.6	4.7	-0.08	0.08	0.10	-0.02	0.10						
	1	4	24	30	32	13	2	105	4.6	3.2	4.6	6.1	4.4	4.8	4.7	4.6	0.39	-0.04	-0.11	0.00	0.25						
	16	14	40	62	45	21	15	197	4.6	3.0	4.4	5.9	4.6	4.7	4.7	4.5	0.12	-0.02	-0.24	0.19	0.05						
	3	0	2	0	1	0	1	4	5.0	2.7	5.4	6.5	3.4	4.4	6.4	5.2	0.97	2.00	-1.20	-0.20	1.57						
職位	0	4	22	32	19	10	2	89	4.3	3.2	4.3	5.8	4.0	4.6	4.5	4.4	0.55	-0.07	-0.10	-0.06	0.31						
	17	22	58	91	70	36	21	298	4.7	3.1	4.5	6.2	4.6	4.6	4.8	4.6	0.00	0.17	-0.14	0.06	0.08						
	47	29	45	64	52	36	19	245	4.6	2.9	4.5	6.2	4.6	4.6	4.5	4.6	0.03	-0.08	-0.01	0.09	0.03						
	26	9	20	13	19	11	10	82	4.8	2.6	5.0	6.8	4.5	4.4	4.5	4.7	-0.14	0.08	0.26	0.07	0.28						
	1	0	0	0	1	0	0	1	6.0	6.3	7.5	8.8	5.5	7.0	8.0	8.0	1.50	1.00	0.00	-2.00	0.50						
雇用形態	22	14	56	61	33	28	14	206	4.5	2.9	4.5	6.2	4.4	4.5	4.5	4.5	0.07	0.02	0.05	-0.09	0.06						
	69	50	89	139	128	65	38	509	4.7	3.0	4.6	6.3	4.6	4.6	4.7	4.6	0.02	0.07	-0.06	0.09	0.11						
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	59	37	84	114	93	51	36	415	4.7	3.0	4.6	6.3	4.7	4.7	4.7	4.6	0.02	0.03	-0.09	0.06	0.03						
	8	3	10	12	7	12	3	47	5.0	2.9	4.6	6.6	4.3	4.4	4.7	4.7	0.12	0.27	0.05	0.30	0.75						
	16	15	33	49	30	14	9	150	4.3	2.8	4.3	5.8	3.9	3.9	4.0	4.4	0.07	0.10	0.31	-0.06	0.42						
	10	12	29	33	24	6	7	111	4.1	2.6	4.1	5.8	4.5	4.3	4.4	4.2	-0.19	0.08	-0.22	-0.08	-0.40						
	33	16	39	52	44	26	15	192	4.7	3.0	4.7	6.3	4.6	4.6	4.7	4.7	-0.01	0.06	0.01	0.05	0.11						
	21	12	21	33	20	21	16	123	5.1	2.9	4.5	6.6	4.5	4.7	4.7	4.7	0.12	0.03	0.00	0.37	0.52						
	19	15	38	57	42	24	10	186	4.6	3.1	4.5	6.3	4.2	4.4	4.5	4.7	0.19	0.09	0.18	-0.11	0.36						
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	11	6	16	22	16	16	10	86	5.2	3.1	4.8	6.6	5.0	5.1	4.9	4.9	0.05	-0.17	0.00	0.26	0.14						
	41	17	30	57	44	19	12	179	4.6	3.2	4.6	6.3	4.6	4.8	4.8	4.7	0.12	0.01	-0.06	-0.11	-0.04						
	8	7	11	15	22	7	6	68	4.9	3.4	5.0	6.5	4.6	4.6	4.9	5.0	0.08	0.25	0.09	-0.13	0.29						
	20	22	52	52	29	28	18	201	4.4	2.5	4.1	6.2	4.2	4.1	4.2	4.3	-0.14	0.17	0.06	0.13	0.22						
	91	64	145	200	161	93	52	715	4.6	3.0	4.5	6.2	4.5	4.6	4.6	4.6	0.04	0.06	-0.03	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。

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。

前回	2015	差	
1	2	4	2 准教授から教授へのポストアップ支援の仕組みを導入(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	4	6	2 近年,女性専用の公募や昇進のシステムが増えすぎ,affirmative actionが目に見えるようになってきたから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 採用・昇進等に女性研究者であることを考慮するようになってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1 かなり真剣に取り組み始めている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	5	6	1 一般社会でも言われる,いわゆる逆差別のように,優遇されているもしくは,殊更に女性の比率を増やすような文言が増えてきているように感じます。単純に男女公平で,結果女性の比率が高かったり,低くなったりするのは仕方ないのではないのでしょうか。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
6	2	3	1 女性研究者の採用枠が増えた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	4	5	1 かなり改善されていると感じる,あとは才能ある女性研究の増加などを期待。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1 数字を上げて目指している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 採用自体は女性限定等が出ており,改善している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 大学レベルで女性研究者への支援体制がではじめているため(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1 ○○大学でも女性プログラムが増えてきたので(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
12	4	5	1 女性教員限定採用を行っているため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 平成27年度より文部科学省ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)に採択され,計画的に数値目標を定め,改善に努めている。全学での理解をより深め,目標を確実に達成することが現在の課題である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1 女性研究者へのサポートは必要であるが,採用・昇進において特別視するのは,言語道断である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1 回答者の所属する機関ではかなりの努力が払われている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 以前より女性研究者が若干増えたため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	1	2	1 女性限定公募を始めたので(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,女性)
18	3	4	1 現在,女性研究者の方が男性に比べて昇進に有利になっている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	5	6	1 成果がなくても昇進するケースがあるから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
20	3	4	1 男女区別は見られない(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1 女性限定のポストや女性優遇措置が明確に明文化されてきたように感じます(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1 自己評価制度の導入を検討し始めている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1 女性限定公募の実施を行い始めた(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
24	4	5	1 女性限定の公募などすすんでいることと,かなりの優遇措置は取られ始めている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1 該当する取り組みが盛んになっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1 女性研究者への配慮が近年認められているため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1 徐々に良い方向に向かっていると認識。(絶対数の問題ではなく,実践の質の向上)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1 女性の管理職登用について目標が設定され,結果がでるところまではきていないが具体的な行動に移す段階まできている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1 女性だからという理由で採用や昇進で女性を優遇する必要は無い。男女の差別無く,正しく評価するシステムこそが必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	3	0 人事より雇用環境の不整備が多い(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	3	0 十分に配慮されている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	5	5	0 無理に昇進させて管理職の女性割合を増やすような方策をとる前に,出産,子育てに関するサポートをすべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	2	-1 助教に限れば工夫がないわけではないが,それ以上は特に工夫はされていない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	4	3	-1 採用・昇進等に関する人事システムは充分ではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1 採用数が減少し,教員数が減るに伴い,研究以外のことで長時間労働が恒常化しているので,より女性研究者には厳しい環境になりつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1 女性を優先的に採用するために,同等の力量を持つ男性の職場が失われるのも適切でないと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
37	5	4	-1 女性研究者のための施策がプロジェクト化あるいは特殊化し,一般に公平な活躍の場を設けるのが当然という意識が多少薄らいでいる恐れがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

38	4	3	-1	積極的な取り組みはない(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	トップダウンの目標値達成が目的化し,各年代の人数が限られている段階では女性研究者のキャリアパスが制限され,能力やキャリアの指向性にマッチしない人事異動がおこっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	女性であることを理由に,管理職男性に従属する存在という偏見が強い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	3	1	-2	やはり,現行システムは男性中心に構築されていると実感し始めた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	6	4	-2	自分の子供が増え,家内が仕事と育児を両立する様子を見るにつけ,育児と仕事を両立させる苦勞を目の当たりにしたため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	2	-2	大学は,男性社会,という色が強く,全学としては女性研究者の育成事業が進んでいるものの,現所属の部局では,全く配慮がなされていない。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
44	3	1	-2	女性に限らず不十分。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	3	-2	逆差別的なケースがあるように思います。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	6	4	-2	大型プロジェクト終了に伴いこれまでの支援が継続困難なため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	6	4	-2	男女共同参画や子育て支援の取り組みをアピールしているが,新規採用への応募で女性の比率が高まっているとはいえない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	5	2	-3	従来から女性研究者が人事上不利になる要素はなかったが,さらに活躍を期待するには,ポストの一定割合を女性枠として確保することが必要だろう(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

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

	2015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	32	194	298	152	70	32	28	774	2.8	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	2.7	2.8	0.05	0.03	0.06	0.09	0.23							
	28	172	257	131	58	26	23	667	2.7	1.6	2.7	4.2	2.5	2.6	2.6	2.7	0.06	0.01	0.09	0.09	0.25							
	4	22	41	21	12	6	5	107	3.1	1.9	2.9	4.5	3.0	3.0	3.2	3.1	0.02	0.15	-0.14	0.09	0.12							
性別	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	27	171	270	135	68	29	26	699	2.8	1.7	2.7	4.3	2.6	2.7	2.7	2.8	0.04	0.03	0.07	0.08	0.22							
	5	23	28	17	2	3	2	75	2.4	1.3	2.5	3.8	2.1	2.3	2.4	2.4	0.20	0.03	-0.08	0.11	0.27							
年齢	7	32	42	23	15	6	8	126	3.1	1.3	2.6	4.5	2.6	2.7	2.8	3.1	0.03	0.05	0.06	0.35	0.49							
	11	73	100	65	30	17	11	296	3.0	1.7	3.0	4.6	2.8	2.9	3.0	3.0	0.05	0.09	0.00	0.00	0.15							
	13	58	94	44	17	6	9	228	2.6	1.8	2.7	3.9	2.2	2.3	2.3	2.6	0.09	0.00	0.33	0.02	0.44							
	1	31	62	20	8	3	0	124	2.2	1.5	2.4	3.2	2.3	2.4	2.3	2.2	0.09	-0.07	-0.20	0.13	-0.05							
所属機関区分	28	172	257	131	58	26	23	667	2.7	1.6	2.7	4.2	2.5	2.5	2.6	2.7	0.06	0.01	0.09	0.09	0.25							
(イノベ俯瞰Gを含む)	4	22	41	21	12	6	5	107	3.1	1.9	2.9	4.5	3.0	3.0	3.2	3.1	0.02	0.15	-0.14	0.09	0.12							
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	21	120	160	100	40	20	19	459	2.9	1.5	2.8	4.4	2.6	2.6	2.7	2.8	0.03	0.05	0.14	0.05	0.28							
	5	18	48	19	11	5	0	101	2.8	1.8	2.6	3.6	2.3	2.5	2.6	2.4	0.20	0.03	-0.18	0.37	0.41							
	5	55	88	33	17	6	9	208	2.6	1.7	2.6	3.8	2.6	2.6	2.6	2.6	0.04	-0.05	0.00	0.07	0.06							
	1	1	2	0	2	1	0	6	4.0	2.2	3.3	6.7	3.5	4.8	6.0	4.3	1.30	1.20	-1.75	-0.25	0.50							
職位	2	20	40	16	6	4	1	87	2.6	1.6	2.5	3.4	2.3	2.4	2.4	2.3	0.14	-0.02	-0.10	0.26	0.28							
	11	74	132	57	28	4	9	304	2.6	1.7	2.6	3.8	2.5	2.6	2.5	2.6	0.08	-0.10	0.06	0.03	0.06							
	12	73	93	58	26	20	10	280	3.0	1.6	2.9	4.7	2.5	2.6	2.8	3.0	0.11	0.24	0.12	0.02	0.48							
	7	27	31	21	10	4	8	101	3.1	1.3	2.7	4.5	2.8	2.8	2.7	2.9	-0.02	-0.04	0.12	0.29	0.35							
	0	0	2	0	0	0	0	2	2.0	1.7	2.2	2.8	3.3	2.0	1.3	1.5	-1.33	-0.67	0.17	0.50	-1.33							
雇用形態	7	47	93	40	23	9	9	221	2.9	1.6	2.7	4.2	2.7	2.8	2.7	2.9	0.05	-0.05	-0.06	0.27	0.21							
	25	147	205	112	47	23	19	553	2.7	1.6	2.7	4.2	2.5	2.5	2.6	2.7	0.06	0.08	0.11	0.01	0.26							
大学種別	19	92	177	101	50	22	13	455	3.0	1.8	2.9	4.5	2.7	2.8	2.8	2.9	0.10	-0.02	0.13	0.09	0.31							
(大学・公的機関Gを対象)	5	21	15	6	2	2	4	50	2.4	1.1	2.1	3.2	2.3	2.1	2.2	2.1	-0.16	0.08	-0.09	0.33	0.17							
	4	59	65	24	6	2	6	162	2.1	1.1	2.2	3.3	1.9	1.9	2.0	2.1	0.00	0.08	0.06	0.01	0.15							
	4	26	38	29	13	6	5	117	3.1	1.6	2.9	4.4	2.8	2.7	2.7	2.9	-0.03	-0.03	0.21	0.24	0.40							
	8	43	86	45	26	12	5	217	3.0	1.9	3.0	4.6	2.7	2.8	2.9	3.0	0.08	0.06	0.16	-0.01	0.28							
	8	38	56	23	11	1	7	136	2.6	1.4	2.5	3.6	2.2	2.4	2.3	2.3	0.16	-0.11	-0.01	0.29	0.33							
	8	65	77	34	8	7	6	197	2.3	1.3	2.4	3.5	2.2	2.2	2.3	2.4	0.04	0.03	0.03	-0.05	0.10							
	4	15	28	29	10	8	3	93	3.5	2.0	3.3	4.9	3.0	3.2	3.2	3.4	0.15	0.03	0.13	0.14	0.46							
	9	50	85	41	20	8	7	211	2.8	1.7	2.8	4.3	2.6	2.6	2.7	2.8	0.01	0.11	0.10	-0.01	0.21							
	5	29	24	10	6	0	2	71	2.0	1.1	2.3	3.8	2.0	2.2	2.1	2.2	0.14	-0.03	0.07	-0.17	0.00							
	8	62	81	39	14	7	10	213	2.6	1.3	2.5	3.9	2.3	2.4	2.3	2.4	0.04	-0.02	0.10	0.18	0.31							
全回答者(属性無回答を含む)	32	194	298	152	70	32	28	774	2.8	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	2.7	2.8	0.05	0.03	0.06	0.09	0.23							

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と思いますか。

	前回	2015	差	
1	1	4	3	所属部局では、外国人研究者の特任助教が全体の10%近くに達したため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	留学生の数が増えたため(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	海外交流事業を推進しており,今後,十分になっていく見込み(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	大学側の施策で外国人研究者枠が設定され,実際に採用されている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	専攻内の留学生の数が比較的多いため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	G30,その後継プログラムで外国人教員が増加した。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	異動先では外国人教員の採用が進んでいるようだ(身近にはいませんが)(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	4	6	2	外国人研究者や教授・スタッフが増えたため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
9	1	3	2	若手研究者が多いのに外国人を入れる必要はない,ヨーロッパでもまず第一に自国民,次にEU,最後にEU圏外という順番で雇用する。トップレベル以外は自国民を第一に雇用すべき(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	新たに外国籍の助教雇用しました。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	以前より外国人研究者の数が増えたと思うから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	2	3	1	〇〇大学では外国人教員の雇用が増加している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	外国人教員採用支援枠及び年俸制の活用により増加しているため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	文科省の諸施策(スーパーグローバル,研究大学など)で環境整備は進みつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	特任助教やポストクの採用で外国人研究者の数は増加している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	十分ではないが,外国人研究者の数は増えている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	研究員として外国人を雇っているため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	外国人PIの受け入れが進んだ(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	国際的な人材交流,外国人の参加は増加してきている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	大学院生に外国人が増えている現状がある(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
21	3	4	1	クロスアポイントメント制度を利用して外国人の雇用を増やしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	周辺に,招聘した外国人研究者や大学院生が増えているように思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	以前より外国人研究者の数が増えたため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
24	1	2	1	今年度に1名の外国人教員の採用があった。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1	大学院への進学,短期留学など外国人研究者の数が増加している。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
26	2	3	1	国際観光学研究中心での外国人研究者の充実を進めている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	まだ少ないが,定期的が増えてきている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	退職者の補充において外国籍の教員を採用したため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	専任教員として今年度1名採用しました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
30	1	2	1	外国人研究者の受入れ数が若干増加しました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	5	1	所属組織の研究者はほとんど外国人であるため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	4	0	一定の国の政策指針を明確に示す必要があるものとする。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	周囲での研究者数はほとんど増えていない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	3	2	-1	ここ数年で外国人研究者が複数人退職しました。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1	東日本大震災以降,人数の増加が見られない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	2	-1	事務,支援体制,雇用環境などまだまだ(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	留学生の数が減少しているため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	3	2	-1	外国人研究者は少ない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	採用枠拡大が依然として進まない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	外国人研究者の数が減少してきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	もう少し外国人研究者を現状より増やした方がよいと思うから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	国際化の流れが高まっているため,相対的に(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	減少傾向にあるように感じる。特に,ある程度の業績をもった中堅クラスの外国人研究者の来訪数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)



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。

前回	2015	差		
1	2	4	2	本学においては外国人教員の採用枠が配分され、英語教育の充実とセットでの採用が増加しました。依然としてそれに対応するための支援体制は不十分なものの、外国人教員を支援するための学内サポート体制なども少しずつ充実しつつあります。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2	本年度,外国人教員を受け入れるための資金が文科省から与えられた。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	海外交流事業を推進しており,今後,十分になっていく見込み(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	国費で来ている留学生が多いため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	異動先では外国人教員の採用が進んでいるようだ(身近にはいませんが)(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	年俸制の特別招へい教員制度の導入を図ったため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	3	2	充分とは言えないが体制を整えるべき努力としている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
8	1	2	1	ジョイント・アポイントメント制度やインターナショナルスクール授業料等減免制度の導入,総長裁量による外国人教員等雇用促進経費の措置により,受入促進並びに受入体制を強化した。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	一年に限って大学から支援を受けられる制度が導入された。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	年俸制などを導入したから。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	文科省の諸施策(スーパーグローバル,研究大学など)で環境整備は進みつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	給与やダブルアポイントメントなど,柔軟な対応もとれ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)
13	1	2	1	スーパーグローバル事業等の採択にともなって支援制度が拡充されつつある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	年俸制等の体制は改善してきていると思う(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	グローバルイノベーション研究機構を作り受け入れ体制充実させている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	少なくとも,うちでは,日本人研究者と同じ条件で雇用されるので。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	大学内に,未来先端研究機構が設置され,米国からの客員教授が就任した。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	分野は限られているが,ポジションが多くなったし,対応できる人間も増えたので。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	外国人研究者用の宿舍が整備された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	徐々に受け入れる体制が整いつつあると感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	受け入れ補助制度を知ったため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	〇〇〇〇大学では,アジア圏の学生を受け入れるために外国人研究者が活躍している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
23	2	3	1	国立研究開発法人への移行にともない,年俸制の議論が始まった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1	必要な制度の整備は進んでいると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	1	0	関係者の外国人研究者の科研費採択率が低い(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	2	0	程遠いが,日本のやり方の良い所も理解され始めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	3	0	大学院生で外国人が増加しているが,その後の進路はなかなか難しい気がしている(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
28	3	3	0	分野を限定せず,もっと積極的に優秀な研究者の採用が行えると良い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	言語の壁があると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	整っていないために増えないのではないかと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	4	3	-1	会議や事務的な書類が日本語しか無いケースがまだまだ見られ改善が遅れている(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	東京においては生活費が高いことから以前の職場(福岡)に較べて給与を増やすことが必須となる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	円安により国際的な比較で給与等が低下した。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	5	4	-1	かなり年々整えられている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	3	-1	生活面も含めた支援体制を更に充実する必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	大学の場合,事務担当者の国際化対応が立ち遅れているため,負担が大きいと感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	外国人研究者の生活,研究を支えるための大学の組織・事務能力が足りない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1	一定の国の政策指針に基づき,外国人研究者の研究費確保,生活費確保など考えていかなければならない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

39	3	2	-1	交付金の削減,消費税増によって低下している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	3	2	-1	英語のサポート体制が不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	4	3	-1	特に,最近制度の改善が進んでいると思われないから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	やはり柔軟な対応とそれを支えるシステムが必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	実際に,医学部事務室が全く外国人の受け入れに対応できないという経験をした。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
44	3	2	-1	研究予算減少のため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	受け入れ時の繁忙な日程をこなすのが難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	6	5	-1	事務的な書類や連絡が日本語のままであることが改善されていないことから。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	今の部署において,不十分さをより実感するようになりました。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
48	4	2	-2	ある程度の数を対象として考えると不足(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
49	3	1	-2	事務書類など教員の負担が多いと感じる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
50	4	2	-2	実際に外国人研究者を自分のGrに迎えてみて(公的研究機関,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(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 外国人については制度的な問題があり、年金・税金など社会保障システムの海外との齟齬を国家レベルで調整していく必要がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
 

①まずは、生活面での不安を無くすための相談窓口など、サポート面の充実が必要である。また、多様な信仰や文化を尊重したサービスの提供(例:イスラム信者へハラルフードを提供する学食や店の確保など)も欠かせない。ライフワークバランスを考え、福利面での魅力をもっと考慮すべきである。②教員になれる女性人材を育成する。そのために学生の女子比率を高める。身体障害者が学べる環境を充実させる。これらの理念的な整備だけでなく実績を増やす。③各機関での「男女共同参画」関連委員会等への出席など、女性教員への負担が却って重くなるという悪循環から抜け出す必要がある。アドミニストレーションの負担を減らす工夫をすべき。外国人に関しては、語学のハンディを除くための事務のサポート体制(事務職員の教育や技能に応じた昇給を通じて)が必要。④男・女や教職員・学生の別を問わずに、子育てのための手厚いサポートを提供する。⑤多様な研究者を確保する目的を、現構成員(教職員)がしっかりと認識するところから始める必要がある。全体の意識の低さが大きな問題となる。⑥大学内のリソース再配分等の制度に、ダイバーシティ向上のためのインセンティブ政策を盛り込む等の手段をとる。⑦女性・外国人研究者が少ないのは、受け入れる多数派側が「自分は今のままで」と思っている限り変わらない。ライフステージごとの支援も助成対象と考えずに、構成員全てが対象なのだと思わせる工夫が必要である。外国人研究者については、事務、運営、生活面をサポートする体制を作ることが必須である。⑧雇用保障こそが多様性を守る。採用された研究者が30年程度にわたり何をどのように研究するか、誰にも左右されないことにより、自主性・自律性が作られる。⑨法人化の際に、公務員時代から継続した給与システムの改善、全ての業務をこなすことを前提に経歴・業種で給与が決まること、環境変化に応じた業務の調整が困難、外国人研究者の受入も困難。給与減とパーターで業務を選択できるような仕組みが必要と考える。⑩第4期科学技術基本計画の進展に伴い、それまで比較的脆弱であった社会への還元力の強い研究や、それに係る研究者の底上げが進んだ印象を持つ。しかしながら、真に多様な研究者が活躍できるための環境構築のみを考えるならば、良質で独創的な(卓越した)研究が、そのみで高く評価される環境の整備が望まれる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 3 日本の大学は産業界への貢献が少ない。論文(の数)が目標になって、研究の完成度を高めないため、役に立っていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
 

理系の女性研究者に関して言えば、未だに大学生の理系の女性の数が少ないので、これでは理系の女性研究者を増やすのは必ずどこかで無理が来る。理系の学生を増やす国民的な努力が必要。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 組織の国際化。言語的バリアの低減。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
 

同じ能力であれば、優先的に登用する以上のプライオリティを付けることは望ましくないように思われる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 女性研究者や外国人研究者を研究面以外でもサポートする体制の強化が必要。それなしに数を増やすことは難しい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
 

安定的に雇用できる人員を増やす(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 まずは大学教員の定員削減を停止し、技術専門スタッフを含めた継続雇用が可能な人件費を政府が手当てすることが重要です。その上で、数年間の評価で雇用が終了してしまうポストドク制度を減らし、半終身雇用のを配置すべきです。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
 

事務職員の英語能力の向上,人事を含めた書類の英語化は避けて通れないと思います。管理,教育に関する会議は原則英語でやるべきでしょう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 「取り組み」はやればやるほど悪くなる。良く現場を知りもしないでへたに制度をいじることをやめるべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
 

近年,女性研究者が多く採用されてきたが,その人達が十分な能力を発揮できているのか,単に優遇されて採用されただけで十分な能力がないのか,評価した方がよい。男性研究者達から,逆差別ではないかという声も聞こえる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 英語での議論がもっと活発にできるような環境を作る。特に日本人の研究者は、英語での議論になった瞬間に、全く発言できなくなってしまう者もいる。英語での議論も活発にできるような若手研究者を育てることが必要だと考える。またそれを援助するような仕組みや人事があるべきである。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 

多様な研究者を受け入れるには,受入機関の技術員のレベルを上げる必要がある。技術員の異動昇進を可能にする制度など,技術員クラスへの取り組みが必要。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 海外の大学のように共通機器を充実させるとともに,各装置に専門の技術職員を配置することが重要。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 

多様な研究者がより共同研究を始めやすくするためのしくみ,得られた研究成果を正当に評価するしくみ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)
- 16 第4期科学技術基本計画は東日本大震災の発生のインパクトに対する対応が特に意識されていると同時に基礎研究の重要性にも触れています。しかし,先の報道にもあったように,表に現れているのは文科省が指導力を強めようとするあまり,コストパフォーマンスに優れた研究への偏重姿勢が目立つようです。監督官庁が方向性を示すことは当然のことだと思いますが,予算配分によって大学改革の方向性を縛るようなアプローチは「独創的で多様な基礎研究の強化」という方針にそぐわないものだと危惧します。改組によって新規創立される研究機関や新規創設学部などに関する報道を散見すると,はやりのキーワードを使った特徴がうたわれる一方で,既存分野の枠内で可能であるようなものが多く,予算削減に対応するために無理やり理屈をつけたような印象を強く受けます。遠回りに見えるかもしれませんが,新規性に必要以上にとらわれるばかりではなく,既存学問を深化させるような施策にも力を入れることが学問の多様性を生むためには肝要ではないかと思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 18 女性が活躍できるための環境構築の必要性は十二分に理解した上での意見として,女性研究者自身の意識改革も同時に行うことが必要に感じます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
 

有能な外国人研究者・留学生の確保は重要である。学生についてはまずはインターンシップ等で短期間であれ日本の大学に来てもらうことがいい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 研究者全体の流動性を高める必要がある。しかしながら,従来の講座制の研究室では若手は異動できても,教授クラスの流動性が低くなっています。流動性を高めた組織に変える必要がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
 

子供が複数いる家庭では,育児と仕事の両立は大変である。その一方で,競争的資金の比率が上がったことで,研究速度を緩められない事情もある。私(男)も育児を担う意志はあるが,研究の速度を緩められないという事情もある。研究者や教員の数に若干の余裕を持たせることが,ライフステージに応じた研究活動の緩急を付けるためには重要であろう。また,外国人の受入に関しては,特に事務職員の英語能力の向上が必須である。雇用の段階で英語の試験を義務づけると共に,語学力の向上が昇任に必要とするようにすべきであろう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- ・そもそも女子学生が少ない状況で、女性研究者の数的な確保は無理がある。これは大学に限った話ではなく、多様性を確保したいと考えている企業も同じ問題を抱えている。逆差別になりかねない。社会構造として女性の自立を促す仕組みが必要である。・外国就職希望者に対して、相変わらず、日本語能力を課している企業が大半。その状況を変えないと、日本への留学希望者が増えるはずがない。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 22 留学生や外国人研究者が活躍できる環境整備が遅れているように見えます。とくに、言葉の問題は大きく、様々な事務手続きにおいて、事務職員が対応できていない状況にあり、外国人の研究者が働きにくくなっています。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 23 24 自分の研究テーマ以外の環境に強制的にしばらく置いて、多様な環境での仕事を体験させる。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 25 外国人研究者に対しては、事務組織の英語対応力の不足が問題だと思います。女性研究者に関しては、色々な支援がなされていると思いますが、女性研究者の絶対人数が工学部の場合は不足しているため、まず女子入学者の数を増やすことが必要だと思います。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 26 外国人研究者にとって日本の大学・公的研究機関の環境が諸外国と比べて魅力的とは思えない。分野によっては日本の優秀な研究者と共に研究できることが魅力となることはあるが、この要素を除けば、敢えて日本を選択するとは思えない。昨今の国立大学への交付金の削減は、全体としては微減だが、(大学の方針にもよるが)削減できない人件費等を除いた実質的な研究費への圧迫は極めて急速に進んでいる。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 27 研究機関固有のデューアトラックだけでなく、研究機関横断的な雇用をある程度は保証しないと多様な研究者を確保できないのではないかと。競争的な環境は重要だが、プロジェクトばかりではほとんど近視眼的になってしまい、多様な研究者が活躍という土壌が細っていく。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 28 外国人研究者を受け入れる場合、事務職員のレベルでも英語ができる人がいないと、受け入れ教員の負担が膨大になってしまいます。実際には、事務職員で英語ができる人はほとんどいないため、外国人の受け入れに関する教員の負担は非常に大きいものです。それが外国人受け入れに躊躇する要因になっていると思います。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 29 外国人に聞くと、公募の枠は既に人物は決まっておもう少し広く門を開いて欲しいとのことでした。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 30 女性研究者採用枠の設定。外国人研究者の生活支援体制充実。(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 31 外国人を受入れるまでの、そして受入れたあと、事務職員のサポートがほしい。現実には支援が非常に薄い。(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 32 女性研究者の雇用に関しては、家庭での育児の負担が大きく、仕事との両立はかなり困難である。特に、小さい子供が二人以上いると、その負担は極めて大きい。まず、育児をサポートするサービス、男性との家事育児の分担などが必要である。30前後に継続して研究に打ち込めないため、その後の昇進につながる道がたたれる場合がある。准教授以上の人事では、応募時点で女性研究者の比率が少ない。組織の人事制度の改革のみでは解決できず、生活面からの抜本改革が必要である。外国人教員の増加は、国際交流の面では望ましいが、若手教員の雇用数や研究予算にも影響しており、大学の研究教育活動を圧迫している。外国人教員を増加させるためには、その分の特別予算を追加すべきである。(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 33 外国人教員を雇用するために、本年度と同様の資金が文科省などから引き続き給与とされる必要があると思われる。また、外国人教員専用の宿舍の整備も必要と思われる。(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 34 日本人研究者が英語で講義し、英語で会議すること(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 35 英語を共通語にするなど、海外からの研究者を受け入れる体制を整えることが先決。英語が全くできない人が多いように見受けられるので、大学や公的研究機関の職員の強化も必要になると思われる。また、ドイツなどで見られるように、大学や研究機関ごとに、拠点を形成するなど、海外にアピールできる体制づくりも必要である。(大学、第1G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 36 安定した雇用形態が必要。プロジェクトなどの時限付きのポジションはそこそこあるが、その後継続できず研究者を離れるケースが少なくない(病院や診療所の医師や、歯科医師としての勤務を選択するケースが増えている)。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 37 日本人の優秀な若手研究者に対してさえ、十分な活躍の機会が与えられていない現状で、外国人研究者を受け入れる体制を整える意味があるかどうかは不明である。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 38 女性の若手研究者を育成する。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 39 女性も外国人研究者も特別扱いをするのは逆差別となり問題である。まずは裾野を広げることに注力し、基本的な研究者数を増やすことにもっと配慮すべきと考える(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 40 逆差別的なキャリア登用があるのは望ましくない。評価は女性であることを考慮しても公平であるべき。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 41 年度またぎの予算(運営費交付金など)などにより、海外からの招聘、留学生を受入、支援できる環境の整備(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 42 経済的支援の増強および、海外研究者のCVについての正確なレビュー体制の確立(経歴および推薦者の正確性についての保証がなされているか等)が重要と考えられる。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 43 事務部が英語で対応できるようになることが必要。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、女性)
- 44 出産や介護などで余儀なくされる一時的な研究のペースダウンに対応する、柔軟な雇用形態を大学や研究機関が用意する必要がある。現在は、0か100かの選択肢のみであり、責任感の強い人ほど短時間しか働けないことや産休育休を取得することが周囲に申し訳ないと感じて退職してしまう。労働時間半分でも報酬も半分、などの就労形態を用意すると、気兼ねなくそれを選んで大変な時期を乗り越えられるのではないかと。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 45 出口戦略に優れた研究を優先的に支援すべきである。我が国の大学研究にはインテンシブがあまりに少なすぎる(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 46 出産育児については、女性だけでなく(共働きの)男性研究者への配慮も必要。男なら家庭の事は妻に全て任せて、それまで通り仕事をするのが当然という風潮がある限り、男女共に不自由を感じることになるし、外国人にも理解されない。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 47 アドミニストレーター職の語学力が足りない(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 48 優秀な女性や外国人がしっかりと働ける環境づくりが必要。しかしその資金調達が困難(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 49 海外トップ大学と共同研究、共同教育を進めるべきである。その中で外国人教員も本格的に採用することを目指すのが、学内書類・会議の言語化問題、家族を含めた受け入れ体制の強化が必要である(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 50 特に、外国人研究者のための事務サポート体制の充実(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)

- 51 処遇に対する整備・評価基準と給与の連動や年俸制の整備。加えて、生活環境の支援や家族への支援の整備。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 過度な競争や研究成果への過度なプレッシャーのために、種々のライフステージを寛容することができていない。外国人研究者を大学や研究機関に受け入れるためのフレキシブルな給与制度と引っ越しなど家族を受け入れるための様々な支援も必要。企業人を受け入れる柔軟な人事制度も必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 53 より海外から特にアジア以外の博士課程の学生や,PDがより日本で研究者として仕事を進めやすいように,大学や文科省の対応を英語でもできるように進めてほしい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 54 外国人研究者を増やすのは重要だが,質の確保がポイントである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 55 多様な研究支援者による研究者支援のさらなる充実(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 56 多様な研究者の招聘に対応できる支援体制の整備が強く望まれる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 57 特に海外の研究者及び家族の視点から,子供を育てることに躊躇しないような住宅の整備と学校の充実が必須です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 58 事務職員を含めた構成員の英語力の向上(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 事務環境のバイリンガル化をさらに進める必要がある。職員の(非常勤も含めた)英語の研修が必要。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 まず教職員の「ゆとり」を取り戻すことが不可欠だと思う。法人化後,競争的環境が研究と教育に掛けるべき時間を,外部資金の獲得のための書類書きと報告書の作成に割かれている。その上に,成果を求められても,ゆとりが無い状況では成果を残せない。また,グローバル人材と言われても,国際的な環境で研究交流を持つ機会も少なくなっている。従って,多様な研究者が活躍するためには,時間と経済的なゆとりが必要だと思う。法人化前の「在外研究員制度」の復活と,在外教員の役割を補填する非常勤の採用など,国際交流の活性化と人的ゆとりの確保が望まれる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 女性研究者を増やそうという試み自体はよいが,それが目的化するのには本末転倒で,飽くまで研究者の能力自体を公正に評価すべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 大学における外国人研究者の受け入れに関して言えば,事務方の国際化が急務(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 数的には外国人研究者の受入は不足しているが,環境整備はかなり整えられてきているので,徐々に増えて来ると思う。むしろ10年後,20年後に日本人研究者が大学にどれくらいいるかの方が心配である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 女性教員を多く採用した結果,子供連れてで単身で赴任してくる方ばかりで,現在,自分の専攻では,女性教員の50%がそういう方になってしまった。しかし,それに対する支援が全く整っておらず,せっかく優秀な,そして,単身赴任をしてまでキャリアアップを目指す意欲のある人材が,疲弊してしまい,将来のトップリーダー候補を失ってしまう危険性が高い。同居支援,また学会に子供連れて参加できるように,学会に必ず託児室を設置してもらおうなど(託児室が設置できるよう,学会が応募できる男女共同参画関係の助成金の設置)を積極的に進めてほしい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 65 研究機関内での公用語を英語にすることが良いと思いますが,通訳や個人的にお世話が出来るサポーター制度が充実するともっと良いのでは無いですか?例えば,文科省が出しているスカラーシップや助成金の中に通訳(生活サポーター)を雇う謝金制度を作ることや雇用を出ることを盛り込んだら研究に参画する時間が増え,生活を心配せずともよく,英語の苦手な方とのやり取りもスムーズで潤う研究者の方が増えるのでは無いですか?公用語英語の移行の期間だけでもそのような仕組みがあると良いと思われます。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 66 パーマネントではなく,短期(2~3年)のポストを増やすのも一策。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 67 大学において,外国人研究者を今以上に確保するためには,学部でも英語教育をする必要が生じる。しかし,日本人学生のレベルを今以上に上げるためには,日本語による徹底した思考力を鍛える必要があり,学部教育を修士課程までの一環とした教育体制の見直しが必要となると考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 女性教員については,私の所属している電気電子工学では,女子学生数が数%であるので,学生数の増加しなければ無理があるように感じられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 多様さと同時に能力についての精査が必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 外国人研究者に対応して英語での対応など,事務部門のスキルアップも必要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 英語など外国語での研究,教育,生活のサポート体制の構築が必要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 民間研究機関も含め,人事交流を進め,准教授層の流動性を高める取り組みが必要と思われる。かつては,そうした流動性があったが,現在では少なくなっている。公的資金を多く投入されてきた研究領域においては,ポストや特任などの任期付きポストにある若手が多くおり,一方でデューアである准教授ポストの流動性が乏しいため,優秀な人材が力を出せるポストに得ることが難しくなっているのではないかとと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 環境は十分に整っている。ただし,潜在的研究者の数が少ない,つまり中学高校時点での理工系を目指す女子学生が少ないため,最終的な優秀な研究者の絶対数が少ない。これを単純に男性との比率を同じにしても,質の悪い女子研究者が増えるだけである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 外国人は積極採用する雰囲気づくりが必要。日本語が話せて実務が行える人材は多くはないが,一定数存在している。ただ,アカデミックに入りにくいイメージがある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 75 東南アジア,南アジアでは,学習意欲の高い学生が多い反面,奨学金制度の制限により日本留学が難しい場合が多々ある。国家間の協力で,学習意欲の高い学生が日本の大学で勉強できる機会を増やすことが望ましい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 既得権を排除しない限り,多様性は出てこない。特に人事権。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 一般社会人の給与と同じ程度にすることで,研究に取り組みる環境を整備する必要があると思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 例えば,海外の研究機関との人事交流の仕組みがあれば,国内の外国人研究者の数も増え,日本人研究者が海外で活動する機会も増えると思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 女性や外国人などを対象として環境の整備ではなく,あらゆる人を対象として良い研究環境を構築していくことが長い目で見た環境整備が,結果として多様な研究者が活躍できるための環境の構築につながると思います。子供を持った人については男女問わずに育児休暇を取らせたり,各部署で毎年,必ず一人は半年もしくは1年,海外機関に派遣するなど。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 女性、外国人研究者の雇用を有利にする必要は感じない。もともと平等に機会が与えられているわけなので、特定の人たちを優遇すればその分、研究者の質が落ちることになる。研究者の質が落ちれば、必然的に学生の質も落ちるので、日本の科学力は低下することになる。もし、女性研究者を増やしたいのであれば、博士課程に進む女性を増やす努力をするべきである。外国人研究者に対しては、優秀な人材はアメリカやヨーロッパで職を得ており、日本に来るのは、そのような所で職が得られなかった(英語がネイティブでない)アジア系の研究者が多い。外国人研究者を増やしたいのであれば、アメリカやヨーロッパよりも優遇された研究環境が必要であると考え。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 80 大学側に受入れ環境ができていないのに、女性、外国人研究者の強制的な雇用が進められてきた。本来目指すべき、優秀な人材の確保には繋がっていない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 81 多様な働き方を可能にする事,優遇措置の導入は弊害が多いため,良くない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 82 事務に英語ができる人をいれるのが,重要。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 83 女性が結婚,育児によって研究を中断せざるをえない状況になった時のフォローを十分すべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 84 事務部門の充実(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 運営費交付金が減らされるなか,定員を減らざるを得ない.多様な人材や女性研究者を採用したいとは思いますが,定員に余裕がない.これも大学の自助努力に任せられてしまっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 マネージメントする者と研究する者を明確に分ける.研究であれば英語だけでも生きていけると思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 女性採用の数値目標があるために優先的な採用がなされていることを実感している.一方,女性採用によるジェンダー公平性向上のために,研究の多様性が逆に低下しているのではないかと危惧する面もあり,採用に関してより多様な価値観による選考が必要であると感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 大学に採用される外国人教員は研究だけでなく教育とマネージメントが求められるので,高い日本語能力が必要である.特に漢字の読み書きができないと書類の作成などに支障を来し,ついには周囲の教員がその世話のために時間を取られ,忙殺されることになる.外国人を採用する基準をもっと高める必要がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 外国人研究者を受け入れる体制は,全くないわけではないが,あいかかわらず進展が少ない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 研究者の流動性の拡大,つまり最適な研究環境に移動できる機会をさらに提供できる環境を用意する必要があるかと思われます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 アジアの諸外国に比べ,英語の理解が悪いが,私も特段の努力はせずに,現在英語の授業を行っている.外国人の数は増やすべきだが,全国統一の基礎的な理科系能力試験は必要です,その点数で評価すべき.それから,専門試験なりを受けさせた方が良いのではないか?(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 海外からの留学生の受け入れ枠を増やす.助教,准教授,教授が一人で運営できる研究室体制にして,自立性を促す。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 最低限の研究費の定期的な確保(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 柔軟な採用ができる予算の裏付けが全て,余裕の無い環境では多様なものを許すことは難しい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 大学が国際的に多様化されるには,事務職員も含めて,大学内(日本国内)で英語も日常的に使われるようになること.一朝一夕にできることではなく,幼稚園,小中高等学校教育現場においてnative speakerと日常会話ができる環境を作ること。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 96 事務方の外国人研究者に対する対応が,全く不十分.日本語での事務的の通知をすべて関連の日本人教員がやらなければならない現在の状況は悲劇的であり,全く外国では考えられない.これでは,上っ面だけのグローバル化であり,文科省と事務方が外国人教員に対応できないと何も進まない.教員はすでに十分グローバル化している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 97 申請書,報告書,管理,運営,評価などを含め,毎年の業務が格段に増加し,大学院生への指導,若手研究者育成のための指導にあたる時間が一貫して減少してきたように思われます.競争的な資金についても,大型のものがあってもよいが,額が大きすぎる場合が多いように思われます.20年後,30年後の日本の科学者による突出した研究を想定すると,むしろ,数十年の間に一貫して減少してきた基盤経費をある程度まで増やし(その分,大型の件数や事業を減らす),研究の自由度と持続性,挑戦性を高めることが必要と思われます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 98 優秀な外国人研究者や外国人博士課程後期学生を受け入れる環境,とくに奨学金やサラリーをサポートや環境整備については,過去のグローバル30プログラムや現在のスーパーグローバル大学創生支援事業などに採択されている大学が大きな優位性を持つようになり,所属大学のような採択されていない大学は,自己資金での努力は行っているものの,運営費交付金の削減もあって,圧倒的に不利になっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 99 自身の科研費からサラリーを支払うアメリカのような制度を導入すべきである. そのためには, 科研費の額を増やす取り組みが必要である. (大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 100 多様な研究者の活躍以前に研究者の活躍そのものが制約を受けるようになっており,そのような状況で女性研究者支援や外国人研究者支援を行っても至なものにならざるを得ない.国際化については,研究機関の事務職員レベルの改革が必須である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 101 常勤ポストを残したまま一定期間他機関で働ける制度の充実。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 102 外国人研究者の増加に伴い,外国語のできる事務職員が少ないので,外国人研究者の不満が増えつつある.この現状が知れ渡ると,今後,海外からの優秀な研究者が日本の大学を避けるようなことになるのではと懸念される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 103 外国人研究者の受け入れについては,グローバル化の背景に拠らず,能力重視で検討すべき. (大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 104 ある程度の規模以上の大学や公的機関には,保育所の設置を義務づけるなどの措置が必要.産休や育休そして留学の間の,研究補助員等の雇用のための支援(資金)制度が必要である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 105 まずは多くの人間が研究機関に属する,あるいは研究に触れる機会があることが重要でしょうか。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106



- 107 中堅の若手研究者にとって、海外からの大学院生がいること(特にアジア地域から)は研究の進捗にとっても重要である。准教授や中堅以上の助教は、部門の研究以外の業務等もおこなうため、現在のような日本人の基礎研究者が少ない現状にあっては海外からの博士課程をめざす若い研究者が必要である。そのような助成や枠組みを是非増やしてほしい。JSTEP(国際間交流プログラム)は海外の博士号を取得した優秀な研究者のみを招聘するプログラムで有るがそのような人材はあまりない。日本の大学院で博士論文をめざす人材はもっと多いようであり、私どものところにもオファーがあります。是非そのような若手研究者(大学卒レベル・博士号なし)へのサポートをご考慮いただければ幸いです。(大学、第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 研究職の国際競争力の強化 集中のみではなく、多様な分野で勝負できるような基盤を整えること(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 109 競争的資金ではない基礎研究費と研究機関ごとの共通研究機器の充実(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 110 研究者としての評価の多様化が必要である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 111 外国人研究者の研究費(特にアジア圏からの研究者)は研究室からの持ち出しになってしまっている。外国人研究者でも研究費を獲得できるような仕組みを作成してほしい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 112 外国人研究者の進路(特に、国内での免許取得などへの支援)(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 113 優秀な外国人研究者の実態を考慮して、クロスポイントメント制度等を利用して、外国人研究者の数を増加させたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 114 理系,文系を問わず,高度教養教育を含む六年一貫の教育改革と,融合・横断型プログラム化を備えた大学院改革(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 115 とくに若手女性研究者への様々な観点からの支援が必要(例:保育施設の充実など)(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 116 特に若手研究者が海外の研究者との研究交流・共同研究等を通じて人脈形成をする事が非常に重要である。このためには、大学の研究拠点である研究所,研究センター等が中心となって,海外の研究機関との積極的な連携や人材交流に努力する必要がある。〇〇大学は平成26年度から時間学研究所の学外公募を実施し,学外から著名な研究者を所長として迎えた。所長の人脈を活かした努力もあり,ロシアのモスクワ大学,モスクワ工科大学,米国スタンフォード大学,英国ケンブリッジ大学,さらにはドイツやフランスの著名な大学との連携が進み,大学間協定締結や若手研究者の交流が進展している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 117 今後も運営交付金の減額が続けば,研究者の維持さえ困難なので,多様な研究者を確保する状況にない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 118 人事の流動化の推進,学際的視点からの管理。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 119 博士課程の充実(博士課程教育リーディングプログラムなどの推進),ポストドク・若手研究者のキャリアパス支援に加え,卓越研究員制度の構築など,積極的な取り組みが必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 120 第4期科学技術基本計画の間に,単に任期付きの雇用からデニユア・トラック雇用への転換が確実に行われた。この制度を定着させ,多くの機関に拡大するために第5期基本計画でも支援のフォローアップが大切である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 121 本学は,医学部,薬学部,農学部を含む13学部からなる全国屈指の陣容を誇る総合大学を自負しており,多様な人材を擁している。その活躍する環境を構築する一環として,基本計画Ⅲ重要課題に掲げられている”領域横断的な科学技術の強化”の重要性にかんがみ,学部横断的学内共同研究につき予算措置を講じるなどし,その推進を図っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 122 IPS細胞のような時流にのったテーマの研究を集中して支援することも一面重要であるが,地方大学で長期にわたり培った特色ある研究を支援することも重要である。昨今,若手研究者は各方面から支援されているが,シニア研究者の支援は手薄になっている。特色ある問題はむしろ長期にわたる地道な研究から生まれる場合が多く,シニア研究者の支援も必要である。そして,その研究を若手が引き継ぎ,研究を発展させる工夫も必要である。また,各機関の特色ある研究テーマの発掘の為,例えばURAなどのチームを各機関に設置することが重要になると思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 女性研究者へのサポートは必要であるが,採用・昇進において特別視するのは,あってはならない。外国人の研究員のサポートが必要ではあるが,日本人研究員のサポートも忘れてはならない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 海外からの学生を受け入れる場合,その後の研究者としての進路(特に国内での就職先としての外国人受け入れ枠)の議論・整備がさらに必要ではないかと考えます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 外国の研究者は優秀なもののみを選択的に雇用すること。その家族のケア,(international school)などソフト面をしっかりサポートすること。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 「多様な研究者の確保」のニーズが不明。女性,外国人を指すならそれぞれ認識の違い。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 今後,研究者の国際化が重要課題だと考えるが,語学のハンディキャップを埋める事務側の支援システムの充実や制度上の改革(英語での申請書類の一般化など),あるいは教育義務の免除や英語による講義の普及など,課題は非常に多いと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 128 女性研究者の確保不足は明らかに小中学校における教育が原因である。欧米でもアジアでも,子供の将来の夢を聞くとき女性でも教員,科学者,医者等になりたいとの意見が多い。日本の食べもの屋さんに就職とかいう夢は社会的ニーズからみて偏っている。適切な情報が与えられていないためである。教員の派遣機関である教育学部を改革するならば,理系教員は赴任前に工学部での研修を1-2年間義務づける等の対策(あるいは理学部でなく工学部経由で教職につける方策と枠を増やす)をしないと工学が分かる先生がおらず,生徒も具体的なイメージがわきにくい。そこで,大学院博士課程学生あるいは在学中の助手の雇用を増やす等の若手人材の拡充の戦術に,小中学校での工学の啓蒙を加えれば,戦略的な効果が飛躍的にあがる可能性があります。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 多様な研究者(女性と外国人)を採用する際に最も有効な手法は,博士後期課程修了者の学生を採用することと考えます。しかしながら,問9で述べたように大学での採用人数が制限されており困難な状況にある。これを改善するためには,若手教員を確保するために国として人件費等の財政的な支援が望まれる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 外国人研究者が英語で活動できるよう,事務組織などの国際化を図るべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 131 女性研究員の妊娠や育休を理由に,採用が断られることがある。その場合は雇用期間を延長できるように規則を改正する必要がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 132 外国人研究者を採用候補にする場合,特に日本語ができない場合,組織運営の支障が出るなどの理由で敬遠される場合が多い。本来,外国語で教育,研究ができる人材を求めているのに,運営面で協力が得られないという理由で,外国人を外すのは,如何かという疑問が残る。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 133 雇用の自由化の促進。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 性差別化や国籍差別化しない範囲で,まずは女性や外国人を積極的に採用すべき。また,いまだに大学では「ライフステージに応じた支援」という考えが全くない。ダイバーシティという考え方を大学に根付かせるため,ファカルティ・ディベロップメントでダイバーシティに関する項目を行うように指示することなどが必要と考えています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 135 私立大学の場合、経営を考慮しないと行けないため、多様な研究者が活躍できるための環境を構築するのは、大学独自では困難でないかと思われる。そのため、多様な研究者を活躍できるための補助活動が一層必要でないかと思われます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 女性研究者が活躍できる場は限られている。また制度が整っていない。出産や育児に対応する制度はあるものの利用できる環境にない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 137 逆差別的な採用や昇進に注意が必要。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 138 施策的に採用枠を大きくすべき(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 教員の人員削減の方向に向かっている昨今では、多様な研究者は活躍できない。教育現場でのポストをもっと増やすべきであろう。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 140 英語で仕事ができる環境整備(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 教育、会議などの時間をより削減し、研究する時間を増やし、世界に通用できる論文を发表することが必要であると考えます。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 142 人のネットワークと数年間の研究費のサポート(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 143 学部や研究科といった既存の枠組みを廃止し、研究プログラムを柱に人材を配置(集約)する体制作り。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 144 能力が不十分な女性が、女性枠で採用になるケースが顕在化している。女性の大学院進学者が少ない中で、採用だけ増やすのは無理がある。女性大学院生向けの給付型奨学金の充実等で、女性研究者の卵を増やす活動に今は力を注ぐステージだと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 145 国際交流の推進、気軽に行き来ができるようにビザ取得の簡略化する、研究費の海外での支出を簡便にする、航空会社などを巻きこみ、渡航をより容易にし、交流を行うことで、定着したい(定着させたい)研究者を増やすことができる。日本人がフランス語、ドイツ語を恐れるように、英米の研究者も日本語を恐れており、頻繁な来日はそれらのバリアを低くするものと考ええる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 分野外からの確定ポストの最低数を決める(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 もっと研究者を雇用できるように、研究費の使用法をフレキシブルにすべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 大学の方針としても、女性研究者の充実を目指して取り組んでいます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 受け入れのための予算(人件費)が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 150 先端医療のみならず、基盤分野の安定した研究支援が必要と考える。基盤分野からの応用医学そして先端医学への流れがスムーズになる支援を行うことで、人員の偏りや研究内容の偏りがなくなり、安定した研究成果が望めるものと考ええる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 151 日本全体で多様であればよいので、各大学に多様化を義務づけることはよくない。個々の特長を求める政策と矛盾している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 日本に居住し、研究を行うことを希望する欧米の研究者は非常に少ない。これは彼らの人生設計を極東の日本では描けないためである。一方、アジアに目を向けると中国・韓国・シンガポール・台湾等に優秀な研究者は存在し、彼らを外国人枠として日本で雇用すべきだと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 女性を積極的に採用する、と言っておきながら、執行部としてまだ排他的な人材がそろっているように感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 154 公用語を英語にするなどにして、外国人研究者がやりやすい体制を整える必要があると考えております。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 155 研究室の規模が小さいケースが多いため、多様な研究者に配慮しようとする他の研究者にしわ寄せが行きやすく、制度上では産休や育休が存在していても、或は有給休暇等があってもその取得が困難である。特に事務及び技術補佐に関しては多様な研究者が所属する研究室には手厚く配置し、負担を軽減する処置をとるべきである。また、社会人大学院生が存在する場合、時間外の業務をせざるを得ないが、そうした業務に対しインセンティブを設定することで時間外に業務する者が負担を押し付けられたという意識を持たないようにすることも必要である。研究機関に於いては全ての事務書類を日本語と英語両方で作成し、外国人研究者が独力で基本的な手続きを行えるようにするべきである。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 156 文部科学省の大学の機能強化のための予算措置によって、外国人研究者の受入体制を整えているが、多様な研究者の確保には、予算の裏付けが必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 157 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が、基盤的研究経費や人件費など十分な予算確保が困難である。また、優秀な学生の博士課程への進学を促すためには出口(就職)の状況を改善も視野により一層の産学官連携が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 158 外国人研究者の受入れには、職員についても外国語への対応がある程度できるようにする必要がある。一部教員のボランティア的な支援だけでは、外国人研究者の活動を支えることは難しいので、事務的にもそうした専門的な部署を設けることが必要なのであろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 159 研究補助員を増やすことが大事だと考えている。欧米に比べて日本の研究者は十分な研究補助員がいないため、書類書きなどの雑用に要する時間が多く、生産性の面で劣悪な環境にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 160 人件費の確保(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 161 研究者の雇用についての人件費、設備費等が不足している。諸外国と比較して、費用が少なく、思い切った施策を実施できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 162 若手研究者を多く採用して、能力を見極めて研究生活を継続できる者と、企業に就職する者が振り分けられる様な体制が必要。かつての医学部はそのような構造にあった。そのためには、企業は新卒採用だけではなく、ポスドクなどの中から実地向けの人材を採用することに積極的になるべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 163 人事制度の多様化を図るべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 164 少数の研究者に多額の補助金を出す制度は、あらため、ある程度の研究費を広く分配する制度とする(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 165 女性研究者の支援には、大学としての経済的負担が大きくなかなか進展しない。行政には利用しやすい補助事業の拡大をお願いしたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 166 わが国の大学や研究機関の規模は小さく、この小さい機関に全ての多様性を求めることは意味がない。機関全体としての規模で追及すべき課題であろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 167 ・私立大学としてバランスよく余力を持って取り組める体系作り。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 168 優秀な外国人研究者が働きたくなる環境(住居,小児の教育など)を一層充実させることが必要であろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 169 一講座に一人の教授という体制は,就任の際の競争は厳しくとも,着任後に閉鎖的環境を生む。複数教授制のもとで,主任教授を置くような環境作りが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 170 ①多言語対応②雇用契約のない研究者(退職者,名誉教授,客員教員・研究者,非常勤講師等)の研究遂行に際し,研究場所の確保や経理管理の受託を含め,大学として果たすべき責任と管理体制のあり方(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 171 組織(大学・公的研究機関)の規模や目的に沿った柔軟な対応(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 172 旧帝大などとその他の大学とで財務体力などに大きな差が出てきており,また文科省の政策で大学の区分化が進められたせいもあり,旧帝大等以外の大学で外国人との交流や採用などを行う余裕が無くなってきていると感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 女性研究者割合は,各学科数値目標(学科に一人以上)を掲げて取り組んでいる。また,小規模な大学(前職と比べ)であるため,声を上げやすい環境である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 174 人種・性別によらない透明性の高い任用制度の確立(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 175 ポスドクを雇うお金があれば,研究の活性化にもなり,学生に対しても良い刺激になることは間違いないが,地方大学で個人の力でポスドクを雇えるのはごく一部。教員として雇うには,限られたポストでは難しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 基本計画が明確に打ち出されることによって,多様性の範囲が限定される傾向が否めない。基本計画で打ち出せる方向性は,あくまで予測がつく将来あるいは未来に対してであり,未来を開拓し支えるために必要な研究者の多様性はその範囲をはるかに越えたものでなくてはならない。特に最近専門性という意識が強くなり,学術研究の幅がたいへん狭くなってきている。複合的かつ多様な環境条件を勘案し,グローバルかつ微妙なダイナミクスで動くと思われる未来社会に対応できる研究者を,積極的に育てていく諸学融合的な側面をしっかりとサポートした基本計画が無ければ,短期間の成果を挙げてもまもなく滅びの領域に推移することとなるであろうと考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 国内外を問わず優秀な人材が日本で研究職に就きたくなるように,そのポジションに魅力が無ければならない。その意味でもっとも重要なのは,安定で充実した給与である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 事務の英語化(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 産学官の間で人的な交換(大学間での交換留学のようなもの)。ベースは産・学・官のいずれかに置きつつ,それぞれのキャリアを生かし,数年単位で人的交換を行う制度があると良いと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 講義や事務書類は全て日本語のみという縛り,半日で切り上げることが原理的に不可能など,外国人研究者や女性(特に子育て世代)に開けた職場とは程遠いと感じます。通常の会社と大学は違うので,もっと自由度・ユニーク性を活かしたシステムを構築できると考えます(現状,どの大学も基本は金太郎飴のように同じです)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 多様な研究者の確保という観点における障害の一因は,大学・公的研究機関の運営の状況が厳しいことにあると考えられる。こと大学においては,少子化による志望学生の減少や運営資金の削減などの問題が大きなウェイトを占めており,自身の学部,学科の多様性を広げる選択がし難くなっていると考えられる。また,それに伴い,職員の数をある一定数に抑えていることによる研究従事者の業務内容の多様化の問題もあると考えられる。大学における研究者は,研究活動を犠牲にして研究以外の多様な教務をこなすことを強いられており,そのような状況において研究が優秀であってもそれ以外の業務に支障が出る可能性のある外国人研究者などを確保することは(長期的に考えればメリットになるはずであるが)機関の運営という面ではデメリットの方が大きくなる可能性がある。解決策として考えられるのは,多様性を求めて外国人研究者を雇用すること以前に,在職する研究者が研究に集中できる環境を整える必要があると考えられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 事務などの英語対応(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 時限で立場を変えて多方面からの視点を経験できる分業制度の拡充。例えば,教育職,研究職,研究支援・技官職,アドミニストレーション職,企業・官公庁志向とを時限で経由していくようなキャリアパスが誰の目にも見えるようになると,人事も動かしやすく,「研究者」セクターの人的多様性が維持されるかと,どこかにしわ寄せをしたり,人事的に淀むようなセクターを作ると心理的な逆効果になるので,注意は必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 女性研究者の支援のために,同僚男性研究者の勤務時間が増え,その男性研究者の配偶者(別機関の研究者)の長時間勤務を阻害している現状がある。男女・ライフステージにかかわらず支援を行い,(研究以外の)勤務時間を短縮すべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 何よりも必要なのは,きちんとした評価制度(ピアレビューも含めた)ではないでしょうか。日本の場合は平等主義が非常に強いようで,何事も同じ評価基準を設けたがりですが,それによってかえって,女性研究者や若手研究者,地方の研究者は評価されないし,無駄な苦勞をさせられるように感じています。当然,多様な研究者には,多様な評価制度があってもいいので,当然,ライフステージや研究状況ごとに異なった評価制度があっても問題ないと思いますし,一律に評価する(例えば,論文数だけ見るとか,インパクトファクターのみを見るのは無意味です)のは意味がないと思います。また,最近では,米国流のテニュアトラック制度を日本に導入していますが,テニュアトラック制度を全く理解せずに導入しているとか思えない例が山ほどあると思います。テニュアを獲得する評価基準も決っていないとか,サイエンスやネイチャーを通さないとテニュアを獲得出来ないとか(審査員は誰も書いたことないとか),他大学でテニュアを獲得しても再度,テニュア制度にしばられるため,流動性が妨げられるなど,日本のテニュアトラック制度(評価制度)は不備だらけだと思います。抜本的な改革を文科省レベルで行うべきだと思います。本当に呆れますし,ひどすぎると思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 186 各種学会において,役職者に女性研究者の比率が低いだけでなく,一般会員においても比率が少ない。これを女性研究者の支援として変革を求めるのではなく,男性研究者をも含めてワークライフバランスの実現を可能にする必要がある。しかし,それは単なる休暇や定時帰宅というものではない。なぜなら,そのようなものを研究がいわば楽しい研究者は求めていないと感じるからである。求めているのは,研究効率をあげうるサポートスタッフ(事務サポート,実験サポート)ではないか。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 187 女性研究者の数は徐々に増えてきているが,まだ不十分と思われる。以前の研究不正の騒動で,女性の研究志望者は少し減ってしまったように思われる。イメージの回復も重要。ただ,女性を優遇しようとするあまり,男性に対する逆セクハラのような現象も起きており,どうせ女性が優遇されるなら応募しない,といった意見も聞かれるため,バランス感覚が重要と思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 ベンチャー等実業化の支援を実施する(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 支援をする部署,マッチングする環境を整える(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 現在所属している私立大学では,人事選考に当たって公開公募での募集によらない場合が多く,障害の一つになっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 中期(2~5年)研究員の雇用(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 特定の性別やその他の枠組みに限定した公募方法は,しばしば本人にとってより活躍しにくい環境を生み出していると感じる。むしろ関口は狭めるのではなく広く開放し,適正な選考方法の開示等に力を入れるべき。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 193 事務職員に英語ができるスタッフを配置することや、多様な文化を受け入れることに寛容な人材を育てることが必要だと思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 194 女性研究者の、出産・育児に対するサポートが、欧米に比べ貧弱すぎる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 195 多様な研究者と 海外から外国人研究者を招くことは別物だと考えます。本当に海外から来る魅力ある風土なのか研究環境なのか怪しいです。すし,国内研究者や若手研究者に魅力の無い日本の研究環境に海外から果たしてくるのか,無理をして招くことよりも国内での充実を図るべきではないか,と私の分野に限っては思います,(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 196 教育負担の無い研究組織の確保(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 197 男性女性問わず,能力の高い人材を留めておきたいと思います。研究指導では実際に試験管を振るといった必要はなく,研究の遂行や研究発表準備のために欠かせないチューターの役割をになってくれると女性特有の事情も乗り越えられるケースが増えると思いますが,そういう指導的な能力が高まらないケースも少なくありません。制度だけを工夫しても事態は急速には改善しないと思います。医療系は有資格者のドクターばかりですから,女性は進出しやすい。しかし実際に進出できないのは,我が国では現場での役割が多い(一人あたりが担う仕事量が多い)ので,家庭に割く時間を見つけにくいことが原因です。9-5時までの勤務時間だけでは有給ポストを持つ人間の役割を果たすことができない現実があります。このことが,出産・育児休暇を終えたところで問題化するのです。女性の中にも優秀な方はいっぱいいらっしゃるので,社会を上げた,抜本的な改革が必要と考えています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 198 研究そのものの受け入れ態勢は十分にあると思うが,窓口が整備されていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 199 教員枠が少な過ぎることが,問題である。若手研究者にしても,女性研究者にしても,外国人研究者にしても,教員枠が少なければ,対応できない。文部科学省から,私立大学薬学部教員数(学生数あたりの教員数)を国立大学と同様にしよう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)
- 200 アジアからの研究者が多く,欧米からの研究者との交流を活発にするプログラムをもっと積極的に進めて頂きたい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 201 研究の成果は短期では出にくいので,少なくとも2年間は研究主任者の判断で雇用できるようなシステムがあるといいなと感じております。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 202 女性研究者を増やすための環境整備をどう構築していくかの実施例を共有すべきであろう。また,外国人を受け入れるためには,日常の講義,研究活動において言語的バリアを取り除くための努力が必要であろう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 203 各大学,研究機関において,それぞれの特色ある研究者を配置させるようにすることが大切であると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 多様な研究を行うためには,研究者を雇用するだけでなく研究費も必要である。地方大学の研究費は限られており,多様な研究が行われる環境にあるとは言えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 女性の研究者を確保するために,保育施設および保育士の確保(保育士の給与アップ)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 大学予算を減らしつつ,多様なバックグラウンドの研究者・教育者が存分に活躍できる環境をつくることは出来ない。海外と比較しても,専門的スキルを持った人材の給与は低く,社会的認識度も低い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 207 留学生の生活面での相談窓口などを含めたサポートを行う部署の設置。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 208 1. 女性研究者に対する助成はポジティブにとらえているが,日本の文化的,社会的背景から,女性が支援を十分に受けられない潜在的な精神的制約があるように感じる。2. 地方公立大学のような小規模組織では,もはや時代の変化に即した事務処理能力を備えた人材(マネジメント側を含め),研究者を十分には確保できない。個人が努力して頑張っていることは確かであるが,組織的には難しい。個人の努力に頼り過ぎる。この点からも,世界と戦う研究は,もっと集約するべきで,そういったことができる機関における公募や枠を増やしてもらいたい。シニア層で優秀な人材を登用する枠があってもいい。優秀でも,組織が十分でないところにいるがゆえに腐っていく例は多いのではないだろうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 研究に関する技術支援,安全管理,プロジェクト管理など,直接研究に携わる者以外による支援体制が十分でない。人件費の適正な配分によってこのような支援体制を充実する必要性を痛感。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 210 講座制の廃止。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 211 できるだけ海外での教育・研究経験を持った人材(女性であれ男性であれ,日本人であれ外国人であれ)がいて,日本だけで育った研究者と異なる観点から研究や機関のあり方を見られると良いと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 212 研究者が長時間労働を前提とした職種であることを改めなければならない。具体的には,テクニカルスタッフの拡充が必要だと思う。事務員においても,技官においても,プロパーの職員が減り短期雇用のメンバーばかりになってしまっている現在,研究者の長時間労働は改まらない。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 213 女性に限らず,育児等に携わる研究者の支援は必須であるが,支援する研究者達の現状の理解が十分とは言えず,形だけの支援となっている場合が多い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 日本人研究者を積極的に海外に送り出すことに注力すべき。NIMSの場合は外国人は充分いる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 215 次のステップへのキャリアパスが見えるようになる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)
- 216 クロスアポイント制度の活用など,大学・民間との人事交流を進めたい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 217 当研究所と大学や他の公的研究機関等との間において,多様で優秀な研究者等がそれぞれの機関における役割に応じた研究,開発,教育に従事することを可能とする「クロスアポイントメント制度」を導入し,研究等の柔軟かつ効率的な推進体制を整備する必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 218 研究者が抱える多様な事情に対応した柔軟な休暇・休業制度や勤務制度,業績評価システムの導入が必要と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 219 研究者が革新的技術の習得を目指した研修やセミナーに積極的に参加出来るようにする。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 220 あまりにも成果主義を主張することは,新しい研究の芽を摘んでしまう可能性がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 221 ・女性の生涯設計を配慮した研究評価体制の構築,・組織内のすべての文書や手続きの外国語併記,・外国人や新人などへの研修の強化,・学位レベル,本人の適性を十分に考慮したキャリアパス設定,など。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 222 基本的には,事務の在り方を考えるべき。日本語の書類をすべての人に課するのは,周りが大変。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 産業界と大学が密接に連携して社会に繋がった高等教育システムの充実を図るとともに、長期的な取り組みが必要な基礎研究については失敗(投資効果が得られない)リスクや、成果が経済効果に繋がらない(人類共通の超長期資産にしかならない)一部の基礎科学についても適正規模の有望な人材が常に集まる環境を整備し、維持していくべきである。これら、時間軸の中での効果、リスクを課題の性質に応じて長期展望の中で判断し、それらにふさわしい規模の人材の確保とその流動化を促進する形が重要と思われる。また、一人の学生が大学に入ってから博士課程修了まで9~10年程度かかる(小学校高学年~中学生、高校生における動機付けの時期まで含めると、さらに長くなる)ことを考慮すると、国の科学技術政策検討の5年サイクルとの整合についても、分析と対応が必要と思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 223 外国人研究者の身元保証も以前は受け入れ担当者が自分で行わなければならない状況でしたが、現在は組織として行う制度になってきており改善されている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 224 外国人研究者や外国人学生が最も困るのは通信連絡手段がバイリンガル化していないことである。特に事務系のバイリンガル化が進まない国際化が進まない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 225 事務部門が英語に対応できる体制になることが必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 226 外国人研究者の受け入れについては、外為法等の関係もあり航空宇宙分野では難しい場合がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 227 多様な人材と言いつつ、ただ、どれくらいの割合いるかだけを見ているように思う。たとえば、女性の場合、安心して家庭を持ち子どもを育てながら研究に打ち込める環境は整っていない。教合わせではなく、内容をきちんと把握すべきである。外国人が安心して研究できるためには、徹底したバイリンガリズムが職場になければならない。しかし、役所の文書は日本語しかないし、事務職員は相変わらず英語が出来ない。これで、外国人を増やせというのは無理である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 228 短期的な成果にとらわれすぎない評価システムをもつべき(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 229 女性あるいは外国人研究者が研究を継続するために必要な条件はかなり明確になっていることから、優先順位をつけてスピード感を持って改善すべきではないか。育児問題や外国人(特にこれまであまり日本(日本のそれぞれの地域)になじみのなかったエスニックの者への)の生活支援が喫緊では? 地方では特にその要望が強い。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 230 現在まで女性研究者の増加を図りつつある中で、未だ年代ごとの女性研究者比率にはギャップが存在。一方で政策的に管理職等における女性の比率向上が短期的に求められ、研究コースを中断して管理業務に就かなくてはならない女性研究者が増加している。この方向は、ロールモデルの毀損となり、研究職を目指す女性増加に対して悪影響がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 231 繰り返しになるが、研究支援スタッフ(昔のいわゆる「技官」さんのようなもの)を技術系人材のキャリアパスにしっかり位置付け処遇することが必要と思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 232 業務が特定の研究者、研究支援者に集中する状況の改善が不可欠と思われる。また、実用化一辺倒でもなく、基礎研究偏重でもなく、それらの中間に位置づけられる幅広い領域での活動が評価されるような仕組みがあると良いのではないかとと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 233 出口イメージを重視し過ぎるあまり、研究の多様性をいたづらに潰していないか? 限られた予算の中で効率的な成果の創出が求められる状況下ではミッション重視となるのはある程度やむを得ないと思うが、「遊び」の部分を少なからず残しておかないと独創的な研究は生まれてこないのではないかと。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 234 多様な研究者が活躍することは重要であるが、単に多様性を増やせばいいのではなく、優秀な研究者を惹きつける雇用環境を構築することが重要であると考え。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 235 若手研究者をみても、基礎学力ならびに人格が低下してきているように思える。大学教育の質を向上しないと、このままでは日本の研究は、低下の一方をたどると危惧する。博士号増加という事は、辞める方針にすべきである。又、研究費取得のために、博士号のレベルに達していない学生を卒業させる事は、辞めるべきである。海外の若手研究者と比較すると、日本の若手研究者は、レベルが低い人数が多いと思われる。大学教員は、任期制にして、きちんと更新を判断すべきである。学生のレベルの低下は、教員のレベルの低下である。数年経っても、なにもアウトプットのない大学教員、インターネットで調べてもすぐ分かるはず。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 236 女性研究者の拡充は大切であるが実際に質的向上を伴っている必要がある。育児支援などは当然やるべき環境構築であるが、研究費をつける、独立をさせる前に教育プログラムを取り入れることが必要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)
- 237 女性研究者に対しては、出産、育児に関する空白期間の配慮、時短勤務への配慮、育児サポートなど、外国人研究者に関しては、宗教的配慮(お祈り室、食堂でのメニューなど)および家族へのサポート体制。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 238 多様な研究者=女性研究員を増やすという視点を改めるべきであろう。女性というだけで、実力を見ずに採用するパターンが増えており、結局使い物にならない研究者が増えていくことに留意すべきである。女性とか外国人などという属性と研究の実力とは本来なんの関係もない。女性だから採用するのではなく、研究能力が高いから採用するという視点が重要であり、当然でもある。女性や外国人という属性が研究者の多様性を表すという定義が全く意味不明。研究者の多様性とは、様々な考えやアイデアを持った専門集団の集まりであって、性別や国籍と何の関係があるのか? (公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 239 基礎研究とプロジェクト研究を適切なバランスをとりつつ推進することが重要。イノベーションを推進することは重要であるが、イノベーションの種となる多様な基礎研究の意義をしっかりと定義することも、科学技術の進歩には重要。予算化されやすい補助金はプロジェクト研究に充当されることが多いが、基礎研究にも競争的資金だけでなく機関の裁量が効く運営費交付金等でしっかりと措置すべきである。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 240 事務手続きや施設管理などを行う人員強化や部署を増やすなど、できるだけ研究業務に専念できる環境の整備(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 241 機関の研究テーマ推進に必要な人材で十分な業績もあげているが、担当分野が当該機関内では特殊・マイナーなため、マネジメント担当には昇進させにくい者のキャリアパス形成に工夫が必要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 242 能力の低い外国人よりも優秀な日本人が良い。能力が低い女性よりも優秀な男性の方が良い。必要なのは正しく能力を評価すること。そこをはき違えると、組織運営もうまくいかず、研究業績も上がらない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 243 女性が管理職になることに対する抵抗を軽減することが必要。現在の研究機関経営者、管理者に対する教育と女性登用目標数の引き上げ。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 244 ポストの公募段階で、海外に発信される情報が少なすぎる(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 245 女性研究者は男性に比べ妊娠・出産といった研究活動に障害となる生理的役割をになっているため、男性と女性では評価する項目あるいは期間を変える必要があると思います。妊娠や子育て中の女性研究者はより長い期間での業績評価をすべきだと思います。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 246 特に外国人が納得して働きやすい環境づくりのためには、本音と建前の乖離していないわかりやすい制度の構築・運用が必要なのではないかと思えます。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 247 外国人なら、日本で学んだら国に帰るのでは無く、長期にわたり日本に移住して研究ができる環境が望ましいと思われる。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
- 248 女性研究者の支援として、保育施設の併設または保育施設との提携といった子育て支援の取り組み。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
- 249

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。

	2015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	29	89	170	173	139	28	777	4.5	2.7	4.6	6.4	4.8	4.7	4.6	4.5	4.5	-0.14	-0.10	-0.08	-0.03	-0.35						
	25	81	151	153	114	24	670	4.4	2.6	4.5	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.13	-0.10	-0.07	-0.03	-0.33						
	4	8	19	20	31	25	4	107	5.1	3.5	6.7	5.5	5.3	5.2	5.1	5.1	-0.18	-0.07	-0.13	-0.01	-0.39						
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
性別	25	79	148	156	161	131	26	701	4.6	2.8	4.7	4.9	4.7	4.7	4.6	4.6	-0.14	-0.07	-0.08	-0.02	-0.32						
	4	10	22	17	17	8	2	76	3.9	2.4	4.0	4.5	4.4	4.1	4.0	3.9	-0.12	-0.30	-0.08	-0.08	-0.58						
年齢	15	15	29	28	25	17	4	118	4.2	2.5	4.4	4.8	4.6	4.5	4.3	4.2	-0.19	-0.09	-0.23	-0.09	-0.60						
	9	44	75	64	63	39	13	298	4.1	2.3	4.1	4.4	4.2	4.1	4.0	4.1	-0.14	-0.18	-0.03	0.08	-0.27						
	5	26	45	54	55	49	7	236	4.7	2.9	4.8	5.0	4.9	4.8	4.7	4.7	-0.14	-0.10	-0.06	-0.05	-0.35						
	0	4	21	27	35	34	4	125	5.4	3.9	5.7	6.0	5.9	5.6	5.4	5.4	-0.13	0.01	-0.32	-0.21	-0.65						
所属機関区分	25	81	151	153	147	114	24	670	4.4	2.6	4.5	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.13	-0.10	-0.07	-0.03	-0.33						
(イノベ俯瞰Gを含む)	4	8	19	20	31	25	4	107	5.1	3.5	6.7	5.5	5.3	5.2	5.1	5.1	-0.18	-0.07	-0.13	-0.01	-0.39						
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	21	62	113	102	97	69	16	459	4.2	2.4	4.2	4.6	4.5	4.3	4.2	4.2	-0.18	-0.20	-0.07	0.00	-0.45						
	3	5	8	22	32	32	4	103	5.7	4.1	5.7	6.1	5.9	5.8	5.6	5.7	-0.21	-0.15	-0.15	0.14	-0.38						
	5	20	46	48	48	38	8	208	4.6	3.0	4.9	4.9	4.8	4.9	4.8	4.6	-0.09	0.12	-0.11	-0.19	-0.28						
	0	2	3	1	1	0	0	2	2.3	1.7	3.3	3.4	4.0	4.6	3.3	2.3	0.57	0.57	-1.32	-0.96	-1.14						
職位	0	2	9	22	30	23	3	89	5.6	4.3	5.7	6.0	5.9	5.9	5.7	5.6	-0.12	0.05	-0.21	-0.10	-0.38						
	3	29	58	67	75	71	12	312	4.9	3.1	5.0	5.1	5.1	5.0	4.9	4.9	-0.03	-0.09	-0.11	-0.01	-0.24						
	15	40	70	62	56	38	11	277	4.1	2.4	4.1	4.5	4.3	4.2	4.1	4.1	-0.24	-0.10	-0.11	0.03	-0.41						
	11	17	33	22	16	7	2	97	3.4	2.2	3.4	4.4	4.2	3.9	3.7	3.4	-0.23	-0.34	-0.16	-0.36	-1.08						
	0	1	0	0	1	0	0	2	3.0	1.7	5.0	5.5	5.0	6.7	5.0	3.0	-0.50	1.67	-1.67	-2.00	-2.50						
雇用形態	5	26	39	58	55	36	9	223	4.6	3.0	4.7	4.8	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.22	0.02	0.01	-0.08	-0.27						
	24	63	131	115	123	103	19	554	4.5	2.6	4.6	4.8	4.7	4.6	4.5	4.5	-0.10	-0.16	-0.13	0.00	-0.38						
大学種別	20	51	104	105	99	83	12	454	4.4	2.7	4.5	4.8	4.7	4.5	4.4	4.4	-0.10	-0.11	-0.11	-0.01	-0.33						
(大学・公的機関Gを対象)	2	7	11	8	13	9	5	53	4.8	2.7	5.3	5.0	4.7	4.7	5.0	4.8	-0.28	0.03	0.25	-0.19	-0.19						
	3	23	36	40	35	22	7	163	4.2	2.5	4.2	4.6	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.19	-0.11	-0.05	-0.01	-0.36						
	8	13	30	26	21	20	3	113	4.2	2.4	4.0	4.7	4.5	4.3	4.2	4.2	-0.12	-0.19	-0.15	0.05	-0.41						
大学グループ	8	22	47	63	44	37	4	217	4.4	2.7	4.4	4.7	4.6	4.4	4.4	4.4	-0.16	-0.22	0.01	0.00	-0.37						
(大学・公的機関Gを対象)	5	14	34	21	38	26	6	139	4.7	2.8	4.9	5.0	4.8	4.8	4.7	4.7	-0.07	-0.04	-0.11	-0.04	-0.37						
	4	32	40	43	44	31	11	201	4.3	2.6	4.6	4.6	4.5	4.6	4.5	4.3	-0.17	0.08	-0.11	-0.10	-0.20						
大学部局分野	5	9	20	20	21	21	1	92	4.6	2.9	4.8	4.9	4.9	4.6	4.7	4.6	0.01	-0.27	0.06	-0.06	-0.26						
(大学・公的機関Gを対象)	8	21	50	47	48	34	12	212	4.6	2.6	4.5	4.9	4.8	4.8	4.4	4.6	-0.10	-0.07	-0.34	0.13	-0.38						
	4	10	17	12	15	17	1	72	4.4	2.5	4.8	4.4	4.5	4.2	4.6	4.4	0.08	-0.30	0.37	-0.15	-0.01						
	6	38	55	51	39	25	7	215	3.8	2.2	4.0	4.3	3.9	4.0	4.0	3.8	-0.36	0.06	-0.01	-0.19	-0.50						
全回答者(属性無回答を含む)	29	89	170	173	139	28	777	4.5	2.7	4.6	6.4	4.8	4.7	4.6	4.5	4.5	-0.14	-0.10	-0.08	-0.03	-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(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-16. (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。

	前回	2015	差	
1	3	5	2	私立大学に比べて、研究者としての観点での評価が行われている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	次年度から評価制度が変わろうとしているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
3	2	4	2	評価方法の見直しが行われた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	5	1	指標を発信した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	新たな教員の個人評価の仕組みを導入し、評価を行っているため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1	新しい業績評価プロセスが定着しつつある(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	URAの増加によるサポート(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	多少改良されている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	4	5	1	研究については、外部資金獲得実績や国際会議での発表実績,大学院学生の指導実績など多くの指標が導入されるようになってきた。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
10	3	4	1	新しい業績評価を開始した。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	活動評価システムが変更された。多角的な評価が可能となった一方、情報の入力にかかる時間は膨大になり、全体のバランスからは改善とは言えない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	FD活動が積極的に行われるようになり、評価基準の改善も期待される。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	4	5	1	社会貢献活動なども同等に高く評価されることを知ったため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	一昨年より、教育、研究、管理運営、社会貢献に関して評価項目を細かく定め、教員活動評価を開始した。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	研究評価に加えて、教育評価も尊重されるようになってきましたが、まだその内容は教の評価で質ではありません。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	大学の機能強化の一環として、様々な観点からの研究者の業績評価は強化されてきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	社会活動なども含めた評価がなされてきている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	従前の教員活動点検・評価の検証結果を反映させ、制度の改善を行っているため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	教育実績及び社会貢献や国際貢献も加味された評価が行われている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	教育、地方連携などの評価項目が増えてきた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1	論文だけでは、いい研究かどうかは不明。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	教育業績、職能評価等が具体化されつつある(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	論文評価をimpact factorの評価から,SNIPに変更された。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1	新たに評価制度を作った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	業績評価制度の新たな設置(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	必要に応じて行われるようになってきた。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
27	3	4	1	多角的な評価を行う取り組みが進んだから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	執行部が新体制になり、評価の多様性が模索されつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	学内における外部資金獲得者へのインセンティブが強化されてきた(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	3	1	評価方法が改善された(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1	主に薬剤師を養成する教育機関のため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	最近ではむしろ、論文の評価が低すぎるくらいだと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	さまざまな観点の評価を強調した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	1	2	1	論文ですら業績評価されていないため、何もアウトプットのない教員がごろごろ存在する。少なくとも、国立大学は、国がきちんと監督しなくてはならない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	1	-1	論文だけで評価する傾向が高まっている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
36	6	5	-1	研究、教育、運営、社会貢献、外部資金の獲得など複数の観点から評価されている。しかし、研究・教育力の強化に繋がるものと成っていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1	全学的な項目が主となり、部局独自の観点が相対的に少なくなった。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
38	3	2	-1	基本的には論文数で評価している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	3	-1	企業との共同研究プロジェクトの実績などもっと評価して良いのでは無いかと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	5	4	-1	特定の分野の評価に偏る論文数に専らよるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	1	-1	ほとんどのことが論文の数で評価されている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

42	5	4	-1	研究業績,特に研究論文数だけで評価する傾向が強くなってきている。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
43	5	4	-1	教育などの成果が十分に評価されていないと思う(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
44	4	3	-1	自己評価制で,優秀等の評価基準があいまいな点があると感じられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	様々な観点から評価はされているが,結局論文数であるという重みが違う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	5	4	-1	論文のみが主体になってきている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
47	3	2	-1	インパクトファクター重視の評価に偏ってきたため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	最近の教授選考では教育に対する評価が全くなされていないため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	3	2	-1	異動などするためには,結局論文のみであるから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
50	5	4	-1	多様な観点からの評価もあるが,やはり論文の業績評価が重視されているように感じる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	2	1	-1	自己評価に関しては論文以外にも評価されるが,採用や昇進人事に関しては論文に強く偏重している実態が分かったため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	外部資金の導入はほとんど評価されないことがわかったため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	3	2	-1	論文による評価が過度に進みつつある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	アウトリーチ等の要求は高まっているが,そうした活動にエフォートを割けば研究に割けるエフォートが低下せざるを得ないことが十分に考慮されていないと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	5	4	-1	多面的な評価は一方で研究に集中することのモチベーション低下(モラルハザード的)なるケースが散見される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	プロジェクト関連の仕事や日常業務が増加しており,論文を書く時間が取れない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	3	2	-1	論文以外の評価が十分でないと感じることが多々あるから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	専門細分化した現代では,類似分野であっても他分野の管理者が「充分」評価はできないから(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
59	5	3	-2	評価とその活用そのものへの理解が進んでいない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
60	5	3	-2	以前の研究所より大学のほうが遅れている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
61	5	3	-2	在職期間が長くなったせいでしょうか?雑務や教育が増えました,仕事はしているのですが,研究に取り組む時間が捻出しにくい状況です。周りで昇進されている方々は,論文執筆活動や共同研究をメインにされている先生が多いと感じているところです。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
62	3	1	-2	雑務が多い,とにかく教員数が足りない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	2	-2	行われていないのが現状である(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
64	6	4	-2	これまでの業績評価では論文の比重は大きく,見直しの必要性を感じている。前回の回答は不適切であった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
65	4	2	-2	結果的に,論文偏重の評価結果となっているケースがしばしば見られた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	5	3	-2	近年,論文評価への偏重がみられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	6	2	-4	論文を含めた種々の研究活動が公正に評価されず,悪平等化が進んでいる。(大学,第3G,保健,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。

	2015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	40	226	229	161	105	38	7	766	2.7	1.4	2.8	4.6	2.9	2.8	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.10	-0.06	-0.04	0.00	-0.20									
	38	200	200	130	89	32	6	657	2.7	1.4	2.7	4.5	2.8	2.7	2.6	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.10	-0.05	0.03	0.02	-0.10									
	2	26	29	31	16	6	1	109	3.1	2.0	3.3	4.8	3.8	3.7	3.6	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.13	-0.09	-0.42	-0.11	-0.75									
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-									
性別	34	199	208	150	93	35	7	692	2.8	1.5	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.11	-0.03	-0.05	-0.01	-0.20									
	6	27	21	11	12	3	0	74	2.5	1.1	2.3	4.5	2.6	2.6	2.3	2.4	2.5	2.5	2.5	0.00	-0.35	0.08	0.10	-0.17									
年齢	15	44	28	18	22	5	1	118	2.6	1.1	2.5	4.7	3.0	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.24	-0.14	0.02	0.03	-0.32									
	16	94	84	66	33	10	4	291	2.6	1.3	2.6	4.2	2.7	2.5	2.5	2.5	2.6	2.6	2.6	-0.26	0.07	-0.08	0.12	-0.15									
	8	64	83	44	28	13	1	233	2.7	1.6	2.8	4.5	2.9	3.0	2.9	2.8	2.7	2.7	2.7	0.13	-0.15	-0.08	-0.11	-0.21									
	1	24	34	33	22	10	1	124	3.4	2.2	3.5	5.3	3.8	3.8	3.7	3.5	3.4	3.4	3.4	0.08	-0.18	-0.15	-0.12	-0.37									
所属機関区分	38	200	200	130	89	32	6	657	2.7	1.4	2.7	4.5	2.8	2.7	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.10	-0.05	0.03	0.02	-0.10									
(イノベ俯瞰G を含む)	2	26	29	31	16	6	1	109	3.1	2.0	3.3	4.8	3.8	3.7	3.6	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.13	-0.09	-0.42	-0.11	-0.75									
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-									
	26	150	135	83	59	23	4	454	2.6	1.3	2.6	4.5	2.9	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.15	-0.11	0.02	-0.02	-0.26									
	3	11	28	32	24	7	1	103	3.8	2.7	4.0	5.2	4.5	4.2	4.0	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.26	-0.18	-0.20	0.00	-0.64									
	9	63	63	46	22	8	2	204	2.6	1.5	2.7	4.2	2.6	2.6	2.7	2.6	2.7	2.6	2.6	0.00	0.09	-0.13	0.02	-0.05									
	2	2	3	0	0	0	0	5	1.2	1.0	2.1	3.8	2.0	2.0	3.0	2.0	1.2	1.2	1.2	0.03	1.00	-1.00	-0.80	-0.80									
職位	0	9	22	30	17	10	1	89	4.0	2.9	4.1	5.5	4.2	4.2	4.3	4.1	4.0	4.0	4.0	0.01	0.10	-0.22	-0.07	-0.18									
	12	80	102	64	43	11	3	303	2.8	1.6	2.8	4.6	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.10	0.01	0.00	-0.04	-0.14									
	19	98	80	48	29	16	2	273	2.5	1.2	2.5	4.2	2.8	2.7	2.5	2.4	2.5	2.4	2.5	-0.08	-0.17	-0.12	0.04	-0.33									
	9	39	24	19	15	1	1	99	2.3	1.1	2.4	4.2	2.7	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.27	-0.15	0.02	0.04	-0.37									
	0	0	1	0	1	0	0	2	4.0	3.3	5.0	6.7	4.5	5.0	6.7	5.5	4.0	4.0	4.0	0.50	1.67	-1.17	-1.50	-0.50									
雇用形態	7	68	62	48	30	12	1	221	2.7	1.5	2.9	4.6	2.8	2.7	2.8	2.8	2.7	2.8	2.7	-0.09	0.13	0.00	-0.09	-0.04									
	33	158	167	113	75	26	6	545	2.8	1.4	2.8	4.5	3.0	2.9	2.8	2.7	2.8	2.7	2.8	-0.12	-0.16	-0.05	0.04	-0.29									
大学種別	31	118	143	87	67	24	4	443	2.9	1.6	2.9	4.7	3.0	2.9	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.15	-0.09	0.08	-0.03	-0.19									
(大学・公的機 関Gを対象)	3	16	12	12	8	4	0	52	2.9	1.2	2.9	4.7	2.4	2.5	2.9	2.8	2.9	2.8	2.9	0.10	0.41	-0.12	0.17	0.57									
	4	66	45	31	14	4	2	162	2.2	1.0	2.1	3.6	2.2	2.1	2.1	2.0	2.2	2.0	2.2	-0.01	-0.09	-0.03	0.14	0.01									
	11	32	40	18	14	5	1	110	2.6	1.4	2.8	4.7	2.8	2.6	2.5	2.8	2.6	2.6	2.6	-0.17	-0.11	0.27	-0.18	-0.19									
大学グループ	11	58	70	46	31	8	1	214	2.7	1.6	2.9	4.6	2.9	2.7	2.6	2.8	2.7	2.6	2.8	0.17	-0.08	0.13	-0.04	-0.17									
(大学・公的機 関Gを対象)	3	37	38	29	24	11	2	141	3.1	1.5	2.9	4.8	3.4	3.3	3.2	2.9	3.1	2.9	3.1	-0.15	-0.05	-0.32	0.26	-0.25									
	13	73	52	37	20	8	2	192	2.4	1.1	2.4	4.1	2.2	2.3	2.3	2.3	2.4	2.4	2.4	0.08	0.02	0.04	0.04	0.18									
大学部局分野	6	19	30	24	13	4	1	91	3.0	1.8	3.2	4.8	3.1	2.9	3.0	3.1	3.0	3.1	3.0	-0.14	0.03	0.16	-0.08	-0.03									
(大学・公的機 関Gを対象)	16	57	64	42	31	8	2	204	2.8	1.5	2.8	4.6	3.0	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.04	-0.06	-0.08	0.00	-0.18									
	5	23	21	9	12	6	0	71	2.8	1.2	2.5	4.5	2.8	2.6	2.4	2.6	2.8	2.8	2.8	-0.17	-0.22	0.20	0.23	0.04									
	9	90	65	30	17	8	2	212	2.1	1.0	2.1	3.3	2.2	2.0	2.0	2.0	2.1	2.1	2.1	-0.23	0.00	0.04	0.01	-0.19									
全回答者(属性無回答を含む)	40	226	229	161	105	38	7	766	2.7	1.4	2.8	4.6	2.9	2.8	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.10	-0.06	-0.04	0.00	-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。

Q1-17. (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。

前回	2015	差	
1	1	6	5 運営費交付金と人が減りすぎて無理でしょう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3 総長賞等のインセンティブ型の評価を開始した(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2 WPIプログラムでは十分に実施されている(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2 給与への反映が一部行われるようになってきたから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2 学内の個人評価制度が整備されたため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	3	2 次年度から評価制度が変わろうとしているため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
7	1	3	2 今後,評価軸が多角化することを期待。ただし,正当な評価ができる体制が必須であり,各大学が自前で整備できるとは考え難い。国が,分野毎の一律的な評価ガイドラインを策定してはどうか?(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
8	3	5	2 労働組合が業績評価を処遇に反映させることに反対するのをやめたため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	1	3	2 優れた業績を挙げた研究者のためのテニュアトラック制を導入した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1 業績評価を反映させる年俸制度を導入するとともに,著名な賞を受賞するなど客観的な評価指標によるインセンティブが可能となるようディスティンクティブプロフェッサー制度を改正したため。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1 研究業績以外の視点を含めた教員の自己評価についての取り組みが始まりつつあり,それ自体は良いことだと思いますが,このままでは,学生をうまく使って自分の研究業績を上げていくような部分がより重視されるのではないかと危惧があります。一時大手企業で採用されて,結果的には社員の委縮を生んでおおむね失敗したような業績評価システムにならないようにすることが大切だと思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	3	4	1 主観の入らない客観的指標(15の指標)を策定し,高スコアの教員にはインセンティブを与える機会を設けました。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 研究大学強化促進事業を利用し,有望な中堅研究者のインセンティブとなるプログラムを始めた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1 教員の個人評価結果を給与(昇給,賞与)へ反映している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1 年俸制の導入が実施された。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 研究者がサバティカルを取得した事例や,研究者に業績に見合う指導資格の付与などが認められたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1 サバティカル制度の利用資格必要勤務年数が若手に利用し易いようにと3年から利用できる制度に変更されたため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1 まだまだ不十分だが,インセンティブ付与について大学側も検討を重ねていることは感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1 年俸制の導入(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	2	1 研究,教育評価を点数化し,それを給与に反映することを始められましたが,最優先は部局の管理運営であり,研究,教育業績の比率が低いのが現状です。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1 年俸制が導入されたため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
22	1	2	1 教職員人事制度改革検討プロジェクトチームを設置し,評価の活用方法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)
23	3	4	1 平成26年度に教員業績評価を参酌して,評価の高い教員に対し報奨金を支給(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1 一部の教員に年俸制が始動し,教育,研究等の業績を給与に反映させる制度が確立した。しかし,この制度を試行しているのはまだ一部の教員に限られている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1 若干だがインセンティブができてきた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	4	1 最近,業績評価結果により期末手当等に若干の反映がされるようになった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	5	1 業績評価が充実してきたため。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1 業績に応じた奨励金の支給が行われるようになった。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	3	1 年俸制導入によるインセンティブ付与の道を導入したので(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1 中央は取り組んでいる様子はないようだが,大学内で取り組み始めたため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1 大学が取り組んでいるから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
32	3	4	1 平成26年度より年俸制を導入した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1 研究・教育業績,さらに学内での各種委員会での活動実績などを,申請者の依命留学派遣採否の評価としている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1 自己評価制度の導入を検討し始めている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1 不十分ながら,制度はある。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
36	3	4	1 受賞者などそれなりの配慮が行われ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)
37	2	3	1 徐々に業績評価が報酬に反映されるシステムが整備されてきたように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1 制度の整備に進捗が見られた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	3	3	0	サバティカルを取りやすくした。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	目に見えるインセンティブ付与となっていない。業績評価の公平性,妥当性などの周知と理解が進んでいない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	2	0	制度としては僅かながら進む方向にあるが,絶対的に僅か。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	変更ではないが,研究成果・外部資金獲得などに対するインセンティブ付与は,メリハリのある物に見えない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	4	4	0	サバティカル休暇はあるが,実際の利用者は少なく,活用できる状況にないのが実状(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
44	2	1	-1	インセンティブが殆どない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	インセンティブの付与において海外との格差が開いていると感じる。特に国立大学。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	負担が多くなり,その一方で給与は全く変化せず,欧米や近隣の中国,韓国よりも条件が悪くなっている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	評価制度が未熟。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	以前の研究所より大学のほうが遅れている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
49	5	4	-1	給与へは反映されているが,研究環境が改善しているとは思えない。特に外部資金の間接経費を研究者が直接使えないのは厳しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	制度としては存在するが,実際インセンティブを行使するのは困難(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	新しく年俸制が導入されたが,ポジティブな意味での業績給の割合が非常に小さい。年俸制で頑張った人には月給制の2倍程度まで給与を増額するなどインセンティブを高めるべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	2	1	-1	ボーナス等に反映されていると聞かすが,評価基準がややあいまいで,本当に頑張っている者への評価が低い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	休暇や環境の改善は無。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
54	2	1	-1	大学への財源が減らされているのでしかたない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	評価結果を基にもう少しメリハリのある制度にすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	2	1	-1	全く行われていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	研究室等の場合は,研究指導者による評価となるので,その段階で公平な判断が下されているのか,疑問が残る。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	研究予算の減少のため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	研究環境の改善やサバティカル取得が個人業績と連動しない組織に所属している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	弊所では,中期計画期間が第3期から第4期に移行したのに伴い,研究実施部門へのインセンティブがなくなったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	2	-1	評価者が先端的研究の将来的な価値を理解できない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
62	3	2	-1	まずは研究を実施した当人が全うに評価されるようなオーナーシップに関する考え方の強化が必要(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
63	4	2	-2	昨年度から導入された評価(数項目の相対評価の合計)では,例えば,研究で突出した業績を出しても,他項目が低いと低評価になってしまう。評価方法の問題である。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
64	5	3	-2	研究環境の改善等はあまり考慮されなくなってきた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	給与へはある程度反映されているが,サバティカルは全く行われていない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	2	-2	インセンティブとしては昇格の可能性が高まることのみに近い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	4	2	-2	研究費の削減により実施が困難(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
68	5	3	-2	研究環境の改善については研究費の優先的措置として実施しているが,給与への直接的な反映はされていない。サバティカル休暇の付与の実施実績はない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
69	3	1	-2	給与体系があつてなかなか反映させにくい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
70	4	1	-3	現在の職場では,制度的なインセンティブがほとんどないため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)



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)は充分と思いますか。

	前回	2015	差	
1	1	6	5	以前所属していた機関より、基盤経費は多いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	(高額な実験機器が必要ないため)研究が最低限できるだけ額はあると、考えを改めました。制度や金額などには変更はありませんが。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	大学経営者(執行部)としては、最近それなりの努力をしていると思われるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	今春に現組織に異動したが、この組織は前職よりは良いと感じるため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	周りに比べ恵まれているとの判断に至った。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	学長裁量や研究科長裁量経費による補助があるため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	2	1	以前の所属機関より増えたので(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1	学内研究所の研究助成が始まった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	文系の要素が強い大学としては、他大学より充実している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	国家主導型の研究なのに、毎年削減される合理的な理由を見いだすことは難しいのでは？(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	2	2	0	実験系であれば、基盤的経費がほぼ光熱水料等の一般管理費に費消されている状況である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0	ますます悪くなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	1	0	この数年で益々急速に悪化している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	2	0	不十分。多くの教員は基盤的経費に期待していないし、研究開発の経費をこれに依存している訳ではない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	1	0	基盤的経費は危機的状況で、研究に支障をきたしつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	5	5	0	現在の大学からの研究費は国立大学に比べて十分である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	運営費交付金の定期的削減に加え、学長裁量経費への一定枠の吸い上げが義務付けられ、基盤経費のさらなる削減が行われました。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	1	-1	年々、減らされており、電気代の高騰により、基盤的のみでは赤字である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	2	-1	基盤経費削減がさらに進んでいるため、基本的な機関運営にすら支障をきたしている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	1	-1	電気代の値上げ、消費税率アップが響いて、共同で使用する施設利用費を、各研究者が支出する比率が上がっています。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
21	5	4	-1	このところ減少傾向が顕著(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	基盤的経費は年々減少している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	1	-1	通常実験室等へもスペースチャージが導入されるなど、研究室基盤校費からさらに管理経費を引き去るなど経費が研究に回せない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	異動に伴って研究がより重要視される環境になったにもかかわらず、昨年度と同等というのはやや不十分に感じる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	3	-1	減額が続いている。実験系の研究活動を維持するのに必要な額を下回っていると感じる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	1	-1	受験者数、学生数の低減などから、5%程度カットされたため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1	今年になっていきなりほぼ半額に減額されたため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
28	2	1	-1	基盤的経費だけでは何の研究もできない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1	毎年、減額されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	基盤経費は減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1	今年度学長裁量経費への重点化がなされたため、個々の部局の基盤校費が大きく削減された。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1	ただでさえ削減されつつあるうえに、〇〇長裁量経費と称して別のことに使われるため、各教員に配分される内部研究費は減少した。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	4	3	-1	新規に教員が採用されるなどすると、その準備を既存の教員で負担している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	1	-1	年々、基盤経費額が減少しているため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	1	-1	昨年度と比較して、基盤的研究経費が60%以上も大幅に削減された。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
36	2	1	-1	大幅減額のため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	1	-1	全く足りない。たとえば、修士学生一人当たり約2万円もらえるが、理系の研究では年間2万円ではほとんど何もできない。古くなった機器を買い替えるための費用がない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)

38	2	1	-1	競争的資金確保は、確かに重要な点であるが、先端医療のみならず、基盤的分野の安定した研究維持が最大の課題であると考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	基盤的経費がより削られた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	不祥事の影響を受け関係のない附置研(勤務先)の予算が減らされているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	1	-1	国立大学を取り巻く状況はますます悪くなっていると感じるから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	1	-1	毎年減額されている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	1	-1	インセンティブが少なく、昨年度より活躍していても相当量の削減がありました。全く不十分ですし、評価が適正ではありません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	1	-1	備品の修理や更新が、他施設・機関と比較してもかなり遅れている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
45	2	1	-1	運営費交付金の削減(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	2	1	-1	今年もまた運営費交付金が減額され、独法化した2001年に比べて約40%減っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	2	1	-1	平成28年度運営交付金10%削減(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	基盤的研究費を研究所の運営経費等に回すようになってきたから(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	運営費交付金が経時的に大幅に減額される中で固定費まで切り込んで対応せざるを得ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	予算環境は厳しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	経費が削減されたため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	すっかり悪化してしまった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	研究予算が削減された(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	運営費交付金が毎年減額されているのは日本だけである。このため、基盤的研究費がかなり減少してきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	JSTやNEDO等競争的資金の割合が増え、逆に機関としての研究費が減っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	基盤的予算の減少がより顕著となってきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	復興予算で事業所に支部が立ち上がったが、同予算の消滅によって交付金の一部が支部の運営に充てられることになり、来年度以降既存センターの交付金が減額になった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	基盤的経費の削減が一層進んだ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	研究費は減少の一途。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	年々、基盤的経費が減少しており、研究の自由度が失われつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	2	-1	交付金の減少、施設の老朽化で基本的な活動が危ぶまれている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	2	1	-1	施設の維持費のみで、研究費は捻出できない状況。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	3	-1	予算は着実に減少している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	大型ファシリティの拡充のため、基本的経費削減が厳しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	5	3	-2	年度毎に基盤的経費の削減が大きくなっている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	1	-2	運営交付金がどんどん削減されている。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
67	3	1	-2	当たり校費は競争的資金の1割程度・基盤(研究大学)となっていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
68	4	2	-2	本学は、私学であるので、決してこのような経費が潤沢にあるとは言えない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
69	5	3	-2	十分では無いと思いますが、現在は学生さんを持っていないので不自由を感じていません。これが、競争的資金を狙えなくなると大学からの支給額だけでは運用は難しく思います。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
70	3	1	-2	運営交付金減により、かなり不自由になってきた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	5	3	-2	自分で研究費を取ってこない何とできない状況にある。コピー代や郵便代だけで経費はなくなってしまう。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
72	3	1	-2	学長裁量経費でトップダウンの形式を取ったため、基盤的経費が実質ゼロになった(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
73	4	2	-2	研究に使用できる基盤的経費は、ほとんどない状況です。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	6	4	-2	研究者の活動実績に対応した配分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
75	5	3	-2	予算カットや施設老朽化対策のため、内部研究費は減少の一途をたどっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	4	2	-2	予算配分の制度が大きく変更になり、実質減額になった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	5	2	-3	(今年度はよいが)来年度から基盤的経費がほぼ半減するため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	5	2	-3	交付金予算の減額が続く中、施設整備予算等も通常の交付金による支出が求められるようになり、まは配分方法も大きく変更となってきたため、個人個人への基盤的研究予算は不十分となってきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	5	1	-4	学長裁量経費の増額により、大学から各教員への基盤的研究経費が前年の4割程度に削減され、今後も改善の見込みがないため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	5	1	-4	現在の職場では基盤的経費は全く足りていないと感じられるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
81	6	2	-4	年々削減されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

Q1-19. 科学研究費助成事業(科研費)における研究費の使いやすさ(例えば入金の時期、研究費の年度間繰越等)の程度はどのようになっていますか？

	2015年度調査											各年の指数										指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年			
	1	2	3	4	5	6	11→12	12→13																13→14	14→15	
回答者グループ	30	43	121	165	201	206	40	776	5.4	3.5	5.4	7.0	4.6	4.9	5.1	5.2	5.4	0.35	0.22	0.10	0.13	0.79				
	17	39	98	148	174	183	36	678	5.4	3.5	5.4	7.0	4.5	4.9	5.2	5.3	5.4	0.38	0.23	0.11	0.13	0.85				
	13	4	23	17	27	23	4	98	5.1	3.0	5.2	6.8	4.7	4.8	4.9	5.0	5.1	0.17	0.10	0.04	0.13	0.44				
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
性別	26	37	115	147	179	184	38	700	5.3	3.5	5.4	7.0	4.6	4.9	5.1	5.2	5.3	0.32	0.22	0.10	0.11	0.75				
	4	6	6	18	22	22	2	76	5.4	3.6	5.4	6.9	4.2	4.9	5.0	5.2	5.4	0.65	0.18	0.11	0.27	1.21				
年齢	7	7	13	23	33	40	10	126	5.8	3.9	5.8	7.3	4.5	5.0	5.4	5.6	5.8	0.51	0.37	0.20	0.28	1.36				
	15	15	53	52	77	77	18	292	5.4	3.1	5.3	6.9	4.7	4.8	5.0	5.1	5.4	0.13	0.18	0.07	0.33	0.71				
	6	20	41	53	58	54	9	235	5.0	3.3	5.1	6.8	4.3	4.8	5.0	5.0	5.0	0.50	0.16	0.01	-0.03	0.64				
	2	1	14	37	33	35	3	123	5.6	4.0	5.6	7.1	5.0	5.3	5.4	5.6	5.6	0.27	0.14	0.21	-0.05	0.57				
所属機関区分	17	39	98	148	174	183	36	678	5.4	3.5	5.4	7.0	4.5	4.9	5.2	5.3	5.4	0.38	0.23	0.11	0.13	0.85				
(イノベ俯瞰Gを含む)	13	4	23	17	27	23	4	98	5.1	3.0	5.2	6.8	4.7	4.8	4.9	5.0	5.1	0.17	0.10	0.04	0.13	0.44				
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	16	25	70	88	123	129	29	464	5.5	3.5	5.5	7.1	4.5	4.9	5.2	5.3	5.5	0.40	0.24	0.14	0.18	0.95				
	4	4	19	23	31	23	2	102	5.1	3.4	5.2	6.5	4.6	4.9	5.0	5.0	5.1	0.32	0.07	-0.03	0.12	0.47				
	10	13	31	54	43	53	9	203	5.2	3.4	5.1	7.0	4.5	4.8	5.1	5.1	5.2	0.29	0.23	0.05	0.06	0.62				
	0	1	1	0	4	1	0	7	4.9	5.1	6.0	7.1	5.2	4.3	4.8	5.6	4.9	-0.91	0.46	0.81	-0.70	-0.34				
職位	1	1	13	20	26	25	3	88	5.6	4.0	5.5	6.9	5.2	5.4	5.4	5.5	5.6	0.20	0.02	0.09	0.10	0.41				
	9	17	52	71	75	77	14	306	5.2	3.4	5.2	7.0	4.6	4.9	5.0	5.1	5.2	0.24	0.17	0.10	0.07	0.58				
	14	20	40	52	75	75	16	278	5.4	3.3	5.5	7.0	4.5	4.9	5.1	5.2	5.4	0.37	0.23	0.04	0.22	0.87				
	6	5	16	22	23	29	7	102	5.5	3.5	5.4	7.2	4.3	4.8	5.1	5.3	5.5	0.47	0.33	0.22	0.16	1.17				
	0	0	0	0	2	0	0	2	6.0	5.6	6.3	8.8	4.0	6.0	8.0	7.3	6.0	2.00	2.00	-0.67	-1.33	2.00				
雇用形態	8	12	31	52	64	56	5	220	5.2	3.6	5.2	6.7	4.2	4.6	4.9	5.1	5.2	0.38	0.29	0.20	0.13	1.01				
	22	31	90	113	137	150	35	556	5.4	3.4	5.5	7.1	4.7	5.1	5.2	5.3	5.4	0.33	0.16	0.05	0.12	0.66				
大学種別	7	19	66	99	117	138	28	467	5.6	3.8	5.7	7.2	4.7	5.1	5.4	5.5	5.6	0.44	0.29	0.10	0.06	0.89				
(大学・公的機関Gを対象)	2	3	6	10	11	17	6	53	5.9	3.6	5.7	7.4	5.0	5.2	5.6	5.6	5.9	0.24	0.39	-0.01	0.30	0.92				
	8	17	26	39	46	28	2	158	4.6	2.6	4.5	6.1	3.8	4.0	4.0	4.3	4.6	0.21	0.03	0.22	0.35	0.81				
大学グループ	0	6	15	24	29	43	4	121	5.7	3.8	5.7	7.3	4.7	5.3	5.6	5.7	5.7	0.57	0.29	0.01	0.04	0.91				
(大学・公的機関Gを対象)	6	13	42	50	48	54	12	219	5.1	3.2	5.1	6.9	4.3	4.7	5.0	5.0	5.1	0.35	0.26	0.07	0.11	0.78				
	3	7	13	35	38	40	8	141	5.6	4.0	5.7	7.1	4.8	5.1	5.3	5.6	5.6	0.33	0.19	0.24	0.08	0.85				
	8	13	28	39	59	46	12	197	5.4	3.2	5.3	6.8	4.5	4.8	5.0	5.1	5.4	0.32	0.19	0.13	0.26	0.90				
大学部局分野	1	3	14	14	24	35	6	96	5.9	4.1	6.0	7.5	5.0	5.7	5.9	5.8	5.9	0.67	0.25	-0.10	0.09	0.92				
(大学・公的機関Gを対象)	6	10	26	53	56	50	19	214	5.6	3.8	5.6	7.2	5.1	5.4	5.4	5.5	5.6	0.29	0.03	0.09	0.09	0.50				
	4	2	15	16	18	17	4	72	5.3	3.2	5.3	6.8	4.1	4.6	5.0	5.2	5.3	0.48	0.40	0.19	0.09	1.15				
	5	23	34	46	48	61	4	216	4.9	2.9	4.9	6.8	3.8	4.0	4.5	4.7	4.9	0.22	0.45	0.24	0.21	1.12				
全回答者(属性無回答を含む)	30	43	121	165	201	206	40	776	5.4	3.5	5.4	7.0	4.6	4.9	5.1	5.2	5.4	0.35	0.22	0.10	0.13	0.79				

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

Q1-19. (意見の変更理由)科学研究費助成事業(科研費)における研究費の使いやすさ(例えば入金の時期、研究費の年度間繰越等)の程度はどのように思いますか?

前回	2015	差	
1	3	6	3 基金化等,繰り越しの制度も工夫して頂き,科研費が使いやすくなったと実感しています。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 科研費の基金化により使いやすさが改善された。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2 基金化など,使い易さは上っている.額が少なすぎる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2 繰り越しが可能になり便利になった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2 繰り越しも可能になり,以前よりだいぶ使いやすさが向上したと認識できたので。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2 異動に伴って,学内でのルールが変わったため.昨年度の大学では事務手続きが無駄に多かった(大学の保身のためと思われる提出文書が多すぎる)。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2 年度をまたがって使用でき,使用開始時期も早まった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2 基金化により,使いやすくなったため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	3	5	2 基金制度など使いやすくなっている。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
10	1	3	2 今春に現組織に異動したが,この組織は前職よりは良いと感じるため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	4	2 年度をまたいで使用出来るようになったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	3	5	2 最近の科研費の使用に関して,以前よりも使用しやすくなったと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	4	2 文科省科研費は,繰り越しなど,ここ数年で大きく改善されてきた.現在のAMED(旧 NEDO)は,使いにくいが..(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	5	2 繰越等が可能となり使いやすくなった(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	1	3	2 顕著に改善されつつあり,喜ばしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	3	2 運営交付金に準ずる使用基準である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	1	3	2 非常に大型の研究予算は件数が少なく,一般的な科研費Cクラスにおいては,困難はない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	5	6	1 他の予算をいろいろと使った結果,科研費がとても使いやすいことを実感した。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	3	4	1 特に繰り越しなどについては,改善されて来た。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1 使い易くなった.採択件数が増えるとその効果は更に大きくなる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 制度面では可能となったが,手続きが面倒(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 使いやすくなりつつある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	4	5	1 研究費が年度繰越できるようになり,使いやすくなりました(今年度はじめて繰り越しをしたのでそれを実感しました)。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
24	2	3	1 繰り越しなど若干の改善がみられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1 研究費の基金化に伴い年度間の繰越が可能になった(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	4	5	1 研究費の繰越制度の定着が見られるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1 基金制度の導入や使用法の改善が見られ使いやすくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
28	2	3	1 よくなったと思います。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	2	1 科研費は繰越制度等の改善が見られるが,まだ不十分である.他の基金はもっと使いにくい..(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	4	1 繰り越しなどが可能になった。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	2	3	1 使いやすくなって来ているが,年度繰り越しの手続きの簡素化や,使途のフレキシブルが必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1 全体として,使いやすさが増してきた印象を受けている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1 繰り越しができるようになり,向上した。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1 基金化によって使いやすくなってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	3	4	1 基金化や年度を越えての執行制度の充実(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1 他省庁よりは使いやすい(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	4	1 よくなってきていると思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1 研究費の次年度への繰り越しができるようになった事で弾力的な研究の進行が可能になったものと思われます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	4	5	1 基金化やwebにおける管理など簡便になったと感じる。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
40	4	5	1 年度間繰り越しなどは予定が変更することもあるので,とてもありがたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)



41	4	5	1	一部の種目が基金化され、これまでと比べて、使いやすくなったという研究職員の声を多く聞いているから。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
42	1	2	1	AMEDに移行して若干の改善が見られた。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
43	3	4	1	科研費については徐々に改善されつつある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
44	3	4	1	国立研究開発法人になった。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
45	3	4	1	研究に集中できるように負担を減らす工夫が進んでいると感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
46	3	4	1	研究費の年度間繰り越しは、現実的に無駄の内研究を進める上で、とても役立っている。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
47	3	3	0	基金化により柔軟な年度間繰越など使いやすさの改善はみられるものの、他の競争的資金との合算使用も含め、改善の余地はある。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
48	1	1	0	請求金額と異なる結果が出る場合もあり、必ずしも良いとはいえない。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
49	5	5	0	科研費の基盤Bが一部基金から補助金に逆戻りした。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
50	5	4	-1	入金時期は遅いので、大学の方でうまく運用して欲しいと思います。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
51	3	2	-1	基金化の一部撤廃により使い辛くなった。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
52	4	3	-1	書面等による明確な線引きを前提条件に学内予算との混成利用を認めればより一層有効な利用が可能となる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
53	4	3	-1	制限がより増しているように感じる。(大学, 第3G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	5	4	-1	学会の年会費支払いがOKにしてよいと思う。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
55	3	2	-1	科研費の不正使用防止のために、ますます厳しい環境を強いられている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
56	3	2	-1	各種の制度はできても、限定的であり諸状況の複雑化に対して、運用がうまくいっているとは思えない。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	適正な使用ルールを徹底するあまり、細かいところでの使用制限、手間と書類が増えるばかりに感じられる。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
58	5	4	-1	入金時期を早める気配がない点が不満に感じるようになりました。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
59	4	2	-2	毎年申請に終わっており、継続的な経費の使用が担保されていない環境では、長期的な研究の展望を描くことが容易ではありません。(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
60	5	3	-2	補助金分の繰り越しができないため、年度をまたぐような研究費の使い方が難しい。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
61	4	2	-2	時期、費目等、柔軟性が低い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
62	6	2	-4	異動先の機関のルールが少し厳しい様だ(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	6	2	-4	基盤研究での基金化が廃止され、使いやすさは一気に低下した。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 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。

	2015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	89	12	28	66	166	265	180	717	7.3	7.2	8.3	7.1	7.2	7.2	7.3	7.3	7.3	0.10	0.04	0.05	0.04	0.23												
	65	9	24	54	145	233	165	630	7.4	7.2	8.3	7.1	7.2	7.3	7.4	7.6	7.4	0.08	0.08	0.04	0.04	0.25												
	24	3	4	12	21	32	15	87	6.8	6.9	8.0	6.7	6.9	6.6	6.7	6.8	6.7	0.20	-0.28	0.13	0.05	0.10												
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-												
性別	79	11	28	59	150	245	154	647	7.3	7.2	8.3	7.0	7.1	7.1	7.2	7.3	7.3	0.07	0.03	0.06	0.05	0.21												
	10	1	0	7	16	20	26	70	7.8	7.6	8.9	7.4	7.8	7.9	7.9	7.8	7.8	0.33	0.09	0.00	-0.08	0.34												
年齢	15	4	2	7	25	44	36	118	7.6	7.3	8.5	7.0	7.1	7.3	7.4	7.6	7.4	0.14	0.22	0.08	0.16	0.61												
	45	3	9	22	64	89	75	262	7.5	7.2	8.5	7.2	7.1	7.1	7.2	7.5	7.5	-0.09	-0.08	0.14	0.25	0.22												
	25	5	10	30	48	76	47	216	7.0	7.4	8.2	7.1	7.2	7.2	7.1	7.0	7.1	0.16	0.00	-0.11	-0.14	-0.09												
	4	0	7	7	29	56	22	121	7.3	7.3	8.1	7.0	7.3	7.3	7.5	7.3	7.5	0.34	0.02	0.15	-0.17	0.34												
	65	9	24	54	145	233	165	630	7.4	7.2	8.3	7.1	7.2	7.3	7.3	7.4	7.4	0.08	0.08	0.04	0.04	0.25												
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	24	3	4	12	21	32	15	87	6.8	6.9	8.0	6.7	6.9	6.6	6.7	6.8	6.7	0.20	-0.28	0.13	0.05	0.10												
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-												
業務内容	54	8	14	38	107	147	112	426	7.3	7.2	8.4	7.2	7.2	7.3	7.3	7.3	7.3	0.04	0.06	0.02	0.05	0.17												
	11	2	4	10	20	36	23	95	7.2	7.2	8.2	7.4	7.6	7.5	7.3	7.2	7.2	0.21	-0.06	-0.20	-0.12	-0.17												
	23	2	9	18	38	81	42	190	7.3	7.2	8.2	6.8	6.9	7.0	7.2	7.3	7.3	0.11	0.10	0.20	0.08	0.49												
	1	0	1	0	1	1	3	6	7.7	7.9	9.0	7.4	8.3	6.3	7.7	7.7	7.7	0.90	-2.00	1.38	-0.05	0.24												
職位	2	0	2	5	21	40	19	87	7.6	7.1	8.1	7.3	7.6	7.5	7.5	7.6	7.6	0.30	-0.02	-0.01	0.06	0.33												
	35	4	13	35	64	101	63	280	7.1	7.2	8.3	7.2	7.2	7.1	7.2	7.1	7.2	-0.04	-0.05	0.05	-0.06	-0.10												
	38	3	12	22	56	92	69	254	7.4	7.2	8.4	7.0	7.2	7.3	7.3	7.4	7.4	0.19	0.11	-0.06	0.12	0.37												
	14	5	1	4	24	31	29	94	7.4	7.3	8.5	6.9	7.0	7.0	7.4	7.4	7.4	0.02	0.07	0.32	0.09	0.50												
	0	0	0	1	1	1	0	2	7.0	6.7	7.5	4.7	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	1.33	0.00	1.00	0.00	2.33												
雇用形態	18	2	10	19	48	78	53	210	7.3	7.2	8.2	6.9	7.2	7.2	7.3	7.3	7.3	0.24	0.01	0.12	0.03	0.39												
	71	10	18	47	118	187	127	507	7.3	7.2	8.4	7.2	7.2	7.2	7.2	7.3	7.3	0.01	0.05	0.02	0.04	0.13												
	38	5	12	38	96	165	120	436	7.5	7.3	8.5	7.3	7.4	7.4	7.5	7.5	7.5	0.10	0.04	0.05	0.02	0.21												
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	10	1	2	4	7	17	14	45	7.5	7.3	8.3	7.1	7.0	7.3	7.1	7.1	7.1	-0.09	0.28	-0.14	0.39	0.44												
	17	3	10	12	42	51	31	149	7.0	6.9	8.1	6.6	6.7	6.9	7.0	7.0	7.0	0.09	0.16	0.10	0.00	0.35												
大学グループ	6	1	2	5	20	48	39	115	8.0	7.7	8.8	7.8	7.8	7.9	8.0	8.0	8.0	-0.05	0.13	0.08	0.00	0.16												
	19	3	11	24	44	79	45	206	7.1	7.1	8.2	6.8	6.9	7.0	7.1	7.1	7.1	0.17	0.03	0.09	0.05	0.33												
大学・公的機 関Gを対象)	17	2	5	8	32	46	34	127	7.4	7.1	8.3	7.0	7.2	7.3	7.3	7.4	7.4	0.16	0.10	-0.01	0.14	0.39												
	23	3	6	17	49	60	47	182	7.3	7.1	8.3	7.1	7.1	7.2	7.3	7.3	7.3	0.05	0.09	0.04	0.01	0.19												
大学部局分野	10	0	1	6	16	33	31	87	8.0	7.7	8.8	8.0	7.9	7.8	7.9	8.0	8.0	-0.12	-0.06	0.06	0.09	-0.02												
大学・公的機 関Gを対象)	24	3	7	18	51	72	45	196	7.2	7.1	8.2	7.0	7.0	7.1	7.1	7.2	7.1	0.00	0.14	0.01	0.11	0.25												
	8	2	4	7	16	26	13	68	6.9	7.1	8.2	6.7	6.9	7.1	7.1	6.9	7.1	0.22	0.23	0.00	-0.23	0.23												
	21	4	11	17	45	69	54	200	7.3	7.2	8.4	6.9	7.0	7.1	7.2	7.3	7.3	0.14	0.09	0.12	0.02	0.38												
全回答者(属性無回答を含む)	89	12	28	66	166	265	180	717	7.3	7.2	8.3	7.1	7.2	7.2	7.3	7.3	7.3	0.10	0.04	0.05	0.04	0.23												

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。

	前回	2015	差	
1	3	5	2	役立つ場面が増えてきた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	繰り越して使えているので。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	自由度が増し,不測の事態に対応できる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	5	1	基金化された科研費は確かに効果的・効率的に利用できることを確認した。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	5	6	1	大切な動き。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1	進展の都合によって使用額の融通が利くのは便利である。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	過去3年間の経験から,基金化による年度末の無駄な出費・労力を軽減できることを経験した。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	4	5	1	良くなっている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	5	6	1	研究費が年度繰越できるようになり,使いやすくなりました(今年度はじめて繰り越しをしたのでそれを実感しました)。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
10	5	6	1	年度末に不必要な物品を購入することがほぼなくなった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	基金でないよりは,基金の方が良いから。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	3	4	1	改革(基金化)は,役立ちは始めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	分担者への配分が柔軟に行えるようになった(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	年度末の使い切りが不用。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	5	6	1	年度ごとの予算の使い切りを気にしなくてよいため,研究期間内でフレキシブルな運用ができるため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
16	3	4	1	基金化は大変良いと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	一部の種目が基金化され,これまでと比べて,使いやすくなったという研究職員の声を多く聞いているから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	複数年度にわたり,研究費の使用が認めれ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)
19	5	5	0	拡充すべき。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
20	5	4	-1	手続きをさらに簡略化する必要がある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	6	5	-1	基盤Aは基金化されておらず,使いにくさがある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	2	1	-1	期間が短い(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
23	5	4	-1	どちらも言えない。大学内での規制が多すぎる。たとえば物品購入に理由を書くなどの,書類処理が増えた。また物品の検収が面倒でならない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	5	4	-1	それほどの実感はないように思われる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	2	1	-1	JSTやNEDO予算が増え,機関としての基盤研究費が減ることで,研究機関としてのバランスの良い運用ができなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	4	2	-2	研究資金の繰り越しについては,もっと自由度が必要。そもそも研究計画は,年度単位で組むものではない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	6	4	-2	FIRSTプログラムは非常に効率的な予算運用が可能であったが,現在の科研費の制度では不十分と考えるため。(大学,第4G,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。

	2015年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6	11	12																13	14	15	
回答者グループ	19	278	276	154	57	18	4	787	2.2	1.2	2.4	3.8	2.5	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.09	-0.06	-0.10	-0.06	-0.31				
	18	248	239	123	48	15	4	677	2.1	1.2	2.3	3.6	2.3	2.3	2.2	2.1	2.1	2.1	-0.07	-0.07	-0.08	-0.03	-0.25				
	1	30	37	31	9	3	0	110	2.5	1.6	3.0	4.4	3.2	3.0	2.8	2.5	2.5	2.5	-0.22	0.00	-0.20	-0.26	-0.68				
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
性別	15	244	252	142	52	17	4	711	2.2	1.3	2.5	3.8	2.5	2.4	2.4	2.3	2.2	2.2	-0.11	-0.05	-0.10	-0.07	-0.32				
	4	34	24	12	5	1	0	76	1.8	0.9	1.9	3.3	1.9	2.0	1.8	1.8	1.8	1.8	0.10	-0.18	-0.05	-0.04	-0.16				
年齢	10	52	36	18	10	6	1	123	2.1	1.1	2.3	4.0	2.6	2.5	2.4	2.3	2.1	2.1	-0.12	-0.04	-0.08	-0.21	-0.44				
	6	121	105	47	18	7	3	301	2.0	1.0	2.1	3.3	2.2	2.0	2.0	1.9	2.0	2.0	-0.15	-0.04	-0.07	0.06	-0.20				
	3	87	89	47	13	2	0	238	1.9	1.1	2.3	3.4	2.2	2.1	2.1	1.9	1.9	1.9	-0.09	-0.08	-0.13	0.00	-0.30				
	0	18	46	42	16	3	0	125	3.0	2.3	3.5	4.7	3.7	3.8	3.6	3.3	3.0	3.0	0.06	-0.17	-0.31	0.25	-0.66				
	18	248	239	123	48	15	4	677	2.1	1.2	2.3	3.6	2.3	2.3	2.2	2.1	2.1	2.1	-0.07	-0.07	-0.08	-0.03	-0.25				
所属機関区分(イノベ俯瞰Gを含む)	1	30	37	31	9	3	0	110	2.5	1.6	3.0	4.4	3.2	3.0	2.8	2.5	2.5	2.5	-0.22	0.00	-0.20	-0.26	-0.68				
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	14	179	163	74	33	13	4	466	2.1	1.1	2.2	3.4	2.3	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	-0.16	-0.07	-0.05	0.02	-0.26				
業務内容	1	11	34	40	17	3	0	105	3.4	2.4	3.7	4.8	3.8	3.7	3.7	3.4	3.4	3.4	-0.12	0.03	-0.29	-0.06	-0.43				
	4	84	76	40	7	2	0	209	1.8	1.2	2.3	3.5	2.3	2.3	2.2	2.0	1.8	1.8	0.04	-0.12	-0.31	-0.24	-0.51				
	0	4	3	0	0	0	0	7	0.9	1.8	2.5	3.3	2.4	2.0	2.8	2.4	0.9	0.9	-0.44	0.75	-0.19	-1.59	-1.59				
職位	0	6	31	36	14	2	0	89	3.4	2.7	3.9	4.9	4.0	4.1	4.0	3.6	3.4	3.4	0.10	-0.10	-0.33	-0.21	-0.54				
	6	112	111	63	19	3	1	309	2.0	1.2	2.4	3.6	2.3	2.1	2.2	2.1	2.0	2.0	-0.19	0.05	-0.08	-0.09	-0.31				
	9	118	102	38	16	7	2	283	1.9	1.0	2.1	3.2	2.1	2.1	1.9	1.8	1.9	1.9	-0.04	-0.19	-0.05	0.02	-0.27				
	4	41	32	17	7	6	1	104	2.2	1.1	2.3	3.7	2.5	2.3	2.4	2.3	2.2	2.2	-0.15	0.06	-0.11	-0.03	-0.23				
	0	1	0	0	1	0	0	2	3.0	0.8	1.7	6.7	5.5	7.0	4.7	3.5	3.0	3.0	1.50	-2.33	-1.17	-0.50	-2.50				
雇用形態	6	63	72	53	24	8	0	222	2.6	1.5	2.8	4.4	2.7	2.8	2.8	2.7	2.6	2.6	0.05	0.03	-0.11	-0.05	-0.08				
	13	215	204	101	33	10	2	565	2.0	1.1	2.2	3.4	2.3	2.2	2.1	2.0	2.0	2.0	-0.16	-0.07	-0.09	-0.04	-0.36				
大学種別(大学・公的機関Gを対象)	13	163	162	83	39	12	2	461	2.2	1.2	2.3	3.6	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.09	-0.04	-0.07	0.00	-0.19				
	1	23	18	8	2	3	0	54	1.9	1.2	2.3	3.6	2.5	2.4	2.3	2.2	1.9	1.9	-0.04	-0.15	-0.08	-0.28	-0.55				
	4	62	59	32	7	0	2	162	1.9	1.1	2.3	3.6	2.2	2.1	2.0	1.9	1.9	1.9	-0.03	-0.14	-0.06	-0.04	-0.27				
	2	43	42	24	7	3	0	119	2.1	1.0	2.1	3.4	2.4	2.2	2.2	2.1	2.1	2.1	-0.19	0.03	-0.10	-0.02	-0.29				
大学グループ	6	82	75	38	17	6	1	219	2.1	1.3	2.4	3.8	2.4	2.3	2.2	2.2	2.1	2.1	-0.13	-0.09	0.02	-0.10	-0.29				
	3	51	53	22	11	4	0	141	2.1	1.2	2.3	3.3	2.2	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	0.00	-0.08	-0.08	0.02	-0.15				
	7	72	69	39	13	2	3	198	2.1	1.2	2.4	3.7	2.4	2.4	2.3	2.1	2.1	2.1	0.02	-0.10	-0.16	0.00	-0.24				
大学部局分野(大学・公的機関Gを対象)	2	36	37	12	6	3	1	95	2.0	1.2	2.3	3.3	2.4	2.2	2.2	2.1	2.0	2.0	-0.22	0.08	-0.09	-0.12	-0.36				
	5	81	74	38	16	5	1	215	2.1	1.1	2.3	3.3	2.4	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	-0.13	-0.14	-0.03	0.02	-0.29				
	4	37	22	11	1	1	0	72	1.4	0.8	1.7	3.0	1.5	1.5	1.6	1.5	1.4	1.4	0.02	0.06	-0.09	-0.04	-0.05				
	5	86	82	32	11	3	2	216	1.9	1.0	2.1	3.3	2.2	2.2	2.0	1.9	1.9	1.9	0.02	-0.15	-0.13	-0.05	-0.31				
全回答者(属性無回答を含む)	19	278	276	154	57	18	4	787	2.2	1.2	2.4	3.8	2.5	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.09	-0.06	-0.10	-0.06	-0.31				

注1: 回答者数は、分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。

前回	2015	差	
1	3	6	3 研究時間を確保できている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3 大学と研究所では大きく違う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 大学の女性研究者支援に申請して週2日支援者を派遣してもらっているため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	1	3	2 若干改善の取り組みが為されつつある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2 教授の事務仕事に要する時間の減少が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2 子育てや介護等の理由で研究補助員の雇用が可能となっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	2	3	1 現在はURAの個人的努力に負うところが大きい。恒常的な制度確立には至っていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 異動に伴い特任教授になったことから研究時間の確保は可能となってきた。但し,研究支援者の確保に関しては研究費を目前で確保しないと雇用できないことから,必ずしも十分ではない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 URA組織の構築や拡充が一部の大学では進められている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 最近導入された,「国際共同研究加速基金」にある,「代替要員確保のための経費」が項目として出てきたことは評価できる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
11	3	4	1 異動に伴って,研究環境が変わったため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1 学内の管理業務を簡易化する動きが見られるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1 多少は組織的な取り組みが増えてきた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1 URAを設置したため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 研究推進組織を設置し,取り組みの強化を図っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1 科研申請の専任事務の配置があった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1 研究支援者を派遣で賄えるようになっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1 研究支援部の体制がより向上したため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 学科長として,この2年間,特に若手教員の研究時間確保のために授業負担低減などを行ってきたため。まだ充分とは言えないが,確実に改善はした(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 組織マネジメントの工夫により,以前より改善されつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 RACが徐々に充実してきおり,力になって頂いている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
22	4	5	1 会議をしない曜日を設定するなど,時間確保の取り組みが進みつつあるため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
23	2	3	1 ○○○○大学に異動後,週2日研修日が整備され活用している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
24	3	3	0 組織としての役割分担と研究以外の活動の適切な評価と処遇が必要である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	3	0 「一人も遊ばせない」より「できる人が自由を感じるシステム」の構築が重要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
26	2	2	0 予算の確保が難しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1 残念ながら時と共に大学は大学改革などに時間を取られるようになっており,一般の教員もある程度の影響がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1 いぜんより一層ひどくなっている(主に運営費交付金削減のため)。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1 授業の担当や専攻の管理的業務が増え,その分研究に費やせる時間は減少している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	2	-1 URA等の充実が進んでいる一方で,人件費削減のために事務職員等の削減が行われているため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1 まだまだである。明らかに人手不足であろう。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1 教職員の削減と事務量の増加に因って研究時間の確保は厳しくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1 研究支援体制が不足しており,研究時間の確保が困難。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	2	-1 教授クラスだけでなく,若手研究者がより研究支援者に頼れるような仕組みが必要。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
35	2	1	-1 上司が担当の学生さんに関わる研究活動や補助で殆どの時間が終わってしまいます。実質はこれはお手伝い的で本務ではない場合があります。これらは経験にはなりますが,自分の業績にはならず将来が不安です。出来れば研究に打ち込める,または,学生対応などやったことが兼務でやっている事が業績になるようなシステムづくりを期待します。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
36	3	2	-1 研究支援者を雇用して,逆に研究者の仕事を増やす例を最近見ることから。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1 改革のための改革要請が多すぎる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1 研究時間を更に確保するための組織的な取組が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1 教員の減少による影響と負荷が高くなっているが,対応がなされていない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

40	2	1	-1	情報関係の方がこちらが実験中に突然現れ、対応を要求されたことがあり、組織に研究者の時間を考える地盤が薄いと感じたため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
41	2	1	-1	法人化後、大学改革のための会議や、大学評価への対応、外部資金獲得の申請書きなどで、教員、研究者がますます忙しくなっているので、研究時間を確保するための取り組みが必要になっている。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
42	2	1	-1	国立大学の第二期中期計画に向けての改革の中で、一層研究のための実質的な時間が減った。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	教員は書類書きに追われ、研究時間は激減しているが、それを補う取り組みはほとんどない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	研究を支援する者の雇用が厳しくなっている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	人員削減に伴う研究時間確保のための対策は十分とは言えない現状がある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	3	2	-1	学部業務が多い。また、個人に任されている部分が多く、研究時間として効率的に使われているか疑問に感じるところがある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	4	3	-1	中期目標中期計画の策定でマネジメントなどの時間が増えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	研究支援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)
49	3	2	-1	本学,特有の事情による(事務職員数が少ない)(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	コスト削減のため、人員は減る一方で、その分の雑用が研究者の負担となっている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	2	1	-1	減員のため更にマネジメントのために時間を使わざるを得ない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	2	1	-1	アメリカに比較すると圧倒的に研究者間のコミュニケーション時間が少ないように感じます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	雑務が多い。とにかく教員数が足りない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	学科の仕事は役職にかかわらず均等に分配されているように感じるため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	3	2	-1	授業が始まり忙しくなった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	教育の充実と研究の充実は必要であるが、教育に関する評価、資料作成など従来よりもさらにエフォートを求められるケースが増えている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	共用試験などに使われる時間が多くなり実質的な研究時間が足りなくなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	大学事務室が対応できずに、直接研究室の秘書や教員が代行する仕事が増えている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	2	1	-1	大学運営などに割く時間が、理想のものよりは多い気がする。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	3	2	-1	研究補助者の確保等を行っているがそれ以上に研究者に事務的な負担が増えている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	4	3	-1	研究費確保のための文書作成、サイトビジット対応や月報作成など、外部資金獲得に起因する事務作業が増大している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	プロジェクト関連の仕事や日常業務が増加しており、じっくり研究する時間が取れない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	2	-2	大学の運営に関する役職についても研究支援の人的サポートがない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
64	4	2	-2	診療により多くのエフォートを求められ、マネージメントの工夫などでは追いつかない現状にある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	5	2	-3	事務的作業や部局運営の作業に時間を取られる機会が大きくなっている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	5	2	-3	校務の増加(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	1	-3	支援者が5年の雇い止めにかかり、熟練者が不足(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	4	1	-3	人員削減の中、深刻で慢性的な人員不足があり、研究人材が研究以外の雑務に費やす時間が増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	5	2	-3	現在の職場のミッションの性質上、充分なされているとは言い難い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	5	2	-3	品質保証等の負担等が急速に増加しつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

	2015年度調査																	各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年										
	1	2	3	4	5	6	11→12	12→13																13→14	14→15								
回答者グループ	36	267	117	77	35	8	770	2.4	1.2	2.3	3.8	2.0	2.1	2.2	2.3	2.4	2.0	0.07	0.13	0.06	0.09	0.35											
	32	228	227	100	70	30	663	2.4	1.2	2.4	3.8	1.9	2.0	2.2	2.3	2.4	1.9	0.09	0.13	0.12	0.12	0.47											
	4	39	39	17	7	5	107	2.1	1.2	2.3	3.8	2.5	2.4	2.5	2.2	2.1	2.5	-0.06	0.12	-0.27	-0.10	-0.32											
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-											
性別	33	233	240	106	74	32	693	2.4	1.2	2.4	3.9	2.1	2.1	2.3	2.3	2.4	2.1	0.07	0.14	0.06	0.10	0.37											
	3	34	26	11	3	0	77	1.8	0.9	1.8	3.3	1.5	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8	0.13	0.05	0.05	0.02	0.25											
年齢	12	47	36	15	7	1	121	2.4	1.0	2.2	4.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.4	2.1	0.12	0.05	0.06	0.02	0.25											
	15	115	93	40	27	13	4	292	2.2	1.0	2.0	3.4	1.9	1.8	1.9	2.0	1.9	-0.14	0.16	0.04	0.25	0.31											
	8	79	97	34	15	6	2	233	2.1	1.3	2.4	3.3	1.8	1.9	2.1	2.1	2.1	0.11	0.20	0.04	-0.02	0.32											
	1	26	40	28	20	9	1	124	3.2	2.0	3.1	4.8	3.0	3.1	3.1	3.2	3.2	0.49	0.01	0.06	0.06	0.63											
所属機関区分	32	228	227	100	70	30	8	663	2.4	1.2	2.4	3.8	1.9	2.0	2.2	2.3	2.4	0.09	0.13	0.12	0.12	0.47											
(イノベ俯瞰Gを含む)	4	39	39	17	7	5	0	107	2.1	1.2	2.3	3.8	2.5	2.4	2.5	2.2	2.1	-0.06	0.12	-0.27	-0.10	-0.32											
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
	24	165	145	72	45	23	6	456	2.4	1.1	2.3	3.8	2.0	2.0	2.1	2.2	2.4	-0.02	0.10	0.11	0.19	0.38											
	2	19	39	21	18	7	0	104	3.1	1.8	3.0	5.0	2.6	2.8	3.0	3.0	3.1	0.25	0.18	-0.01	0.13	0.55											
	10	80	78	24	14	5	2	203	2.0	1.2	2.2	3.3	1.8	2.0	2.1	2.1	2.0	0.18	0.11	-0.01	-0.12	0.15											
	0	3	4	0	0	0	0	7	1.1	1.7	2.5	3.3	2.0	1.6	3.7	2.5	1.1	-0.40	0.27	-1.17	-1.36	-0.86											
職位	1	16	32	18	15	7	0	88	3.2	1.9	3.1	4.9	2.6	3.2	3.2	3.2	3.2	0.61	-0.04	-0.04	0.04	0.57											
	9	97	122	44	29	9	5	306	2.3	1.4	2.4	3.5	1.8	1.8	2.1	2.2	2.3	0.01	0.25	0.15	0.09	0.51											
	19	114	86	39	20	12	2	273	2.1	0.9	2.0	3.4	1.9	1.8	2.0	1.9	2.1	-0.08	0.12	-0.07	0.18	0.14											
	7	38	26	16	13	7	1	101	2.6	1.1	2.4	4.7	2.2	2.3	2.4	2.6	2.6	0.13	0.10	0.24	-0.04	0.42											
	0	2	0	0	0	0	0	2	0.0	0.4	0.8	1.3	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-1.00	0.00	0.00	0.00	-1.00											
雇用形態	3	68	69	42	30	13	3	225	2.8	1.4	2.7	4.5	2.2	2.4	2.6	2.7	2.8	0.26	0.21	0.08	0.04	0.60											
	33	199	197	75	47	22	5	545	2.2	1.1	2.2	3.4	1.9	1.9	2.0	2.1	2.2	-0.02	0.11	0.05	0.14	0.27											
大学種別	24	143	156	71	54	22	4	450	2.5	1.2	2.4	4.0	1.9	2.1	2.2	2.4	2.5	0.17	0.14	0.19	0.13	0.63											
(大学・公的機関Gを対象)	1	26	16	5	3	4	0	54	1.9	0.9	1.9	3.2	1.7	1.8	1.9	1.9	1.9	0.06	0.10	0.01	-0.01	0.16											
	7	59	55	24	13	4	4	159	2.2	1.1	2.2	3.5	2.2	2.0	2.1	2.1	2.2	-0.13	0.09	-0.03	0.15	0.08											
大学グループ	1	36	48	12	14	7	3	120	2.6	1.2	2.4	4.3	2.1	2.4	2.4	2.5	2.6	0.29	0.00	0.15	0.07	0.52											
(第1グループ)	13	68	72	42	20	9	1	212	2.4	1.2	2.4	3.8	1.8	1.9	2.0	2.2	2.4	0.06	0.13	0.21	0.21	0.61											
(大学・公的機関Gを対象)	9	46	38	23	18	10	0	135	2.6	1.2	2.5	4.2	1.9	2.1	2.4	2.4	2.6	0.28	0.26	0.04	0.19	0.77											
	9	78	69	23	18	4	4	196	2.1	1.1	2.2	3.3	2.0	1.9	2.0	2.1	2.1	-0.13	0.10	0.06	0.04	0.07											
大学部局分野	4	29	35	11	9	6	3	93	2.6	1.1	2.3	3.8	1.6	1.8	2.1	2.3	2.6	0.21	0.31	0.21	0.31	1.04											
(大学・公的機関Gを対象)	16	69	67	33	24	8	3	204	2.5	1.1	2.3	3.9	2.1	2.2	2.2	2.2	2.5	0.06	0.02	0.02	0.24	0.34											
	6	32	24	7	5	2	0	70	1.7	0.9	1.9	3.3	1.7	1.6	1.7	1.9	1.7	-0.10	0.09	0.17	-0.15	0.01											
	4	85	73	33	16	8	2	217	2.1	1.1	2.2	3.4	1.7	1.8	2.0	2.1	2.1	0.06	0.21	0.09	0.01	0.36											
全回答者(属性無回答を含む)	36	267	266	117	77	35	8	770	2.4	1.2	2.3	3.8	2.0	2.1	2.2	2.3	2.4	0.07	0.13	0.06	0.09	0.35											

注1: 回答者数は、分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。

前回	2015	差		
1	1	4	3	以前に比べ、学術研究支援部との連携が密になったと思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	大学本部がURA組織の充実に力を入れている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	予算申請への支援システムなどがより強く周知されるようになってきていると思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2	ようやくリサーチアドミニストレータの活動が見え始めたように感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2	学内URAに科研費申請をサポートしてもらったから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	本年度より,URAが組織され,専門職員が配備された(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	研究力大学事業でURAが増えてきており,サポートが整い始めた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	研究・産学連携室の新設により,研究者支援が整いつつある(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
9	2	4	2	大学URAが設置された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	専門人材は様々な職種における経験が蓄積されてきたことと,特にURAの職務遂行能力が確実に向上してきたため.ただし,数は未だ不足している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	努力が実を結びつつある.まだまだですが。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	5	6	1	大型研究費の申請書作成に関して,博士号を持つRAの方にご協力頂くことができました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	現在はURAの個人的努力に負うところが大きい.恒常的な制度確立には至っていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	少しずつ増えてきたように思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	所属組織では,近年リサーチアドミニストレータによる支援が始まっています。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	3	4	1	URAの人が活躍しているのをよくみるから.ただし十分なコストパフォーマンスを發揮しているかどうかはわからない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	4	5	1	URAは増員され改善している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	リサーチアドミニストレータを増員し,職位をつけた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	URAを配案し,本部機能を担う専門人材は確保できた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	一定の進捗は見られるが,理想と現実の乖離が見られる.育成の問題か?(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	文科省の諸施策(スーパーグローバル,研究大学など)で環境整備は進みつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	非正規職員としてと用されているが正規職員化が図られないと支障も多々ある(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	教員の外部資金獲得の支援を目的としたリサーチアドミニストレータの活動が整備されてきている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	まだ直接利用していないが,学内では制度が充実してきた。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
25	2	3	1	リサーチアドミニストレータの認知度が少しずつ上がってきており,人数も増加する傾向にある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	今後に期待できるような取り組みがあった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	リサーチアドミニストレータが配置されたが,支援はまだしてもらっていないため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	重要な情報がURAから発信されており,今後の有用性が期待できる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	2	1	身近にリサーチアドミニストレータと接する機会はまだないが,業務支援を提供する組織の存在を最近になって知ったため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	農水省との人事交流で担当者が派遣されるようになった(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	RAの動きがやっと見えてきた(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	4	1	大学でリサーチアシスタントの制度が導入されました。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	目に見えて増えているが,一般にはその効果が届いていない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	専門人材の雇用が進んだ(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	1	2	1	リサーチアドミニストレータは増えている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	2	1	URAなどが採用され,少しずつ改善されているように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	4	1	教授にリサーチアドミニストレータがいることを最近知りました。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	4	5	1	URAを設置したため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)



39	3	4	1	本年4月からURA推進室を開設。2名のURAが公募情報の提供,申請書作成支援等を専門的に行っている。今後も強化を図っていく。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
40	1	2	1	URA推進室が今年度から設置された。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	2	3	1	相当数の専門人材が大学で雇用されている。しかし,十分に活用できているとは思わない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	3	1	URAを積極的に育てるプロジェクトが進行している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	2	3	1	URAが採用され,MTAの処理など,少し改善された。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	3	1	RAが設置された。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	4	1	研究支援部での専門人材が育成しつつある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
46	1	2	1	今年度からリサーチアドミニストレータが導入されたが,まだ具体的な効果が見えないので総合的に1ポイントの上昇とした。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	3	1	今年度からできたが,効果はまだ不明。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	2	1	リサーチアドミニストレータは配置されたが,全学で数人なので,ほとんど関係がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	2	1	科研費等競争的資金獲得のための教育・指導の機会提供などの担当者が設置された(専任ではないが)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	URAがいるが何もしていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	制度だけは,国の支援で大学に持ち込まれたが,適性のある人材を登用しているとは思えないため。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	現状はリサーチアドミニストレータが不在であり,その必要性が高くなってきている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	RAの確保ができていない(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	2	-1	大学としてリサーチアドミニストレーターが配置されても,部局レベルでは役立っていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	リサーチアドミニストレータは存在しているが,業務が見えない。何をしているのか全く分からない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	URAの本来の役割が十分には理解されないまま,経験不足の人材が採用されている。特に,若手のURAの育成プログラムも未整備のため,想定された程には機能していない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	適切な人材を雇用しているとは思えない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	掛け声は数年にわたりあったが,未だ効果は大きくない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	制度は導入されたが,人材育成が進んでいるとは言えない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	産学連携の進展がみられ,受託研究等が増えているが,これに見合った人材の確保ができていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
61	4	3	-1	研究者を網羅的に支援するためには,相当数のURAが必要であるが,雇用財源やポスト等に課題を抱えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
62	5	4	-1	リサーチアドミニストレータを育成確保する事業の支援額が減少したことにより,大学の財政難の状況下で,高齢者のURAの方の非常勤雇用や大学TLOとの併任への変更を余儀なくされ,一部の部局での支援が低下している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	多くの教員が雑多な業務に振り回されている状況が多くなった。相対的に不十分。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	本学には,研究内容を知るサポート的な人材はほとんどいない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	組織内のコンプライアンス対応等で,事務方が多忙になり,以前よりも研究支援の余裕がなくなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	組織分割にむけて人員の実質的削減となっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	現在の職場にはRAに相当する人材がいないため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	人手が不足している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	5	3	-2	研究活動,産学連携活動を倍増するには全く不足。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
70	4	2	-2	部局ごとのURAを確保する必要がある。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
71	4	2	-2	本学の担当者が多忙を極めており,人員不足を実感したため。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
72	5	3	-2	RA制度はまだ試行錯誤段階(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	3	1	-2	問21同様に,人員削減の中,適材適所に適正規模の人材配置を行うことが難しい状況である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	4	1	-3	事務員が減った。研究とは無縁の事務連絡が多すぎる。事務で出来ることを教員にやらせるのは生産性を考える上でどうかと思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q1-23. 大学や公的研究機関において、研究開発に集中できる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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 ①各項目の意見のとおり。②エフォート制実質100%の実施。③研究業績のみによらない多様な観点からの教授選考。④研究成果の応用に関してのエキスパートの情報交換が必要である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- ①外国人研究者(学生)の受入は,まだかなりを教員が担っている。もう少し英語の使える職員が増えると良い。②研究が出来る人材に,研究に集中してもらう必要がある。現状では,特定の人間(研究能力も高い)に雑務が集中しやすい。教育負担の軽減等も必要。③教員の教育・研究以外の用務,会議を減らす。研究成果の特許出願について気軽に相談できる弁理士,著作権・知財に関して気軽に相談できる弁理士の配置。④第4期科学技術基本計画の進展に伴い,本学においても全学,部局,個人レベルでの対応業務が増加した。しかしながら,事務系職員をも含めた定員削減により将来の社会貢献に必須の研究開発自体に集中する時間が明らかに低下している。今後,研究環境の変化に効率的に対応できるような,事務手続き等の簡素化,簡略化やURA等の育成・活用が必要と考える。⑤URAの充実(人数だけでなく技能向上,待遇改善も含む)が急務。科研費以外の研究費について,直間比率を見直し,施設整備等に使える原資が確保できるようにする。⑥リサーチアドミニストレーターを真に使えるシステムにすること,競争的資金に過度に頼りすぎないこと,技術職員のキャリアアップの支援による技術力の確保,待遇改善,会議・事務の簡素化。⑦人事と予算が共に競争だと,結果的に無駄が生じることを懸念する。基盤的(安定的)経費の拡充が必要である。⑧雇用の保障に尽きる。雇用の保障がないと,資金稼ぎや職探しに研究の時間が奪われる。⑨科研費の使用ルールの中には,主に,いわゆる文系よりも理系の分野での慣行を前提としているものもある。多様な学問分野の実情に応じた見直しも適宜必要である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 3 URAなどの研究サポート業務を行う人の数の大幅な増加と,URAなどの常勤職化。ただし,そのために現状の教職員の数を削ってでも進めるべきという意見ではない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 技術職員の定員削減をはじめ,研究支援職員の不足は,深刻な影響を与えている。欧米と比較して,優秀な技術職員や研究支援職員を恒久的に配置することにより,教員が研究に専念できる環境を整備すべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 研究をサポートするための事務組織が,不正防止などの観点からは思うが,年々不必要なしくみや書類を増大させる傾向にあり,事務的な処理を研究者にゆだねることも多くなっているように感じる。これによって,研究者が研究開発に集中できる時間はますます減少している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 安定的に雇用できる人員を増やす(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 職務内容を明確にして,研究補助の役割を果たす職種の人員予算を確保して手当てすることが重要です。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 研究と教育ということで考えますと,事務を含めた管理運営の人材を,高度化(国際化)することが必要です。大学職員というのはやりがいのある仕事だと思うので,採用のやり方や,権限の拡大,給与の向上によってよりよい人材が集まるようにすれば道は開けると考えます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 現在大学教員が担っている大学運営に関わる専門職員の育成(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 10 こういう研究をやればインパクトが高いのではないかと,というようなことを気軽に話す機会も少なくなったので,何とかならないかと思っている。また,シニアの研究者が後進の教育に情熱的ではなくなったのも気になる。業績にならない仕事が多い。意図的に避けている人がいるため,その分が回ってくる。公募によってポストが決まると,業績リストばかり考える人が出るので,弊害が大きい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 11 任期無ポストの増加と待遇改善。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 大学では,確かに授業で学部1年・2年生に教えることも重要だが,逆に授業に時間を取られ過ぎて,研究ができないという話も聞く。特に大きな大学院では,1・2年生を専門に教育するスタッフ(教授・准教授)と3・4年生や大学院生と研究を行うスタッフ(教授,准教授)を分けるようなシステムを構築すべきだと考える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 有期雇用教員にとっては,雇用の安定化がすべてだと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 恒常的に十分な予算を分配する。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 研究費を自分の人件費や,研究に専念するために講義を担当する教員を雇用する人件費に利用できると,より研究に専念することができる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 基盤的な研究費が著しく削減されており,研究活動の実施そのものが困難になってきている状況である。この点は,年を経る毎に酷くなっている。電気代の高騰や消費税などが今後もひかえており,悲惨な状況が迫っている。競争的資金だけでは,基盤的施設の維持管理は無理である。必要最低限の基盤的研究費は維持して頂きたい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 説明責任やコンプライアンスに縛られ,自由闊達な研究推進ができない状況下におかれています。また,多種多様で,かつ膨大な文書(書類)作成に忙殺される教員が多く,研究開発に集中する環境には到底ないのが現状です。例えば,5年計画のあるプロジェクトが夏頃に始まるとします。そうすると,3年目の夏頃に中間評価が行われるとなります。その中間評価のための準備を2年目の終わりごろから開始する形になります。無駄な作業に時間を費やし,本末転倒となっている事例をたくさん見聞してきました。これは,ほんの一例にすぎず,日本中で本当に無駄な作業に時間を費やしている研究者が多いと思います。科学技術分野における日本の将来は明るくないと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 欧米に比べて,日本の研究費は人件費よりも設備備品費に多く使われていると言われてます。また,研究者が事務的手続の書類の作成や,研究室の日常運営,教育活動,広報活動などに多くの時間を取られており,研究に集中することができていません。研究者本人だけでなく,技官や事務補佐員,研究員,派遣社員,知財部門,広報部門など,研究者をサポートするために,多様な研究支援スタッフの在り方を考えて,人件費にもっと支出すべきだと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 業績リストは全大学および省庁,統一規格でデータベース化し,大学内部での集計や,各種予算申請などの際に,毎回,手作業で入力する手間を無くして欲しい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 リサーチアドミニストレータの役割は大きい。ただし,人数が限られているため,支援は大型予算を優先せざるを得ず,多くの大学研究者は恩恵を受けていないのではないかと想像する。リサーチアドミニストレータの増員が望まれる。他に,以前は国立大学等でも充実していたが昨今は殆どいなくなった技術系職員の増員が望ましい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 特に産業にリンクしない,基礎的な分野において,定期的な経費を削りすぎると,一部の機関のみしか研究できなくなってしまう。これは多様な人材を活用という趣旨に反し,結果的に産業を含めて層を薄くしていく。厳しい財政の中,効率化を求めることは理解できるし,何より分かりやすいが,定常経費においてはある程度無駄を許容することが大事ではないか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 22 難しい学生さんやそのご両親への対応は、非常に神経をすり減らし、時間もとられます。難しい学生さんの対応を引き受けてくれる専門部局があると、研究に集中できる時間を増やせると思います。あるいは、学部低学年時の単位認定を厳しくして、そもそも難しい学生さんを研究室に上げないシステムを作るのも一つの案だと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 23 強化大学院推進事業にて海外に派遣されておりますが、渡航先での出張などの自由度が極めて低く、場合によっては出張の許可申請に2ヶ月要することがありました。〇〇大学の例だけかもしれませんが、とても不便であり、研究の速度を大きく低下させる原因となりました。もう少し文科省の方針として自由度を担保した予算執行のあり方を考えて頂ければ有り難いです。〇〇大学のシステムでは1~2ヶ月くらいは変更に関わる調整作業に追われました。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 24 徹底した合理化・評価システムの簡素化。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 事務組織の効率が民間に比べて低い。事務の組織化,効率化を図り,予算を研究・教育支援に回すべきである。リサーチアドミニストレータを増員して,研究者の研究・教育にける時間を増やすべきである。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 人的な研究支援体制が必要(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 リサーチアドミニストレータの確保は絶対的に必要。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 テクニシャンのような助手的ポジションの養成(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 29 大学に所属する研究者(教員)は,学内運営や社会貢献などの役割もになっており,仕事の幅が広い。研究開発に集中できるのは,せいぜい40歳前後までである。研究をサポートする組織体制を構築するか(例えば,解析分析などを担当する部署を設置するなど),あるいは,研究以外の仕事が軽減されるように,新たに人を雇用するなどの対応が必要になると思う。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 30 分析機器を複数抱えており,運営費だけでは保守費がまかないきれない。特に,複数台同時に大型修理するとなると競争的資金から捻出しても足りないこともある。保守費用だけでも,年度を越して積立できるシステムが望ましい。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 31 各種評価を受けるため,そのつど資料を作成しなければならず,部局の主要な教員がそこに時間を割かれている。研究のみならず,教育に対する評価やシステムの変革により,多大な時間を要す。明らかに研究開発に集中する時間が減ってきている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 32 10年以上にわたる基盤的経費の毎年1%の削減は,そろそろ限界に来ている。大学の定員は変わらないために,基本的な教育の相対的な比重が増し,研究開発に掛けられる時間は大幅に減っている。大学に,研究開発を期待するのであれば,大学改革促進係数を廃止するか,大学の学生を減らすか,どちらかを選択する必要があるだろう。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 33 リサーチアドミニストレータを育成する。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 34 大学での業務を全て教員に任せる習慣がある,事務職員,専門人材,教員,研究者が適切にワークシェアリングできる枠組みを構築してもらいたい(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 35 競争的資金の増加は望ましいことと考えるが,間接経費の使途がほとんど事務に牛耳られる事実は是正すべき,少なくとも強制的な事務への間接経費徴収は奇異。大学によって間接経費の研究者配分が異なるのも奇異。間接経費を少なくとも半分は研究者の自由裁量にさせることを,国が強制すべきと考える。間接経費がすくないため研究室に安定した雇用が確保できない。是非修正願いたい点です。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 36 私の所属する歯学部では,優秀な歯科医師を育てる責務が有る。よって,教育をおろそかにして研究は出来ない。このような状況で研究に専念させるには,欧米の医学部歯学部のシステムにならって,教育専門の教員を増やすしか方策はないであろう。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 37 研究型教員,教育型教員の設定を含め,人事の流動性や運用性を高めるとともに,若手が枠にとらわれず,昇進,登用できるなどの環境整備(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 38 事務的な処理を研究者にさせなくても良いように事務職員のさらなる充実化を図る。競争的研究資金のみでの雇用費の捻出は被雇用者の安定雇用を不可とすることから,持続性のある研究が困難となり,効率よい研究成果につながりにくいことが強く懸念される。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 39 人件費を増額して,研究者を増やす。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 40 現在,リサーチアドミニストレータの恩恵を受けていないが,ラボ管理業務関連の提出書類作成,講義資料の準備や講演スライドの作成等,お願いしたい業務は多くある。早く末端にもその恩恵が行き渡るようにして欲しい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 41 基金化しても使い勝手の悪さは相変わらずであるから(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 42 大学や学部,研究プロジェクトの「自己評価」が多すぎる。評価を依頼する側は,たとえ大学全体に関するものであっても,最終的には各研究室の教員が膨大な時間を使って原データの入力を行っていることを忘れないで欲しい。特に論文・学会発表などは,統一的なデータベースを作って欲しいものを抽出できるようにすれば効率的ではないか?(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 43 各種事務書類が増えているのに対して,事務系職員は増えていない。事務系職員を増やし,研究者の研究時間を確保することが必要である。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 44 研究者が研究に集中するためには,大学の中にマネジメントや経営等を行う人材を育成する必要がある。大学の活動が研究者中心で考える時代は終わったと考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 45 研究補助員の雇用費をつける。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 46 例えば国際化の一つでの海外サバティカルを導入するには(7年に1回とすると),雇用を8/7とすれば良い。財政的制約が明らか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 47 研究企画,申請支援,プロジェクト運用,情報発信などを支援するURAをしっかりと根付かせ,大学としても組織を拡充することが必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 48 中期計画に対する評価業務が研究・教育時間を圧迫しているので,肝要な項目についての評価に簡素化して,研究・教育に専念する時間を確保する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 49 リサーチアドミニストレータ及び高度な技術を有する技術職員等の配置(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 50 有望研究者やグループへの集中支援など,大学の資源を重点配分する制度整備。一律的な資源配分では研究すべき人材の環境が整わないため。またそのための経費として間接経費の増額を望む。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 51 研究時間の質と量の確保が喫緊の課題である。大学のミッションが広がる中で人件費削減の流れから辞退は厳しくなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 大学内でのリサーチアドミニストレータの人数や組織体制が不十分であり,各教授の予算上や業務上の負荷が大きい。より大学内での縦割りの組織改善と研究サポートのための人材や組織のための安定的な予算配分を増やしてほしい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 53 研究支援に携わる職種の方々をもっと増やすべきと考えられる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 54 研究環境整備費や大型研究費については、研究期間後に急に他の資金を確保することは困難であるため、配分額を徐々に減額して自立を促していくなどの対応をしなければ、大勢の若手研究者等の雇用の継続が難しい。米国HHMIなどでは、研究室を徐々に閉めていくための補助がある。不安定な状況では、研究開発には集中できない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 55 サバティカル制度はあるが、十分に活用されていない。海外と同様に、7年に1度はサバティカルをとれる、また、とるように、制度作りをすべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 56 URAの評価と定着のための施策,定年制移行の取り組みが必要です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 57 リサーチアドミニストレータがいてよかったと思うことがない。活動が目に見えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 教授職における管理・運営業務が年々増加しているため、その業務を補佐できる非常勤職員の雇用を拡大すべきと考える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 基盤的経費の比率と競争的経費の比率について、望ましいレベルをきちんと議論し、実現させる必要がある。科研費の使い勝手は非常に良くなったものの、審査では継続的な課題の設定については評価されにくい。どんどん目先を変えなければ研究ができないような環境は良くない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 中長期に亘る人材育成ビジョンの構築と、それに基づく経常的な研究教育に対する財政投資が求められる。若手の不安定な雇用では研究分野の継承と発展は望めない。現在の研究者の年齢構成から10年後を想像すると、我が国の研究力の衰退が予想される。人材育成で即効性が期待できるのは、若手研究者や院生を国際共同研究の環境に投入することが考えられる。外国人共同研究者との共著論文の執筆、国際的ネットワークへの参入、院生のOJT、留学生の交流促進など一石四鳥の効果が期待できると思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 RAは実際あまり研究の役に立っているとは思えない。RAよりも有能な技官を拡充することが研究現場においては遙かに重要である。有能な技官が産休で休職し、その補充がないためにメンテが行き届かず、研究遂行に必須の高価な機器が破損して研究が進まなくなった事例を最近経験した。アメリカでは有能なテクニシャンが常駐していて、機器の使用で困ることは殆どないが、日本では機器のメンテまで教官が自分で行う必要があり、研究効率を大きく下げる要因になっている。RAに使うお金があるのなら技官をもっと増やして欲しい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 学会の誘致や運営に関して、大学の事務方が積極的ににかかわるべき。教員だけで行っている現状は、負担が大きく、研究に割く時間をかなり削られている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 特許あるいは論文に対する評価を細かく行なっていくことも研究に集中する雰囲気を作り上げる一助にはなるかと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 大学の教員のエフォートの実態について(例えば、一週間の内、論文の執筆に取り組める時間が実際には何時間あるのか、校務や会議には何時間費やしているのかなど)、「エフォート率」だけではなく、「正味時間」の調査を行った方がよい。多くの教員が研究のための時間の確保に悩んでいるのは間違いないところであるが、では研究以外のどんな用務が研究を圧迫している原因となっているのか、まず現状の正確な把握が必要である。この内容は、助教、准教授、教授、と立場によってもずいぶん異なるように思う。なお、最近の自分自身の実感として、学生・大学院生の引きこもり、鬱病、学習障害、無気力、不登校、家庭の問題など、主に精神的な問題により修学に問題をきたす学生の割合が増大し、その対処にかなり時間を取られるようになってきている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 リサーチアドミニストレーターは、非常に良い施策だと思います。もっと数が増えるといいと思います。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 66 研究に伴う代替要員確保などの予算的措置と、実際にこれを可能とする人材(定年などで引退した教員の活用など)の確保を連携して活用できるような体制を整えてほしい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 兼務業務を本務業務にして専門職の方をお雇いするとか、シルバーのボランティアをお雇いするとか、事務処理や学生さんの手続きの流れをルール化し、周知出来る様な組織体制を作っていくと欲しいと考えます。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 68 科学研究費の基金化に見られるように、5年程度の期間に亘り、安定した研究資金の確保が必要である。また、業績評価において、研究テーマの難易度を考慮する必要がある。これらにより、長期的かつ根本的な研究に対する研究環境が確保され、多様な研究者の育成が図られると考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 リサーチアドミニストレータの増員による研究環境の構築に期待したい。そのためには、予算増が必要であり、民間企業の支援が望まれる。大学に対しては民間企業を支援する努力を要求されている。民間企業に対しても、大学を支援するような国策を期待したい。民間企業に多くの人材を送り出しているのは国内大学であるにもかかわらず、国内大学よりも海外の大学に大規模な寄付金を提供している企業が見受けられるのは残念に感じられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 リサーチアドミニストレーターのような職種の新設、キャリアパスの構築などが、今後、よい人材を配置するのに必要である。その場だけの短期的な予算が付いても無駄に使うだけになる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 大学本来の教育と研究に大部分の時間を割けるような制度が必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 本学は研究力強化大学に採択されたためURAが増加しているが、大学の規模に比べるとまだまだ足りないのが現状で、多くの教員が負担減を感じられていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 評価のための資料作成の機会が多すぎるのが根本的な問題である。研究者を信用することが大事で、評価資料作成に時間をとられなくすることが大事。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 研究開発に集中できる環境を構築するため、特に私立大学などでは、講義日程や会議の組織的な調整を行うことが必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 コンプライアンス保持のための業務が増えて、研究者の負担が増えている。過大な作業にならない工夫が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 各職位においてなすべき事柄についての再定義と明確化、権限等の明確化が必要と思われる。採用選考は厳密になされるが、その後は大学の自治・研究の自由の確保などのために、適切な組織改編に伴う人事異動や研究や教育に関する人的資源再配分などが可能な人事権についてあいまいとなっていることから生じる問題がいくつかあるものと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 大学の組織改革を頻繁にしない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 近年の法人化、競争的資金、大学改革の強制によって事務仕事が膨大となり、本来の研究業務に著しく支障をきたしている。これが大学世界ランキングにおける日本の大学の地位低下に大きく影響している。研究費についても、その大半が事務経費に使われ、研究用に使えない。一部の大学には競争的研究資金制度よりも法人運営費を増やすことで、こうした書類作業を軽減してほしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 文科省が大学削減と大学教員の削減について具体的な計画を明示して主導的に行うことが必要。全てがプロジェクト型で進んでいるために事務的な負担が重い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 80 コンプライアンス対応のための出張前後の証明書や証憑類の準備、複雑な納品検収対応、経理処理付随業務(例えば、小さな伝票をA4用紙に糊付けする作業)など、研究以外の細かな事務作業が増加してきており、ストレスを抱える教員が増えている。「きちんと役に立つ」リサーチアドミニストレータの導入を促進し、研究開発に集中できる制度を整えてもらいたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 81 事務的手続きが煩雑になりすぎている。事務手続きを簡素化するような世の流れに逆行しているとしか考えられない。手続きの簡略化が絶対に必要である。また平行して、事務的手続きを代行あるいは支援する人員の増強も必要である。研究者および教員の職務は「研究・教育」であり、その他の用務が主たるべきではない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 科研費基金化の後退は残念(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 枠組みなどの改変ばかりを行わず、現状の枠組みで継続的にサポート(予算配分)することが必要でないかと考える。最近の大学は枠組みの改変ばかりで、それに対応するため、本務である研究・教育の時間をとることが著しく困難になっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 教員に対して求められる事務作業量を削減するように努めること専用の事務職員を増やすなどの予算確保(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 事務方の人材を増やさない限り、教員が研究・教育にあてる時間が確保出来ない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 研究・教育以外の雑務の低減(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 現在は本来事務職員が行うべき業務も教員が行っている状況なので、事務職員によるSD活動を行って欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 リサーチアドミニストレーターやティーチングアシスタントの給付金を、一般社会人の給与と同じ程度にすることで、研究に取り組める環境を整備する必要があると思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 技術系においては、実力ある技術職員の育成が重要であると考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 短期的な成果を求めるのでは無く、じっくりと研究に取り組むための環境を整備して欲しいと感じています。任期付き、テニュアトラックなど、短期的な成果は上がるのかもしれませんが、研究費の獲得も求められる現在、集中して研究を行うことも難しくなり、結果として真に独自性のある研究や研究の多様性は損なわれると感じています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 91 研究業績の評価等に時間がとられている現状がある。業績の評価は、研究を妨げない形で行われるのが望ましい。例えば、研究者個人の業績をまとめる専門の人材を確保し、評価に必要な書類等の作成まで行ってもらう等の方法が考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 短期の任期制雇用により、研究実施場所の確保を予算申請に盛り込めず、経歴書の作成に追われがちである。研究を継続できるための支援体制として、人材プールが可能な機関が必要ではないか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 内部研究費を減らすならば、その分科研費を柔軟に使えるようにするべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 長期的な科研費の補助,期間が3年程度だと短い。7-10年程度が必要。基礎の経費を長期間充実させれば、事務も含めた雑務の軽減につながる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 95 研究とは無縁の事務連絡が多すぎるため、基本的に書類やアンケートのとりまとめは事務方が行うようにして欲しい。問22の申請書作成支援や報告書作成などは専門人材を雇って行っているわけではなく、信頼できる教員相互で行っており、厳密な意味でのリサーチアドミニストレータなどは大学にいないと思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 96 大学改革のための大学改革,外部資金をとるための研究,大学ランキングをあげるための対応等に追われている。大学が、本来すべき教育,研究の本質を見失いつつある。大学の役割,本質に沿った大学改革を,腰をすえた,ぶれない教育・研究をすべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 97 研究教育環境は政府の逼迫財政事情により悪化の一途。運営経費は減り、不安定な外部資金に依存する体質で、研究費のある教員は自身の負担で研究開発環境を整備できるが、その他の研究者は事務も行いながらとなり研究に集中できる環境ではない。基盤となる運営費交付金を増額すべきであろう。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 環境構築にはまず資金が必要なのは当たり前である。小手先だけの制度の見直しで対応できるわけがない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 国立大学では、機関より分配される経費がとにかく少ない。研究経費の獲得のために短期で成果の出る研究のみに力が注がれる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 評価のための書類作成が多すぎる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 運営費交付金の増加による、定員増。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 若手研究者が活躍する場を整備して行くことは極めて大切。教員の負担を軽減するために退職教員(シニア教員)の教育分野(講義担当)への活用が望まれる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 マネージメント業務,各種委員会を減らすべき。サバティカルを「本当に」取れる仕組み作り,サバティカルのための助成金が必要。現在はサバティカルを取れるというだけで、誰も取らないのが前提の単なる見せかけのシステムである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 最近大学がRAを雇用し、活動を開始していることは知っているが、それらがどのような形で研究活動の円滑実施に寄与しているのかほとんど見えてこない。そのうえ,RAがカバーすることが想定される活動の多く(申請書作成,報告書作成)は、研究者自身でなければできない業務であることから、現実的にRAの活動による恩恵が受けられる状況が想像できない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 事務員の減少による研究以外の事務関連業務の教員負担の増加が問題である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 科研費の総額が年間2000-3000億円で、国立競技場の建て替えに2500億円、ついでにNHK建て替えが3400億円。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 研究中心と教育中心の業務分担が望ましいと思われま。ただし、研究ができないから教育担当はナンセンス。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 科学研究費は非常に使い易いのですが、そのほかの省庁のは、報告書が年2回-3回と多すぎます。そこを減らすことはできないだろうか？(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 研究プロジェクトや産学連携活動を活発にしている研究者には、講義を免除するなどのインセンティブが必要。教育や講義に時間が取られ過ぎ。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 学内の不要の雑務を2-3割減らすことができるだけで、研究効率が大幅にアップするのは間違いない。そして、教員がやる必要のない不要の雑用はまだ多いと思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 業務の分担(今の所属機関は以前の機関よりも業務分担はできているように感じる)(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 計画・運営、各種報告、予算獲得、教育(メンタル等の対応も含めて)、社会活動、,先にも書いたように、現在のノーベル賞を輩出した時代とは大幅にこなすべき雑用が多い。組織をシンプルにして、縦割り部分を減らす事が一番では。また会計も海外ではクレジットカードであったり(日付も場所も全てカード会社で管理できるので、大幅に会計処理が減るのでは)、学内のショップで研究試料を購入できる等、効率化できる部分が多くあるように思う。また、予算執行に関して、額の確定で後から判断するのではなく、購入する際に判断してほしい。そうすれば、不正も大幅に減らせるのでは。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- プロジェクト経費を減らしても基盤的経費(運営費交付金)を増やす。現在の状況は研究室に配分される基盤的経費はほとんどゼロで、プロジェクト外経費に予算が回っている。これでは、土台の維持にお金をかけず、土台が腐りつつある中で、装飾に満ちた重たい上物を作っているようなもの、いずれ崩壊する。最近のノーベル賞は30-40年前のある程度基盤的な経費で沢山のスモールサイエンスが可能だった時代の成果である。最近の研究費についての選択と集中は直ちにやめるべき、そうしないと30年後に日本人のノーベル賞受賞者はいなくなる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 一時あった非常に多数の組織的に申請する教育・研究に係る競争的資金制度(GP事業やグローバルCOEプログラムなど)はほとんどなくなったので、それらの獲得に向けた努力・時間は減少してきている。しかし、運営費交付金の重点的配分の潮流をうけて、大学全体の機能強化に向けた方策の企画と実施(ガバナンス強化、人員・資金の集中を含む)、とくに改革至上主義ともいうべき潮流への対応に教員、とくに執行部教員、へかかる負担は大きく増大し、研究開発への集中を大きく阻害している。AMEDの創設に象徴される研究費の一元化・集約化の流れへの対応に要する時間・努力も研究開発への集中を大きく阻害している。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 講義や会議の負担が無ければ、最大限研究に集中出来るが、大学は教育機関であることを考えれば、仕方ないと考える。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 競争的研究費の申請、審査等の時間を短縮することが必要であり、そのためには基本的に審査が必要ではない基盤的研究費の増額、競争的研究費の中・大型化、長期化という改革が有効である。大学の運営、外部評価への対応に研究者が動員されることも改善できるポイントである。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 人件費の安い支援職員を増員する。英文校正のできる人、制度の充実(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 定員削減の嵐に伴い研究の芽が摘まれていることを実感する。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 様々な業務が増えて、ますます研究開発に集中できるような環境から遠のいている。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 研究補助員の雇用などの資金面での援助。制度の充実。博士研究員雇用費用の援助があれば、海外からの優秀な若手の研究者を呼ぶこともできる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、女性)
- 大病院で働く者は、教育、研究、臨床の3つを行わなければならない、その評価をきっちりとしてほしい。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 厚労省、AMEDへ提出する書類が煩雑であり、改善を求めたい。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 中堅の若手研究者にとって、海外からの大学院生がいること(特にアジア地域から)は研究の進捗にとっても重要である。准教授や中堅以上の助教は、部門の研究以外の業務等もおおくなるため、現在のような日本人の基礎研究者が少ない現状にあっては海外からの博士課程をめざす若い研究者が必要である。そのような助成や枠組みを是非増やしてほしい。JSTEP(国際間交流プログラム)は海外の博士号を取得した優秀な研究者のみを招聘するプログラムで有るがそのような人材はあまりない。日本の大学院で博士論文をめざす人材はもっと多いようであり、私どものところにもオファーがあります。是非そのような若手研究者(大学卒業レベル・博士号なし)へのサポートをご考慮いただければ幸いです。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 問22に関連するが、研究支援部との連携をさらに強化し、特に若手教員には、支援部の積極的な活用を促す必要がある。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 教育教員、研究教員とに分けて雇用するのも一つの手かもしれない。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 競争的研究費をより単純化し、申請を行いやすく、研究費使用の制限もなるべくなくすそのかわり透明性をあげること研究と教育以外の作業をより単純化する(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 世界的な研究規模を考慮した丁寧な研究領域の枠組みと研究組織の構築(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 全く時間がたりない。組織として、研究および教育の両立を目指し、人材の適切な配置および、仕事の効率化を真剣に考えるべき。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 大学は研究機関であるとともに教育機関でもあり、大学の研究者には学生の教育の責任も課せられている。学生の学力の低下とともに教育にかかる負担は増加しており、研究時間の確保が難しい。また、独立法人化とともに急増した事務的作業(例えば中期目標の現況調査の作成や、各種調査への回答、責任の所在の変化に伴う委員会活動への参加など)の負担も研究への集中を困難にしている。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、女性)
- 臨地実習指導補助者の確保や現場への委任(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- リサーチアドミニストレータ等の増員も重要であるが、個々の教員における教育と研究の2足草鞋には限界がある。これからの大学では、教育と研究をエフォートで分ける、ある種の分業体制が必要ではないか。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- URAやテクニシャン等の研究支援専門人材の安定雇用制度の確立と、その財源となる基盤的経費の確保策。意志決定権限の学長、理事等への集約による、大学マネジメントのコンパクト化(研究者を多数動員する会議・委員会等の開催回数減)。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 人件費に充当できる基盤的な運営費交付金を各大学に十分に配分し、研究者が切磋琢磨できる環境を整備することが重要。特定の研究者のみに多額の研究費を配分することは得策ではない。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 研究環境の構築には、1)研究費の確保、2)研究施設(スペース)の確保、3)研究設備(機器)の確保、4)研究時間の確保等があげられよう。この中で最も深刻なのが、4)研究時間の確保である。国立大学の法人化以降、大学の使命が教育・研究中心から、教育・研究+社会貢献へと広がり、さらに国立大学の評価制度が多岐に渡り整備された。また、運営費交付金の減少と競争的資金の増加により、各種プロジェクトに関わる教員も増加し、基礎的・基盤的研究や教育にじっくり腰を据えて取り組む教員が大幅に減少している。大学が措置する教員一人当たりの研究費は激減し、競争的資金を獲得するための申請書の執筆にも多大の時間を必要とする。こうした研究者の研究時間の減少は、日本の学術研究の体力を激減させている。60年代、70年代に比較的自由な環境で、十分な研究時間を用いてなされた研究成果が、最近多くのノーベル賞の獲得に繋がっている。現状の研究時間の少なさは、将来の日本の科学技術の進展に大きなマイナス要因となると考える。複雑な大学評価制度を簡略化し、戦略的で特殊な研究費を減少させ、教員にとって必要な基盤的研究費を校費として配分できる形に戻すべきと思われる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 研究者支援体制の更なる整備・充実(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 本学においては、URAによる支援体制の確立が急務と思われる(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 公立大学法人の制約として、運営費などが国から直接補助されないことや、国立大学のみを念頭に置いた研究環境整備のための補助金があることなどから、公立大学に対する更なる研究環境整備のための支援機会の推進が求められる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)

- 138 研究が主に外部資金で行われる現状の中、本学では、自主経費で、URAセンターを立ち上げ、研究者への支援を通じて、研究時間の確保と研究費の増加を実現すべく工夫をこらしている。これを一層より機能させるには、URAセンターの人材確保・人材育成強化等の充実が不可欠である。また、ナノ現象の研究も推進されたことで自然の微視的理解が深まり、さまざまなツールが準備されてきた。これからは、そこから再び上位のレベルの現象の理解を深める研究がイノベーションに繋がる新しい方向性であると考えられる。(大学、第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 139 第4期科学技術基本計画の進展と機を同じくして、大学における教育方法の改革が強く求められている。本学においても各教員がその対応を迫られており、教員が研究開発に集中できる環境の構築は容易ではない。教育、研究現場における協力スタッフのさらなる活用の必要性を感じている。(大学、第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 140 民営化になって以降、大学運営は独自の努力で資金を集め、運営にそれを回す必要が出て来た。そのため、一般教員は大学・部局の運営の為に業務のかなりの時間を費やす状況になっている。さらに運営交付金の削減がつづき、大学側も他の資金獲得のため、様々な企画を打ち立て、末端でその業務に携わる多くの教員はその影響を大きく受け、研究に没頭できない状況にある。大学運営や資金獲得の業務の専門の職員を別途雇用し、できるだけ一般教員を研究に集中できる環境にする方策が必要である (URAを改革してこれにあてる案も考えられる)。(大学、第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 141 今までどんな取り組みがなされているのか、現場で実感が無いということは、成果が無いに等しい。今後の取り組みを、一つでも確実に実感できるレベルまで進めることが必要。特に大学の事務は、書類手続きを煩雑にすることが自分たちの仕事だと勘違いしているように感じる。仕事を減らし、少ない人数で簡素化する努力が全く足りない。(大学、第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 142 教員の研究時間の確保を進めるため、教育教員と研究教員を分ける議論がさらに必要ではないかと考えます。(大学、第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 143 博士課程後のキャリアとして専門技官の数を増やすようにした方が良い。技官なので当然給与は高くならないが、実験に集中できる、定時で上げられるなどの特典もある。(大学、第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 144 リサーチアドミニストレータは良いアイデア。ただし教員と同等の立場が認められないと能力のある人が確保できない。マネージメント能力と研究の理解能力を併せ持った人材を養成することは博士課程に求められても良いはず。(大学、第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 145 研究において有能な教員には雑務も集中している状況が見受けられる。業績その他から判断しながら、「研究」「教育」(この二つは不可分なところもあるが)「管理運営(雑務)」の分業化も必要と思われる。(大学、第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 146 大学教員の評価基準について、「研究開発に直接関する事項(研究開発に関する教育も含む)」にとどめるべきだと考えています。大学内で業績評価調査の作成がはじまり、みかけ上は様々な評価基準ができています。しかしながら、このような評価は、実際のところ所属研究機関内のみでのみ通用する独自のものであり、世界的に高い評価をうけるのは、質の高い論文を出していること(場合により、発表前に特許取得も含む)、その1点につきと思います。研究成果を出すことが最大化されるような評価基準にしていくのがよ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)
- 147 リサーチアドミニストレータや経理担当の事務部門の充実などが重要と考える。(大学、第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 148 教授職は、運営費交付金削減によるポスト削減で、さらにマネージメント中心になりつつある。今後、若手の助手、助教を増やしていかないと、特に実験系の学生の研究指導が放任状態になり、危険であるし、人材を有効に活かしきれないことになる。(大学、第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 149 運営費交付金の削減により学内で措置できる基盤研究設備整備の予算が削減されつつある。これに伴い、大型の研究設備の学内措置による整備が困難な状況にある。また、法人化以降、研究以外の業務の増加と外部資金獲得のための申請書作成時間に多くの時間が必要となり、特に若手教員が十分な研究時間を確保することが困難な状況にある。これは、主に定員削減と交付金削減に起因しており、旨い解決策が見いだせない状況にある。また、外部資金獲得に際して、申請書作成を支援するリサーチアドミニストレータの活用が重要と考えるが、財政的な理由で学内措置による採用が困難な状況にある。(大学、第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 150 マネージメントに要する時間や採択率の低いグラント申請書作成に要する時間が長くなり、研究に集中できる時間が減少している。(大学、第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 151 障がい学生の支援をはじめ、教員に対してますます研究以外の仕事への要求が増えているので、スタッフの数を増やすなどの対応が必須と思われる。しかし現状はスタッフがますます削減される方向にあるので、研究開発に集中する環境はさらに悪化していると感じている。(大学、第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 152 特に、地方大学での問題かもしれないが、教員の教育に対する負荷が大きい。教育教員と研究教員の分離、役割分担を進めることも一つの解決策であると思う。(大学、第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 153 研究補助員の確保。講義、授業の柔軟化。(大学、第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 154 十分な教員数の確保。大学教員の業務は研究開発だけではないので、研究開発に集中できる環境を構築しようと思えば、個々の教員の授業等の教育業務や管理運営業務の量を軽減するのが最も効果的と思われる。あわせて、優秀な事務スタッフの確保も同じくらい重要であると思われる。(大学、第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 155 改革に惑わされて、進歩や改善が見込めない改革を強行に進められた結果、研究環境は悪くなる一方である。学長のガバナンス強化やお金で釣って改革をすすめるやり方はやめて頂きたい。(大学、第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 156 私立大学では、講義担当科目を減らす、学生数を減らすといったことが考えられるが、学校の経営的な問題とも絡むため、簡単には取り組みが進まない。(大学、第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 157 リサーチアドミニストレータの普及は必要不可欠であると思います。一方、リサーチアドミニストレータという単語や、「導入すべき」という言葉をファカルティ・ディベロップメントなどの機会でも、少なくとも私の周りの環境では全く導入されていません。結局、「リサーチアドミニストレータを導入しないと」という話だけで、まさに絵に描いた餅だな、とあきらめるようになってきました。(大学、第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 158 各種雑務の削減を明確に指示する、またはそれらをサポートする補助員雇用への予算補填や柔軟な予算利用。(大学、第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 159 研究費の不正利用問題によって、研究費を利用する上での事務手続きが煩雑になってきており、研究に時間を費やすのではなく、事務手続きに時間を取られるようになってきている。科研費などの間接経費は、研究機関が研究者への研究支援に用途を限るなどの研究開発に集中できる環境整備費への利用に集中した方が良いと思う。(大学、第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 160 科研費等の採択が研究活動に必要な状況にあるため、外部資金の取得に力を注ぐ必要があるのが現状である。基盤研究費としてもう少し配分されると研究に集中できる。(大学、第3G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 161 研究時間の確保に向けて、無駄な会議時間を減らす。設置者である地方自治体に対して、もう少し意見の言える教授会(大学執行部)を構築する。(大学、第3G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 162 とにかく時間不足。人員の確保が必要。(大学、第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 日本の大学教員の業務として大きな負担となっているのが、入試業務です。問題作成、実施、採点に至るまで関わっており、そのために研究が滞ります。米国の大学では、入試は教員ではなく、入試事務室(アドミッションオフィス=AO)の業務として行っているようです。教員が問題を作ることはなく、民間団体が作る全国テスト、高校の成績、課外活動、エッセイ、などによって評価されるようです。事務の方で様々なデータに基づき合格基準を作り、しっかりと審査しているようです。日本の大学では、センター試験の監督業務で土日に夜遅くまで大学教員が勤務となりますし、大学個別試験の作成担当になると、何カ月も問題作成業務に携わり、間違いのないように神経をすり減らし、入試後の採点業務も、数日それにかかりつきになります。しかも入試に出す内容は、自分が大学で研究している専門的な内容ではなく、高校で習う内容であり、研究者としての専門性が活かせる業務ではありません。入試制度改革には時間がかかるとは思いますが、海外のように入試業務専門の事務を日本の大学でも充実させ、大学教員がより研究に取り組めるようにしないと、海外と日本の研究力の差は開くばかりです。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 163 今年度から基盤教育経費が大幅削減されました。たとえば、学部4年生のひとりあたりの経費は年間1万4千円ですが、外部資金が獲得できなかった場合、研究はしなくて良いということでしょうか？あまりにも、研究費を削減しすぎていると思います。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 164 研究費の基金化は非常に良い制度なので、科研費全体に適用してほしい。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 165 これまでの日本の大学での研究は、学部学生と大学院生がそのベースの部分を支えてきたと思う。しかし、現在起こっていることは、優秀な学生達の大学からの早期退出(修士課程での就職)の顕著化である。目標が設定された外部資金での研究は、彼らにとって無給の苦役にしかならない。これまでの基盤研究経費のようなある意味無駄金と考えられているものを増やさないこの状況はいっそう顕著になると思う。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 166 大学からの研究費が激減し、外部獲得資金は他の先進国と比べて相対的に、特に、学振科研費、の額が少なすぎる。つまり、お金無しに、研究開発に集中できる環境を構築するすべはない。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 167 リサーチアドミニストレータの実績作りのための仕事が増え、かえって研究の妨げになっているケースも見受けられる。中途半端に研究のことがわかるリサーチアドミニストレータを雇うよりも、教育負担を分担してくれる若手や、教室内の事務作業を行ってくれる事務職員を雇ってもらった方が、正直助かる。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 168 人数ではなく、質の高い事務員を養成する仕組みを作る。研究費に人件費を上乗せし支給することで、ポストドクという新たな恒常的な職種をつくる。いきなり助教に採用されるのではなく、必ず2〜3年のポストドク期間を経たものを教員として採用するルールを策定し、そのような階層を意図的につくる。年俸制で500万出せば、それなりのステイタスを与えられるのではないか？(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 169 任期制の部分的廃止、給与の増額(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 170 研究者の事務的負担を減少し、研究に集中できるようにすべき。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 171 リサーチアドミニストレータの継続的育成(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 172 競争的資金の確保は、確かに重要な点であるが、最低限度の安定した研究運用費が確保できるようにすることが重要である。その結果、競争的資金を得て、国際的にも人材を確保できる環境が整うものとする。また、競争的資金審査は、専門性の観点からだけでなく、国による第三者機関の導入も検討されるべきである。と考える。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 173 当初は改革のために一時的なものだと思ったものが、変わらず次々と業務が増え、研究に集中できる環境は悪化の一途である。大学運営費は、一定基準のまま10年間は続けるべきだと思う。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 174 基盤的経費(機関の内部研究費)を増やす。大学の運営に十分な教職員数を確保できるだけの予算を増やす(元に戻す)(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 175 医学部医学科における基礎配置では、毎年、2ヶ月間、学部生の実習指導に費やしており、時間的負担が過大です。私どもの研究は、知識も技術も無い学生が戦力になるほど簡単なものではありません。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 176 評価法をインパクトファクター重視から、実際に研究を行った人材(筆頭著者またはコレスポンダー)を評価するように変更する。これにより自分の研究に集中することができる。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 177 私立大学においては、リサーチ・アドミニストレーターの雇用は不安定で、派遣によって手当されている。また、十分な知識を備えた人材は数少なく、ほぼ予算管理・経理だけに忙殺されている。一人で全てできるわけがない。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 178 研究員の流動性を上げる努力が必要だと考えられます。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 179 競争的資金で事務及び技術補佐員を雇用する場合、契約が短期となるうえ、能力が不明の状態に雇わざるを得ないケースが多い。安定して雇用を継続できるようなシステムが必要である。また、人材データベースの拡充も行い、能力の高い補佐員が研究費の関係で解雇された後もすぐに他の研究室で雇用できる環境整備もするべきである。と考える。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 180 URAや専門事務職員の配置などを含め、教員の雑用的な業務を事務がサポートできる体制が必要。専門性の高い職員やURAの育成が課題。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 181 依然として研究者の研究活動を円滑に進めるための専門的な人材は十分な数があるとは言えない。リサーチアドミニストレーターの数を増やすことも必要であるが、その新陳代謝も含めて、キャリアアップの道筋をつけていく必要があると思われる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 182 リサーチアドミニストレータの活用など、研究補助がより高度な形で進められるように環境整備を図りたい。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 183 研究費の確保(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 184 研究に専念できる環境には、研究サポートだけでなく、学生教育や地域貢献への負担軽減も必要であるが、人件費、設備費等が不足している。諸外国と比較して、費用が少なく、思い切った施策を実施できない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 185 教育研究の推進には、時間的余裕が必須である。人材の流動性の名の下に、若手研究者に安定した生活と研究環境の両者が失われ続けている。ポットとするくらいに精神を開放する時間がなければ、画期的なアイデアは発想されず、ひいてはイノベーションにもつながらない。ポストドク、デュアトラック制度も一概に悪い制度という訳ではないが、農耕民族、島国という国境が不要な環境で生まれた日本人のDNAには欧米的な思想が根付くには三代位くらいの交代準備期間が必要ではないでしょうか。切羽詰まっている時こそ、本質に立ち戻り、根本的対策を講じるべきであり、アメリカの真似すなわち付け焼き刃的な政策を行うべきではない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 186 評価のための評価資料の作成に時間を費やしすぎている。もう少し、長期的な視点に立つての評価をすべきである。特に、研究成果はある程度の時間経過が必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 187 URAなどの導入は有効な方策と思われるが、経済的理由から実現していない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 188 研究課題、研究の社会性、研究活動に対する自発的支援等が、他の研究者や研究機関で受け入れられるような措置を研究当事者がまず取っておくこと。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 189 ・大学院の充実をはかる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 190



- 191 医学系では、教育、臨床、研究それぞれの分化と統合が必要。そのために複数教授制として、それぞれの権限を明確にする。また、医学系出身者とPh.D.が一緒に研究できる環境を整備する。大学病院は医学部付属ではなく、大学が管理する別の法人とすべきである。そのための法整備が必要。世界の趨勢にならうことが大切。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 192 ①外部資金申請や執行等における事務処理の負担軽減②公務や授業の負担軽減(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 193 各研究者の活動実態に対応した支援環境の整備(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 194 基本的な大学からの研究費が必要。外部資金(科研費など)が取れなくても、研究が継続できるシステムを。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 195 大学予算が減っている、部局の教員数も一定または微減している、しかし研究以外の仕事の量は増している。部局の認証評価、教員の業績評価、不正防止や実験関係の年次講習会の増加、これらはリサーチアドミニストレータに任せられるような仕事ではない。せめて入試問題作成・採点業務の低減を図ってもらわないと身がもたない。定年退職した教員は、入試問題の作題の経験も豊富であり、変なメンツにこだわらず彼らの力を借りることはできないものかと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 基盤的経費が多すぎると、それに満足する教員がいることが問題。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 財政赤字の中で締め付けが強まっている。現状維持だけで精一杯なのに、「研究開発に集中できる環境構築」を問いかえる非現実性には多大な疑問を感じる。定観測のときではないと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 基盤的経費の減少は限界を越えており、新しい研究の芽が出る環境はほとんどなくなっている。これまでの業績に頼って獲得する研究資金がほとんどであり、萌芽的を冠した研究種目はあっても、真に萌芽的研究課題を発見するための基盤的な資金不足の現状においては、有効に機能していない。研究費が大型化し、規模の大きい研究組織が良しとされる現状においては、萌芽的研究課題が生まれる土壌が枯れてしまっているといわざるをえない。多くが、ある程度研究者の数がいる分野の研究に取り組み、そこその成果を挙げることに満足し、インパクトの高い学術誌も、同業者の多さがインパクト指数につながっている。オリジナリティーとは何かを、もっと厳しく問うでなければ将来は危うく、研究組織の巨大化は研究の質の低下を更に加速するものと考えるべきである。特に数学などの基礎分野における研究の弱体化ははなはだしく、学術の基盤となる多くの分野においても同様の傾向であろうと思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 大学では教育活動も重要である。こういう考え方だと教育が疎かになる。教育を軽視するから若手の優秀な研究者が育たない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 システムをいじらなければ交付金が減るようなシステムは業務を増やすだけで研究活力を疲弊させている。ある程度高い評価を得た大学には、10年間くらい自動的に増額するようなシステムにすべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 事務手続きや事務書類を簡素化して減らすことが必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 研究時間と研究支援者の確保、および研究資金の獲得が必要であり、そのための支援の充実が求められる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 教員の増員。現在、大学教育改革が叫ばれています。事実、必要な事だと思いますので、教育に注力することは大学の社会的役割を果たす上でも、個人的に教育スキルを高める上でも重要と考えます。しかしながら、少子化に伴い、定員削減など学納金収入が減ることは必須であり、大学経営の観点から教職員数削減に迫られています。しかし、専門学科がカリキュラムを維持する(大学卒業の質保障をする)ためには、学生数に関わらず、科目数は一定です。結果的に教員一人当たりの教育ロードは10年～15年前に比べると倍近くになっています。大学経営における学納金依存度を下げ(文科省の補助金だけでなく大学独自で稼ぐことを考える必要あり)、一定数の教員を確保しなければ、研究開発に集中できる環境を整えることは不可能だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 204 研究開発に集中できる環境を構築するためには、基盤的予算を充実させるべきと考えます。特に、現状のように個々の教員がそれぞれの方法で外部資金を確保するやり方では効率が悪く、外部予算を確保するならば個々の教員ではなく、機関として大型予算を確保すべきだと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 205 週休3日制にして、現状から1日/週を「通常業務フリーの日」とし、自由な発想の研究活動に従事させるようにする。こうすれば会議時間も減らさざるを得ず、業務の効率化が自然と行われ得る。同様な発想で、夏休み(または冬休み)を1ヶ月程度伸ばすことも有効であろう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 委員会を削減すべき。学生の自転車の乗り方指導などに教員の貴重な時間を充てるべきではない。教員は授業と実習、研究に没頭させるべきである。さらに言えば、大学の運営は教授会ではなく、文部科学省のような専門機関にゆだねるべき。若手の教員採用枠が激減しているのもあるが、とにかく会議が多すぎる。外国の大学と比較して、日本の教員が研究に割ける時間が限られ過ぎている。これでは国際競争力などつくはずがない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 研究開発から得られる成果の質の向上や研究開発に集中できる環境を構築するためには、設問にもある通り、研究時間を確保できる環境を整える必要がある。大学教員は研究活動を犠牲にして研究以外の多様な教務をこなすことを強いられており、それを緩和できるような方策を考える必要がある。教育活動、研究活動以外の業務を任せられるような職員を増員する、できるような(金銭的な面も含めた)体制を作る必要があるのではないかと考える。また、近年では大学への運営費交付金の削減などが年々に進んでおり、研究機関自体が研究活動をサポートしづらい環境が構築されている印象があり、国自体が長く広い視野で研究活動・研究を行う場をサポートするということを考えてもらえたらと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 208 基盤的経費だけでは研究が成り立たず、競争的資金を得るためには業績が必要のため、短期的に業績が出せる研究しかできない状況にある。基盤的経費と競争的資金のバランスが著しく競争的資金に偏っていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 悪平等ではなく、分業を目指すこと(技官や支援職の復活)。書類仕事を減らす(PC上ではなくオンライン)処理の積極的な導入)工夫すること。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 技官、テクニシャン、分析装置管理者など研究開発をサポートする人材の確保が必要(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 事務処理、雑用を減らすことがどうしても必要です。センター入試など、入試全般も、大学教員がやらなければならない業務ではありません。国単位で考えても、その時間があれば研究をすべきです。場合によっては北米的に、研究費から免除・肩代わりの費用や(本人も含めて)人件費にするなどが必要です。状況はどんどん悪くなってきています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 学内の委員会業務などの仕事が増加し、十分な研究時間が確保しにくい。リサーチアドミニストレータとしての資質、能力を備えた人材が大学におらず、申請書作成ではほぼ自分1人でしなければいけない状況である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 213 教育活動をサポートするための人材の確保。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 214 外部資金獲得額に応じて、大学・学科内の業務量に傾斜をかけるなどのインセンティブを与える、などの施策が効果的ではないか。現実には逆に、研究アクティビティの高い教員ほど、大学運営や大型プロジェクト申請チームに組み込まれる傾向にあり、継続的な研究成果創出や学生教育に支障をきたしているばかりか、若手教員にそのしわ寄せが行っている趣も一部あると思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 215 私自身がこの1年間で体験したことであるが、学長、学部長、上司である教授が変わったことで、方針変更を強制され、その結果、研究教育の方法において不利な変更を求められるようでは、安心して研究教育に取り組むことができない。そもそも、大学上層部が、どのような人材が自らの組織にいるのかも把握していないのではないだろうか。互いをよく知り、理解、尊重し、適正に人材を活用することができるような環境の構築が必要である。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- スタンフォード大学に夏に短期で留学してみました。テクニシャンの充実、博士課程学生の充実、物品購入の簡易さ、ほとんどの部品類が大学内に在庫があったり、実験室の使いやすさ等、あらゆる点で日本との「差」を感じました。研究を行うために、日本の大学や研究機関が出来ること、やるべきことは山ほどあると思います。まず、そのことに50歳以上の研究者は気付くべきです。上層部(理事、学長、学部長等)は本気になって改革すべきだと思います。このままの状況が続けば、日本だけがじり貧で、50年後、日本のサイエンスは本当に沈没してしまうのではないのでしょうか。まずは、テクニシャン、博士課程の学生など、人員を予算を投資して、確保すべきだと思います。特に35歳～45歳のボリュームゾーンにいる不安定なポストにいる有能な人を安定したテクニシャンのポスト等として雇用するとか、様々な手はまだあると思います。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 216 リサーチアドミニの充実は、女性研究者や外国人研究者など多様な人材の受け入れにも必須である。(大学、第4G、農学、社長・学長等クラス、女性)
- 217 大学そのものの予算が減っている中、今まで我々をサポートしてくださっていた事務員、技術職員も減っており、自分のことは自分でやらなくてはならなくなっている。細かな会計処理や会議書類の印刷など、積み重なることで自由に使える時間は減っており、教育にかける時間は減らせないとことから研究に使える時間が減っていると思われる。子供の人数も減っていることから、大学の統廃合なども含め、もっと思い切った改革をしなければ、全ての大学がやせ細っていくだけではないでしょうか。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 218 会議を減らす。またはクラウド化して時間の短縮を図る(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 219 対教員に対する学生数の制限教育、研究、エクステンションをバランスよくこなせる環境整備(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 220 雑務の削減(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 221 具体的な業務内容、エフォートについて前年度に明確化するべき。(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 222 数多くある委員会や会議を見直し、少し整理する必要があると思います。(大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 223 教育スタッフ拡充による教育負担の軽減。RAの拡充。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 224 研究者人口、特に大学での定員減は大きな支障と思います。拡充を願います。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 225 事務職員の意識改革(教員でなくてもできる仕事は事務職が肩代わりする、研究費の使用に関する無駄な規制や制限をできるだけ無くす等々)(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 226 事務作業のスリム化(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 227 研究と開発は別物で、企業様の研究と開発、生産、販売はさらに異なります。実用性に重きを置く場合には行政多産業との関わり、それらをコーディネートするエキスパートの存在が欠かせません。個々の研究予算というわけではなく、大学機関や地域にそのようなエキスパートがいることが重要だと思います。研究については、論文重視でかまわないと思います。論文重視で指導する方が、道順がわかっているだけに大学に所属する人的資源を有効に使うことができます。開発など実用化に重点を移すのであれば、大学の自助努力だけでは十分であるとはいえないと考えています。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 228 大学院を持っている大学に対しては、教員への研究活動の充実を、文部科学省から指示していただきたい。教員枠の増員に加えて、一定額の研究費支給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)
- 229 学部によるのかもしれないが、教育、実習(特に学外実習など)などに時間をとられ、学生が研究に興味を抱く機会が少なくなっている。大学評価という形では無く、もう少し大学に自由度を与え、研究活動に興味を持つ学生を増やすようにしたほうが良いと思う。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 230 事務的な仕事をサポートしてくれる要員の確保と、獲得した資金でそうした人材を研究主任者の判断で雇用できるシステムがあればいいなど感じております。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 231 大学の教員の数を増やし、教育の質を下げることなく、個々の研究時間を確保できるような体制を構築することが大切であると思います。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 232 ある程度の業績が見込める研究者に対して、任期制はやめるべきだと思う。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 233 事務室の強化だと思います。本来事務が行なうべき仕事の多くを教員が行なっている状況です。特に最近、非正規雇用の事務員が増加して、入れ替わりが頻繁になり、混乱しているように見受けられます。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 234 時間的に限界にきているので、教育担当に多数の専任者を置くなどの対策が必要。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 235 私どもの私立大学の歯学部では、歯科医師国家試験の合格率が下がると、その後の入学希望者の学力レベルも低下し、さらに国家試験合格率が低下するという悪循環から抜け出せなくなる。そのため、業務は学生教育を優先する必要がある。教員が自ら行う研究活動は、夏休みや春休みといった限られた時期に集中して行う必要がある。科研費の基金化は、とても良いシステムだと感じた。(採択されていないので、実際に経験した訳ではございませんが。)当大学の場合、科研費などの管理が厳重で、文科省で特に定められていないことでも、大学独自の詳細なルールがあり、書類の作成に膨大な時間を要する。ただでさえ限られた研究時間を、そういったことにとられるのに不便を感じる。(大学の心配も理解できるので、ある程度仕方ないとは思いますが。)(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 236 科研費の報告書などの書類で重複している部分がかかりあると感じます。もう少し書類の種類、内容を整理していただくと負担軽減につながると思います。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 237 リサーチアドミニストラータは、こちらの所属には存在しない。研究者として、本当に困っている。担当部署に要望しても、予算的都合であるから仕方がないとの回答。組織的サポート体制がない機関には助成しないなど、組織が取り組まざるを得ない条件を作り、その上でアブライすることを促すべき。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 238 他大学に対する差別化により重点が置かれるようになったため、特色ある教育カリキュラムに代表される教育にかかわる業務が年々増加する一方であり、研究環境に望ましくない影響を与えている。しかし、本学においてはその点に対する対策は検討すらされていない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 239 ほぼ間15の答えに尽きるが、研究者と支援者のバランスを最適化するのは非常に重要(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 240 大学なので研究だけに没頭することはできず、大学院生の指導や(講義等の)教育とのバランスが必要。最新の研究成果を指導や教育に生かせれば良いが、いつもそのようにできるとは限らない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 241 技官や事務員の採用が必要だと思う。特に技官については、安全管理の専門家、情報セキュリティの専門家などが必要だと思う。現状、研究室の化学薬品管理体制の構築や省エネを目的とした施設調査、省エネ施策、高圧ガス管理、クレーン運転・管理、情報安全対策など専門外の多くの業務が研究者が割り当てられ、多くの時間をこれら業務を行うために使っている。(大学、第4G、研究員・助教クラス、男性)
- 242 大学運営をするのは必要なことではあるが、それがあまりにも負担が掛かりすぎている。少子化などにより、受験生を集めなければならず、そのことが負担が増してきている要因の一つと考えられる。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 243 研究開発法人の評価を毎年行っているが、長期的な研究を奨励するために、評価は3～5年毎程度が望ましい。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 244

- 245 リサーチアドミニストレータは必要であるが、研究員の定員を奪うことになるのである程度員数的に余裕のある組織でないとい育・確保は困難である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 246 知的基盤の整備・共用のための取組をより効果的・効率的に推進する。施設について、長期的視点に立った安定的・継続的な財政支援を実施し、計画的・重点的な整備を進める。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 247 異業種間の研究者交流を推進する。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 248 近年研究資金獲得のための諸準備、研究の事前、中間、事後評価、研究経過や内容及び成果に係わる多方面への資料作り、そして研究費管理や研究倫理等にかかわる資料などいわゆる説明責任を果たすための資料作りに研究者、事務担当者等多くの職員が忙殺されている。これらの業務は避けられないものが多く、単独研究機関では対応困難な構造の問題と考えるが、これにより指導的立場の研究者の若手研究者育成にかける時間が割かれ、研究力向上に支障が生じている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 249 複数のコースを用意すべきであろう。研究開発に集中できる環境を維持するためにも、研究管理者が必要であるが、研究管理者として大成してゆくキャリアパスが少ない。その結果、優秀な研究者がマネージメントに回らなくなり、研究者間でぎくしゃくしてくる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 250 研究者は事前評価、中間評価、事後評価のための報告書の作成、監査、外部評価、視察等への対応に多くの時間を割かねばならない。リサーチアドミニストレータ、知財専門化、行政経験者、生物統計家等を含む研究支援組織の充実が必要である。AMED研究費については弾力的運用、たとえば年度繰り越しの手続きを簡素化すべき、そのためには基金化が有効と考えられる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 251 研究開発課題それぞれの特性に応じ、多様な時間スケールでの成果管理を行うことが重要。全てを5年サイクルで考えていくことには無理があり、例えば10年スパンで、余計な干渉をせずに、プロセスにおける多くの失敗も許容しながら進める考え方も、課題によっては必要。また、逆に5年では長過ぎる課題もある。急速に進展する分野や、背景が急速に変化する分野については、その状況に応じた緊張感のある時間設定と進捗、成果管理が重要。そのうえで、それぞれの課題担当者が自分に与えられた時間や諸条件を正しく認識した上で、実践していける環境が必要。また、課題予算が年々単調減少する理屈は、本来、研究活動には相容れない。研究の段階に応じて、増も含めた柔軟な運用が必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 252 評価疲れに陥らないような環境が必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 253 現状、研究者は事務手続的な雑用に追われて、なかなか研究そのものへ時間を割くことができていない。これで、予算を取ってもお金で成果を買うようなやり方になってしまい、実質技術が残らなかつたりするため、研究支援者をセットで確保して進められるような方策が必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 254 国研等の中核研究機関には世界を先導することが求められている。そのため、基盤的な研究費を長期安定的に確保することが必須である。一方、中長期的には自律的な経営が求められるが、唯我独尊的なトップダウンに陥りやすい現行制度では、中長期的な効率化へのビジョンを持った経営体制の構築が不十分であるのが現状である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 255 研究倫理に関してやらなければいけないことが顕著に増大。研究は、もはや種々の手続きの合間にやっているのが現状。何かあれば事務方は防止のためシステムを作るが、それに費やされる時間は考慮されない。また不正防止と称して研究者を犯人扱いするような、たちの悪い倫理コンプライアンス担当者がみうけられる。倫理やコンプライアンスを担当する者は、倫理やコンプライアンスがなぜ必要か、十分理解できる担当者を置くべきで、行き場のない人間を便宜的につけるべきではない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 256 1. 繁忙の手続きから解放する。2. 著名な研究者への研究費の集中を避けるべきである。3. 短期間の評価を改めるべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 257 研究に集中できる環境にするには、内部研究費を削減しないことである。当所の様に国家主導型の研究をテーマとする義務的な研究を行うにも関わらず、経費が毎年削減される合理的な理由を見いだすのは難しいことである。国は「研究をしなくとも良い」といつてるかのようである。一方、職員の採用については、当所は研究者からみれば理解しがたいことをしている。研究所は研究者いてこそ意味があるにも関わらず、事務系職員を定年制で採用している？研究者こそ定年制で採用すべきであろう。事務職員は徹底的に減らしその分、研究費、研究者の雇用に戻すべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 258 情報セキュリティや各種法律に基づく調査などコンプライアンス上は必要だが研究活動には直接関係ない業務への対応が研究者に相当量の負担を強いる状況となっている。これらを統括ある事務管理系部署(はあるがリソースが足りていない。これら業務を容易にする情報システムの導入など効率的に行う取り組みが必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 259 「国の施策として示された研究予算」(JST/NEDO)とは異なり、国立研究開発機構が裁量を持つ基盤研究費は、ある意味で「国の施策を生み出す研究予算」であり、この分野も十分に配慮することが国策として重要ではないかと考えます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 260 リサーチアドミニストレーターなどの仕組みを作ることによって、研究者が研究開発に集中できるようになると考えていましたが、どうも違うのではないかと思うようになりました。つまり、日本人の習慣として、ダラダラと働いているのではないのでしょうか？これは研究者も事務職員も同じです。ドイツに行くと、皆が集中的に働き、定時になるとさっと帰ります。これは、彼らの特性であると思います。集中的な研究、効率的な事務は、日本人の意識改革がまずは必要なのではないかと、最近、思っています。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 261 研究を支援する職員(施設管理、工作など)の育成について、各大学や研究機関レベルではなく、国家レベルでの対策が必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 262 短期的な成果にとらわれすぎず、長期的な取り組みにも光をあてる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 263 研究予算の確保(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 264 研究以外の事務手続きの合理化が必要。事務手続きが複雑になっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 265 第4期科学技術基本計画によりリサーチアドミニストレーターが提案されているのを存じているが、現状では、適人材を別途雇用するのではなく、従来の事務職や研究職からの流用となりがちであり、本来の趣旨になかなか沿えない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 266 競争的資金主体の状況から脱却し、基盤研究費の配分割合を増やす。申請、報告、予算執行、キックオフ会議、中間検討会議、年度末成績検討会議等の各段階で多くの時間が費やされており、研究のための時間が不十分な状況が生まれている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 267 研究費を外部に頼る動きが顕著になり、基盤的研究費に相当する予算が直接の研究以外の部分へあてられるケースが増大しており、予算の使用に関して各機関での明確なロジックが求められる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 268 RAもちろん重要だが、研究支援スタッフ(昔のいわゆる「技官」さんのようなもの)を確保・育成することの方がもっと重要と思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 269 ますます研究に集中できなくなってきた。上記リサーチアドミニストレータに相当する人材が皆無に近い。したがって、マネジメントに携わる立場の研究者がその業務をこなすことになっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 270 基盤的経費としての予算の充実が必要。(人件費が足りなくては落ち着いて研究する環境にはなり得ないし、研究予算が足りていないため、そのやりくりに時間をとられている。)国立研究開発法人評価の簡素化、集約化(毎年評価することを止め、節目だけにする。)(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 271 コンプライアンスやアウトリーチ等の要求がより厳しくなり、それらにきちんと対応しているという形を作るために、非常に多くのエネルギーが割か  
れていると感じる。費用対効果を考えずに盲目的にゼロリスク(不正をしなくても絶対できない仕組み作り)を求めるようなたぐいの対応を改める  
必要があるのではないか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 272 十分な数の研究スタッフおよび支援員の雇用。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 273 運営交付金が毎年減少しているがこれ以上減らさないで欲しい。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 274 天下り経営陣の排除。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 275 科研費の広域な分配。一極集中はあまり好ましくない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 276 研究をするための、予算確保や予算消化の事務手続きが煩雑で、時間もかかり、開発競争に負けてしまう現状がある。事務セクションの権力が  
強く、そのルールに研究者に従わざるを得ず、そのくせ事務手続きの中心部分は全て研究者が行うという、ねじれた構造がますます強くなっ  
て。間22にあるリサーチアドミニストレータはJAEAには不在で、何もせずに命令だけするアドミニストレータはたくさんいる。しかもそのアドミニ  
ストレータの作るルールは彼らの責任回避が動機となって作られており、いったん出来上がったルールはPDCAで見直されることも無く、外部への  
説明責任も果たさず、しわ寄せが全て研究者に寄ってしまってる。かれらは研究実績が上がることなど念頭にないことが理由であろう。(公的研究  
機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 277 技術系や事務系の人材確保。特に、科学技術がわかる事務系人材の育成が重要。また、過度なコンプライアンスによる事務手続きの煩雑化の解  
消とそれを可能にする科学者の倫理醸成が必要。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 278 研究者が研究に専念できるようにリサーチアドミニストレータ制度の導入, 人材確保(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 279 コンプライアンス対応のための事務作業が五月雨式に指示され、研究時間の確保にマイナスとなっている。系統だった作業指示方法や支援体  
制の構築が求められる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 280 セキュリティ対策等の専門部署の設置。研究アシスタントの常駐。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 281 出張報告書類や物品管理・更新に関する書類, 人事に関わる書類など, 管理運営に関する雑用をできるかぎり減らしてもらいたい。(公的研究機  
関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 282 大学の会計システムを公的研究機関でも導入できるよう, 人材交流や専門家の派遣を行うべき。公的研究機関は大学に比べて会計手続きが煩  
雑すぎるし制約が多く, 研究を妨害している(出張申請の書類を何度も修正させられる, 会計が1月上旬で締め切れ, その後4月まで予算が使  
えない, 3月の学会出張に科研費が使えないのは苦しい)。大学で普通にできることがなぜ公的研究機関ではできないのか? 研究者の負担も大  
きいが, 会計課の職員も夜遅くまで苦しんでいる現状は放置するべきではない。ちなみにこれは会計だけでなく, マネジメント業務全般に共通し  
ている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 283 アウトリーチ活動, 装置の共用化など, 研究に付随はするが, 研究以外の活動が非常に増えている。研究者以外に人員を増やし, 役割を分担させ  
るような取り組みが必要だと思う。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 284 リサーチアドミニストレータ, 産学連携コーディネーター, 知財有識者の配置により, 研究者負担の低減が必要。(公的研究機関, 主任研究員・准  
教授クラス, 女性)
- 285 研究活動に集中するには基本的に有給休暇を使う時間的余裕がないので, 買い取り制度があればいいなと強く思います。(公的研究機関, 研究  
員・助教クラス, 男性)
- 286 「研究開発に集中できる」と言う時に, 「研究開発」に含めるべき内容を定義した方がよいように思われます。例えば, 「アウトリーチ」は含まれるの  
か, 「競争的資金獲得のための作業」は含まれるのか, 「各種資金を執行する上での執行管理」は含まれるのか, 「管理職としての部下の勤怠や  
業務の管理」は含まれるのか, などです。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 287 できるだけ研究に時間を割けることができるよう, それ以外にかかる時間を減らすことが重要。(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。

	2015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	15	100	181	182	152	132	44	791	4.4	2.7	4.4	6.5	4.9	4.8	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.14	-0.17	-0.11	-0.07	-0.49										
	12	89	155	162	123	115	39	683	4.4	2.6	4.3	6.5	4.8	4.7	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.12	-0.19	-0.09	-0.03	-0.43										
	3	11	26	20	29	17	5	108	4.6	3.2	5.1	6.7	5.5	5.2	5.1	4.9	4.6	4.6	-0.27	-0.08	-0.25	-0.34	-0.93										
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
性別	13	87	160	169	140	120	37	713	4.4	2.7	4.4	6.5	5.0	4.8	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.17	-0.18	-0.12	-0.06	-0.53										
	2	13	21	13	12	12	7	78	4.3	2.3	4.3	6.9	4.5	4.6	4.5	4.5	4.3	4.3	0.15	-0.13	-0.01	-0.21	-0.20										
年齢	6	20	24	23	26	24	10	127	4.6	2.7	4.8	6.8	5.2	5.0	4.9	4.7	4.6	4.6	-0.18	-0.13	-0.13	-0.10	-0.55										
	6	38	63	66	54	56	24	301	4.7	2.7	4.5	6.8	5.0	5.0	4.8	4.6	4.6	4.7	-0.10	-0.19	-0.13	0.02	-0.39										
	3	32	61	51	46	40	8	238	4.2	2.4	4.1	6.3	4.4	4.3	4.1	4.2	4.2	4.2	-0.07	-0.18	0.04	0.06	-0.16										
	0	10	33	42	26	12	2	125	4.0	3.1	4.4	6.0	5.1	4.8	4.7	4.5	4.0	4.0	-0.24	-0.12	-0.22	-0.44	-1.02										
所属機関区分	12	89	155	162	123	115	39	683	4.4	2.6	4.3	6.5	4.8	4.7	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.12	-0.19	-0.09	-0.03	-0.43										
(イノベ俯瞰Gを含む)	3	11	26	20	29	17	5	108	4.6	3.2	5.1	6.7	5.5	5.2	5.1	4.9	4.6	4.6	-0.27	-0.08	-0.25	-0.34	-0.93										
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
	10	70	93	106	79	90	32	470	4.5	2.6	4.4	6.8	5.0	4.9	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.15	-0.21	-0.09	-0.03	-0.48										
	1	11	28	30	22	9	5	105	4.1	2.7	4.3	6.0	5.0	4.8	4.6	4.3	4.1	4.3	-0.24	-0.18	-0.29	-0.22	-0.93										
	4	19	59	45	48	32	6	209	4.3	2.7	4.3	6.3	4.6	4.6	4.5	4.4	4.3	4.3	-0.08	-0.06	-0.08	-0.10	-0.32										
	0	0	1	1	3	1	1	7	6.0	4.0	5.4	7.3	5.8	5.7	5.5	5.8	6.0	6.0	-0.09	-0.21	0.28	0.22	0.20										
職位	0	8	29	27	18	6	1	89	3.7	2.8	4.1	5.5	4.6	4.6	4.4	4.1	3.7	3.7	-0.01	-0.29	-0.27	-0.36	-0.92										
	3	38	71	78	62	52	11	312	4.3	2.6	4.3	6.4	4.6	4.5	4.4	4.4	4.3	4.3	-0.10	-0.13	-0.06	-0.02	-0.31										
	8	38	61	58	55	55	17	284	4.6	2.6	4.5	6.7	4.9	4.8	4.6	4.5	4.6	4.5	-0.11	-0.21	-0.09	0.06	-0.35										
	4	16	20	18	16	19	15	104	4.9	2.9	4.9	7.3	5.3	5.1	5.0	5.0	4.9	4.9	-0.20	-0.07	0.00	-0.13	-0.41										
	0	0	0	1	1	0	0	2	5.0	5.0	5.8	6.7	6.5	6.0	7.3	6.5	5.0	5.0	-0.50	1.33	-0.83	-1.50	-1.50										
雇用形態	3	24	48	51	48	37	17	225	4.7	2.9	4.7	6.7	5.2	5.1	5.0	4.8	4.7	4.7	-0.14	-0.09	-0.16	-0.15	-0.54										
	12	76	133	131	104	95	27	566	4.3	2.6	4.3	6.4	4.7	4.6	4.4	4.3	4.3	4.3	-0.13	-0.19	-0.09	-0.02	-0.43										
大学種別	7	59	108	106	85	77	32	467	4.5	2.7	4.4	6.6	4.9	4.8	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.11	-0.18	-0.06	-0.05	-0.41										
(大学・公的機関Gを対象)	2	10	8	13	11	8	3	53	4.3	2.4	4.8	6.6	4.7	4.6	4.6	4.5	4.3	4.3	-0.07	0.00	-0.11	-0.21	-0.39										
	3	20	39	43	27	30	4	163	4.2	2.5	4.0	6.1	4.7	4.6	4.3	4.1	4.2	4.2	-0.15	-0.30	-0.13	0.10	-0.47										
大学グループ	0	9	16	22	22	39	13	121	5.7	3.8	6.2	7.6	6.0	6.1	5.8	5.8	5.7	5.7	0.13	-0.34	0.03	-0.09	-0.26										
(大学・公的機関Gを対象)	3	32	55	62	35	27	11	222	4.0	2.5	4.0	5.7	4.6	4.5	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.15	-0.29	-0.12	-0.04	-0.60										
	4	20	35	32	34	16	3	140	4.0	2.5	4.0	5.8	4.1	3.9	3.9	4.0	4.0	4.0	-0.19	-0.04	0.08	0.01	-0.14										
	5	28	49	46	32	33	12	200	4.3	2.4	4.1	6.4	4.7	4.6	4.5	4.3	4.3	4.3	-0.14	-0.08	-0.23	0.01	-0.45										
大学部局分野	2	13	18	21	18	17	8	95	4.7	3.3	5.0	7.0	5.4	5.5	5.1	5.1	4.7	4.7	0.10	-0.33	-0.07	-0.39	-0.68										
(大学・公的機関Gを対象)	3	26	40	49	44	44	14	217	4.8	2.8	4.5	6.6	5.0	4.9	4.7	4.6	4.8	4.8	-0.07	-0.19	-0.16	0.19	-0.23										
	3	10	27	14	9	10	3	73	3.8	2.1	3.3	5.8	4.0	3.8	3.7	3.7	3.8	3.8	-0.16	-0.07	0.00	0.02	-0.20										
	2	32	53	52	36	36	10	219	4.2	2.4	4.2	6.4	4.8	4.5	4.3	4.3	4.2	4.2	-0.28	-0.19	-0.02	-0.11	-0.60										
全回答者(属性無回答を含む)	15	100	181	182	152	132	44	791	4.4	2.7	4.4	6.5	4.9	4.8	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.14	-0.17	-0.11	-0.07	-0.49										

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。

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

前回	2015	差	
1	4	5	1 新規共通設備導入等が行われ、新たなアイデアをその場で実現できる環境が整いつつあるため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	3	4	1 施設・設備に関しては改善されてきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1 機会を活かし優秀な学生さんが育っていつてくれている場合も見た事があります。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
4	2	3	1 一定の施設は整っていると感じるようになったため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
5	3	4	1 欧米で定着しつつある教育システムや関連設備,教育プログラムの導入が進行中であるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1 徐々に整備されつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 共通機器の刷新(最新の高額な機器が新たに導入)され,共通機器センターの改善を実感したため。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
8	3	4	1 新理系学舎の整備や,複合先端研究機構プロジェクト制度(学内の研究プロジェクトに対して研究施設・設備を提供)の導入を行ったため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1 文部科学省国際科学イノベーション拠点事業等により,施設・設備の整備が進んだため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1 研究設備の整備に務めたため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1 施設や高額な機器はある程度手当てされていると思う。問題は,オペレーターや保守点検に係る経費が無いために十分に活用できていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1 昨年度から本年度にかけて最新の研究機器が幾つか整備されつつあるので。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1 長期的ではあるが設備の見直しを行いつつあるため(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
14	1	2	1 実験室などの施設は不十分(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1 独創的な人材の育成のために有効な施設というものがわからない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1 中堅教員の意識が高く,若手教員への協体制度が構築されつつある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1 本年度春に新たな実験棟が竣工され,ハード面での整備はかなり進んだ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	3	2	-1 設備の老朽化が顕著となってきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	1	-1 基盤の実験設備の整備や維持が出来ていない(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	2	-1 スペースの狭さは深刻。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	2	-1 更新が進んでいないので,研究アクティビティは徐々に低下している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	1	-1 組織単位で導入するしか手が無いような大型機器の購入が一向に進まないため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	1	-1 個人で得られる経費の中からの設備投資のみでは限りがあり,経年劣化や最新技術への対応の遅れが,将来的にも悪影響だと思われる点(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
24	3	2	-1 老朽化が進んでいる(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	1	-1 共通機器の老朽化,更新頻度の低下が深刻である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1 経営的には悪化傾向と言わざるを得ない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1 基盤経費が減っているのに装置がしっかりしているわけがない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	3	-1 施設,設備の維持費が漸減。資金的な補助が必要な設備が多数あると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1 花が咲いたものにしか目がいつておらず,種も土壌も用意する意思が感じられない。ジリ貧である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1 他の専門領域をみると,不十分と言わざるを得ない(自分の領域に限って言うと「3」のまま,不変でもいいけど)。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1 グローバルCOEがおわり,その他の競争的獲得資金を施設として取りに行っているが,以前ほどポストドクを雇えなくなり,優れた人材を確保・育成するための環境が悪化している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1 年毎に機器の老朽化が進み,施設の狭隘化も表面化している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	5	4	-1 比較的ましであるが,若手の今後のポジションが不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1 大学の設備は何も無いに等しい。研究者が何らかの外部予算を確保し,設備を整えることになっている。しかし,事務処理の複雑化,教育への注力,人事制度変更により負担が増え,設備を整えるために割く時間が減少している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1 装置の老朽化が顕著になった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1 施設が設備充実に非協力的。前例にないことを実施しようとするとなおさらである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1 中型から大型の機器の導入がやりにくい状況にある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

38	4	3	-1	施設の老朽化などないし十分とはいえないところがある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
39	3	2	-1	研究設備や研究機器の老朽化が始まっているが, 更新する予算の確保が難しく更新が進んでいないため(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
40	4	3	-1	予算減に伴う過度のトップダウンによる研究開発が進み, トップの趣味による研究テーマの選択が行われるようになってきたため。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
41	5	4	-1	老朽化が進んでいる。研究機関の基盤経費の削減を受け, 設備の運用に支障をきたしている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
42	5	4	-1	計測設備を中心に老朽化が進行している(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
43	5	4	-1	予算の制約から, 老朽設備の更新に遅れが見られる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	3	2	-1	いくつかの優れた研究施設が老朽化している(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
45	3	2	-1	研究施設の老朽化や流行の研究への資金分配など, 必要であっても細々と実施する部門では特に不十分(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
46	2	1	-1	予算が付かないため, スーパーコンピュータが更新されなかったり, 実験装置の設備が不十分であることが起きている。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
47	3	1	-2	若手教員の事務作業が多いと感じる(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
48	4	2	-2	経年とともに更新が必要なものが出てきている。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
49	3	1	-2	分析機器, 技術の進歩が速いのに対し, 大学の動きは遅く, かつ予算は減少している。(大学, 第3G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
50	4	2	-2	前回の回答では大学と比較して施設・設備は整っていると考えたが, 全体に老朽化の問題があり, 2が適当と変更。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
51	5	3	-2	施設・設備の老朽化への対応が遅れている(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
52	5	3	-2	最先端のものも取り入れられてはいるが基本的な部分の老朽化が著しい(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
53	5	2	-3	研究者より主に薬剤師を養成する教育機関のため(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
54	6	3	-3	以前に所属していた機関と比べ, 研究施設・設備において, 最新の機器の割合が低く感じられます。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
55	5	2	-3	運営費交付金のたびかさなる削減で, メンテ費が払えず装置があってもまともに稼働できない。(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、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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 保守・メンテナンスに係る費用の問題により、一部施設が老朽化している状況である。一方で、大型施設を共有化するなどの対策が進んでいる。また、設備や機器をオペレーションする技術職員の養成や確保は資金の面から困難である。すでに確立されていてそれ自体のみでは最先端ではない(又はインパクトのある科学雑誌には発表できない)技術(例えば生命系の生理学)ではあるが、最新技術と組み合わせると、さらに本質的な結果を出せるような技術が社会から消滅しつつある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 2 ①先端的科学技術を推進するためには、最先端の設備が必要であり、全て揃えることは現実的に難しい。しかし、研究にも人材育成にも重要な課題であり、施設の老朽化は至急改善する必要がある。②経費削減による雑誌(電子ジャーナル含む)の定期購読の中止は、日本全体の大学で協力しながら、是非とも避けなければならない。将来的に大きな痛手(損失)となる。③人文・社会科学系の研究施設の整備が遅れている。また、予算不足により図書や電子ジャーナルの購入が十分出来ない状況が発生している。④法学研究にとっては、関連文献が不可欠となる。図書館への共通経費が削減される中で、個々の競争的資金で必要な文献等が購入できる領域と、必ずしもそうでない領域が出てきている。大学としての「共有財産」となる基礎資料をどのように収集・維持していくのかを、今後20年,50年,100年といった長期スパンで考えていく必要がある。⑤薬学系研究科のワンストップ創薬共用ファシリティーセンターが、先端的设备を集約して学内外に提供しており、研究の推進に役立っている。⑥法人化後、設備修繕の概算要求が無くなったため、内部に予算が無く、外部資金も使えない設備の劣化が著しく、高いレベルの研究どころではない。ア. 大きな額を要する修繕の対応(内部)イ. 外部(競争的)資金でも研究遂行に必要な設備の修繕・更新を可能にすることが必要。⑦共同研究施設,コアファシリティー,オープンラボ等でより効率的な運営が可能。事務部門の充実が不可欠。⑧外部資金で購入した高額設備の用途が、その資金に係わるものに限られる等は、一見もつもらしいが、資源の無駄の温床となっている。積極的に共用化を進めるべき(そのための保守管理用の人材を技術系として充実させることも併せて必要)⑨施設・設備は「つくる」だけでなく、継続して運用することが大事。運用は単なるランニングコストだけで無く、技術・運営におけるサポートを含む。大型研究やマスタープラン等で導入したものを数十年のスパンで利用していくことを念頭に考えなければならない(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 3 短期的な利益誘導型の研究施設だけではなく、将来に繋がる基礎的な研究を推進し、若手研究者を育てるための大型研究施設を充実していく必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 学生・大学院生の教育のためにも必要な基盤的装置が老朽化しています。これらを刷新できるような予算(あまり競争的ではないもの)の復活が是非必要でしょうか。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 すぐれた研究設備は増えた。その意味では、大して工夫しなくても何らかのデータは得られるが、そのぶん、大した評価も得られない。学生も若手研究者もそれでいいと思っているのではないかとと思うと歯がゆい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 6 大学の運営費が毎年削減されており、維持費や修理費が出せなくなっている。共通機器化が進んでいるものの、維持費や修理費の不足で稼働していない装置が頻繁に見られるようになってきた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 7 学部実験教育を行う設備が不足しています。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 8 装置や分析機器の発達が急速であるが、開発された装置の購入価格が高価であり、入手が極めて困難である。また、競争的資金を利用しようとしても、採択される確率は極めて低く、採択される機関は旧型の多くの装置を過去に入手しているいわゆる実績のある機関に限定される傾向がある。同一機関や部署に同じような装置がどんどん増えて行き、新米の出る幕はないのが気になる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 上記の通り、基盤的な研究費の大幅(3割)削減により、施設が保有する大型レーザー装置の運転に支障が生じている。電気代の高騰や消費増税など、現在のままでは施設の維持は不可能に成ってくと予測される。競争的資金だけでは、共用の施設の維持管理は出来ない。既に、様々な委員会で議論されていることであると思うが、見直しをお願いしたい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 施設・設備の老朽化に伴う対策が遅れていると思われます。また設備に対する維持費という概念が撤廃されたこと、技術職員枠の低減が輪をかけて深刻な事態を招いています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 競争的資金へのシフトにより、幸い〇〇大学の場合には研究設備の導入が進んだと感じている。今後の予想される問題は競争的資金では支出できない維持費の不足や、研究者の流出(流動)などによって、これらの設備が十分に活かされなくなること。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 最先端を走っている研究でも、装置が10年を経過すると、故障箇所が増え、どうしても維持費がかかっている。定常的な経費はあまり期待できないので、プロジェクトで直している状況である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 研究に必要な十分な設備が整えられている。強いて希望をあげるとすれば、大学が契約している学会のデジタルアーカイブの数が減ったために、取得するのが難しい論文がある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 大学内で同じような装置を各研究室が所有しており、もう少しオープンに借りられると良いと考えます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 15 大学からの研究施設・設備の維持費が大きく減少しており、維持・運営が困難になってきている。共同利用・共同研究拠点特別経費では、基本的に保守費は配分しない方針となっている。一方で、大学からの維持費予算も減少している。利用者負担になじまない設備では、深刻な問題となっている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 共同利用がもっと進むとよい。機械専門のテクニシャンを養成すればよいのでは？(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 17 同じ大学内であっても、部局(研究科,研究所)によって、待遇(状況)は大きく異なる。基礎研究をどんなに進めても、大きな成果を出せなければ認められず、予算もつきにくい。成果に対する予算の付与は、基礎研究の推進を抑制させることに繋がっている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 18 研究設備はこれまで十分であると考えていたが、近年の科学技術の進歩により、新しい研究機器が必要となり、そういった機器が無ければ高いレベルでの研究ができなくなってきた。残念ながら、科学技術の進歩にあわせた機器整備は行われておらず、国際的な競争力が低下し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)
- 19 研究科内にワンストップ創薬共用ファシリティー(創薬共用センター)が設置され、分析装置等の共通利用が行われている。これが研究に役立っている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 20 資金と予算の集中が弊害を生み続けているが、改善は未だなされていないように感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 21 動物舎は老朽化して立て直しのめども立っていない。研究の中核になるべき施設の立て直しができない異常事態(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 22 大型機器の購入だけでなく、その維持,更新などもケアされるべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 23 研究施設の老朽化が進み、水道水に錆が混じる等の支障を来しているが、なかなか改修が進まない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 24 スペースが全く足りない(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)



- 25 科研費の合算使用や共用設備の充実化によって、使用頻度の低い備品を研究室ごとに購入する事が少なくなったのは良いことだと思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 26 施設,設備の計画的配置が可能になる財務制度の改革が必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 学問の細分化と、それらに必要とされる実験機器の多様化から、スペースや設備がともに不足している。共通機器管理システムや共同研究スペース(賃貸式のスペース)を作るようにする。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 学内で機器共用センターを立ち上げ,学内の若手を中心とする構成員全体に利用を広めることが重要であり,その運用の資金的裏付けが必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 新しい研究プロジェクトを立ち上げやすくするために,研究スペースの余裕の部分が必要と思われるが,実現が難しい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 研究が活性化するに従い理工系の研究スペースが逼迫してきた。人社系でも同様である。自主財源でも整備を進めるが,私学に対する施設・設備の拡充施策も必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 オープンファシリティなど研究設備の共用化を進め効率化を図っているが,基盤の実験設備の整備や維持に廻すだけの予算がない。教員の自由な発想に基づく多様な研究を支える基盤校費が確保出来ていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 設備は十分である。しかし維持に関わる電気代などのインフラ費用が各研究室に任されているため,負荷が大きい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 33 学生が研究を行うスペースが少ない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 34 研究施設・設備を維持・管理する職員の数が絶対的に不足している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 法人化後,研究施設や大型研究設備の導入が計画通りには進まなくなった。概算要求事項が採択されるかどうかは学内事情に依るが,ガバナンスの強化の下にトップダウンで物事が決まってしまう。その結果,ボトムアップの提案が不採択のままでは研究意欲の減退を引き起こす。研究者マインドを育てる(夢を育む様な)政策が望まれる。現状では研究者マインドが潰されるだけでなく,その状況を知った若者の研究職への進路意欲も阻害されてしまう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 設備はあっても技官がいなくて折角の機器を使いこなせていない例が多い。繰り返しになるが,技官・テクニシヤンの重要性をもっと認識して手を打って欲しい。それなりの待遇があれば,前に述べた博士課程修了者の進路確保にも寄与するものと思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 古くなった機器および破損した機器の修理・更新がままならない(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 建物と施設が老朽化している。欧米の一流大学は大抵施設が新しく広い。現状では研究スペースが狭すぎる。多額の研究費をとった人ほど,研究機器を多く購入するので,スペースが足らなくなる。大学がスペースを有料で貸すというシステムがおかしい。不公平。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 文部科学省のナノテクノロジープラットフォームの施設をここ数年利用しており,プラットフォームに対する研究の依存度が高くなっている。世界の先端的研究の流れに追従するために非常に重要な役割を果たしていると思うし,実際に自分の研究のレベルを上げる事ができた。しかし,このところプラットフォーム参画機関への運営費交付金の切り下げにより,機器利用料の大幅値上げが予定されており大変困っている。例えば,2日間微細加工プラットフォームの技術補助を利用し研究用のサンプルをひとつ作製すると,現在でも10万円近くの費用掛かり,費用の負担感は決して軽くない。更なる値上げになれば,費用が掛かり過ぎてとても利用することができない。世界的にこれらナノ加工の技術を研究に用いるのは常識になってきており,いまだ微細加工技術なしの研究には戻れない。しかし,日本で現実には起きているのは,運営費交付金の削減によって,例えば電子ビーム描画装置(市販価格:約1億円)のメンテナンスに必要な電子フィラメント交換費用(約150万円)が工面できず,運用停止を検討せざるを得ない,といった事である。各機関は企業からの委託件数の増大を目指すなどの努力をしているが,地域性もあるし,とても努力だけで解決できる問題ではない。しかし繰り返すが,世界的な研究の潮流では,微細加工技術の使用は常識化しており,旋盤やフライス盤が機関の工作部門に備わっているのと同じレベルで「利用できるのが当たり前」という状況に進んでいる。これに対し日本の状況はむしろ後退していると言わざるを得ず,大変危機感を持っている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 学部などでの実習に用いる研究施設の老朽化が進んでいる。また,先端研究で導入した高額な研究機器の維持管理費が経費目になく,研究費が打ち切られると維持できない等の問題が生じている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 昨年,所属学科が新築の建物に移動した。設計に対して,実質的な面積は小さくなり,当該学科の希望も通らないことが多かった。今後数十年,教育研究に使うことを考えると残念である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 維持費は10年で切られるが,設備を長持ちさせる意味でも20年程度はつけてほしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 予算の不足と過度の集中が多すぎる気がする。一人当たりの業績等も評価に取り入れるべき(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 研究施設・設備の拡充後の保守費確保が悩ましい。研究者は研究進展のために新たな施設・設備拡充を模索しつつ,現状施設・設備のリプレイスなどにも対応する必要が生じ,大学側は支出削減のために保守費を削りたいという方向性が常に存在する。国や大学執行部は,新規・新設の予算獲得だけに着目せず,現在の研究レベルを支えている既存施設・既存設備も現在までの成果を支えてきた施設・設備であり,重要であることを考慮して欲しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 都心のキャンパスと郊外のキャンパスを併用することで,研究施設・設備は比較的充実している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 競争的研究資金等で導入した設備の維持管理経費がないため,ナノテックプラットフォーム事業やオープンファシリティなどの学内外支援事業に供出することで維持を試みているが,それなりに時間と人的資源を取られるためオーバーヘッドとなっている。これらの設備を有効活用することで基盤的な研究を継続的に進める環境が確保できる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 一部更新が滞っている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 48 いわゆる実験棟がなく,通常の建物の中に実験装置を設置している状況である。新しい研究開発のために実験装置を設置しようとしてもスペースの制約が大きく,創造的,先端的な研究を展開することが難しいといえる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 節電努力を強いられることによるリソースの消失を極力減らしていただきたい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 研究を行うためのスペースが十分でない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 概算要求等による研究施設・設備の更新・改善は不十分である一方,大型プロジェクトで導入された新規装置等を共同利用施設として使用するための敷居は高く,自身の研究に反映することは依然として難しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 これまで以上に各研究施設へ最新設備を導入して行かなければ,我が国の論文数は減少に転じ,科学技術立国としての地位が危ぶまれるだろう。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 大型の研究機器・施設を購入・整備あるいは修理する資金が不足。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 これまでの多大な努力のたまものとして,研究施設・設備は充実しており,創造的・先端的な研究開発・人材育成が十分可能な環境にある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 55 校舎改修は行われたが、校舎外の温室などの研究施設の老朽化は目に余る。老朽施設内での研究活動は危険である。10年以上も改善を要求しているが、施設部の説明では抜本的に立て替えをするための予算はないとのこと。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 機器に偏りがあります。県の研究所などは、オペレータがいらないのに高額機器を購入したりしています。それを、もらい受けられるようにしてほしい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 高度分析機器の共通利用についてさらに推進してほしい(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 老朽化が進み、また近い将来のキャンパス移転もあり、現時点では設備の状況はよろしくない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 機器を購入できても、高額の費用が必要となる修理等が発生した際にはまだまだ対応が十分に出来ない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 60 大型研究設備購入の概算要求予算が本年度から財務省でゼロ査定になっており、運営費交付金削減(特に平成28年度からの)による国立大学法人の財務状況の悪化から大学の自己資金での整備もより困難になることから、将来的には急速に状況が悪化すると思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 61 地方国立大学における研究環境の悪化は著しく、大型研究費を獲得している一研究室の機器室以下のレベルに達している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62 高度な機器、設備は研究に有利なことは間違いなく、誰もが使いたいと思いますが、配置が一部の機関に限定されることはやむを得ないと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 63 敷地面積の絶対的な少なさゆえに、大型機器の設置など不自由している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 施設および機器の老朽化が非常に懸念される。大型研究費の獲得が非常に困難で、新たな設備投資ができていない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 65 研究施設に関しては、新学部の設置や大学として特徴のある研究拠点(研究所や研究センター)を設置しても、新規の施設の建設が殆ど不可能な状況である。民間資金の活用も視野に入れた計画を立てたとしても、国の支援は簡単には得られない。出来れば、民間資金の導入を決める場合は、国の資金の支援を受け易い制度の導入や、教育・研究+社会貢献という大学の使命に配慮した事業内容の幅の拡大を希望する。設備については、最先端機器の導入が無ければ、特に理系の最先端研究は後塵を拝する形となる事が多い。毎年度、一定の割合での設備更新費の確保が可能な支援が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 学官の連携をより高度化・緊密化させるために、例えば国・自治体等からの行政データの研究への活用などができるといえるような体制整備が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 本学はCOEをはじめとして、科学研究費、私立大学戦略的基盤形成支援事業等に採択される件数も多く、その支援によって研究施設、設備等については、かなりの充実をみている。今後とも、積極的に外部資金の獲得による施設・設備の充実を図りたい。また、第4期計画において推奨される共用の研究施設・設備等の産学連携のための利用が不十分と認められるため、今後さらに運用の改善を図っていきたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 当大学の学長・執行部が本年度から新しくなり、大学の運営方針が大きく変化した。運営資金の多くを学長裁量経費として一旦プールし部局・部署側の申請に応じて分配する方針になった。そのため、部局・部署の末端への当初配分額は極めて少ない金額になり、教育業務も外部資金に頼るといって深刻な事態になっている。学長裁量経費の部局・部署への配分は10月下旬の今もその具体的方針が一般教員に知らされていない。このため、一般教員による教育研究の年間プランは立てられず教育研究の活動力は今年度大幅に低下している。教員の中には自分のポケットマネーを大学に寄付金として預け、それで研究室の運営に使用している教員もいる。このような状況では、大学としての優れた人材育成の責務は果たせない。学長裁量経費の配分をできるだけ年度当初にし、その配分法(未だに不明)では、大学の基本的業務である若手研究者(大学院生を含む)の人材育成に十分な資金を提供すべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 大型機器の共通機器化が大幅に進んだように思えるが、それを管理するのが助教や准教授などである。専門職をつけるべき。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 基盤経費の大幅な圧縮により、維持すら困難になりつつある。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 共通機器の充実と、これらの維持管理の向上が必要かと考えています。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 72 不十分ではあるが、全く更新などができない状況ではなく、それなりの行政サイドの努力は感じられる(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 特定の大学・研究機関に設備が集中させるのは一見すると効率的であるが利用ノウハウに関して十分な能力を有する支援者がいない。また、一度、設備集中させると支援し続けることになり、そのために、新たな大型資金も特定研究機関の支援が想定され、流動性のある研究予算が減っている。分野ごとに大学ごとの設備リストをだして重複の程度をみればよい。同じような設備が全学、研究室レベルまで整っているところと全学でもないところもあるのではないのでしょうか？(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 高額の研究設備を揃えても、維持費や修理費が高く有効に利用されていない場合もあるので、支援が必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 研究施設・設備には改修・更新が不可欠なものも多く存在するが、そのための経費が手当てできておらず、問題である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 研究室の中では最新機器を取り入れて、他に負けない研究環境を創れたが、組織として優れた人材を出すためには、教育レベルでの優れた実験機材の導入が必要である。これは、自分の大学の改革と特異化であり、学長のイニシアチブで進めていくべきだと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 全く充実していません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 大型の研究装置など導入されてから相当な年月がたっており、老朽化あるいは時代遅れとなっているものが多い、大型装置については更新のための定期的な予算の配備が必要。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 79 予算削減のため、共通の施設や設備が充実しない。結局、個人が科研費等の予算を獲得し、設備の充実を行わなければならない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 私は米国の大学でポスドクをした経験があるのですが、その際、複数の研究室でかなりの機器を共同利用していることに驚きました。クリーンベンチ、電気泳動ゲル撮影装置、マイクロタイプレートリーダー、暗室、パーティクルボンバードメント装置などです。そして共通機器室にはそれらを管理する技術補佐員が常駐しており、機械の不調などに対応してくれました。日本でもこのような設備があれば、研究室ごとに機械を購入するコストを下げられ、また管理する技術補佐員がつけば、教員が他の研究業務に打ち込むことができます。また、学科全体で使用している屋上温室にも、管理する技術員が常駐しており、害虫駆除など対応してくれました。その他、大学には以下のような専門設備があり、それぞれに専門職員が数名ついておりました。・microscopy facility: 顕微鏡観察のための試料調整から実際の観察までを補助してくれる。もちろん機材も使用させてくれる。・DNA sequencing facility, protein facility: サンプルを持ってゆけば、数日以内に塩基配列やアミノ酸配列を解析して、結果を送ってくれる。上記のように、大学全体による管理ではありますが、大型機械ごとに専門職員がついて実験を補佐してくれるので、これも研究推進にとっても役に立っていました。日本では、機器は共通であったとしても専門職員はついておらず、その都度教員が使い方を把握しなくてはならない状況です。大学全体で共通機器の専門職員を置く、ということも研究推進にとっても役に立つと思います。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 80
- 81 研究に係る高額な機器類が、十分に活用されていない。保守や維持費の不足、さらにオペレーターの不在などがその原因である。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 82 何らかのプロジェクトにかかわる予算は採択され、先導的設備は充実してきているが、どこの研究機関にも必要な基盤的設備の更新が認められず、研究の基盤が不安定化している。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 83 花が咲いたものにはしか目がいっておらず、種も土壌も用意する意思が感じられない。ジリ貧である。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 84 大学への交付金が削減されてきたため、各部署への配分額が減額され研究費にまわせる額が年々減り、外部資金がとれないと研究継続が難しくなっている。外部資金の獲得に関しても、それなりの額の資金の獲得は、地方大学では非常に困難な状況となっている。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 85 重点大学化を施行することは、必ずしも悪い点のみとはいえないものの、大学が良いことと、各分野が優れていることは別問題であり、重点大学化よりも各分野ごとの重点大学化が本来の競争を生み出すものとする。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 86 機器を新規購入することは制度上難しくないが、修理や保守のための制度整備が必要(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 87 設備費、とくに高額な機器購入が多すぎる。最近とくに効率が悪い。予算を別にせず、機器も研究の一部とみなして、運営費に入れればよい。各部署で本当に必要なものを購入する。また大型の機器は多少の補助を出す代わりに大学間で自由に使える共通機器とすればよい。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 88 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かったが、学長裁量スペースを導入し、状況の改善に努めている。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)
- 89 先端機器は加速的に進歩しており、それをフォローすることが困難になっている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 90 施設の老朽化が激しい。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 91 最先端の研究施設・設備は、高価であり、地方大学が導入維持するには、負担が大きいが、特定の機器を大きな大学だけでなく、地方大学への配置と維持費を配分する仕組みが必要である。日本全体の底上げには、幅広い人材育成を行い、裾野を広げる施策が必要である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 92 優れた機器が研究レベルを引き上げるものではないが、一定のレベルの最新性は必要。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 93 高価な研究施設の導入が地方大学では困難になっている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 94 高価な既製品ではなく、研究者が独創性を発揮して、自ら開発できる装置に対する補助も必要(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 95 以前よりは研究環境は恵まれてきたが、研究業績は低下している。おそらく研究者の流動化が低下しているのではないかと思う。拠点化を進めるとともに、いかに流動性を確保するかが重要。課題によって拠点を地方大学に分散させる、旧帝大のみで拠点化をおこなわないことが重要。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 96 大型プロジェクトによる施設・設備は充実したが、プロジェクト終了後の維持費が課題。形成した拠点に対する支援は(成果に応じてではあるが)長期的視野で検討してほしい。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 97 基盤校費が減っているので、高額な機器の更新は難しく、断念することもある。また、保守管理契約を行うことが難しいため、機器を導入したはよいが、故障した場合の対応に苦慮するという話もよく聞く。研究設備については徐々に環境が悪化していると感じる。(大学, 第4G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 98 予算規模や研究規模の大型化に伴い、研究の計画性が確固たるものになるにつれて、研究設備の独自性や多様性が損なわれている。また経常研究費の大幅な減少により、独創的な試作機器やアイデアの構築に必要な試行錯誤を伴う設備開発がしにくくなっている。計画されたものは、自ずと予想外の結果を生み出す要素の少ないものであり、こうした流れが研究の独創性を更に劣化させていることは顕著である。研究計画に大きな不確実性を許す環境がなければ、研究の革新性は自ずと狭まっているのであり、成功する研究を推進するような方向性ばかりでは、将来における戦略的な科学技術政策とはいえない。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 99 一点集中でお金を使った方がよいときと、広く薄くお金を配分した方がよいときがある。しかし、後者のよさがほとんど理解されていない。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 100 備品登録等事務処理が肥大化している。科研費使用で不正があったことも影響していると思うが、設備を購入するとその後の煩雑な事務処理を想像し、消極的になってしまう。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 101 装置がラボに固有ではなく、複数の研究室(できれば4~5つ以上)で構成される「共通研究室スペース」を作り、そこで装置共有化を図ることが望ましい。学内でも横の連携強化は重要な課題である。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 102 近年では大学への運営費交付金の削減などもあり、老朽化した実験施設の改修が行われず、高精度な実験および、新たな発想からの実験を行うことができない状況である。また、これまでできなかったような研究を行う上で必要となる新しい研究施設などを行う上で予算が少ない、予算が非常に付き辛い状況にあるといえる。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 103 事務支援員と、研究室レベルの設備維持費を賄うべき校費の減少が続いていて、一時的な外部資金で導入したものの維持費を賄えるかという心理的プレッシャーが増している。今後の見通しがつきにくいものは将来を縛るという理由で応募しづらい雰囲気があり、マッチングファンドであっても新たな挑戦を忌避する傾向が散見され始めた。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 104 設備は陳腐化し、新しいものは購入することができない。学生に対し、予算が不足し、課題が実行できないことを説明しなければいけない状況が増えてきた。来年度以降からの運営費交付金の削減の報道等を見ていると、絶望しか感じない。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)

- 105 今年ダッカ大学(バングラデシュ)、マレーシア国民大学(マレーシア)、スタンフォード大学(アメリカ)、デュースブルクエッセン大学(ドイツ)、フランス鉱物研究所(フランス)を共同研究、学会等で訪問しましたが、我が国の研究設備はこれらの大学や研究機関と比べても十分トップクラスな状況だと思います。しかし、我が国の場合は、これら設備を動かすのは、ほぼ研究者であり、日本の研究者は教育、グラントの提出、論文の執筆、実験の実施、装置のメンテナンス、国内外の交渉等、すべてをこなさなくてはならないなど、異常な状況だと思います(海外の研究者にはクレイジーと言われます)。もちろん、日本人研究者はそういう細かいこと(実験だったり、修理だったり)が好きな人が多いと思いますし、そのことによって新たな研究が生まれる可能性もないとも言えませんが、効率的ではないです。海外へのプレゼンスは低下すると思います。設備への投資よりも、まずはそれを動かす人をきちんと雇用すべき(不安定なポストではなく、安定したポストとして)だと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 現在の研究レベルには見合っているが、新規の研究を開始するにあたっては、研究開始と予算の獲得に時間的なギャップがある。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 107 研究に興味を持つ学生に対する将来ビジョンを提示することの重要性が高まっていると感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 研究施設・設備の整備については時代の流れに即応するため、大学経営者(執行部)の判断により、重点的に大学毎の重点分野に集中投資できる体制の強化が重要と思われる。悪平等的観点で、万遍なく配分しても、研究施設・設備の高度化は達成できず、中途半端な投資に終わってしまう可能性が高いと考えられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 設備は十分である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 研究施設や設備は充実しているものの、稼働率がそれほど高くないものもあり、やや宝の持ち腐れになっている。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 私立医学部の研究施設・設備の充実が望まれる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 112 地方大学と旧帝大の施設の差が大きすぎる。もう少し地方大学の施設整備にお金をかけて欲しい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 113 大型機器設備助成に関しては、新規大型機器導入の補助をここ2~3年安定して受けることができ、大変に感謝しています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 114 研究施設・設備については、充分なものを大学設置条件にいただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 115 学部設立時からの機器の更新が十分ではなく、また、学内での更新費用の確保も非常に厳しい状況である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 116 近年は特に目立った進展はないものの、必要な機器類の設備については申し分ありません。しかしそろそろ更新の時期がきているものもありそうした入れ替えに対するバックアップがさらに充実すればもっと良くなると思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 117 最新の機器が導入されることを望みます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 研究施設・設備を整える、予算が減少されている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 大型研究設備の購入、購入後の維持管理が、共にたいへん困難である。各大学において、設備品を中央管理的に設置できるような仕組みが必要。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 120 これまでは、幸い良い環境に恵まれた。今後も維持できるよう期待している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 121 大型機器の購入、設備の整備など定期的に行われていますが、管理運営が円滑ではないと感じます。共通機器室の機器の広報や使用法のセミナーなどがあるとさらに研究の幅が広がると思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 122 研究施設の拡充については文科省の十分な支援をいただいており、世界的な研究体制を作っているが、運転・維持の予算措置が不十分で施設を活用しきれないことは大変残念である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 留学生が増えてきているが、日本人学生との交流を図る施設のあり方(英語表記・コモンスペース・スポーツ・クラブ活動など)は要検討か。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 124 大規模な施設整備予算ではなく、社会的要請に基づく研究ニーズに機動的に対応できるように、既存の設備を最大限活用するような整備・改修予算の充実および柔軟な運用制度の確立が必要と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 125 施設設備の老朽化、最先端の研究機器の購入や更新がなかなかできない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 126 やはり建物の老朽化が深刻。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 127 現状の研究施設は老朽化したため、研究棟の建て替え整備を進めているが、建築費の高騰に苦慮している。一部の階をスケルトン(内装なし)でスタートせざるを得ない。高騰分に対する補正予算を求めたい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 128 研究施設・設備の整備等はある程度できているが、それを運用したり保守するためのリソースが不足している。例としては、補正予算等で設備はできるが単年度の予算であり、後年度負担として運用保守費用を捻出するのが非常に難しい状況にある。システムの何か改善できないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 129 文科省ナノテクノロジープラットフォーム事業を主導しており、最先端の研究施設や設備の共用によるイノベーションの加速を促進している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 130 大型研究設備に維持に必要なメンテ費をどのように確保するかはもと議論されるべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 131 当所はシステムが悪い。総論なく各論的な話に理事長・理事等が終始していることが諸悪の根源である。大胆な改革が避けられない状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 132 施設の老朽化対策で精一杯であり、新しい研究開発のための施設の改善や更新がなかなか出来ないのが実情である。現状では十分に人材育成に活用できていると思うが、今のうちに先を見越した対策を取りたい。しかし、予算面、人的資源の面から非常に厳しく、先々不安を感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 133 厳しい予算環境のため十分な整備ができない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 134 耐震補強を含む老朽化対策に費用を要している。安全を重視しつつ研究開発を進める上では、計画的な予算の確保が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 135 研究設備、施設の老朽化が進んでいるが、更新等の予算が確保できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 136 設備の更新がしづらくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 137 国立研究開発法人に所属するが、研究施設の老朽化は多くの法人で深刻な問題となっているものの、改善に向かっての見通しが立たない状況である。第4期科学技術基本計画の記述を見ても、問題点は指摘されているが、具体的方策の記述がなく、もちろんその動きも感じられない。何らかの見直しを与える政策を明らかにしてほしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 138 施設整備については必要な修繕のための費用でさえ不足している状況。耐震工事も複数年計画で地道に行わなければならない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 139 設備導入はプロジェクト等により行われてきたが,更新予算は獲得困難なため,長期的には安定した研究開発は出来にくい部分もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 140 予算の制限や財政部局の意向に強く左右され,現場が必要と考える施設・設備の整備・改修・高度化や新設が大きく制限されており,中長期的には危機的状況に陥るのではないかと危惧される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 141 さらに悪化した。建物の改修は進められるが,機器の更新は全く不可能である。また,機器整備費や修理に充てる予算自体がなくなってしまっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 142 施設の老朽化や耐震基準不適合を解消するための維持修繕費の確保が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 143 研究に必要な先端設備についてはある程度充実しているが,これを管理する支援スタッフの確保が難しいことなどからその性能や機能を効率的に活用できていない部分があるように感じる。研究者だけではなく,研究を技術面から支援するスタッフの確保が必要ではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 施設の老朽化から安全面も踏まえ施設整備は必要である。安全評価,設備の更新を各大学,研究機関に完全に委ねるのでは無く国レベルで支援を考える必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 現在,研究施設を建設中であるが,約10年という建設期間は研究者のライフサイクルに大きく影響する。実験研究の空白期間は我が国の研究レベルの低下を招くため,可能な限り早期の施設完成を目指しているところ。予算のサポートが重要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 研究施設・設備についてスクラップ,ビルドするための予算が確保できない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 研究成果創出への貢献を直接的には説明しにくい,研究推進に欠かせない基盤的施設の更新が遅れ,老朽化している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 理化学研究所は非常に高価な機器を使える環境で研究活動に非常に有利だと感じています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 149 「地方創生」の観点から科学技術関係機関の立地について,検討がなされていますが,「科学技術振興」の観点からも検討がなされるべきと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 150 研究に必要な,実験装置の設備が,外国の研究所と比べても,不十分であるため,最先端の研究がしたくてもできない。日本原子力研究開発機構の組織替えにより,また予算が付かないため,再来年度からスーパーコンピュータが更新されず,このままでは多くの研究者の研究が滞る事態となる。(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。

	2015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	58	34	161	178	197	151	27	748	4.9	3.3	5.0	6.5	4.9	4.8	4.9	4.9	4.9	-0.04	-0.05	0.05	0.05	0.02	
	53	30	143	159	162	124	24	642	4.9	3.2	4.9	6.5	4.8	4.8	4.8	4.8	4.9	-0.04	-0.04	0.06	0.06	0.03	
	5	4	18	19	35	27	3	106	5.4	4.0	5.5	6.8	5.5	5.4	5.3	5.4	5.4	-0.03	-0.11	0.05	0.00	-0.09	
	19	12	83	94	111	70	6	376	4.9	3.2	5.0	6.4	4.5	4.6	4.8	4.9	4.9	0.09	0.18	0.10	0.00	0.38	
性別	63	39	221	245	294	207	31	1037	5.0	3.4	5.1	6.5	4.8	4.8	4.9	4.9	5.0	-0.03	0.04	0.08	0.03	0.12	
	14	7	23	27	14	14	2	87	4.3	2.5	4.0	5.9	3.8	4.3	4.2	4.1	4.3	0.48	-0.08	-0.09	0.16	0.47	
	13	7	30	32	36	28	3	136	4.8	3.2	4.9	6.4	4.7	4.7	4.8	4.8	4.8	0.00	0.10	0.04	0.02	0.17	
年齢	29	14	83	91	79	56	16	339	4.8	3.1	4.7	6.4	4.8	4.7	4.7	4.7	4.8	-0.09	0.05	-0.04	0.05	-0.02	
	28	21	86	79	98	66	10	360	4.7	3.2	4.9	6.6	4.7	4.8	4.8	4.9	4.7	0.04	0.04	0.07	-0.13	0.02	
	7	4	45	70	95	71	4	289	5.4	3.8	5.3	6.5	5.0	5.0	4.9	5.1	5.4	0.08	-0.10	0.19	0.23	0.40	
	54	30	149	186	194	146	27	732	5.0	3.4	5.0	6.5	4.9	4.8	4.9	5.0	5.0	-0.02	-0.03	0.06	0.07	0.08	
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	6	4	24	25	41	30	3	127	5.2	3.8	5.5	6.7	5.4	5.3	5.3	5.3	5.2	-0.05	-0.03	0.00	-0.05	-0.14	
	17	12	71	61	73	45	3	265	4.6	2.9	4.7	6.3	4.2	4.3	4.5	4.6	4.6	0.08	0.17	0.12	-0.01	0.36	
	48	24	98	125	123	86	14	470	4.8	3.2	4.8	6.4	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	0.05	-0.06	-0.02	0.06	0.03	
業務内容	11	6	55	67	102	57	8	295	5.2	3.7	5.2	6.5	4.9	4.8	5.1	5.1	5.2	-0.04	0.23	0.06	0.06	0.31	
	13	14	67	67	71	69	10	305	4.9	3.2	5.0	6.7	4.8	4.7	4.7	4.9	4.9	-0.02	-0.07	0.24	-0.05	0.10	
	5	2	17	13	12	9	1	54	4.4	2.7	4.2	6.0	4.0	4.0	4.3	4.4	4.4	-0.04	0.33	0.04	0.11	0.44	
職位	10	9	59	54	69	54	1	246	4.8	3.3	5.1	6.4	4.6	4.7	4.8	4.8	4.8	0.10	0.11	0.06	-0.01	0.26	
	20	17	92	106	125	86	16	442	5.0	3.3	5.1	6.6	5.0	4.9	4.9	5.0	5.0	-0.06	-0.04	0.12	0.01	0.04	
	31	11	62	78	73	58	12	294	5.0	3.4	4.8	6.4	4.7	4.8	4.9	4.9	5.0	0.07	0.11	-0.07	0.11	0.22	
	14	8	24	22	26	19	2	101	4.6	2.9	4.6	6.4	4.7	4.6	4.5	4.6	4.6	-0.08	-0.11	0.09	0.01	-0.09	
	2	1	7	12	15	4	2	41	5.0	3.3	5.0	6.7	4.6	4.6	4.7	5.0	5.0	0.04	0.07	0.36	-0.07	0.40	
雇用形態	18	11	74	79	97	77	9	347	5.0	3.2	5.0	6.5	4.9	4.8	4.8	4.9	5.0	-0.08	0.00	0.02	0.19	0.12	
	59	35	169	193	210	144	24	775	4.9	3.4	5.0	6.5	4.7	4.7	4.8	4.9	4.9	0.06	0.05	0.09	-0.03	0.18	
	38	20	89	115	107	86	19	436	4.9	3.3	4.9	6.5	4.9	4.8	4.8	4.9	4.9	-0.11	-0.07	0.09	0.09	0.01	
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	4	3	12	14	12	9	1	51	4.6	2.9	4.8	6.4	4.5	4.5	4.6	4.7	4.6	0.02	0.13	0.03	-0.08	0.10	
	11	7	42	30	43	29	4	155	4.7	3.0	4.9	6.4	4.6	4.8	4.7	4.7	4.7	0.15	-0.04	-0.02	0.02	0.11	
	11	7	21	29	28	21	4	110	4.9	3.2	4.9	6.7	4.8	4.7	4.6	4.8	4.9	-0.09	-0.05	0.23	0.01	0.10	
大学グループ (第1グループ)	15	13	49	59	50	31	8	210	4.6	3.0	4.5	7.0	4.6	4.5	4.4	4.5	4.6	-0.09	-0.15	0.14	0.08	-0.03	
(大学・公的機 関Gを対象)	10	1	25	30	34	41	3	134	5.5	3.8	5.5	7.0	5.2	5.1	5.4	5.4	5.5	-0.13	0.30	0.03	0.07	0.27	
	17	9	48	41	50	31	9	188	4.8	3.0	4.7	6.3	4.9	5.0	4.8	4.7	4.8	0.14	-0.18	-0.14	0.09	-0.09	
第4グループ	18	10	25	20	11	10	3	79	3.9	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	3.7	3.9	3.9	0.00	-0.26	0.23	-0.06	-0.08	
理学	6	3	42	48	62	50	9	214	5.3	3.5	5.3	6.6	5.2	5.3	5.3	5.1	5.3	0.04	-0.01	-0.12	0.18	0.10	
工学	5	0	12	24	16	16	3	71	5.3	4.0	5.2	6.9	5.1	5.2	5.3	5.5	5.3	0.12	0.10	0.14	-0.21	0.15	
農学	20	16	58	59	38	22	8	201	4.2	2.7	4.1	5.7	4.2	4.1	4.0	4.1	4.2	-0.11	-0.09	0.10	0.03	-0.06	
保健	77	46	244	272	308	221	33	1124	4.9	3.3	5.0	6.5	4.8	4.8	4.8	4.9	4.9	0.01	0.03	0.07	0.04	0.15	
全回答者(属性無回答を含む)																							

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。

前回	2015	差	
1	3	6	3 これは所属機関のことなのか、自分個人のことなのかわからない。今回は自分個人のことについて回答した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3 昨年秋より当社も遅ればせながらオープンイノベーションに取り組んでおり,各大学の産学連携プログラムやJSTを通じての新技術説明会等で情報発信をよく行っている。変更理由は私のほうの認識不足によります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 担当部署の取り組みを知りました。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	3	5	2 産官学連携シンポジウムで発表を行った。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	4	6	2 年に二回展示会に出展している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2 少しずつ企業への発信を行うようになってきたから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	5	2 新任人事の採用により改善されてきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
8	1	3	2 広報担当の活動があがったため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	3	5	2 ホームページ(HP)の充実(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
10	2	4	2 今年度から成果発信の強化が図られた。また,予算も増加した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1 情報室を新設し以前よりも研究活動の広報を活性化させた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1 民間企業との共同研究が増えつつあるように感じられるので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 情報発信の仕組みの整備が進んだ(大学,その他,男性)
14	3	4	1 産学連携機構を設置し,産業界とのインターフェイスを構築しつつあるため。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1 産学連携本部が強化されました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1 研究室として広報に力をいれてきているから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	5	6	1 当研究室では,多くの製薬企業とのDiscussionを頻回に行っている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	4	5	1 各種技術展でのシーズ発表・展示の機会を昨年度よりも増やした(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1 前回より熱心に行っている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 積極的な展開を推進中(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1 本学のインキュベーション拠点への採択により,民間企業との情報交流の場を積極的に設置している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1 専属機関がつかないでいる(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1 産学共同プロジェクトを支援する体制が整ってきている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	5	1 シーズの発表会などの広報活動を積極的に実施している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1 イノベーションセンターやTLOが中心となって,積極的に取り組んでいる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1 学会発表やプレスリリースなど,価値のあると思われる技術シーズに関しては,情報発信は行なわれていると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1 新たな取り組みを始めた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	2	3	1 平成27年3月より,大学ホームページにて研究シーズ集を公開したから。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
29	3	4	1 受託・共同研究により発信する場が増えた(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	4	1 リエゾンオフィス等を中心として,情報発信を積極的に行っているように思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	5	1 以前より,より活発に活動している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1 交流を深めているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1 個人的にはアウトリーチ活動に力を入れた。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1 専門部署ができて,シーズ集などが作成されるようになった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1 個々の研究・開発事案を通して人脈が広がり,講演などの依頼も来るようになってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1 研究開発成果の実用化,海外展開などが重要との認識から,従来より情報発信を強めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1 少なくとも成育では臨床研究中核事業発足後,以前よりも改善した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	4	1 同じ事業所にある産学連携担当部門が積極的に外部への情報発信を企画している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	2	1 展示会の開催や出展が増えた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	4	5	1 SIP,ImPACTなど大学と民間企業が共に参画する大型プロジェクトが進行している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	2	3	1 報告会等の機会が増えた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

42	4	5	1	JSTやNEDOの展示会に出展する大学が増えていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	3	1	徐々に増えてきている感じがしている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	3	4	1	JSTを中心として,以前に比べ技術シーズ説明会が頻繁に開かれるようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	2	3	1	以前より活発に活動しているように感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
46	2	3	1	最近メールやwebsiteによる情報発信がよく目につくようになってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	3	4	1	PDISなど情報発信(PDIS支援メニュー100+)が充実してきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	3	4	1	公的機関などが主催する展示会,研究発表会等に大学・公的研究機関の出展が多くみられるようになった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
49	3	4	1	シーズ紹介についてのメールが結構発信されるようになった。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	6	1	一般公開が充実した(民間企業等,その他,男性)
51	4	4	0	昨年同様の評価点ですが,個別企業への技術移転を主眼とした活動に内容をシフトしています。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	3	0	大学の産学・地域連携センターで一括して行っているが,未だ不十分。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	2	0	大学の予算環境の変化により,前向きな姿勢がなくなった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	一向に産学官連携が進まない理由の一つに大学からの情報発信が少ない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
55	5	4	-1	昨年までは国内企業を相手に考えてきたが,フィールドは既にグローバルに広がっていると認識できる事態が多くなり,その不足を感じるようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	適切なコーディネーターがいないので,結果十分な発信になっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	支援体制が整わない(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
58	5	4	-1	情報発信の冊子等を作成しているが十分に活用されているかは疑問(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	シーズのアップデートが定期的に行われていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	URAの人数などやや不足している。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	研究活動よりも,主に薬剤師を養成する教育へのウェイトが高いため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	もう少し大学を挙げてアプローチすべきと考えています(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	5	4	-1	取り組みがやや減った(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	全体としては,民間企業をにらんでいない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	研究のアクティビティの低下とともに情報発信の低下(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	技術シーズの情報発信を行っています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	発信はかなり拡大しているが,受け取る側との意識ギャップはまだ大きい。企業側にも意識改革が求められるのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	技術シーズよりも応用技術,改良改善技術が増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	6	5	-1	一時期よりやや低調になってきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	国内から海外に目が向けられる等,逃避的な発言が目立つ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	企業へのアンケート調査により現在のシーズ集があまり利用されていないことが明らかになったため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
72	4	2	-2	他国と比較すると情報発信の質が極めて低いことがわかった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)



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

	2015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	52	32	129	191	198	163	41	754	5.2	5.2	6.8	5.3	5.3	5.2	5.2	5.2	0.00	-0.06	-0.05	0.01	-0.09							
うち大学	50	28	116	173	167	135	26	645	5.1	5.1	6.7	5.1	5.2	5.1	5.1	5.1	0.01	-0.06	-0.03	0.00	-0.08							
うち公的研究機関	2	4	13	18	31	28	15	109	6.0	4.2	7.5	6.2	6.1	6.0	6.0	6.0	-0.06	-0.07	-0.11	0.07	-0.17							
性別	13	24	104	117	101	31	5	382	4.1	2.8	5.6	3.6	3.7	3.9	4.1	4.1	0.13	0.23	0.12	0.08	0.55							
男性	58	45	209	287	278	180	43	1042	4.9	3.3	6.5	4.7	4.8	4.9	4.9	4.9	0.03	0.07	0.01	0.05	0.15							
女性	7	11	24	21	21	14	3	94	4.3	2.7	4.4	4.1	4.4	4.4	4.3	4.3	0.33	-0.01	-0.04	-0.13	0.15							
年齢	11	7	21	41	32	28	9	138	5.2	3.7	6.8	5.2	5.1	5.2	5.2	5.2	-0.10	0.16	0.02	-0.08	0.00							
39歳未満	22	21	81	85	81	60	18	346	4.8	3.0	6.4	4.6	4.7	4.8	4.6	4.8	0.04	0.07	-0.10	0.11	0.12							
40～49歳	26	23	76	90	102	60	11	362	4.7	3.2	4.9	4.6	4.7	4.7	4.7	4.7	0.12	0.09	0.08	-0.09	0.12							
50～59歳	6	5	55	92	84	46	8	290	4.9	3.4	6.2	4.4	4.5	4.6	4.7	4.9	0.17	0.09	0.10	0.21	0.57							
60歳以上	51	30	137	202	195	144	27	735	5.0	3.4	6.6	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	0.01	-0.03	-0.01	0.03	0.00							
所属機関区分	2	5	16	26	39	30	15	131	5.8	4.1	7.4	6.0	6.0	5.9	5.8	5.8	-0.06	-0.09	-0.08	0.00	-0.23							
(イノベ)俯瞰G を含む)	12	21	80	80	65	20	4	270	4.0	2.6	4.0	3.4	3.6	3.8	3.9	4.0	0.14	0.22	0.10	0.06	0.52							
民間企業等	44	25	92	128	123	86	20	474	4.9	3.3	5.0	5.1	5.1	5.0	4.9	4.9	-0.01	-0.05	-0.09	-0.03	-0.19							
主に研究(教育研究)	7	13	62	81	88	47	8	299	4.8	3.2	4.7	4.3	4.4	4.5	4.7	4.8	0.06	0.12	0.17	0.12	0.46							
主にマネージメント	10	15	66	83	73	55	16	308	4.9	3.3	4.8	4.7	4.8	4.9	4.9	4.9	0.07	0.12	0.01	-0.01	0.19							
その他	4	3	13	16	15	6	2	55	4.5	2.9	4.2	3.3	3.6	3.9	4.2	4.5	0.32	0.34	0.25	0.34	1.26							
研究(教育研究)とマネージメントが半々	7	15	58	63	69	40	4	249	4.6	3.0	4.6	4.1	4.3	4.6	4.5	4.6	0.24	0.27	-0.07	0.08	0.52							
社員・役員、学長等クラス	21	15	86	121	121	81	17	441	5.0	3.4	4.9	4.8	4.9	4.8	5.0	5.0	0.08	-0.03	0.13	0.02	0.20							
部・室・グループ長、教授クラス	26	17	62	79	75	49	17	299	4.9	3.3	4.8	4.8	4.7	4.9	4.9	4.9	-0.08	0.17	-0.05	-0.01	0.03							
主任研究員、准教授クラス	9	8	18	32	21	22	5	106	4.9	3.3	4.9	5.2	5.2	5.1	4.9	4.9	-0.05	-0.12	-0.16	-0.03	-0.35							
研究員、助教クラス	2	1	9	13	13	2	3	41	4.7	2.8	4.3	4.1	4.2	4.1	4.4	4.7	0.15	-0.14	0.35	0.32	0.68							
その他	16	11	62	101	108	53	14	349	5.0	3.4	4.9	4.8	4.9	4.9	4.9	5.0	0.10	0.01	-0.05	0.10	0.17							
任期あり	49	44	170	207	191	141	32	785	4.8	3.2	4.8	4.6	4.7	4.8	4.8	4.8	0.03	0.10	0.03	0.01	0.16							
任期なし	40	16	71	125	114	89	19	434	5.1	3.6	5.1	5.2	5.2	5.1	5.1	5.1	-0.03	-0.07	0.03	0.02	-0.07							
国立大学	2	6	13	12	9	13	0	53	4.4	2.8	4.7	4.6	4.7	4.8	4.6	4.4	0.17	0.10	-0.21	-0.24	-0.18							
公立大学	8	6	32	36	44	33	7	158	5.1	3.5	5.2	5.2	5.3	5.2	5.1	5.1	0.10	-0.10	-0.12	0.02	-0.10							
私立大学	11	3	18	31	29	25	4	110	5.2	3.7	5.2	5.4	5.3	5.2	5.3	5.2	-0.04	-0.14	0.08	-0.06	-0.16							
第1グループ	15	10	37	55	59	41	8	210	5.0	3.5	6.6	5.1	5.0	5.0	5.0	5.0	0.04	0.00	0.02	0.00	-0.08							
第2グループ	10	5	19	38	35	33	4	134	5.3	3.7	6.7	5.1	5.1	5.3	5.2	5.3	0.04	0.20	-0.04	0.01	0.20							
第3グループ	14	10	42	49	44	36	10	191	4.9	3.1	4.9	5.1	5.3	5.0	4.8	4.9	0.17	-0.29	-0.14	0.04	-0.22							
第4グループ	16	5	23	23	17	10	3	81	4.3	2.8	4.3	4.3	4.4	4.2	4.3	4.3	0.11	-0.26	0.09	0.07	0.01							
理学	9	3	27	51	61	59	10	211	5.7	4.1	7.1	5.7	5.8	5.8	5.7	5.7	0.06	0.02	-0.15	0.00	-0.06							
工学	10	1	13	21	11	17	3	66	5.2	3.4	4.7	4.8	4.9	5.0	5.0	5.2	0.11	0.10	0.03	0.17	0.40							
農学	12	18	47	65	45	27	7	209	4.4	2.8	4.4	4.6	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.07	-0.09	-0.07	-0.03	-0.25							
保健	65	56	233	308	299	194	46	1136	4.8	3.3	4.8	4.7	4.8	4.8	4.8	4.8	0.05	0.06	0.01	0.03	0.15							
全回答者(属性無回答を含む)																												

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)への関心を十分に持っていますか。

前回	2015	差	
1	2	5	3 地方大学に比較して圧倒的に都市圏の大学の情報は高いものとするため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2 URAが設置され大学としての関心をたかめる努力をしている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2 新人事の採用により改善されてきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
4	1	3	2 民間企業との連携をつかさどる部署の設立のため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2 今年度から企業ニーズの把握も強化された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2 関心は持っているが,学内の多くの問題で,手が回らない感を強く受ける。(〇〇大学の場合)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2 ロボットを含むIT化を現在すすめている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1 徐々にではあるが,多くの機関において企業をはじめとする社会からの要請・社会ニーズを強く意識するようになってきているように感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 各大学での産学交流が進んできているから(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 企業からのニーズ発信が増えた(大学,その他,男性)
11	3	4	1 TLOとの連携により,改善した。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1 積極的な展開を推進中(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 民間企業からの問い合わせが増えたから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1 サイバーセキュリティなどの分野で企業との連携を組織的に始めた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 研究者によりばらつきが多いが,関心は高まる方向と思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1 関心は高い(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 民間とアカデミア,双方の関心度は高まる方向と感じられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1 民間企業との情報のシェア・共同研究の機会が増えてきている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	5	6	1 展示会で民間の技術者と常に意見交換している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1 企業が参加する集いに積極的に参画している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 最近,よく産学連携の講演会などが開か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,女性)
22	3	4	1 民間企業のブリッジング機能を活用して,企業のニーズを学内に情報提供するようになった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1 知財グループの機能が向上した。教員の意識も改善している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1 外部資金獲得への意識は高まっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	5	6	1 企業が情報収集に訪れることは増えてきたように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
26	2	3	1 大学の動きとして民間企業との連携強化を図る体制づくりが為されつつある(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,女性)
27	2	3	1 最近,多くの研究者が企業との共同研究しているようにみえ,興味深いと感じるので(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	3	1 少なくとも成育では臨床研究中核事業発足後,以前よりも改善した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1 自分もフォーラムに参加し,技術紹介の場も増えていることを知ったから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1 国立研究開発法人化により,取り上げる課題に民間企業が関与するものが増えてきた。(公的研究機関,その他,男性)
31	3	4	1 交流の機会が増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	3	4	1 情報収集に意欲を持ち始めているが,その効果的な方法を模索している段階だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1 アベノミクスで影響で,資金が動いているのでそれを活かそうとしている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1 見学,打合せにいらっしゃる機会が増えたように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	4	1 出口が求められる研究費獲得のためという側面もある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	3	1 〇〇〇さんの件もあり,社会の注目を集めた事が,関心を持つ結果となった部分もある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	4	1 特に産総研等において,民間との連携で技術展開を図ろうとする姿勢がみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1 企業ニーズを意識した研究発表が見受けられるようになった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1 最近の複数の大学等との意見交換から関心の高まりを感じた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1 最近の動向で大学・公的機関も社会貢献もしくは経済的価値の高い研究する方向で関心度は上がっていると考ええる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	5	6	1 ニーズを聞かれるシーンが増えた(民間企業等,その他,男性)
42	3	4	1 企業へのインターンシップが増えてきている(民間企業等,その他,男性)
43	3	4	1 産学官連携の必要性が理解されてきている(民間企業等,その他,男性)
44	4	4	0 各企業のニーズに応じて,先行的提案(共同研究)と即効的提案(技術指導)を行える様,企業ニーズ分析に心掛けています。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

45	2	2	0	大学VC設立などの傾向で、アカデミアの発想が重要視され、市場からの要求が軽視される傾向が出てきた。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
46	2	1	-1	時間が無くなっている(大学、部長・教授等クラス、男性)
47	3	2	-1	大学の評価を意識するため、技術移転よりも論文に関心が移行している。(大学、部長・教授等クラス、女性)
48	4	3	-1	民間企業からの情報収集が十分でないため(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
49	4	3	-1	業務が忙しくなり、なかなか目が届かなくなった(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
50	4	3	-1	技術的課題に関心はもっていますが、短期的な技術改善は、基本的には企業自身が手がけるべきではないかと考えるようになりまし。大学ではよりオリジナリティの高い課題、技術を推進するのがよ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)
51	4	3	-1	学部全体での活動でなく、教員の判断に任されている部分が多いから(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
52	5	4	-1	思っていたほど、大学内研究者の関心が高くないことに気付くようになった(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
53	4	3	-1	ニーズに対する研究者の関心にばらつきがある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
54	5	4	-1	組織的な取組がなされていない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
55	3	2	-1	研究活動よりも、主に薬剤師を養成する教育へのウェイトが高いため(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
56	4	3	-1	基礎研究に繋がるようなニーズの開示が少ない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
57	4	3	-1	自己満足志向の研究も見られるため(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
58	3	2	-1	関心はあるようだが、民間技術の方が先に進んでいる(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
59	4	3	-1	関心を持っていると思われるが、積極的アプローチがない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
60	4	3	-1	知人の教員の言によれば、学内の諸業務に忙殺され、民間のニーズ把握にかかる余裕が少ない、とのこと。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
61	5	4	-1	シーズのネタ切れか(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
62	5	4	-1	やや交流機会が減った印象がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
63	5	3	-2	産連活動を拡充する中で、欠けていた視点。今後充実をはかりたい。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
64	5	3	-2	積極的な活動をあまり聞かなくなった。(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
65	4	2	-2	学部単位ではあまり企業との連携を志向する活動はないように思う。研究室単位がほとんど。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
66	3	1	-2	他国と比較して提案が乏しく感性が低い(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

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

	2015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	57	81	223	227	150	54	14	749	3.8	2.5	3.9	5.4	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.7	3.7	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.12	0.12	0.02	-0.04	-0.02	
	53	73	200	192	122	42	13	642	3.7	2.4	3.8	5.3	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.6	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.10	0.13	0.03	-0.03	0.03	
	4	8	23	35	28	12	1	107	4.3	3.1	4.5	5.9	4.6	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.3	0.23	0.03	-0.05	-0.08	-0.33	
性別	13	23	160	133	55	11	0	382	3.3	2.3	3.3	4.5	3.0	3.2	3.2	3.2	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.07	0.14	0.04	0.00	0.35	
	60	90	356	333	191	58	12	1040	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.08	0.14	0.03	0.00	0.09	
	10	14	27	27	14	7	2	91	3.5	2.3	3.5	4.9	3.2	3.4	3.6	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5	3.5	0.25	0.16	-0.10	0.08	0.38	
年齢	17	21	42	32	22	12	3	132	3.6	2.2	3.6	5.2	3.6	3.6	3.5	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.15	0.02	0.13	-0.05	-0.05	
	26	45	110	113	52	18	4	342	3.4	2.3	3.6	4.9	3.5	3.4	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.4	3.4	-0.10	0.14	-0.07	-0.05	-0.08	
	24	29	118	112	77	23	5	364	3.8	2.6	3.8	5.2	3.5	3.6	3.8	3.8	3.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.8	3.8	0.08	0.20	0.02	0.00	0.30	
	3	9	113	103	54	12	2	293	3.7	2.5	3.6	4.9	3.4	3.4	3.5	3.6	3.6	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.7	3.7	-0.06	0.16	0.05	0.11	0.26
所属機関区分	54	77	240	225	134	43	13	732	3.6	2.4	3.7	5.1	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.4	3.4	3.4	3.4	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.08	0.15	0.04	0.01	0.11	
(イノベ俯瞰G を含む)	5	10	34	41	30	12	1	128	4.0	2.8	4.3	5.7	4.5	4.3	4.2	4.2	4.2	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.17	-0.06	-0.06	-0.11	-0.40	
業務内容	11	17	109	94	41	10	0	271	3.4	2.4	3.5	4.7	3.1	3.2	3.3	3.4	3.4	3.2	3.2	3.2	3.2	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	0.06	0.16	0.03	0.04	0.29	
	48	61	152	137	81	31	8	470	3.5	2.3	3.6	5.1	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.5	-0.09	0.05	0.00	-0.06	-0.09	
	8	10	101	110	59	16	2	298	3.8	2.7	3.9	5.1	3.4	3.5	3.7	3.8	3.8	3.5	3.5	3.4	3.4	3.5	3.7	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	0.06	0.23	0.07	0.05	0.41	
	10	30	109	91	57	17	4	308	3.6	2.4	3.6	4.9	3.5	3.3	3.5	3.5	3.5	3.3	3.3	3.3	3.3	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6	-0.17	0.18	0.03	0.04	0.07	
	4	3	21	22	8	1	0	55	3.4	2.4	3.5	4.7	2.8	3.1	3.3	3.3	3.3	3.1	3.1	3.1	3.1	3.3	3.3	3.3	3.3	3.4	3.4	0.25	0.25	0.00	0.05	0.55		
職位	5	10	90	89	52	9	1	251	3.7	2.5	3.7	4.9	3.4	3.5	3.7	3.6	3.7	3.5	3.5	3.5	3.5	3.7	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7	0.07	0.19	-0.05	0.10	0.31	
	20	33	149	142	85	26	7	442	3.7	2.5	3.7	5.0	3.5	3.5	3.6	3.7	3.7	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.06	0.18	0.03	0.07	0.22	
	29	43	93	88	45	24	3	296	3.5	2.3	3.7	5.0	3.6	3.5	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.10	0.08	0.00	-0.13	-0.15	
	13	16	30	31	19	3	3	102	3.5	2.2	3.6	5.1	3.5	3.4	3.4	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5	3.5	-0.18	0.01	0.12	-0.03	-0.09	
	3	2	21	10	4	3	0	40	3.3	2.4	3.2	5.1	2.9	3.2	3.5	3.5	3.5	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.3	3.3	0.25	0.34	0.09	-0.38	0.30		
雇用形態	17	24	121	112	72	17	2	348	3.7	2.5	3.7	5.0	3.5	3.4	3.6	3.6	3.6	3.4	3.4	3.4	3.4	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.7	3.7	-0.08	0.18	0.03	0.05	0.17	
	53	80	261	247	133	48	12	781	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.03	0.12	0.02	-0.02	0.09	
大学種別	41	48	129	139	78	27	12	433	3.7	2.5	3.9	5.4	3.8	3.7	3.6	3.7	3.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.7	3.8	3.7	3.8	3.7	3.8	3.7	-0.18	0.12	0.09	-0.07	-0.04	
(大学・公的機 関Gを対象)	5	9	21	10	5	5	0	50	3.0	2.1	3.1	5.1	3.2	3.2	3.2	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.3	3.0	3.0	-0.03	0.32	-0.14	-0.31	-0.16	
	7	16	50	43	39	10	1	159	3.7	2.4	3.8	5.0	3.4	3.5	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.7	3.7	0.10	0.08	-0.05	0.17	0.30		
大学グループ	13	11	35	31	17	11	3	108	3.8	2.5	3.9	5.6	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.7	3.7	3.7	3.7	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.8	-0.27	0.27	0.00	-0.18	-0.18	
(大学・公的機 関Gを対象)	14	21	67	68	39	11	5	211	3.7	2.4	3.7	5.4	3.6	3.4	3.5	3.6	3.7	3.4	3.4	3.4	3.4	3.6	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	-0.20	0.04	0.13	0.08	0.05		
第2グループ	11	14	34	48	25	11	1	133	3.8	2.7	4.1	5.4	3.7	3.6	3.8	3.9	3.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.7	3.6	3.8	3.9	3.8	3.8	-0.03	0.21	0.11	-0.13	0.16		
第3グループ	15	27	64	45	41	9	4	190	3.5	2.3	3.6	5.1	3.4	3.5	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	0.09	0.10	-0.14	0.03	0.08		
第4グループ	18	13	33	21	6	5	1	79	3.0	2.0	3.1	4.4	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	0.06	0.00	0.05	-0.02	0.08		
大学院	9	17	59	58	51	23	3	211	4.1	2.8	4.2	5.7	4.2	4.0	4.2	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.17	0.18	-0.05	-0.01	-0.06		
(大学・公的機 関Gを対象)	8	5	23	20	15	1	4	68	3.9	2.5	3.9	5.4	3.7	3.6	3.9	3.9	3.9	3.6	3.6	3.6	3.6	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.08	0.25	0.07	-0.06	0.19	
保健	15	35	71	66	24	7	3	206	3.1	2.0	3.2	4.5	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.04	0.03	0.02	0.02	0.03	
全回答者(属性無回答を含む)	70	104	383	360	205	65	14	1131	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.05	0.14	0.02	0.00	0.12	

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→1ポイント、3→2ポイント、4→3ポイント、5→4ポイント、6→5ポイント、7→6ポイント、8→7ポイント、9→8ポイント、10→9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)の情報は十分に得られていますか。

前回	2015	差	
1	2	4	2 企業との共同研究に参加す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,女性)
2	3	5	2 リエゾンセンターの発信力が向上している(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 地方大学在籍中に比較すると圧倒的に増えたものの,十分とまではいけない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2 新任人事の採用により改善されてきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
5	1	3	2 受託・共同研究により意見交換する場が増えた(自助努力)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2 SIP,ImPACTなど大学と民間企業が共に参画する大型プロジェクトが進行している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 大企業の一部から情報が入る傾向が少し向上した(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1 時代の変遷(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 オープンイノベーションの動きが大企業で活発化してきている(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1 国際競争の激化(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1 製薬企業を中心に,研究公募が定着しつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 大学への問い合わせについては増えていると考えられる(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 積極的になっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1 経費不足により企業との共同研究が増えてきた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1 TLOとの連携により,改善した。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1 Translational Research部門の情報発信が上がった。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 企業ニーズ把握のために複数の学外技術移転機関を活用しています。また,米国を主体として大学の技術情報発信業務を本格化しています。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1 企業オープンイノベーション担当者などとの情報交換経路を確保し企業ニーズ収集機会を増やした(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1 民間企業からの問い合わせが増えたから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 十分ではないが,協同で討議できる場を増やし,情報を得ている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1 COIのプロジェクトに参画しており,情報交換の機会が増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 民間企業との接点は増加した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 民間とアカデミア,双方の関心度は高まる方向と感じられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	5	6	1 展示会と訪問する民間技術者から十分な情報を得ている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1 地元銀行との連携が活発化し共同研究の可能性が増加。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1 企業が参加する集いに積極的に参画している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1 民間企業のブリッジング機能を活用して,企業のニーズを学内に情報提供するようになった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	4	5	1 知財グループの機能が向上した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	3	4	1 新たにネットワークを作った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	5	6	1 企業からの来訪が増え,情報交換をする機会は増えている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
31	3	4	1 業界ニュース等の情報を得るようにしている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1 HPの充実(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	2	3	1 自分もフォーラムに参加し,技術紹介の場も増えていることを知ったから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	3	1 交流の機会が増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1 主に国立大学で公的資金による研究成果事業化への取り組みが積極化してきたことで,関心が高まっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	1	2	1 発信はしているが,関心を持つものが(財政的余裕も含み)不十分(〇〇大学の場合)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	4	1 オープンイノベーションの一環として,またコンソーシアム活動としてニーズの発信は増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	1	2	1 新聞・メディア・各種イベントでの民間企業の産学連携に関する情報が増えた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	4	1 競合する開発内容,ニーズが生じているため,以前よりは公的機関に情報を開示しなくなっているように感じるため。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	4	5	1 ナインシグマなど仲介者を利用し,技術ニーズの情報発信を開始した。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	1	2	1 意欲が低下しているように感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	2	3	1 産学官共同国プロを通して,NDAを結ぶことにより情報発信が活発化してきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

43	1	2	1	民間企業の発信は向上していると思うが、かなり限定されていると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	3	4	1	最近では企業側からのオープンイノベーションの機会がより多く提示されるようになった。自社でもオープンイノベーションの取組を開始した。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	3	4	1	学会や官を媒体として産からのニーズ発信の機会が増えているため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	2	3	1	オープンイノベーションの拡大により発信機会が増えた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	中小企業が大学にニーズを公開してヒントを得ようとするものが多くなったと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	3	4	1	基礎技術を社外から取り入れることへの抵抗が薄れ、積極的になっているように思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	2	3	1	民間企業と連携を始めようとしている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	3	3	0	組織的な連携をしている場合にはニーズを得られているが、個人ベースの企業との共同研究においてニーズが得られているかは疑問である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	民間では機密事項があり、大学と信頼関係が構築されないと、此の事は難しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	企業サイドからは、発信ではなく、直接交渉になっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	民間企業の技術開発のコンサルタントとなった個人的経緯から前回の判断を微修正。(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	民間企業が何を求めているかの情報に関しては、必ずしも多くない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	民間企業からの情報収集が十分でないため(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
56	4	3	-1	努力はしているものの、幅広い業種に渡って十分に得られているとは考えにくい(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
57	4	3	-1	今後倍増の必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
58	2	1	-1	民間企業が持つニーズを調査して、研究者に情報提供する仕組みがない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	運営費交付金の削減も有り、産学連携センターへの予算配分が大幅に削減される状況で、産学コーディネータの量と質が減少している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
60	2	1	-1	研究以外の他の業務に忙殺され、情報を取りに行く時間がない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	2	-1	以前は地域のニーズ集がつくられていたが、現在ではそれが見られなくなったため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
62	4	3	-1	題名くらいで具体的な内容はあまり知らないから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
63	3	2	-1	ニーズ分析を補うための、コーディネート機能を充実させる予定である(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	産学連携に関わる人的リソースが復興支援事業に吸い取られてしまっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	情報がまったくない(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	2	-1	研究活動よりも、主に薬剤師を養成する教育へのウェイトが高いため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	民間企業の最大の目的は利益を生むことです。多数の製品を扱う場合には「商売」感覚が不可欠ですから、そういう企業の戦略と大学機関の戦略はことなり、深いレベルでの意見交換などに及ぶときには情報が十分であるとはいえなくなります。企業の側に立てば当然であると思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	本音の情報をもっと積極的に収集する必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	把握に努めているが、十分ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	企業側の持つニーズや今後の展開を企業自身で掴みきれない状況が拡大。何をやればいいのか、という技術相談が増大している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	情報収集については、研究者間の個人的なつながりに負う部分が大きく、情報の共有が進まない。守秘義務等の存在により情報共有が難しいことも理由のひとつ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	2	1	-1	FSスタディーに当てる研究資金が確保できないため、企業との踏み込んだ研究プランニングが出来ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
73	4	3	-1	グローバルな競争の中、手間のかかる大学への情報発信が手薄になっているように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
74	4	2	-2	一部の分野を除いて、全般的な関心は薄い(自分の分野の測器メーカーなどには関心がある)。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
75	5	3	-2	NDA締結などにより情報開示が制限されるようになってきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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せんか。

	2015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	54	73	233	240	134	57	15	752	3.8	2.4	3.8	3.8	3.7	3.7	3.7	3.8	-0.09	0.03	-0.01	0.05	-0.01							
	49	68	208	201	114	43	12	646	3.7	2.4	3.6	3.7	3.6	3.6	3.6	3.7	-0.08	0.04	0.00	0.05	0.01							
	5	5	25	39	20	14	3	106	4.4	3.0	4.4	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.12	-0.03	0.01	0.02	-0.13							
	14	22	150	122	65	20	2	381	3.6	2.5	3.6	3.3	3.3	3.5	3.5	3.6	-0.01	0.22	-0.04	0.06	0.24							
性別	56	86	347	338	185	73	15	1044	3.7	2.5	3.7	3.7	3.6	3.7	3.7	3.7	-0.08	0.11	-0.01	0.06	0.07							
	12	9	36	24	14	4	2	89	3.4	2.2	3.3	3.2	3.4	3.5	3.4	3.4	0.23	0.04	-0.06	0.02	0.23							
	14	16	41	35	24	16	3	135	3.9	2.3	3.8	3.7	3.6	3.7	3.8	3.9	-0.11	0.11	0.07	0.13	0.19							
年齢	25	39	117	110	51	18	8	343	3.5	2.3	3.6	3.6	3.5	3.6	3.5	3.5	-0.12	0.11	-0.11	0.05	-0.07							
	25	31	128	104	78	18	4	363	3.6	2.5	3.8	3.6	3.6	3.7	3.7	3.6	0.03	0.10	-0.01	-0.08	0.04							
	4	9	97	113	46	25	2	292	3.9	2.6	3.8	3.6	3.6	3.7	3.7	3.9	-0.05	0.10	0.02	0.21	0.28							
	50	70	245	224	137	48	12	736	3.7	2.4	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.7	-0.06	0.05	0.01	0.07	0.07							
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	7	6	33	48	22	14	3	126	4.2	2.9	4.2	4.4	4.4	4.3	4.3	4.2	-0.08	-0.04	-0.08	-0.03	-0.23							
	11	19	105	90	40	15	2	271	3.5	2.4	3.6	3.3	3.3	3.5	3.5	3.5	-0.07	0.26	-0.07	0.05	0.17							
	42	57	156	142	81	30	10	476	3.6	2.3	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.05	0.01	0.03	-0.01	-0.02							
業務内容	8	7	102	107	56	25	1	298	4.0	2.7	3.9	3.9	3.8	4.0	3.9	4.0	-0.12	0.21	-0.10	0.09	0.08							
	13	27	105	92	55	20	6	305	3.7	2.4	3.6	3.6	3.5	3.6	3.6	3.7	-0.12	0.10	0.04	0.09	0.10							
	5	4	20	21	7	2	0	54	3.4	2.4	3.5	4.6	3.1	3.5	3.2	3.4	0.37	0.38	-0.28	0.13	0.60							
職位	6	15	84	84	45	22	0	250	3.8	2.6	3.8	5.0	3.6	3.7	3.7	3.8	0.00	0.21	-0.09	0.10	0.22							
	24	28	150	140	83	29	8	438	3.8	2.5	3.7	5.1	3.7	3.7	3.7	3.8	-0.01	0.07	0.00	0.08	0.15							
	23	37	98	96	43	20	8	302	3.6	2.3	3.6	4.9	3.8	3.6	3.6	3.6	-0.14	-0.01	-0.07	0.00	-0.22							
	12	14	36	28	21	4	0	103	3.3	2.2	3.4	4.9	3.4	3.2	3.3	3.3	-0.15	0.09	-0.01	0.00	-0.07							
	3	1	15	14	7	2	1	40	3.9	2.8	4.0	5.4	3.5	3.3	3.8	4.0	-0.20	0.51	0.22	-0.20	0.34							
雇用形態	22	25	113	118	55	28	4	343	3.8	2.5	3.7	4.9	3.6	3.5	3.6	3.8	-0.08	0.05	-0.02	0.19	0.14							
	46	70	269	243	144	49	13	788	3.7	2.5	3.7	5.2	3.6	3.7	3.7	3.7	-0.05	0.13	-0.01	-0.01	0.05							
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	36	43	139	135	80	33	8	438	3.7	2.5	3.7	5.2	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.11	0.03	0.06	0.04	0.02							
	3	10	15	15	9	3	0	52	3.2	2.0	3.5	5.2	3.3	3.4	3.5	3.3	0.16	0.11	-0.21	-0.09	-0.03							
	10	15	54	51	25	7	4	156	3.6	2.2	3.4	4.9	3.6	3.5	3.4	3.6	-0.08	0.00	-0.08	0.16	0.01							
	13	11	36	29	18	12	2	108	3.8	2.5	3.9	5.5	4.0	3.7	3.9	3.8	-0.25	0.03	0.20	-0.12	-0.14							
	13	21	72	66	34	13	6	212	3.7	2.3	3.5	5.0	3.6	3.5	3.5	3.7	-0.09	0.01	-0.02	0.14	0.04							
	7	10	38	46	34	8	1	137	3.9	2.7	4.0	5.4	3.8	3.7	3.9	3.9	-0.04	0.16	-0.02	0.06	0.16							
	16	26	62	60	28	10	3	189	3.4	2.2	3.4	4.8	3.4	3.4	3.4	3.4	0.02	-0.04	-0.08	0.09	-0.01							
	13	16	29	24	9	5	1	84	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	3.1	2.9	3.1	0.01	-0.16	0.18	-0.04	-0.01							
	9	16	57	65	46	22	5	211	4.2	2.7	4.2	5.7	4.2	4.0	4.2	4.1	-0.15	0.14	-0.09	0.06	-0.04							
	7	3	22	21	17	3	3	69	4.1	2.6	3.9	5.5	3.7	3.7	3.9	4.0	-0.04	0.19	0.10	0.12	0.37							
	18	29	86	64	18	4	2	203	2.9	2.0	3.0	4.2	3.0	2.9	2.8	2.9	-0.04	-0.02	-0.11	0.10	-0.07							
	68	95	383	362	199	77	17	1133	3.7	2.5	3.7	5.0	3.6	3.7	3.6	3.7	-0.06	0.10	-0.02	0.05	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。

Q2-4. (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。

前回	2015	差	
1	1	6	5 企業との共同研究を始めたため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3 近年,民間企業の研究に対する理解は急速に深まっていると考えられるため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2 企業との共同研究に参加す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,女性)
4	2	4	2 地元企業の方を講師としてセミナーを開催(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	4	6	2 展示会経由で十分に対応している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2 新任人事の採用により改善されてきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
7	1	3	2 受託・共同研究により意見交換する場が増えた(自助努力)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1 大学としては公開講座などを開いて知的刺激を向上させるように努力している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 国の研究プログラムが徐々に充実してきて情報交換の場が広がった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 積極的情宣をするよう心がけている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 オープンイノベーションを意識する場面が増えてきたように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1 展示会やフェアなどのイベントが増えている様感じる。また,昨年度講師として参加したイベントへの参加者が予想以上に多かった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1 SIP,ImPACT,COI等の大型産学連携プロジェクトを通じて,情報交換や相互刺激が進展しつつあるように感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1 TLOとの連携により,改善した。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	4	5	1 組織型連携が進んでいる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1 コンソーシアム型の研究組織を立ち上げたので複数の分野で活性化した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1 民間企業からの問い合わせが増えたから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1 COIのプロジェクトに参画しており,情報交換・研究交流の機会が増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1 個人的にははあるが,民間企業との情報交換の機会がこれまでに比べて増えているため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	5	1 以前より活発になった(大学,第2G,工学,その他,男性)
21	2	3	1 民間企業との情報のシェア・共同研究の機会が増えてきている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1 産官学連携シンポジウムで発表し,情報交換することができた。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	1	2	1 地方大学に比較すると,都市圏の大学は,意見交換の機会が増えているものと考えてはならない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1 民間企業との交流を始め,少し情報が入るようになった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1 学会・研究会では企業主催のセミナーがあるから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
26	4	5	1 県主導のオープンイノベーション推進機構が発足し,情報交換の場が増加したため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1 共同研究・NDAが増加しつつあるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1 事例が見かけられるようになってきました。状況と言うより視点の変化かもしれません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	3	1 情報交換のパイプを拡げる努力がなされている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1 機会が増えた(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1 個人的には情報交換が進んできました。大学の問題というより個人の資質と活動が重要かと思います(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1 企業との包括連携協定や共同研究,コンソーシアムを積極的に進めており,コミュニケーションは進んでいる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1 民間企業との情報交換の場が増加した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	3	1 自分もフォーラムに参加し,技術紹介の場も増えていることを知ったから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	5	1 産業界,大学等の人材も糾合した検討チームを立ち上げ,全日本的な取り組みを行っているため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	3	1 各機関,組織とも情報発信・交換の場を充実させてきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	1	2	1 新学長になって,クロスアポイントメント等での方向が見え始めた。(〇〇大学の場合)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	3	4	1 打合せなどの機会が増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	4	5	1 大小さまざまな交互交流の場が設定されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1 学,産とも個別的なものが多いと思われるが,オープンイノベーションは明らかに前進している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	3	4	1 SIPなど官主導の連携の場が増えたため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	1	2	1 産学官の情報発信は増えていると思うが,刺激をするまでには至っていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)



43	2	3	1	情報交換の機会が各所で始まっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	2	3	1	オープンイノベーション協議会の活動を開始し,情報の流通が増加した(民間企業等,研究員・助教クラス,女性)
45	2	3	1	学官の活動は活発化,産業界は世代交代で,目利き人材が不足。(民間企業等,その他,男性)
46	5	6	1	学会や研究会での情報交換はもう限界ではないか(民間企業等,その他,男性)
47	2	3	1	日本医工ものづくりコモンズ,日本内視鏡外科学会の医工連携プログラムに自ら参加して活動を続けている.少し進歩したと 感じている(民間企業等,その他,男性)
48	3	3	0	産学官連携本部が主導する技術展等での企業接触が主体.研究者の企業接触に頼る状況など大きな変化は無い。(大学,第 2G,社長・学長等クラス,男性)
49	3	3	0	大学の産学・地域連携センターで一括して行っているが,未だ不十分.情報は多くない。(大学,第2G,理学,部長・教授等 クラス,男性)
50	2	2	0	他の学部では有るようです(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
51	3	2	-1	守秘義務・コンプライアンス・知財等の規則が整備されて来たのに伴って,一般的な場での情報交換量は減っている。(大学, 部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	URAが採用され,量は増えたが質は低下した。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	民間企業との研究情報の交換や相互の知的刺激は,不十分な点が多々あるため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授ク ラス,男性)
54	3	2	-1	民間企業からの情報収集が十分でないため(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
55	4	3	-1	全学的な観点ではまだまだ不十分であり,技術移転マネージャーやURAなどの配置を増やして底上げを図る必要がある。(大 学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	去年に比べて減ったような気がする(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	4	3	-1	定期的な情報交換会などの開催が望まれる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	各研究者の個人的な取り組みに委ねられている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	前回よりもいっそうの必要性を感じるから。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	業務が忙しくなり,なかなか目が届かなくなった(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	研究以外の他の業務に忙殺され,情報を取りに行く時間がない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	3	-1	そのような話をあまり聞かなくなった。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	6	5	-1	大型プロジェクト終了が近づき少し減少傾向のため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	情報交換の場が減ってきているから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	必要ではありますが,以前よりも教育改善へ注力し,研究が犠牲になっている傾向にあり,教員による学会・講演会出席が減少 傾向にあるため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	研究活動よりも,主に薬剤師を養成する教育へのウェイトが高いため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	不十分とまではいかないが,特定の企業との関係に偏っている感があるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	産業界から我が国の学への刺激が少なくなってきている。(公的研究機関,その他,男性)
69	3	2	-1	形式的になっており更なる工夫が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	4	3	-1	官との情報交換が最近は不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
71	4	2	-2	まだ開拓すべき部分がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	5	2	-3	関連する民間企業が減少しているように感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
73	5	2	-3	産官学プロジェクト研究がなくなるとその機会も減った。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)

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せんか。

	2015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	64	154	262	189	89	37	11	742	3.0	1.9	3.0	4.5	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.05	-0.02	-0.03	0.04	-0.06				
うち大学	57	135	225	159	78	31	10	638	3.0	1.9	3.0	4.5	3.0	3.0	2.9	3.0	2.9	-0.02	-0.01	-0.02	0.05	0.00				
	7	19	37	30	11	6	1	104	3.1	1.9	3.2	4.6	3.5	3.3	3.2	3.1	3.1	-0.27	-0.09	-0.06	-0.04	-0.46				
性別	19	71	168	97	32	6	2	376	2.6	1.9	2.8	4.1	2.5	2.5	2.6	2.6	2.6	0.01	0.09	0.05	0.00	0.14				
	72	202	406	255	117	37	11	1028	2.9	1.9	2.9	4.4	2.8	2.8	2.8	2.9	2.9	-0.04	0.03	0.01	0.03	0.03				
	11	23	24	31	4	6	2	90	2.9	1.7	3.2	4.5	3.2	3.2	3.1	3.0	2.9	0.04	-0.05	-0.18	-0.03	-0.22				
年齢	17	29	42	31	18	10	2	132	3.2	1.7	3.1	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	3.2	0.01	0.02	-0.03	0.10	0.10				
	33	79	122	77	37	13	7	335	2.8	1.8	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	2.8	2.8	-0.08	-0.03	0.05	-0.08	-0.15				
	26	74	140	91	41	14	2	362	2.8	1.9	2.9	4.3	2.7	2.7	2.8	2.8	2.8	-0.03	0.09	-0.05	0.07	0.07				
	7	43	126	87	25	6	2	289	2.8	2.0	3.0	4.2	2.6	2.6	2.7	2.8	2.8	0.01	0.04	0.08	0.08	0.20				
所属機関区分	57	150	269	179	89	31	11	729	2.9	1.9	3.0	4.5	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.01	-0.02	0.00	0.05	0.02				
(イノベ俯瞰G を含む)	8	24	46	34	13	7	1	125	3.0	1.9	3.2	4.6	3.4	3.3	3.1	3.1	3.0	-0.17	-0.16	-0.03	-0.09	-0.44				
業務内容	18	51	115	73	19	5	1	264	2.6	1.9	2.8	4.0	2.4	2.4	2.6	2.6	2.6	-0.05	0.18	0.02	0.00	0.15				
	46	112	162	106	59	25	8	472	2.9	1.8	3.0	4.5	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	0.02	-0.10	-0.01	0.02	-0.06				
	13	44	131	87	22	8	1	293	2.8	2.0	2.9	4.2	2.7	2.6	2.8	2.8	2.8	-0.09	0.12	0.02	0.00	0.04				
	17	57	118	75	37	10	4	301	2.9	1.9	3.0	4.4	2.8	2.7	2.9	2.9	2.9	-0.10	0.12	0.02	0.05	0.08				
	7	12	19	18	0	0	0	52	2.5	1.8	2.9	4.0	2.3	2.4	2.6	2.5	2.5	0.09	0.18	-0.11	-0.02	0.13				
職位	8	44	108	72	22	1	1	248	2.6	2.0	2.8	4.0	2.5	2.5	2.6	2.6	2.6	0.05	0.12	-0.03	0.03	0.17				
	23	84	169	110	48	20	8	439	3.0	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	-0.08	0.06	0.01	0.02	0.01				
	34	67	97	71	38	15	3	291	2.9	1.8	3.1	4.6	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	0.01	-0.05	0.04	0.01	0.01				
	13	21	41	23	11	5	1	102	2.8	1.6	2.8	4.3	3.0	2.9	2.8	2.7	2.8	-0.04	-0.10	-0.10	0.12	-0.12				
	5	9	15	10	2	2	0	38	2.6	2.0	2.9	4.1	3.1	2.7	2.8	2.8	2.6	-0.41	0.03	0.03	-0.20	-0.55				
雇用形態	20	65	143	90	33	12	2	345	2.8	1.9	2.9	4.2	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.07	-0.02	-0.02	0.01	-0.11				
	63	160	285	196	88	31	11	771	2.9	1.9	3.0	4.5	2.8	2.8	2.9	2.9	2.9	-0.02	0.05	0.01	0.02	0.06				
	42	86	165	94	61	20	6	432	3.0	2.0	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.08	-0.04	0.02	-0.02	-0.12				
大学種別	6	13	13	14	5	4	0	49	2.9	1.7	3.1	4.6	2.5	2.8	3.0	3.0	2.9	0.23	0.28	-0.08	-0.02	0.41				
(大学・公的機 関Gを対象)	9	36	47	51	12	7	4	157	3.0	1.6	2.9	4.3	2.7	2.8	2.8	2.7	3.0	0.09	-0.02	-0.11	0.28	0.23				
	12	18	44	18	21	7	1	109	3.2	2.1	3.2	5.0	3.6	3.3	3.3	3.2	3.2	-0.25	-0.06	0.01	-0.07	-0.36				
大学グループ	16	45	81	44	27	8	4	209	2.9	1.8	2.9	4.5	3.0	2.9	2.8	2.9	2.9	-0.02	-0.10	0.04	0.03	-0.06				
(大学・公的機 関Gを対象)	13	22	37	49	17	5	1	131	3.2	2.2	3.5	4.6	3.0	3.0	3.1	3.2	3.2	0.08	0.08	0.05	0.05	0.27				
	16	50	63	48	13	11	4	189	2.8	1.6	2.7	4.1	2.6	2.7	2.7	2.6	2.8	0.10	0.06	-0.15	0.17	0.19				
大学部局分野	13	18	32	18	10	5	1	84	2.9	1.8	3.0	4.5	2.8	2.9	2.8	2.9	2.9	0.10	-0.08	0.04	0.06	0.13				
(大学・公的機 関Gを対象)	14	34	69	49	36	14	4	206	3.4	2.1	3.2	4.8	3.4	3.4	3.4	3.2	3.4	0.00	0.00	-0.20	0.19	-0.01				
	7	16	26	12	8	4	3	69	3.0	1.9	3.1	4.8	2.9	2.9	3.0	3.2	3.0	0.05	0.08	0.22	-0.19	0.16				
	21	59	70	52	13	5	1	200	2.4	1.3	2.6	4.0	2.4	2.3	2.4	2.4	2.4	-0.03	-0.02	0.04	0.02	0.01				
	83	225	430	286	121	43	13	1118	2.9	1.9	2.9	4.4	2.9	2.8	2.8	2.8	2.9	-0.03	0.02	0.00	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えますか。

	前回	2015	差	
1	1	5	4	民間の企業からの研究員を受け入れることができたから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	人材流動そのものはほとんどないが,それで充分と考える。流動のための流動だけは避けなければならない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	近年民間との交流を積極的に進めています。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2	研究員を受け入れている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	5	2	新任人事の採用により改善されてきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
6	1	3	2	大学の目的上,民間企業の研究者が本学の教員に相応しいとは考えられない(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	自社は毎年公的機関との人材交流(出向:技術指導)がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	産学連携協議会を設け,OB企業代表との交流を図っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	流動的ポストの増加に伴い人材交流は少し増加したように思う(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	共同研究講座が増えたため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
11	1	2	1	大学固有ファンド等の存在が有効と考えるが,一部特定分野で特許実施契約に伴う人材交流は始まった。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	充分ではないが,社会人博士の受入は徐々に増えている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	企業との相談回数は増えていると思う。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	平成27年度から民間企業の研究者2名,及び官公庁の研究者1名を混合給与で雇用しており,少しずつ整備している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	企業人の講演やインターンシップ(主に就職活動の一環)の案内が増えた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	部長が〇〇〇〇〇の知財部から来た。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	民間企業の人材を客員教員として招き入れて,改善したため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	民間からの研究者の受入が図られてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	民間の産学連携コーディネーターを配置している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	事例が見かけられるようになってきました。状況と言うより視点の変化がかもしれません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	企業から出向してくる形の特任教員が増えた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	5	1	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)の度合がここ1年で充実してきたから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	社会人入学の大学院学生が増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	民間企業の研究者の受け入れを行った(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	産業界,大学等の人材も糾合した検討チームを立ち上げ,全日本的な取り組みを行っているため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	増えつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1	交流研究員制度により多くの民間企業の技術者との交流が図られている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
28	3	4	1	医療・創薬関連分野で,共同研究などによる人材流動・交流が活発化している印象を受けたため,ランクを上げた。(公的研究機関,その他,男性)
29	3	4	1	大学側では,アカデミア界以外からの人材登用意欲が高まっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1	官民共同のセミナーが登場した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	以前に比べ,企業へ人材流動が生じていると感じられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	1	2	1	COIストリームを始めとして産学連携事業に民間の研究者が積極的に参加するようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	産から客員教授などとして,学で働く人も出てきている。しかし,定年後又は定年まじかな人材が多く,真の交流とは言いがたいと思われま。す。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	インターンシップなどの機会・ドクター・ポスドクなどの採用が増加している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	4	5	1	特任教授の増加(民間企業等,その他,男性)
36	3	3	0	共同研究講座を設置し,交流を促進しているが十分ではない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	変更ではないが,個人的に企業からの大学院生を獲得したいと考えている。しかし,大学院授業の単位規制が厳しく,札幌まで通るのが難しい(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	民間企業との人事交流のためには年俸制が望ましい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
39	1	1	0	この数年において改善傾向がほとんど見られない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	大学と民間企業との技術上の障壁があると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	タレント的な要素を持つ方が教員になる事例が増えている。教員本来の素質・実績のある方々の採用の減少を懸念。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

42	3	2	-1	大学の人員が減員になり交流しようにもリソースが不足する例が増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	少しずつ対応は進んでいるが,特に人材流動については進んでいない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	博士号取得者の雇用について民間企業が消極的であると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	給与制度(年俸制も含む)との整合も含め試行が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
46	2	1	-1	人材の交流は特に民間からアカデミアに対しては不足している(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	4	3	-1	受け入れが少ない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	そのような話を聞かなくなった。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	4	3	-1	最近民間企業との共同実験が少なくなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	この1年を見る限り,交流が充分であるとの印象をもてない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	ますます交流の意欲が低下している。(公的研究機関,その他,男性)
52	3	2	-1	人材流動や交流のある民間企業のバリエーションが固定化している。(公的研究機関,その他,男性)
53	3	2	-1	民間→大学は多く,大学→民間はかなり少なくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	大学から企業への異動はもっとおおくあるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	どこを基準とするかで意見が違うが,欧米と比較するとまだかなりの差がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	2	1	-1	民間企業は利益に結びつかないと人材の交流をしません(民間企業等,その他,男性)
57	4	2	-2	期間を定めた人材交流制度は不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
58	4	2	-2	学内の業務が多くなり,学会などへの参加が難しくなっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	2	-2	他国と比べて人材流動は不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	5	2	-3	年々減少傾向にあるため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

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。

	2015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	65	123	263	171	112	53	19	741	3.4	2.0	3.2	4.9	3.5	3.4	3.4	3.3	3.4	-0.08	-0.02	-0.07	0.05	-0.13					
大学・公的研究機関グループ	58	109	227	141	96	47	17	637	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	3.4	3.3	3.4	-0.07	-0.02	-0.05	0.05	-0.09						
うち大学	7	14	36	30	16	6	2	104	3.4	2.2	3.5	4.9	3.8	3.6	3.6	3.4	-0.17	-0.04	-0.16	0.00	-0.36						
うち公的研究機関	16	67	158	100	37	10	7	379	2.9	2.0	2.9	4.3	2.7	2.7	2.9	2.9	-0.07	0.23	-0.03	0.01	0.13						
イノベーション俯瞰グループ	68	166	394	255	141	54	22	1032	3.2	2.0	3.1	4.7	3.2	3.1	3.2	3.2	-0.08	0.09	-0.04	0.02	-0.02						
性別																											
男性	13	24	27	16	8	9	4	88	3.2	1.7	2.8	4.5	3.3	3.3	3.0	3.2	-0.05	-0.09	-0.20	0.17	-0.17						
女性	14	30	48	29	15	10	3	135	3.1	1.7	2.9	5.0	3.4	3.2	3.1	3.1	-0.14	-0.08	-0.06	-0.03	-0.31						
年齢																											
39歳未満	37	67	111	77	45	18	13	331	3.2	1.9	3.2	4.7	3.3	3.3	3.2	3.2	-0.04	0.07	-0.09	0.01	-0.05						
40～49歳	24	60	150	78	49	20	7	364	3.1	2.1	3.0	4.6	3.1	3.1	3.2	3.1	-0.04	0.10	-0.06	0.01	0.02						
50～59歳	6	33	112	87	40	15	3	290	3.3	2.2	3.3	4.7	3.2	3.1	3.2	3.3	-0.13	0.19	-0.02	0.09	0.13						
60歳以上	59	123	260	171	106	49	18	727	3.3	2.0	3.2	4.9	3.4	3.3	3.3	3.3	-0.07	0.02	-0.07	0.06	-0.05						
所属機関区分																											
(イノベ俯瞰Gを含む)	8	18	45	36	18	6	2	125	3.3	2.1	3.4	4.8	3.6	3.5	3.6	3.3	-0.15	0.09	-0.22	-0.05	-0.33						
公的研究機関	14	49	116	64	25	8	6	268	2.8	1.9	2.9	4.3	2.7	2.6	2.8	2.8	-0.10	0.15	0.05	0.00	0.10						
民間企業等	51	90	155	104	72	34	12	467	3.3	1.9	3.2	5.0	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.01	-0.04	0.01	0.04	0.00						
主に研究(教育研究)	11	36	125	78	36	14	6	295	3.2	2.2	3.1	4.6	3.3	3.1	3.3	3.2	-0.15	0.18	-0.09	-0.01	-0.06						
主にマネージメント	13	51	124	70	38	15	7	305	3.1	2.0	3.0	4.5	3.2	3.0	3.1	3.1	-0.14	0.10	-0.08	0.05	-0.07						
研究(教育研究)とマネージメントが半々	6	13	17	19	3	0	1	53	2.6	1.8	3.0	4.1	2.5	2.4	2.8	2.6	-0.11	0.38	-0.17	0.02	0.11						
その他	7	40	102	60	36	6	5	249	3.0	2.1	3.0	4.5	2.9	3.0	3.2	3.1	0.07	0.23	-0.15	-0.01	0.14						
社長・役員、学長等クラス	22	63	166	103	61	35	12	440	3.4	2.1	3.2	4.8	3.4	3.2	3.3	3.3	-0.13	0.11	-0.04	0.12	0.07						
部・室・グループ長、教授クラス	33	55	102	70	38	18	9	292	3.2	2.0	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	3.3	-0.08	-0.07	0.03	-0.02	-0.14						
主任研究員、准教授クラス	13	27	35	24	12	4	0	102	2.6	1.5	2.7	4.5	3.2	3.0	2.9	2.7	-0.15	-0.10	-0.22	-0.05	-0.52						
研究員、助教クラス	6	5	16	14	2	0	0	37	2.7	2.1	3.3	4.5	3.1	2.5	3.0	3.1	-0.58	0.49	0.04	-0.37	-0.41						
その他	22	54	136	86	48	14	5	343	3.1	2.0	3.0	4.6	3.3	3.2	3.1	3.1	-0.11	-0.02	-0.09	0.01	-0.22						
雇用形態																											
任期あり	59	136	283	185	101	49	21	775	3.2	2.0	3.2	4.8	3.2	3.1	3.2	3.2	-0.06	0.13	-0.03	0.04	0.07						
任期なし	45	68	159	97	67	26	12	429	3.3	2.0	3.2	4.9	3.4	3.3	3.3	3.3	-0.08	-0.02	-0.05	0.07	-0.08						
大学種別																											
(大学・公的機関Gを対象)	4	12	12	9	8	9	1	51	3.7	2.1	4.1	6.4	4.5	4.2	4.3	4.1	3.7	-0.29	0.09	-0.21	-0.38	-0.79					
国立大学	9	29	56	35	21	12	4	157	3.3	2.0	3.0	4.7	3.1	3.2	3.1	3.3	0.03	-0.03	-0.03	0.16	0.13						
公立大学	14	17	52	17	12	8	1	107	3.0	2.0	3.1	4.7	3.4	3.3	3.1	3.2	-0.10	-0.14	0.06	-0.22	-0.40						
私立大学	20	35	76	48	33	10	3	205	3.2	1.9	3.1	4.7	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.02	0.06	-0.05	0.12	0.00						
大学グループ	8	14	37	41	25	12	7	136	4.1	2.3	3.8	5.5	3.9	3.9	3.9	4.1	-0.02	-0.03	-0.05	0.22	0.13						
第1グループ	16	43	62	35	26	17	6	189	3.3	1.9	3.1	5.0	3.4	3.4	3.2	3.3	0.00	-0.04	-0.14	0.04	-0.15						
第2グループ	13	15	32	18	13	5	1	84	3.1	1.9	3.1	4.7	3.1	2.9	3.0	3.0	-0.20	0.09	0.02	0.11	0.02						
第3グループ	14	29	70	48	32	18	9	206	3.7	2.2	3.5	5.3	3.8	3.7	3.6	3.7	-0.08	0.03	-0.17	0.13	-0.10						
第4グループ	6	13	21	15	12	6	3	70	3.6	1.9	3.3	5.6	3.5	3.5	3.6	3.6	0.01	0.10	0.00	0.00	0.11						
理学	22	45	81	38	20	11	4	199	2.8	1.8	2.8	4.3	2.9	2.9	2.8	2.8	0.05	-0.15	0.04	0.02	-0.04						
工学	81	190	421	271	149	63	26	1120	3.2	2.0	3.1	4.7	3.2	3.1	3.2	3.2	-0.08	0.07	-0.06	0.03	-0.03						
農学																											
保健																											
全回答者(属性無回答を含む)																											

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。

前回	2015	差	
1	2	5	3 同上に加えて、オープン委のイノベーションの紹介企業もあって、かなり充実している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2 産学連携室を設置し人材を充実しつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2 産学連携推進本部やURAの充実(人材の雇用)などにより、かなり改善されてきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2 医療分野で企業との連携を目指す橋渡しPJが開始され、相当数の人材投入が開始されている。成果確保はこれからである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2 学部内でフォーラムを作った(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
6	3	5	2 新任人事の採用により改善されてきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
7	1	3	2 民間企業との連携部署の設立のため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2 外部連携部門を強化,活発化した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	2	4	2 現在の職場では、職員一人一人が直接企業支援に当たっているし、それが本来業務でもあるから。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	1	3	2 支援部門専従スタッフの活躍に助けられる場面が増えたと感じるが、支援の中身としてはまだ改善の余地がある。専門知識やコネクションを持つスタッフの充実が急務と考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1 URA等の組織が企業連携を模索する傾向にある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1 少しずつではあるが、大学にURA等の配置のための支援が進んでいる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 URA等,研究管理や産学の状況を俯瞰的に見ることでできる人材の重要性に対する認識が高まってきた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1 一部の大学のコーディネータが、ニーズとシーズのマッチングを行うようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 大学のURAなどが増えていると思う(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 URAが採用され,量は増えた。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	4	5	1 学内TLOが十分に対応してくれています。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1 橋渡し研究の充実や臨床研究推進センターの充実により,人材が充実してきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1 産学連携組織が存在している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 最近,全学的に URAの採用および技術移転を代行する会社との契約を積極的に行っている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 大学も工夫しているが,まだまだ身近な存在では無い(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1 十分ではないが,個人レベルで努力している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1 ノーステック財団等の支援を受けた(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1 産学連携部門は年々充実してきているように感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	4	1 確保されつつある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1 十分とは言えないが,担当のスタッフの努力が感じられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1 橋渡しを行う人材は増えてきている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	2	1 部長が〇〇〇〇〇の知財部から来た。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1 民間の産学連携コーディネーターを配置している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1 研究支援課の充実(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
31	3	4	1 専門部署ができて,これから充実すると思われる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1 愛知知の拠点の活動が当歯学部に対して積極的になってきているため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1 補助金の取扱いや知財の取扱を通して,少しずつ向上してきています。しかし,大学全体で取り組むというときに法人上層の方が末端の事情を理解できるとは限らず,企業が長い年月をかけて熟成してきたような感覚を大学が学んでいかなければいけないと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1 徐々に強化する方針。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1 少なくとも成育では臨床研究中核事業発足後,以前よりも改善した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1 産学のマッチングについては少しずつ改善されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	1	2	1 以前よりは増えていると感じるが,不足している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	3	1 政策的な意識改革が進展し,制度としての取り組みは進んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
39	2	3	1 橋渡しは十分ではないが,人材は確保されつつあると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1 橋渡しの機会が増え,橋渡しをしてくれる人が増えています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	2	3	1 産学連携部門などを中心に増加しているが,もう一段の工夫も必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	2	3	1 主要大学にそうした人材が配置されつつあるように見える(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

43	4	5	1	多くの大学で産学連携担当部署が設けられ、担当者と接する機会が多くなった。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	2	0	総合連携推進部において今後進めていく。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
45	3	3	0	大学の産学・地域連携センターに担当する人材はいるが、その役割の周知度は低い。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	2	0	医科大学なのであまりそのような人材を必要とされていないという一面もあります(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	2	2	0	URAなどが機能しているとは思えない。(公的研究機関,その他,男性)
48	1	1	0	民間企業には大学との橋渡しになる人材が育っていない。また、大学側には民間のニーズを理解する素地がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	6	6	0	多すぎるように感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	4	4	0	人数としてはかなり確保されているが、実質について充分とはいえない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	4	3	-1	URAを配置して人材育成コンソーシアムを推進(中)文部科学省補助事業があるがその後は広がりがでていくか懸念がある(大学,社長・学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	産学連携人材の定常的な確保(任期付で無い雇用の確保)が大学の資金不足で難しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	大学の教員の業務が増えており、このような人材に対する要望が以前より強くなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	シニアに限定され、若手にスキルが継承されていないことで、シニアの退職に伴い状況は悪化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	URA人材の需給のミスマッチが起きている。ポストク中心では現場で使えない。民間からの転職を促すためには雇用条件向上が必須。(大学,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	自治体の予算削減で、常勤・非常勤問わず人減らしが行われているため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	予算面から橋渡し人材の確保が厳しくなりつつあるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	橋渡しをする人材は十分ではない。部局にリエゾンオフィスのようなものがあるとよい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	技術移転マネージャーやURAなどの人材を配置する必要があるが、適材の雇用に苦労している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	絶対数は最低限確保されているようだが、特命教員の質が不十分であるように思える。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
61	4	3	-1	ニーズを十分に把握した人材が不足しているため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	3	-1	技術相談数の増加に応じた人材の確保ができていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	5	4	-1	運営費交付金の削減もあり、産学連携センターへの予算配分が大幅に削減される状況で、産学コーディネータの量と質が減少している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	資金不足で部局のキャリア関連の人材が一人減らされた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
65	6	5	-1	そのような機会がやや減ったように思う。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	2	-1	人材の育成が不足していると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	ニーズ分析を補うための、コーディネート機能を充実させる予定である(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	研究活動よりも、主に薬剤師を養成する教育へのウェイトが高いため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	事務方の認識、知識が不足している(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	政策研究が中心で、民間との橋渡し人材はあまり必要でないためもともと少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	学会がこの機会になっていると思うが、企業・大学研究者ともに多忙ゆえに学会滞在時間が短くなり、交流が減っている。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
72	3	2	-1	この1年を見る限り、交流が充分であるとの印象をもてない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	人材の質と数の不足(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	橋渡し人材の年齢上昇により、不足してきている。一方で研究者のキャリアチェンジでは能力・経験として難しく、専門職としての採用が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	人材育成自体が不十分。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	3	-1	数は確保されているが、質的に求められるレベルに達している人材が不足している印象を受けているため、ランクを下げた。(公的研究機関,その他,男性)
77	2	1	-1	人数が多いが有効な人材は少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
78	3	2	-1	人数ではなく人材の質が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
79	3	2	-1	産学の連携が上手くゆかない大きな理由の1つが、この人材不足(事務的処理をする人材しかいない)なのではないかと思うようになった為。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
80	2	1	-1	制度として存在するものがあるが、参加者が限定されており、なんらかの改革が必要と愚考。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
81	3	2	-1	URAへのシフト化により研究支援へ傾注化傾向あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	最近のオープンイノベーション推進の動向で人材は数的に確保できていてもその質は不十分と思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	人数はある程度確保されていると思いますが、活動が有効であるかは疑問です。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

84	3	2	-1	コーディネーター人数の減少が見られるように思う。(民間企業等,その他,男性)
85	3	1	-2	特に技術内容を理解できる人材が不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
86	5	3	-2	研究活動,産学連携活動の拡充の中で重要な改善点.数のみでなく質的充実も(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
87	5	2	-3	マッチング,コミュニケーション等を補助する人材がいないため(公的研究機関,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。

	2015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	166	66	113	168	153	110	30	640	4.7	4.7	6.4	4.9	4.8	4.8	4.6	4.7	4.7	-0.07	-0.07	-0.12	0.04	-0.21							
うち大学	150	57	101	146	125	91	25	545	4.6	4.6	6.4	4.8	4.8	4.7	4.6	4.6	4.6	-0.08	-0.05	-0.11	0.02	-0.22							
うち公的研究機関	16	9	12	22	28	19	5	95	5.1	5.2	6.5	5.2	5.2	5.0	4.9	5.1	5.1	-0.02	-0.15	-0.13	0.16	-0.14							
性別	37	34	107	125	64	24	4	358	3.7	3.8	5.0	3.6	3.5	3.6	3.6	3.7	3.7	-0.12	0.14	0.01	0.07	0.11							
男性	171	90	205	272	203	129	30	929	4.4	4.3	6.0	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.4	-0.08	0.04	-0.06	0.04	-0.06							
女性	32	10	15	21	14	5	4	69	4.0	4.2	5.8	4.2	4.2	4.1	3.9	4.0	4.0	-0.04	-0.02	-0.25	0.14	-0.18							
年齢	41	18	21	25	18	15	11	108	4.4	4.4	6.6	4.9	4.6	4.5	4.6	4.4	4.4	-0.30	-0.04	0.03	-0.13	-0.43							
39歳未満	87	36	59	77	60	38	11	281	4.3	4.3	6.1	4.4	4.4	4.3	4.2	4.3	4.2	0.03	-0.09	-0.08	0.03	-0.11							
40～49歳	58	32	82	99	67	45	5	330	4.2	4.2	5.8	4.0	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	0.03	0.08	-0.09	0.10	0.12							
50～59歳	17	14	58	92	72	36	7	279	4.6	4.6	6.3	4.6	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.18	0.18	-0.11	0.11	-0.01							
60歳以上	154	59	121	179	146	100	27	632	4.6	4.6	6.3	4.8	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.12	0.00	-0.08	0.03	-0.17							
所属機関区分	17	11	16	32	31	21	5	116	4.9	3.4	6.4	5.0	5.0	4.8	4.8	4.9	4.9	-0.05	-0.16	0.00	0.05	-0.17							
(イノベ)俯瞰G を含む)	32	30	83	82	40	13	2	250	3.4	2.2	4.7	3.3	3.3	3.4	3.3	3.4	3.4	-0.09	0.11	-0.07	0.14	0.09							
民間企業等	130	49	72	111	83	54	19	388	4.4	2.8	6.2	4.7	4.6	4.6	4.4	4.4	4.4	-0.07	-0.06	-0.15	-0.03	-0.31							
主に研究(教育研究)	23	16	71	87	65	37	7	283	4.4	2.8	5.8	4.2	4.2	4.3	4.2	4.2	4.2	0.05	0.09	-0.09	0.16	0.21							
主にマネージメント	44	27	63	77	60	39	8	274	4.3	2.7	4.3	4.4	4.2	4.2	4.3	4.3	4.3	-0.21	0.07	0.07	0.07	-0.04							
研究(教育研究)とマネージメントが半々	6	8	14	18	9	4	0	53	3.5	2.0	3.7	3.4	3.1	3.3	3.4	3.5	3.5	-0.29	0.21	0.09	0.03	0.09							
その他	21	22	52	78	49	30	4	235	4.2	2.8	5.8	4.2	4.2	4.3	4.1	4.2	4.2	-0.07	0.09	-0.12	0.08	-0.02							
社長・役員、学長等クラス	63	33	87	113	98	59	9	399	4.5	2.8	6.1	4.3	4.2	4.4	4.4	4.5	4.5	-0.06	0.13	0.02	0.08	0.17							
部・室・グループ長、教授クラス	81	32	48	67	43	36	18	244	4.5	2.8	6.3	4.8	4.8	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.06	-0.14	-0.17	0.01	-0.36							
主任研究員、准教授クラス	36	10	22	18	20	7	2	79	3.9	2.4	4.1	4.6	4.3	4.1	4.0	3.9	3.9	-0.31	-0.19	-0.06	-0.09	-0.66							
研究員、助教クラス	2	3	11	17	7	2	1	41	3.9	2.5	3.9	3.6	3.7	4.1	3.9	3.9	3.9	0.14	0.34	-0.19	-0.01	0.27							
その他	52	29	67	97	69	42	9	313	4.4	2.7	4.2	4.4	4.4	4.3	4.2	4.4	4.4	-0.07	-0.07	-0.12	0.17	-0.09							
雇用形態	151	71	153	194	148	92	25	683	4.3	2.8	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.3	4.3	-0.08	0.08	-0.05	-0.01	-0.06							
任期あり	109	39	71	98	82	58	17	365	4.5	2.8	4.5	4.8	4.7	4.7	4.5	4.5	4.5	-0.10	-0.02	-0.19	0.05	-0.27							
大学種別	10	6	5	12	7	11	4	45	5.1	3.0	5.3	5.7	5.2	5.2	5.1	5.1	5.1	-0.44	-0.01	-0.13	-0.04	-0.62							
(大学・公的機 関Gを対象)	31	12	25	36	36	22	4	135	4.6	3.1	4.6	4.6	4.7	4.6	4.7	4.6	4.6	0.09	-0.12	0.10	-0.04	0.03							
私立大学	33	10	18	22	19	16	3	88	4.5	2.6	4.4	4.8	4.8	4.7	4.4	4.5	4.5	0.03	-0.14	-0.29	0.09	-0.30							
大学グループ	49	18	38	47	39	29	5	176	4.4	2.9	4.5	4.7	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.07	-0.01	-0.04	-0.08	-0.31							
(大学・公的機 関Gを対象)	27	9	16	32	33	21	6	117	5.0	3.4	4.9	5.0	4.9	5.0	4.8	5.0	4.8	-0.17	0.06	-0.13	0.18	0.03							
第1グループ	41	20	29	45	34	25	11	164	4.6	2.8	4.5	4.9	4.8	4.7	4.6	4.6	4.6	-0.06	-0.09	-0.10	-0.01	-0.27							
第2グループ	40	4	10	19	15	5	4	57	4.7	3.1	4.6	4.9	4.8	4.9	4.7	4.7	4.7	-0.10	0.11	-0.23	-0.01	-0.22							
理学	36	17	31	40	45	38	13	184	5.0	3.0	4.9	5.2	5.1	5.1	4.8	5.0	4.8	-0.11	0.04	-0.26	0.19	-0.15							
工学	17	3	16	21	9	8	2	59	4.3	3.2	4.4	4.7	4.4	4.5	4.6	4.3	4.3	-0.32	0.05	0.10	-0.25	-0.42							
農学	53	29	38	45	31	21	4	168	3.9	2.7	3.9	4.0	4.0	3.8	3.9	3.9	3.9	0.00	-0.17	0.03	0.01	-0.13							
保健	203	100	220	293	217	134	34	998	4.3	2.7	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.3	4.3	-0.08	0.03	-0.07	0.05	-0.07							
全回答者(属性無回答を含む)																													

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いたもの。指数のレンジは0.0ポイント(円滑ではない)～10.0ポイント(円滑である)となる。

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

前回	2015	差	
1	1	3	2 特例的ではあるが、共有知財の不実施補償料について緩和されたことにより、民間企業との共同研究の促進が期待されるようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1 連携は取れてきているが細かいことに互いにこだわりすぎる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	3	4	1 知財に明るい人材を確保した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1 企業との意思疎通が以前より図られるようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 関係者が慣れてきたと思う(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1 知財に関する制度の整備が進んだ(大学,その他,男性)
7	4	5	1 TLOとの連携により、改善した。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1 状況は改善している。技術移転成果を実施許諾収入にて可視化するための目標に向けて挑戦中である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1 知財の管理では問題を感じない。評価があがった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 整備されつつあるようなので(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1 知財管理部門が強化されつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1 部長が〇〇〇〇〇の知財部から来た。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 発明委員会での活動が活発化し、特許及び知的財産の取得件数が増加している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1 専門部署ができて、これから充実すると思われる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1 取扱件数が増え、研修の機会も増えてきており、少しずつ改善してきています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1 不実施保障に関する考え方が変わった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 最近具体事象が発生。大学TLOとの協議は、民間側の状況への理解もあり、円滑に進んだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1 契約が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)
19	2	3	1 交渉経験の蓄積から、互いに雛形が整ってきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1 最近、知財管理が充実してきたと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1 学官側の知財に関する認識はだんだん深まっているように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1 知的財産に関わる運用が、より産が取り込みやすい方向で、変化しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 企業での知財経験者が大学で働くケースが増えている。ただ、大学によっては企業に対して無理な契約を押しつける場合が散見される。これは、大学の技術を利用することの障害になる可能性がある。(民間企業等,その他,男性)
24	1	2	1 意識は向上していると思われる(民間企業等,その他,男性)
25	1	1	0 担当者の人員が減らされて居る事と、教員が雑用で忙しすぎて、考える時間が取れない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0 法人化後12年目で、知的財産も蓄積してきたが、維持管理の費用や労力も負担も増えている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	4	0 大学にとって特許は金を生む手段とはなりにくい。(製造しない)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0 民間には出来た金は、大学に還元する包容力がないことが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0 大学側は特許出願料等の応分負担を拒み、ロイヤリティ収入は主張するというのはおかしいと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1 知財管理の専門家が不足(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1 支援体制の未整備(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
32	3	2	-1 状況はよくなっていない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	4	-1 オープンとクローズの使い分け等、複雑化する産学官連携に対して、知財の運用体制が追いついていけない(大学知財の専門家が必要)。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	1	-1 大学で専門職員を雇用しているが、それら人材が実際に機能しているようには見えない。手続き書類ばかり増えて、実際の共同研究への妨害になっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	6	5	-1 知財課の活動が低下してきている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1 学内に知財プログラムがあるが、具体の運用は不詳。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1 業種にもよるが、知財について防衛的な企業が増えているのではいか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1 有用な知財に繋がっていない。(公的研究機関,その他,男性)
39	3	2	-1 知財コストが民間には過大。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1 ある公的研究機関の知財方針が最近変更されたが、本来あるべき姿に逆行している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	2	1	-1 東京五輪のマーク問題に見るように、今後、この分野の制度・支援体制の強化・充実が急務。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

42	2	1	-1	大学発ベンチャーでありながら科研費の申請では分担者要件を満たさず研究協力者にしかねないため、貢献に見合う権利分配は保証されない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	3	1	-2	知的財産部門が, 前職の大学と比較して不十分である。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
44	3	1	-2	理事の一声で, 開発者への配分が, 現状の半分以下となった。理由を聞くと, 他の研究者との不公平感をなくすためとか, それであれば, 仕事せずに, 終身雇用を満喫するひとたちが, 増える一方であり, 現状, そうである。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
45	4	2	-2	最近のアカデミア関連での知的財産の考え方が企業的になっており, 企業との権利関係がやや競合する形になってきている。これら双方が考え方を理解する工程が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
46	5	3	-2	両者の主張が一層強まっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
47	5	2	-3	学については必ずしも円滑とは言えない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	6	3	-3	弁理士費用が自前で捻出できなくなったため。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
49	5	1	-4	管理システムは整備されているが, 権利の分配は小さいと思われる。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
50	5	1	-4	大学知財部の働きが不十分。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 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、民間企業において充分に活用されていると思いませんか。

回答者グループ	2015年度調査																				各年の指数											指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年														
		1	2	3	4	5	6																													
大学・公的研究機関グループ	210	62	199	171	110	41	13	596	3.7	2.4	3.6	5.1	3.8	3.7	3.6	3.6	3.7	-0.07	-0.11	0.01	0.07	-0.11														
うち大学	200	52	170	144	84	35	10	495	3.6	2.3	3.6	5.0	3.7	3.7	3.6	3.6	3.7	-0.05	-0.13	0.04	0.05	-0.09														
うち公的研究機関	10	10	29	27	26	6	3	101	4.0	2.5	3.9	5.4	4.2	4.0	3.9	3.8	4.0	-0.19	-0.06	-0.10	0.13	-0.21														
イノベーション俯瞰グループ	24	45	184	100	36	6	0	371	2.8	2.1	3.0	4.2	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.06	0.04	-0.01	0.02	-0.05														
男性	199	94	360	256	138	43	10	901	3.3	2.3	3.3	4.7	3.4	3.4	3.3	3.3	3.4	-0.06	-0.04	0.01	0.03	-0.06														
女性	35	13	23	15	8	4	3	66	3.3	2.0	3.1	4.8	3.6	3.4	3.4	3.3	3.3	-0.16	-0.03	-0.14	0.01	-0.32														
39歳未満	48	14	30	30	14	10	3	101	3.7	2.4	3.8	5.2	3.8	3.7	3.5	3.8	3.7	-0.11	-0.11	0.23	-0.08	-0.07														
40～49歳	100	32	95	68	53	14	6	268	3.6	2.2	3.4	5.1	3.6	3.6	3.4	3.4	3.6	-0.02	-0.17	0.03	0.11	-0.05														
50～59歳	66	39	135	90	42	14	2	322	3.1	2.2	3.2	4.5	3.2	3.1	3.2	3.1	3.2	-0.04	-0.09	-0.10	0.03	-0.02														
60歳以上	20	22	123	83	37	9	2	276	3.2	2.3	3.2	4.5	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.09	0.01	0.03	0.04	-0.01														
大学	202	57	213	174	94	36	10	584	3.6	2.3	3.5	4.9	3.6	3.5	3.5	3.6	3.5	-0.07	-0.08	0.04	0.06	-0.05														
公的研究機関(イノベ俯瞰Gを含む)	11	13	38	32	30	6	3	122	3.8	2.5	3.8	5.3	4.0	3.9	3.7	3.7	3.7	-0.16	-0.11	-0.02	0.06	-0.23														
民間企業等	21	37	132	65	22	5	0	261	2.7	2.1	2.9	4.1	2.8	2.7	2.8	2.7	2.7	-0.05	0.04	-0.09	-0.03	-0.13														
主に研究(教育研究)	156	44	124	96	68	23	7	362	3.6	2.3	3.5	5.1	3.7	3.7	3.5	3.6	3.6	-0.09	-0.15	0.04	0.02	-0.17														
主にマネージメント	18	23	129	81	44	9	2	288	3.3	2.3	3.2	4.6	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.02	0.02	0.00	0.04	0.05														
研究(教育研究)とマネージメントが半々	52	33	111	79	26	13	4	266	3.2	2.2	3.2	4.5	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.16	0.02	-0.06	0.04	-0.16														
その他	8	7	19	15	8	2	0	51	3.2	2.1	3.3	4.7	2.7	3.0	3.2	3.2	3.2	0.34	0.14	0.03	-0.01	0.50														
社員・役員、学長等クラス	19	29	105	69	30	4	0	237	2.9	2.2	3.1	4.4	3.1	3.1	3.1	3.0	2.9	0.09	-0.05	-0.12	-0.03	-0.11														
部・室・グループ長、教授クラス	70	35	162	110	59	19	7	392	3.4	2.3	3.3	4.8	3.4	3.3	3.3	3.3	3.4	-0.08	0.03	0.03	0.07	0.05														
主任研究員、准教授クラス	104	28	74	55	41	17	6	221	3.7	2.3	3.6	5.2	3.7	3.7	3.5	3.6	3.7	-0.04	-0.16	0.05	0.09	-0.06														
研究員、助教クラス	36	11	22	29	13	4	0	79	3.4	2.3	3.6	4.8	3.8	3.5	3.3	3.4	3.4	-0.29	-0.23	0.13	0.03	-0.35														
その他	5	4	20	8	3	3	0	38	3.0	2.3	3.0	4.4	3.2	2.9	3.5	3.3	3.0	-0.28	0.58	-0.18	-0.32	-0.20														
任期あり	53	31	116	101	43	18	3	312	3.4	2.2	3.2	4.6	3.5	3.3	3.2	3.2	3.4	-0.17	-0.06	0.00	0.19	-0.04														
任期なし	181	76	265	170	103	29	10	653	3.3	2.3	3.3	4.8	3.4	3.4	3.4	3.4	3.3	-0.01	-0.03	0.00	-0.05	-0.09														
国立大学	142	31	120	95	57	21	8	332	3.6	2.3	3.5	5.0	3.7	3.6	3.5	3.6	3.6	-0.06	-0.11	0.02	0.09	-0.05														
公立大学	19	7	9	9	7	4	0	36	3.6	2.1	3.9	5.3	3.8	3.7	3.6	3.6	3.6	-0.05	-0.13	0.01	-0.03	-0.21														
私立大学	39	14	41	40	20	10	2	127	3.6	2.4	3.6	5.1	3.8	3.8	3.6	3.7	3.6	-0.03	-0.20	0.10	-0.04	-0.18														
第1グループ	40	6	25	19	23	7	1	81	4.1	2.5	4.0	5.8	4.1	4.2	3.9	4.0	4.1	0.06	-0.28	0.10	0.10	-0.02														
第2グループ	69	20	57	42	21	10	6	156	3.5	2.2	3.3	4.8	3.5	3.4	3.3	3.4	3.5	-0.15	-0.07	0.08	0.12	-0.02														
第3グループ	40	3	40	36	17	8	0	104	3.8	2.6	3.7	4.9	3.6	3.7	3.7	3.7	3.8	0.13	-0.04	-0.02	0.07	0.15														
第4グループ	51	23	48	47	23	10	3	154	3.5	2.2	3.5	5.0	3.8	3.7	3.5	3.5	3.5	-0.15	-0.17	0.00	-0.04	-0.35														
理学	43	4	18	19	9	3	1	54	3.7	2.4	3.5	4.9	3.6	3.5	3.4	3.6	3.7	-0.10	-0.16	0.18	0.14	0.06														
工学	64	13	48	39	34	19	3	156	4.1	2.5	3.9	5.7	4.1	4.0	4.0	3.9	4.1	-0.02	-0.03	-0.09	0.18	0.03														
農学	25	4	19	13	11	1	3	51	3.8	2.5	3.7	5.1	3.8	3.6	3.5	3.8	3.8	-0.17	-0.06	0.21	0.05	0.03														
保健	60	27	63	45	16	7	3	161	3.0	2.0	3.1	4.5	3.3	3.2	3.0	3.1	3.0	-0.09	-0.17	0.09	-0.10	-0.27														
全回答者(属性無回答を含む)	234	107	383	271	146	47	13	967	3.3	2.3	3.3	4.7	3.4	3.4	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.06	-0.04	0.00	0.03	-0.08													

注1: 回答者数は、分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。

	前回	2015	差	
1	1	3	2	製品につながる成果があった(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	特許の民間企業からの買取が増えたため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	現在の職場における知的財産の活用率はかなり高いといえるから。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	青色LEDの例が出た。○大発の特許を○○○○が実用化。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	JST等の機器開発プロジェクト等身近になってきました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	ベンチャー企業での有効な活用が増加している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	商品化につながる案件が出始めた(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	オープンイノベーションの浸透(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	利用報告が少し見受けられる(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	大学有の知的財産に対し,民間企業が積極的になったと実感している。民間企業の業務成果として数字に表れるのは未だ先。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	研究成果の実用化を果たしたので。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	共同研究が増えてきた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	部長が○○○○の知財部から来た。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	充分とはいえないが,少しずつ活用される動きにある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	知財機能の向上による(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	徐々に改善されつつあるように感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	特許を基にした企業との開発プロジェクトが増えた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	技術移転の促進への取り組みが従前よりも増えつつある。成果の技術移転及び製品化の件数がわずかながら増えた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	支援部門専従スタッフの活躍が後押しとなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	大学等での出願レベルが向上してきたため。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	活用化への努力は双方ともに進展してきたが,目に見える大きな成果はまだ少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	産もネットなどを活用し,情報収集(共同研究など)に努めております。学からは不満も有るようですが,真に優れた応用可能な知財は活用されてきています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	いくつかの事例ができています(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	大学が知的財産の活用に積極的になっている(民間企業等,その他,男性)
25	2	3	1	前向きな取り組みが芽生えつつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	2	0	生かされているものはあるが,充分といえる程の割合に達していない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	3	0	大学の研究で得られた知見をもとに創業事業などが行われているため(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	3	3	0	分野による。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
29	6	6	0	正し,民間企業において活用されると,研究所で行う研究内容ではないと,指針を変更されている。民間企業で活用される実用レベルにまで仕上げるのに,どれだけ時間と労力を費やしたか?この状況であるので,当施設(部門)では,一気に,士気がなくなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	大学には得られた知的財産を民間人に翻訳して丁寧に説明する人材が少ないことが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1	活用できる知的財産が少ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	好不調の波がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	実際に実施され,事業に活用されている知財が少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	5	4	-1	以前より知的財産が有効利用されていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	あまり活用されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	活用が十分ではなくなりつつある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	製品開発等において保守化の傾向が強く,ハイリスクをとらないことから,研究成果が活かさない状況が進んでいる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	PR不足(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	ほとんど活用されていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	知財課の方針変更により特許取得にプレーキがかかっている。発表後の特例20条に関わる申請は却下されるようになったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	大学発シーズは実用には速く,期待されているが活用されているとは言えない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	知財の活用に繋がっていない。(公的研究機関,その他,男性)
43	2	1	-1	大学,公的機関の知財が活用されている例をほとんど見ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

44	3	2	-1	分野によって差があり,交流の少ない分野の知財は活用できるレベルにない(海外出願がないなど)と思われるから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	大学の特許レベルが低い,PCTの費用がないので,企業に依存している.強い国際特許が取れていない。(民間企業等,その他,男性)
46	2	1	-1	技術移転は限定的(民間企業等,その他,男性)
47	3	2	-1	相変わらず国内出願だけにとどまる特許出願が多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	4	2	-2	研究活動よりも,主に薬剤師を養成する教育へのウェイトが高いため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

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

	2015年度調査																各年の指数										指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年								
	1	2	3	4	5	6																									
回答者グループ	123	100	186	176	137	71	13	683	3.8	2.3	3.9	5.6	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.05	-0.02	0.04	-0.01	-0.03								
	111	88	153	162	114	56	11	584	3.8	2.3	3.9	5.5	3.8	3.7	3.7	3.8	3.8	3.8	-0.01	-0.02	0.05	-0.01	0.01								
	12	12	33	14	23	15	2	99	4.0	2.4	3.9	6.0	4.3	4.0	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.23	0.02	-0.02	0.00	-0.22								
性別	73	42	121	85	56	15	3	322	3.3	2.2	3.7	4.8	3.2	3.2	3.2	3.3	3.3	3.3	0.04	0.00	0.04	0.07	0.14								
	173	132	283	243	175	80	14	927	3.6	2.3	3.7	5.3	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.04	0.01	0.03	0.02	0.03								
	23	10	24	18	18	6	2	78	3.8	2.4	3.8	5.6	3.7	3.9	3.8	3.9	3.8	3.8	0.22	-0.15	0.11	-0.08	0.10								
年齢	34	24	35	24	18	10	4	115	3.4	1.9	3.4	5.5	3.5	3.6	3.5	3.5	3.4	3.4	0.16	-0.18	0.05	-0.09	-0.06								
	77	55	90	58	60	23	5	291	3.5	2.1	3.4	5.3	3.6	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5	-0.19	-0.05	0.07	0.01	-0.15								
	60	38	104	96	60	28	2	328	3.6	2.4	3.8	5.3	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	3.6	0.01	0.15	-0.07	-0.02	0.08								
	25	25	78	83	55	25	5	271	3.9	2.6	3.9	5.4	3.8	3.8	3.8	3.8	3.9	3.9	-0.03	-0.01	0.09	0.10	0.14								
所属機関区分	111	101	189	188	124	61	12	675	3.7	2.3	3.7	5.4	3.6	3.6	3.6	3.6	3.7	3.7	-0.01	-0.04	0.06	0.03	0.03								
(イノベ俯瞰Gを含む)	15	15	40	20	26	15	2	118	3.9	2.4	3.8	5.7	4.2	4.0	4.1	3.9	3.9	3.9	-0.15	0.03	-0.18	0.00	-0.31								
業務内容	70	26	78	53	43	10	2	212	3.4	2.3	3.5	5.1	3.2	3.3	3.3	3.4	3.4	3.4	0.03	0.08	0.09	-0.01	0.18								
	96	75	121	105	74	37	10	422	3.6	2.1	3.5	5.3	3.7	3.6	3.5	3.5	3.6	3.6	-0.04	-0.08	0.00	0.02	-0.10								
	49	20	78	76	58	22	3	257	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.04	0.06	0.00	0.03	0.05								
	37	39	96	70	49	24	3	281	3.5	2.3	3.6	5.2	3.5	3.4	3.4	3.6	3.5	3.5	-0.08	0.03	0.14	-0.05	0.05								
	14	8	12	10	12	3	0	45	3.6	2.0	3.7	5.3	2.5	3.1	3.3	3.4	3.6	3.6	0.51	0.24	0.07	0.18	1.01								
職位	40	20	60	64	52	17	3	216	4.0	2.6	4.1	5.6	3.7	3.8	3.9	3.9	4.0	4.0	0.13	0.07	0.04	0.02	0.26								
	50	44	141	114	68	39	6	412	3.7	2.4	3.7	5.4	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.05	0.08	0.06	-0.05	0.04								
	64	54	68	57	54	23	5	261	3.5	2.0	3.6	5.3	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.10	0.00	-0.02	0.05	-0.06								
	35	18	24	17	13	7	1	80	3.3	1.8	3.2	4.9	3.6	3.5	3.2	3.2	3.3	3.3	-0.05	-0.32	0.02	0.01	-0.34								
	7	6	14	9	6	0	1	36	3.1	1.8	3.0	4.3	2.8	2.7	2.6	2.7	2.7	3.1	-0.03	-0.07	0.09	0.32	0.31								
雇用形態	56	33	84	88	69	31	4	309	4.0	2.4	3.8	5.5	3.7	3.7	3.7	3.7	4.0	4.0	-0.03	0.01	0.06	0.21	0.24								
	139	109	222	173	124	55	12	695	3.5	2.2	3.6	5.3	3.6	3.5	3.5	3.6	3.5	3.5	-0.01	0.00	0.03	-0.06	-0.04								
大学種別	80	57	101	112	81	37	6	394	3.8	2.4	3.9	5.5	3.7	3.7	3.7	3.8	3.8	3.8	0.01	0.01	0.06	0.01	0.08								
(大学・公的機関Gを対象)	7	5	14	10	9	8	2	48	4.3	2.4	4.7	6.7	4.6	4.4	4.6	4.5	4.3	4.3	-0.19	0.16	-0.05	-0.23	-0.30								
	24	26	38	40	24	11	3	142	3.5	2.1	3.7	5.1	3.6	3.6	3.4	3.5	3.5	3.5	-0.03	-0.15	0.06	0.04	-0.09								
大学グループ	25	11	28	29	17	11	0	96	3.8	2.6	4.0	5.2	3.8	3.9	3.8	3.9	3.8	3.8	0.11	-0.06	0.08	-0.13	-0.01								
(大学・公的機関Gを対象)	16	18	28	35	30	15	2	128	4.0	2.5	4.2	5.8	4.0	4.0	4.0	4.1	4.0	4.0	-0.12	0.00	0.13	0.05	0.06								
	33	28	45	46	29	19	5	172	3.8	2.2	3.8	5.6	3.9	3.9	3.9	3.7	3.7	3.8	0.02	0.00	-0.13	0.03	-0.08								
大学部局分野	29	9	20	23	8	7	1	68	3.6	2.7	4.0	5.2	3.6	3.6	3.7	3.9	3.6	3.6	-0.04	0.15	0.12	-0.24	-0.01								
(大学・公的機関Gを対象)	26	32	51	48	36	23	4	194	3.8	2.2	3.7	5.5	3.9	3.8	3.7	3.7	3.8	3.8	-0.03	-0.14	-0.03	0.11	-0.10								
	12	13	16	11	16	5	3	64	3.8	2.2	4.2	6.1	3.7	4.0	3.7	4.1	3.8	3.8	0.34	-0.27	0.33	-0.28	0.12								
	42	31	54	52	30	11	1	179	3.3	2.0	3.5	4.9	3.3	3.2	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.13	0.10	0.05	0.00	0.01								
全回答者(属性無回答を含む)	196	142	307	261	193	86	16	1005	3.6	2.3	3.7	5.3	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.02	0.00	0.04	0.02	0.04								

注1: 回答者数は、分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。

前回	2015	差	
1	1	4	3 当研究所は臨床分野を持っており、治療法や薬の開発は評価されていると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2 業績として評価されているとおもう(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
3	3	5	2 ある程度の額の研究費が得られるのでかなり評価されていると思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2 給与的なインセンティブが与えられるようになったから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2 ある程度評価されている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2 研究費の申請を優先的にさせていただいている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2 学側の事情をよく知ってきたから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 だんだんそのような傾向になってきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 次第に変化してきている(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1 景気が良くなり,多少成りとも研究開発に,目が向くようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1 経営層の理解は進みつつあるが,同僚レベルの横のつながりの中ではまだまだリスペクトには至っていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 研究業績データベース等にもそうした項目が設定されている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1 産学連携業務が部局でも評価されるようになり,論文成果と同等以上に扱われるようになってきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 産学連携が特定の研究者に偏る傾向が見られる。とは言え,大学全体で共同研究等の産学連携には先行特許の確保が重要な認識は広まりつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1 国からの予算配分が減少している中で,産学連携の評価は高まっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	5	6	1 資金をかせぐために,産官学連携のための研究が増えているので,あまり,業績として評価すべきではない。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1 評価指標に入っている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1 学内での認識がやや上昇した。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1 かなり改善されてきているかと思えます(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 次年度からの改善策を検討中。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 競争的資金の獲得の際にも産学連携についての項目が重視される傾向にある所感を改めて持った(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1 評価される方向にあるように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
23	2	3	1 独立行政法人化など,外部資金獲得が成果の指標として用いられるなどの変化がみられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
24	3	4	1 特に産総研等において,民間との連携で技術展開を図ろうとする姿勢がみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1 世の中の風潮により,やや改善されていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1 評価の実例を知った。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1 産学連携活動が活発化してきているが,教育活動がおろそかになってきている。仕事を増やしているだけで,コントロールができていない。(民間企業等,その他,男性)
28	5	6	1 評価される代物ではない(民間企業等,その他,男性)
29	3	4	1 交流活動が活発になってきた。(民間企業等,その他,男性)
30	2	2	0 学術論文に較べて,評価の対象にはなりにくい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0 研究者の評価項目として産学官連携活動も考慮されているが,業績に対する明確な報奨はなされていないというのが実情である。現在,研究者の産学官連携活動業績を称えるための学内表彰制度の創設を検討している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	4	4	0 給与インセンティブとなっていない,改善すべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0 連携活動に関わる評価のシステムが十分に構築されていないと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0 予算獲得額のみで評価されるため,低額で社会貢献度の高い街づくり支援などの評価は低い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1 学術偏重の教員評価は根強く,特に上位大学で社会貢献による評価は相対的に低い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1 さらなる産学連携の強化が必要である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	5	4	-1 評価指標として一定の位置付けはなされているが,教員の意識がついて行っていない懸念がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
38	5	4	-1 研究業績のウェイトが高くなってきている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1 論文発表や資金獲得などが伴わないと評価されない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1 研究者の業績はほぼインパクトファクターで決まる形がとられているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	1	-1 殆どなされない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)



42	2	1	-1	本学担当者に民間企業との共同研究はしてくれるなど言われたため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	1	-1	私としては産学官連携活動に力を入れているが,実際に評価が下がってしまった.原因は不明である.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
44	2	1	-1	論文のみを評価することに終始し,産学連携は軽んじられている.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	評価の方法が確立していない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	論文のない産学官活動は評価されない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	ない,逆に悪い意味で目をつけられている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	全国各地の研究者と接する機会が増えるとともに,研究者の業績が論文のインパクトファクターに縛られる傾向が強いことが確認されたため,評価を下げた.(公的研究機関,その他,男性)
49	3	2	-1	私の出向先では企業から出向している研究者に対する評価が低い.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	5	4	-1	研究開発法人の体制変更があり,やや不明になった印象がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
51	2	1	-1	地方大学等での対応が特に遅れている(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	5	3	-2	連携活動による成果が影響するので,活動自体については良く評価されているものもあれば,不十分なものもある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	5	2	-3	さらに評価する必要がある.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	5	2	-3	産学官連携活動は評価されていない.論文の評価のみ.(民間企業等,研究員・助教クラス,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。

回答者グループ	2015年度調査																					各年の指数											指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年															
		1	2	3	4	5	6						2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年															
		1	2	3	4	5	6						11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年																				
大学・公的研究機関グループ	94	69	158	161	146	130	48	712	4.7	2.8	4.7	4.6	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	0.03	0.06	-0.06	0.04	0.07											
うち大学	84	60	142	134	124	116	35	611	4.7	2.7	4.7	4.5	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.04	0.08	-0.03	0.03	0.13										
うち公的研究機関	10	9	16	27	14	13	101	5.1	3.1	5.1	5.3	3.9	5.2	5.0	5.1	-0.04	-0.06	-0.23	0.09	0.09	0.19	-0.01	0.14	0.04	0.03	-0.24											
性別	49	11	106	121	74	31	3	346	4.1	2.8	4.1	3.9	3.9	4.0	4.1	4.1	-0.01	0.10	0.04	0.04	0.11	0.01	0.14	-0.04	0.04	0.11											
男性	128	71	250	256	207	143	45	972	4.5	2.7	4.4	4.4	4.4	4.5	4.4	4.5	0.01	0.10	-0.04	0.04	0.11	0.01	0.10	-0.04	0.04	0.11											
女性	15	9	14	26	13	18	6	86	4.8	3.2	4.6	4.6	4.7	4.7	4.8	4.8	0.08	-0.04	0.15	0.01	0.20	0.08	-0.04	0.15	0.01	0.20											
年齢	27	22	27	32	15	20	6	122	4.0	2.3	4.2	4.4	4.3	4.2	4.2	4.0	-0.14	-0.05	0.02	-0.19	-0.36	-0.14	-0.05	0.02	-0.19	-0.36											
39歳未満	51	30	72	81	58	56	20	317	4.6	2.6	4.6	4.7	4.6	4.7	4.5	4.6	-0.08	0.10	-0.14	0.08	-0.04	-0.08	0.10	-0.14	0.08	-0.04											
40～49歳	42	21	90	92	78	49	16	346	4.5	3.0	4.6	4.2	4.4	4.6	4.6	4.5	0.21	0.16	0.05	-0.08	0.34	0.21	0.16	0.05	-0.08	0.34											
50～59歳	23	7	75	77	69	36	9	273	4.6	2.9	4.4	4.3	4.4	4.4	4.4	4.6	0.03	0.07	-0.04	0.19	0.24	0.03	0.07	-0.04	0.19	0.24											
60歳以上	84	62	165	168	145	127	35	702	4.6	2.8	4.6	4.4	4.5	4.6	4.6	4.6	0.03	0.10	-0.01	0.05	0.17	0.03	0.10	-0.01	0.05	0.17											
所属機関区分	13	9	22	37	24	15	13	120	4.9	3.0	4.7	5.1	5.2	5.0	4.8	4.9	0.01	-0.10	-0.24	0.08	-0.25	0.01	-0.10	-0.24	0.08	-0.25											
(イノベ俯瞰Gを含む)	46	9	77	77	51	19	3	236	4.0	2.7	4.1	3.9	3.9	4.0	4.1	4.0	-0.04	0.11	0.04	-0.02	0.09	-0.04	0.11	0.04	-0.02	0.09											
民間企業等	73	52	105	97	81	80	30	445	4.5	2.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.5	4.5	-0.01	0.02	-0.01	0.00	0.00	4.5	-0.01	0.02	-0.01	0.00											
主に研究(教育研究)	32	7	69	87	65	40	6	274	4.6	3.1	4.5	4.4	4.3	4.5	4.5	4.6	-0.10	0.19	-0.01	0.10	0.18	4.4	-0.10	0.19	-0.01	0.10											
主にマネージメント	29	19	75	81	63	36	15	289	4.5	2.7	4.4	4.3	4.4	4.5	4.4	4.5	0.11	0.08	-0.06	0.02	0.14	4.4	0.11	0.08	-0.06	0.02											
研究教育研究とマネージメントが半々	9	2	15	17	11	5	0	50	4.1	2.6	4.1	3.4	3.7	4.0	4.1	4.1	0.31	0.31	0.03	0.01	0.66	4.1	0.31	0.31	0.03	0.01											
その他	29	9	65	58	55	35	5	227	4.5	2.8	4.4	4.2	4.2	4.4	4.4	4.5	-0.03	0.23	-0.01	0.10	0.29	4.4	-0.03	0.23	-0.01	0.10											
職位	36	26	111	111	97	58	23	426	4.6	2.9	4.6	4.4	4.5	4.6	4.6	4.6	0.09	0.06	0.01	-0.02	0.14	4.6	0.09	0.06	0.01	-0.02											
部長・役員、学長等クラス	54	32	55	73	49	47	15	271	4.5	2.8	4.6	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	0.00	0.07	-0.11	-0.01	-0.05	4.5	0.00	0.07	-0.11	-0.01											
部・室・グループ長、教授クラス	21	13	22	20	13	20	6	94	4.5	2.3	4.1	3.6	4.5	4.3	4.3	4.5	-0.12	-0.08	0.01	0.19	0.00	4.3	-0.12	-0.08	0.01	0.19											
主任研究員、准教授クラス	3	0	11	20	6	1	2	40	4.2	3.0	4.0	3.6	3.8	4.1	4.0	4.2	0.20	0.34	-0.08	0.11	0.57	3.6	0.20	0.34	-0.08	0.11											
研究員、助教クラス	47	15	89	78	72	52	12	318	4.6	2.6	4.4	4.4	4.4	4.4	4.3	4.6	-0.02	0.06	-0.11	0.24	0.18	4.4	-0.02	0.06	-0.11	0.24											
その他	96	65	173	204	148	109	39	738	4.5	2.8	4.5	4.4	4.4	4.5	4.6	4.5	0.05	0.11	0.02	-0.06	0.11	4.4	0.05	0.11	0.02	-0.06											
任用あり	59	47	99	90	78	76	25	415	4.5	2.5	4.4	4.4	4.4	4.5	4.4	4.5	0.00	0.09	-0.07	0.09	0.11	4.4	0.00	0.09	-0.07	0.09											
任用なし	7	2	9	10	11	14	2	48	5.3	3.9	5.8	5.5	5.6	5.6	5.6	5.3	0.13	-0.01	-0.02	-0.26	-0.17	5.5	0.13	-0.01	-0.02	-0.26											
国立大学	18	11	34	34	35	26	8	148	4.7	3.0	4.8	4.5	4.6	4.7	4.8	4.7	0.14	0.13	0.04	-0.02	0.29	4.7	0.14	0.13	0.04	-0.02											
公立大学	16	23	30	19	19	8	6	105	3.6	1.9	3.7	3.4	3.6	3.7	3.8	3.6	0.13	0.13	0.06	-0.20	0.13	3.7	0.13	0.13	0.06	-0.20											
私立大学	27	19	50	44	38	37	10	198	4.5	2.5	4.2	4.4	4.2	4.3	4.3	4.5	-0.14	0.06	0.03	0.22	0.17	4.4	-0.14	0.06	0.03	0.22											
第1グループ	19	5	22	31	31	35	11	125	5.5	3.6	5.4	5.2	5.2	5.5	5.4	5.5	0.14	0.19	-0.13	0.07	0.27	5.2	0.14	0.19	-0.13	0.07											
第2グループ	22	13	40	40	46	36	8	183	4.8	3.0	5.0	4.9	5.0	5.1	4.9	4.8	0.11	0.06	-0.18	-0.04	-0.06	4.9	0.11	0.06	-0.18	-0.04											
第3グループ	15	14	23	21	11	12	1	82	3.7	2.1	3.8	3.5	3.8	3.6	3.5	3.7	0.30	-0.14	-0.10	0.14	0.20	3.5	0.30	-0.14	-0.10	0.14											
第4グループ	25	21	43	36	40	40	15	195	4.8	2.9	5.1	4.9	4.9	5.0	5.0	4.8	-0.02	0.15	-0.03	-0.17	-0.08	4.9	-0.02	0.15	-0.03	-0.17											
理学	7	2	11	14	15	20	7	69	5.8	4.0	5.9	5.4	5.6	5.9	5.8	5.8	0.14	0.30	-0.07	-0.03	0.34	5.4	0.14	0.30	-0.07	-0.03											
工学	33	20	54	50	31	23	10	188	4.1	2.2	3.9	4.0	4.0	3.9	4.0	4.1	-0.01	-0.02	0.02	0.17	0.16	4.0	-0.01	-0.02	0.02	0.17											
農学	143	80	264	282	220	161	51	1058	4.5	2.8	4.5	4.4	4.4	4.5	4.5	4.5	0.02	0.09	-0.03	0.03	0.12	4.4	0.02	0.09	-0.03	0.12											
保健																																					
全回答者(属性無回答を含む)																																					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q2-10. (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。

前回	2015	差	
1	1	5	4 高齢者医療に関する研究提案が市の助成事業に採択されました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 現在,岩手県の被災地にある研究所に所属しており,地域の復興に係わる課題解決に積極的に取り組み始めた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 地域医療の教授ポストが新設されたため。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	4	6	2 地域連携センターを中心に,大阪市3区との包括連携協定や,西成区との情報アーカイブ事業,都市防災に係る大阪市6区との連携など,地域貢献型の研究活動を積極的に進めているため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2 医学部教授会有志を中心としたNPOが積極的に活動している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2 地域のプロジェクトに参加した(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
7	1	3	2 地域行政との連携体制が新しく構築され,今後の展開が期待される場所である(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2 積極的に研究費の申請について考えている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2 一部の先生方は,手弁当で頑張っておいでだが,財政難の自治体は最低限の正当な対経費(交通費や講演会費)も準備できず,意欲が活かされているとはいえない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1 「地方創生への大学の貢献」が大学のミッションの柱の一つと位置づけられる制度が導入されたため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1 従来より取り組む姿勢が良くなっている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1 地域創生が大きな政治テーマとなったため(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 取り組み事例が増加したため(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 長期的な連携を模索し始めた例もでてきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1 地域を意識した研究が増加している(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1 神戸市,兵庫県との連携は増えたと思う。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1 地域貢献の充実を図るため,地域企業との共同研究を積極的に推進する「産学連携部門」を強化した。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1 周囲にそういう研究に従事している人がおり,大きなプロジェクトの話も聞く。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	1	2	1 地域連携研究課題の実施を推奨したため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1 大学院リーディングプログラムやCOCなどを採択し,ますます「地域」はキーワードとなってきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	4	5	1 大学として周辺の市町村との取り組みがスタートしている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 地域連携にむけた具体的取り組みを始めた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 積極的な状況は出てきたが,実効はまだ薄い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1 地域との共生に対する地域ニーズが増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1 重要性は理解しているが,具体的には取組んでいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	2	1 色々大学として努力しているが,農学部等に限られている。(〇〇大学の場合)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1 意識が高まってきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1 地方創生推進の動きは認識できてる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1 〇〇〇主催の人材育成プログラムに複数の大学が参画し成果あり(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1 特定な地域に関しては,積極的と言えるが,全国的には,積極的に取り組んでいるようには感じない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1 文科省のCOC認定により,若干積極性が増した。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1 地方の大学が地域の中小企業との連携に取り組み始めている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1 ある程度取り組みがみられると感じているため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	3	1 地方大学と研究センターの大学で異なる(民間企業等,その他,男性)
35	1	1	0 地域ニーズに即した研究とは何か?そもそも不明確。大学は教育機関としての第一義的な役割が在り,あまり地域限定を強調すると,変なことになる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	3	0 特に震災復興の面で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言えるが,より一般的な技術課題解決については,地域ニーズに特化しない大企業との共同研究等に本学の研究活動が傾向していることも否めない。現在,地域企業に対する御用聞きなどを主に行うための産学官連携フェロー制度を創設し,この点の改善を図ることを検討している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	3	0 中小企業中心の地域では独自技術を有する企業同士の結合が成果となる。切っ掛けは大学CDや研究者の提案であるがこの成果の評価手段が課題。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
38	3	2	-1 COCプラスなどを実質化するには,地域課題解決への大学の姿勢が問われると思われるものの,大学の姿勢が変わっているとは思えないので。(大学,部長・教授等クラス,男性)

39	4	3	-1	大学と地域による(大学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	課題解決のための産官学連携が充分ではない(大学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	研究としての最先端は地域の産業とは乖離しており,関心も高まっていない。(大学,部長・教授等クラス,女性)
42	4	3	-1	機関毎に格差があるため,変更した。(大学,部長・教授等クラス,女性)
43	4	3	-1	地域の活力も二極化してきた感があり,関与しづらい場合がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	Science for Society という観点で見ると,研究者は地域に寄り添っていないために,上滑りしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	地域特有のニーズというものがあれば,やはり公設研究所での対応が不可欠。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	大学の研究者は国際的に評価されることを望むので地域ニーズには消極的(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	取り組み方が短期的,中途半端なものが多い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	地方の大学が地方の課題解決を担うという発想はやめた方がよい。グローバルに通用する強みこそが大事。(民間企業等,その他,男性)
49	5	3	-2	教員の退職により,地域ニーズに即した研究への取り組みが減少した。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	6	4	-2	研究予算の縮小で事業の拡大ができない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	2	-2	公的資金が先端研究やトップ大学に偏っている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	5	3	-2	地域の企業訪問など積極的にニーズを取りに行っているようには見えない。上記コーディネーターの数に関係しているかも。技術説明会はきちんと行われているが,個別対応は減少しているのではないか?(民間企業等,その他,男性)
53	5	2	-3	地域ニーズの変化にはついていけない(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	6	3	-3	意欲はありますが,機会が少ないように思います。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
55	5	2	-3	組織としては取り組んでいない(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q2-11. 産学官連携の状況について、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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 産業界、特に大企業が短期業績を要求され、今まで担ってきた基礎的な研究に対する資源投入の余裕がなくなっている、とはいえ、基礎研究に対する必要性は増加しており、資源投入を産学を超えた視点で考える必要が高まっている。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 2 私が勤務経験のあるいくつかの大学の状況があまりにも違いすぎ、国全体に一般化した判断を下すこととはむずかしい。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 3 大学の研究者が、積極的に産業界の問題解決に取り組めるような仕組みを考えるべき。クロスポイントメント制度を活用し、インセンティブがつく仕組みを取り入れるべき。そのための制度設計、改善を進めるべき。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 4 大学の組織としては産学官連携を推進しようとして努力しているが、教員の協力があまり十分とは言えない。教員の意識改革が必要。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 5 URAや同等人材の大学での処遇・常勤化の必然性(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 6 産学官連携のために、大学保有の知財を維持することが必要であるが、大学が保有する知財の維持財源確保が厳しいなかで、今後国としてこの問題を解決することが重要である。(大学は企業と異なり、知財の維持管理のための財源を知財からすぐに得ることが困難で、保有する知財を放棄するか、無償で譲渡するケースが増えてくる)(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 7 共同研究を通じた大学の高度人材育成に産官の研究者側が協働することで、次代を担う高度人材がスムーズに社会進出を果たす時機。同時に、大学は産官の研究者が参加する際は、その資格を自ら審査する責任もある。(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企業力をベストミックスした研究開発目標を立案し、産学コンソーシアム等の協働体を形成して地域社会への貢献と、教育・研究レベルの向上に繋がる具体策を打ち立てるべき。②地域社会の公共利益と企業利益の両方を満たすことが必要となる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 9 大学に学問的業績がない行政官が教授として赴任し、それに対して予算的措置がなされる状況は教育の質を保つという観点から憂慮すべき事態である。現実には学官の連携にはつながっていない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 10 連携への取り組みは盛んであるが、事業化などの具体化において、資金的にも人材的にも充分なサポートがないため不足しており、実現が困難。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 11 連携予算が増えてきて良い方向ではある。しかし、予算が数千万円/年の予算の場合、学側での予算処理の事務経費や〇〇〇大学のような私立大学の場合、研究場所代金が使えないので大変困る。一千万円以下なら手持ちの場所や人材での処理が可能で、一億円/年以上有ると学校の協力も得られる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 12 健康、や医学の領域ではコーディネーターの育成が国家の喫緊の課題であると考えられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 13 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権について、その貢献を理解し、適正な対価を負担いただきながら積極的に活用を進めていただきたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 14 地域企業群はもともと産学官連携の意識が高かったが、今般県レベルの自治体もイノベーション創出を目指して連携を強化する動きがある。この動きを加速するべく、産学官金が一体になってイノベーションに挑むことについての中長期の支援が強く望まれる。特に、大学の分類で地域の「知」の核となることを選んだ大学については、産学官連携担当当事者相当者を、研究や教育とは別に、専任で置くことを、より明確に計画にうたうなどして中央から指導していただきたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 15 産業界のニーズと言った時、大企業の少し先を見た「明日のニーズ」と地域の産業界の「現在のニーズ」とには乖離がある。また、一般的に大学のシーズは明日、明後日あるいはもっと先の技術であることが多い。大学のシーズを幅広く持っていることは将来どこに焦点が当たるか、誰もわからない状況では大事なことと思われる。ニーズとシーズのマッチングという単純な掛け声だけで解決できる問題ではない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 16 良くも悪くも大きな変化は見られないように思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 17 国の研究開発投資が、大型プロジェクトに偏りすぎているように思います。産学官連携人材の雇用の為の補助金は、今後もそれなりに必要と思われます。数年前に、文科省の意向を受けた「若手の産学官連携人材を大学独自で育てるべきだ」という議論が在りましたが、現状を見る限り全く機能していません。企業OBのコーディネーターが大学に出入りする方が、まだよほど上手に機能します。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 18 国が主導で進めているさまざまなプロジェクトは特定の研究者だけが恩恵を受けている傾向がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 19 再生可能エネルギーの活用(グリーンイノベーション)が掲げられたが、産官学の協働による成果が十分に顕在化しているとは言いがたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 20 基礎研究へのサポートの低下が見られる。科研費においても応用指向の申請書を要求されるのは、本末転倒である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 21 産学官連携の中で官の姿があまり見えなくなっている。地方創生というかけ声だけで積極的な役割を果たすことは、難しい現状ではないか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 22 企業側、大学側ともそれぞれの立場の理解が進み、産学連携を行いやすくなった(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 23 形だけの産学連携が多い。医学部では研究時間が無くなっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 24 ここ数年、地域/地元を意識した産官学の連携がとみに活発化してきているのを感じる。連携協定、共同研究契約などが増えている。しかし一方で、学においては、近視眼的な数値目標が強く課される状況が顕著化しすぎ、学が果たさねばならない、次代を見据えた中長期的な基礎研究体力が著しく低下してきている。大学の研究が民間企業の技術研究所の業務を比較的安価に請け負うかの如しである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 25 大学への選択的予算配分などがプレッシャーとなっており、独自の提案が聞かれなくなってきた。基礎を狙うのも、産学連携を実施するのも、個々の研究者の才覚、という自由度が圧迫されている。教育プログラムの変更など、他にも大きな関心事があり、産学官連携が話題になりにくくなった。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 26 産学連携が、理工系の研究者と、企業の研究所を中心に進んでいる。科学技術を理工系等と狭く捉えるのではなく、人文・社会科学を含め、広く産学官連携を推進する必要がある。科学技術の再定義が必要ではないか？(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 27 企業が事業化を目前に控えると守秘義務契約による縛りが多くなり、学会発表等の制約が増加しつつある。研究者の学会発表の確保と共同研究枠の確保とのバランスが課題。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 28 少額(500万円以内)の大学だけの委託研究が減ってきた。特に医療分野はAMEDに移管し、大型の予算事業しか出しておらず小程度の事業の公募を増やしてほしい。特許支援制度もJST頼りであり、特許庁関連にがんばって頂きたい。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 産学官連携というものの、文科省系の支援が学・官のみであるところに大きな問題がある。定年退官後JSTにおいて、地域の産学官連携の科学技術支援を行ってきた経験から、結実できるケースは、企業側にもいくばくかの研究開発支援がある場合である。外見上、産学官連携というものの、これまでの連携ですべてに結実に近いものを除いては、企業側は「お付き合い」の姿勢で臨んでいる。研究費は大学側だけで使用されてしまう。産学官連携を結実させるように、マネジメント担当者が必要であろう。マネジメントのためのレベルアップが必要。(大学,その他,男性)
- 29 大学等に関して言えば、産学官連携のための組織、事務的支援などは近年充実してきていると思われる。しかし大学等の研究者の中には産学官連携に関しての意識が高くない人がすくなくからずいるようである。そのような人々を啓蒙する工夫がなされてもよいのではないかと思われる。(大学,その他,男性)
- 30 教員活動に力点が置かれるが、現在、不足しているのはマネジメント活動(事務サポートではなく、営業、資金政策、事業計画作り等)の人材、資金であり、国立大学には教員人員に匹敵する事務職員がいるのに、そのような人材配置・育成・活用がなされておらず、経営体としても、産学連携の発展にも抜本的な構造改革、例えば、ルーチン事務・業務の一律外部発注の義務化など、国の機関時代と全く変化していない意識・システム・能力を大胆に変化させる国の政策での方針転換が必要である。(大学,その他,男性)
- 31 産学官連携の共同研究体制は整備されてきたが、産学官での人材の交流、大学における次世代研究者の育成、大学における企業との国際交流等が弱い。(大学,その他,男性)
- 32 大学から企業等への人材流動については、なお大変少ないと言わざるを得ない。(大学,その他,男性)
- 33 ①技術ライセンス供与に対する対価が諸外国と比べ少ない。②論文・著作・講演等の業績に並んで、特許や著作権に関する業績評価の比重を高くすることにより、産学官連携、イノベーションへの貢献をし易くする。③第4期科学技術基本計画の進展に伴い、産学官連携の敷居は明らかに低くなった。しかしながら、知的財産権の取得や価値の評価、秘密保持契約の締結等に研究者や教員が費やす時間も明らかに増加した。現時点では、個々の研究者・教員が個々の事例の中心となって奮闘している頻度が高く、URA等の専門家を中心とした効率的な対応が望まれる。④産業界ばかりでなく、NPO等の非営利法人や公益法人との連携も進め(特に人文・社会科学分野)、大学が社会的公正や、公共善に貢献することも必要である。⑤産業界における成果専有の精神と、大学等における成果発信への取組にどのような折り合いをつけるのが良いか悩ましいが、今後、大学がイノベーションハブとして機能することは社会的にきわめて重要。⑥法制度や規制のあり方に係る活動では、一部の事業者の利益のみに仕えて公益を損なうことにならないよう配慮を要する必要がある。産学連携推進には、各研究分野の特性に応じた対応も必要。⑦仕方の無いことかもしれないが、逆の視点(企業のシーズ、研究者のニーズ)が欠けているのはいつも残念である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 産学官連携は盛んになってきたが、欧米に比べるとまだまだ少ない。単なる情報の発信(たとえばHPでの研究紹介)にとどまらず、リエゾンオフィスが積極的に仲介できるシステムがあることが望ましい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 大学など公的機関での研究成果を、実用化、社会実装へとつなげる為にも、産学の連携をますます強化する必要があると思います。特に、会社からのニーズの提供は、大学での研究シーズの発掘にもつながるとおもいますので、今後このような取り組みを強化頂ければと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 基礎研究の実験や観測については、高度な研究機器の利用によってはじめて可能になった研究成果が少なくありません。このような機器は一般的に高度な技術を応用して、目的にかなったデザインをしてはじめて可能であるので、現実的にはそのための機器開発までも単独の研究室で行うことは難しいです。そのためには民間企業と協力することが必要となります。第4期科学技術基本計画にもあるように産学官のネットワークや協働がそれに資すると思いますが、そのためには民間企業が科研費番号を持つことは非常に有用です。研究を目的とする存在であることや研究者の自発性という項目などをより柔軟に解釈することで、科研費番号を取得した民間企業が増えることは産学官の協働に大いに資するものと思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 37 小さな研究所の割には、積極的な活動をしている。一方、人員削減は厳しく、特に若手の積極的な参加を期待したいが、本務がおろそかになることが懸念される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 大学側の情報発信に改善の余地があるとみています。研究者に対する個別の情報はありますが、点的な情報に過ぎず、面的な情報として高度化した形で情報発信することが望まれます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 大学個別の産学連携本部ですべての産業界のニーズを把握することは困難なので、民間のマッチング会社やコンサルタント会社との連携を進めるべき。大学はシーズを提供する側とは限らず、すぐれた中小企業のシーズ技術が大学の研究を加速することもある。加工法や材料など、大学研究者は意外と専門外の最先端を知らない。民間では、ものづくりのニーズとシーズをマッチングするサービスを提供している企業もあるので、そういった事業と大学との連携を国はもっと後押しすることで、日本全体のもの作りの力と研究推進力を高めることができると思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 TLOとの連携により、複数の企業と共同研究あるいは、ライセンスングを行っている。TLOのサポートは素晴らしい。しかし、旧式の先生方には、産学連携に否定的で、評価しない方も多く、その中で若手が産業界と同等のスピード感で、共同研究・開発を進めるのは容易でない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 企業との共同研究などのプロジェクト期間が短く、十分な成果を上げることが難しい。そのため、短期的なテーマになっているがステージゲート制などで期待できる結果に関して長い支援が必要と思われる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 少しずつ産学連携の道筋が見えてきた現状である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 民間企業は短期的な利益を追求する機会が多いが、長期にわたる連携や、複数の民間企業に渡る連携が必要な場合も多い。プロジェクトは、3-5年程度のものが多く、国家的な目標を定めて、産学官連携をする体制の整備が必要である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 大学での研究の特色は、やはり基礎研究に重点がおかれていると思うので、人材輩出をもって産業に貢献すべきではないかと考えます。地域に根ざした研究は、地方試験場などが担当すればいいと考えるようになりました。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 45 全ての研究領域で産学官連携が実施できるわけではない。実施している研究室では、教員と民間企業の研究者が知り合いである、という理由で始まる連携も多い。大学や部局として、システムティックに進んでいるわけではなく、将来的な発展は、さほど期待できない。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 46 橋渡し研究が遂行しやすくなった。その一方で、企業の挑戦的な研究姿勢が低下し、保守的な内容のものが増えてきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 47 もう十分この分野におかれは落ちている。venture支援等は引き続き必要と思われる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 48 知財、市場、規格、品質など、大学の弱い部分を、産官が担い、サイエンスとして、大学と連携できる環境整備(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 産側のニーズに関する情報がほとんどない(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 産学連携支援の予算は予算の使い道の冗長性が極めて狭い。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 51 連携コーディネーターの配置が必須だと思う。教員や職員では、日常の業務のため、無理だと思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 52

- 53 最近,大学が保有する知的財産への企業意識が変化している。これは既存の国内産業が変革を要求される背景もあるが、一方で、各大学が知財活動を始めて約10年が経過した事と無縁ではない。要するに、大学が保有する知的財産(特許)の産業的価値に各企業が気付き始めていると考えられる。すなわち日本における産学連携はやっと本番に入って来たと言う状況である。結果として、産学連携の本質ともなる研究ファンドあるいは研究ファンドと大学の連携体制の構築が日本の産学連携成果の確保に不可欠となりつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 54 国は、地域の特徴、ニーズを把握しつつ、課題を解決し地域社会を発展させるような産学官連携事業を展開するとともに、知的財産維持への公的支援を十分に行うべきである(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 産学双方の行動を整合させるシステムやマネジメント人材の整備が必要。学は長期成果の成果や基礎研究を、産は短期の成果を指南するため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 民間との協働体制が重要である。大学の制度面の改善も進め門は広く開けてきている。大学の改革をしっかりと理解して貫くことが重要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 共同研究は積極的に進めているが、研究開発をビジネスにうまくつなげる仕組みは不十分のため、企業側も研究所から事業化への進める部分が弱く、最終的な成果に社内でのつなげることが難しいことが多い。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 58 前回回答時に比べてこの項目については、総じて改善しているものと思われる。ただ、基礎研究の弱体化とtrade offであると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 民間企業との共同研究や奨学寄附金制度をさらに拡充すべきであるが、これには企業サイドからのより一層の努力が必要である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 民間・自治体との人材交流や研究院としての受け入れ等をさらに積極的に進めるべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 研究室では産学共同の研究は少しずつ増えているが、産学官となるとなかなか難しい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 活動されているところは活動されている。時代の流れもあり、ホットな分野に特化しているのが現状なので、それだけでは無く、広い視野で僅かな時間、少額でも良いので将来への種や芽を育てて欲しいです。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 63 産学連携の重要性が強調されてきているが、大学の研究室は多様である。また、近年のノーベル賞受賞をみても、10~20年先を見据えた研究も重要である。直近の経済政策に過度に振り回されることなく、自立性を維持した高等教育政策を期待したい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 多くのプロジェクトで産学官の連携が想定されているが、なじまないものやもっと長期的展望が必要な学術領域も多数あることにも配慮すべき(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 回答者が所属している部門では、大学の研究拠点に採択されたこともあり、活発に産官学の連携を進めている。また、本研究科においても共同研究講座の設置など産学連携を進めている。しかしながら、全体を見ると連携が不十分な教員は多数見受けられる点が課題である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 66 産学連携に関しては比較的うまく行っていると思われる。取得特許の有効活用などが更に進むことで連携が加速すると期待できる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 産学の関係において、大学が産業界の下請け会社にならないように注意をしないといけない。外部資金の獲得を目指し共同研究を推奨しているが、マンパワーをそちらに割くことになり、本来の基礎的な研究レベルの向上に繋がっていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 前回も述べたが、大型の競争的資金獲得は評価されているものの、産学官連携活動が評価されているようには感じられない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 産学官連携は工学的応用をしている分野に限られていると感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 70 お金になる仕事は、企業がやれば良い。大学は基礎研究を進めるべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 71 産学連携がとりづらい分野も多々ある(基礎科学など)。無論、研究者サイドも努力が必要だが、ここばかりに焦点を当てず、バランスをとってほしい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 72 大学が産学官連携を推進することによって、現状の大学教育に支障が出てきているのも事実で、対応を考えるべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 73 大学で応用研究を行う場合、研究成果の社会実装には産学官連携が不可欠である。大学人がタコソバ化しないように産学官連携の推進をさらに図るようインセンティブの導入など制度の強化が必須。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 産学官連携というが、官の関与が本当に必要なかどうか改めて見直し時期にあると考える。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 産学官連携が必要な人とそうではない人がいるが、産学官連携が必要な人だけがもてはやされている感がある。見ていて虚しい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 周囲に産学官連携に直接関わる研究者が少ないため実情がわからないことが多いです。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 共同研究費の間接経費をもっと少なくしないと教員が使用する経費が減ってしまう。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 私の所属においては、教員によって差が大きいですが、全体的には改善されてはいないと感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 私の所には相談がたくさん来ますが、捌ききれません。知的財産本部が研究内容がわかっていないところがあります。やはり優秀な人材を育てることができるよう、permanent positionを保証すべきです。さらに、この知的財産本部の評価というのがかなり甘く、何で評価されているのかわかりません。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 産学連携活動に関する大学等、組織の評価が低いので、高めてほしい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 会社側に本当に余裕が無くなっている。大学の自由な発想を生かす余裕のある企業は残念ながらごくわずか。大きな財団を作って、儲かっている企業が儲かっているときに寄附するようなシステムができると良いのですが。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 82 バイオ・医薬分野における日米の格差はあまりに大きい。大学において起業家の育成や、ベンチャー起業の重要性が一時的に高まったが、その後、減少し、一時的なものに終わっている。この点が、20年後、30年後の日本の産業を支える力を着実に低下させられると思われる。政権の交代によって左右されることなく、真に日本の将来をよりよいもの、生活レベルの持続性のためにはベンチャー起業を促す持続的な取り組みが必須と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 83 当研究科の該当する医学・生命科学分野では、産学官連携の最大の問題である「死の谷」の克服を目指した競争的資金制度がAMEDの創設などで強化されてきているが、未だとくに目立った成果はないと思われる。企業の方がオープンイノベーションのグラントを設けるなどかなり積極的になってきているが、未だとくに目立った成果はでていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 84 大学内における評価体制が旧態然としていることが課題である。官からの働きかけもあつた方がよい。また、教員採用基準が刷新されていないため企業等からの優秀な人材が雇用できない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 85 地域連携事業の成果に対する評価が低い。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 86 自分はベンチャー企業を立ち上げているが,大学側の評価がいまいちな気がします。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 アカデミアのTLOの機能,マンパワーが十分では無く,研究者側から発信していかなくてはならない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 分野によって,連携が難しい研究内容もある。私はその一人。何でも間でも産学官の評価をと言われると困る。産学官も一つの評価という位置づけで良い気がする。ただ,産学官の相談窓口が大分開かれた気がするが,もっと開くべき。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 89 さらに積極的なマッチングの体制や姿勢が大学側にはもっと必要である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 90 また,民間企業が大学との共同研究をためらっているところがある。国がサポートして大学と民間との共同研究をさらに推進してもらいたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 大学一県・市の関係が全体に希薄な印象を持っている,地域創生に学内組織改編を含む積極的な取り組みが必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 大学を中心としたオープンイノベーションや,大規模産学官連携等を進める中で,複雑化する産学官連携(知財運用含む)をマネジメントできる人材が不足している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 産学官連携の状況は,共同研究や受託研究の件数は過去最大規模となっているが,金額ベースでは必ずしも十分伸びていない。間接経費の適切な設定も含めて,外部資金増には課題が多い。特に,URAや産学CDの雇用経費や活動経費の安定な確保に課題があり,年俸制・無期雇用制度の確立に向けて制度設計を急いでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 94 公立大学法人の制約として,出えん金の支出(起業家の支援)ができないこと,国から直接運営費などが入らないことなど,産学官連携の活動を進めるにあたって不自由な点が多い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 95 大手企業はグローバル化している社会を考えオープンイノベーションを強調し,ものづくり技術者の減少に対応している。しかしながら,中小企業は,必ずしも大企業のオープンイノベーションの内容を理解し対応するに十分な力量を有しているとは思われない。本学では,このような状況を打破すべく,大学が特殊な技術を有する中小企業と,それを必要としている大企業との人材の育成(クロスリンカー)を始めた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 実学を重んじ,活発な産学官連携活動が実施されていると自負しているが,研究者個々の努力と志向に負うところが多く,大学としてさらなる支援が必要と考えている。地方自治体(官)における産学官連携を担当する人材の欠如が認められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 本学本部局では,地元と密着した,「食と農」や「朱鷺」関連の産学連携が展開されている。これらの研究に基礎研究が加わり,深化した内容になり世界に発信できる新たなイノベーションの発掘を期待したい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 産学官の住み分けができていない。大学では実用に傾き過ぎて,民間企業の研究開発を意識し過ぎた研究になっている。企業は大学に依存し過ぎて,自前の研究を放棄してはならない。大学は,あくまでも学問をやるべきである。その理解が企業側に欠けており,学問をベースにした実用化は,企業側が責を負う。その相互理解の上で,連携が必要である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 日本の民間が自己中,自由度が低いので海外の会社とより取引できるような自由度を作してほしい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 JSTの産学連携に関わる探索レベルから実用化までの支援は科研費よりも工学の振興に有効である。科研費の工学系の評価基準は,理学ではないのに学術重視志向があり,基準を変えるか,統合してもよいぐらいである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 地方国立大学での産学官連携は地域に重点が置かれているが,相手先が主に中小企業のため,企業のニーズと大学のシーズの間に大きな乖離が見られており,産学官の連携に限界が見られる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 私がテーマとしている研究内容は,地域ニーズに即した研究にあまりなじまないものであり,貢献したいという気持ちはあるが,そぐわないものがあることも理解いただきたい。あまり,地域をクローズアップすると,本来ならば,日本の科学技術イノベーションにおいて最も重要な世界展開できる研究の阻害が懸念される。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 民間企業から「外部資金導入実績」が業績として評価されない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 産学連携を意識して,大学の研究をすべきではないと考える。結果的に結びつくのは歓迎する。自由に研究をすべきであるとする。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 産学官連携をしたくても,情報交換をしたり,話し合える場がありません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 産学官連携を進めることは大学にとってもメリットが大きいことは理解している。しかし,相変わらず連携先とのマッチングがうまくいっていないように感じる。同じような研究テーマばかりでつまらない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 製品開発に企業との連携は推進されるが,私が所属する農学部は,目的は日本の農業をよくすることである。それは必ずしも生産をあげるのではなく,現在の農業の課題は,環境との調和である。食糧だけではなく環境のためにも農業はなくてはならないものであり,農学部については,企業との連携とは異なる尺度で評価をしてほしい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 108 産学官連携を,「学」のリソースを無償で使えることと勘違いしている企業の方が居たのには驚いた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 109 産学連携のための部署が大学に設立され特許申請などの所掌を行っているが,さらに民間企業と大学との間にコーディネータの存在がある。このコーディネータは種々なアドバイスをするが,複数の大学を担当しているため,秘密保持の観点から問題があると考えられる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 110 産学連携は,我々の分野でも発展させたい課題のひとつであるが,前質問にもあるように,産学官を橋渡しする人物が,圧倒的に少なく,先端医療分野のみに集中している点は課題であるとする。基盤分野においても十分に産学官連携に役立つノウハウを持っているものとするが,生かされていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 111 産業界への貢献だけが評価されすぎてきているのではないか?(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 「地域社会・産業への貢献」,「地域の特徴を反映した活動による社会への貢献」などの産学官連携活動を行っており,共同研究数や包括連携協定数が増加するなどの成果も出ている。今年度地域連携・地域貢献を担う部署として「社会連携推進機構」が設置された。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 113 研究開発と産学連携をつなぐ専門的な人材の育成,例えばURAなどの育成の重要性がますます明らかとなってきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 114 本学が中心となって産学連携を進めるのではなく,本学が手伝う形で産学・産産連携を銀行の支援の下に進めるためにマッチングハブというイベントを開催しているが,その活動をより活発なものにしていきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)



- 115 産学官連携では、短期的な成果と長期的な成果を分けて考えることが重要と考えられます。産業界は、四半期ごとの業績に振り回されているため、短期的な成果を望んでいます。本来は、長期的な連携が必要であり、将来を見据えた成果に重点を置くことが必要と考えられます。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 116 国立大学が地域に根ざした大学として活動しているのは、法人化以降特に一般化している。さらに、大学改革実行プラン、国立大学改革プラン、COC、COC+によって、県立大学以上に県立大学機能を発揮しているのが、地方国立大学である。産学連携、地方創生は国立大学の重要ミッションの一つであるが、国を挙げて偏向しすぎている気もする。教育、研究、社会貢献の3本柱の内、文科相、産業界はあまりにも社会貢献を重視しているのではないだろうか。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 117 中小企業には、すぐれた技術が埋もれている。それを発掘することも大切(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 118 以前よりだいぶ改善したが、リサーチアドミニストレータはもう少し増やす必要がある。大学の研究で最も伸びている医学研究の体制が不十分。大学病院の自由度を高め、産学連携のできる体制を強化する必要がある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 119 大学所有の知的財産権を積極的に産業界へ売り込むような人材の確保や推進するためのシステムの整備が課題である。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 120 民間の資金が欲しいなら、大学側は民間ニーズに沿って産学連携をすべき。しかし、大学教員は自分の興味が最優先。その間のマッチングがうまくいくわけがない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 121 産官学ともに、それぞれの独自性を明確に有しない状況では、連携しても大きな成果は挙がらない。発言力の序列が顕在化しており、産官学が対等な立場とはとてもいえない現状では、見かけ上の連携は進んでも大きな成果は挙がらないものと見られる。効果的な連携においては、それぞれが独自性のある立場を主張できる土壌が無くてはならず、これが失われている現在では有効な連携関係は望めず、現状では連携の多くが従属関係に基づくものとなってしまうものと思われる。また、産と呼ばれる実態が、企業等の現場と乖離する傾向も強く、現場が求める人材育成と、種々の施策に見られる人材育成の内容が大きくずれており、教育の現場は苦慮している現状にある。これは産業の室が大きく転換する傾向にある現在において極めて深刻な問題であり、早急に解決しなければ、産業に資する人材の育成が大幅に誤った方向に向く恐れが生じるところである。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 122 民間から研究費としてお金をとつても、自己収入に組み込めないのが大学の運営の面ではほとんど役に立たない。民間からの研究費を、大学で自由に使えるようにしてほしい。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 123 企業は大学を馬鹿にする傾向がある。これは日本の特徴である。企業よりも優れた研究を行っていても、自社内で類似研究が行われていると、大学の研究は採用されない。社内に軋轢を生むことを避けたいとの事だが、これでは日本のエレクトロニクス産業界は、今後も韓国、中国には勝てないだろう。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 124 産学官連携を行う環境はあるが、産学官連携に対する研究者の意識がやや低下していると感じる。より積極的な情報交換や人材交流が必要。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 125 現状の産学連携研究の実施は、企業からの依頼があれば、それを該当する教員が担当するというやり方で、消極的な受身の体制です。組織として、新たな産学連携研究をコーディネートするような、すなわち、学分野から産分野へ働きかけて連携研究を実施するような体制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)
- 126 大学の委託業務のハードルが高く、個人への打診でしか連携ルートが存在しない。それをやるべき産学連携室が有効に機能しておらず、教員ももってきた共同研究に乗っかって仕事をしているのみである。これでは有機的に働かない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 127 地方大学であるので、地域への貢献はボランティアとして大に行っている。ただし、そういう活動を行うのが特定の教員に偏重し、負担となっているのも問題である。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 128 現在の大学教員は自身の専門的な知識や経験を社会に還元するよう研究に努めている。ただし、民間企業との連携がよりうまく取れていれば、常に社会的なニーズからずれることなく、イノベーションを創出することができる。また、アイデアを実行する予算が不足しているという状況は多くあると考えられ、そのような時に民間企業や行政から金銭的な援助があればよりよい研究活動が可能となると考えられる。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 129 産学官連携をするために、雑用や教育義務を免除するなどできないと、盛んには絶対にならないと思います。時間とエネルギーは限られています。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 130 比較的、近隣企業の技術相談は多い印象(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 131 研究者が産業への転換などは成功している欧米の大学では考えてないと思います。研究者はやりたい研究を徹底的にやっているだけで、周囲(学生や企業)が、その種を使って花を開かせるのではないだろうか。無理に産学官の連携などと言うのは、異様であって、結果的に研究者をダメにするだけだと思います。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 132 大学においては、このような研究を大学院における研究の一環として行うことが多く、守秘義務あるいは特許などとの関係で、研究成果の公表に難しさを感じることもある。(大学、第4G、農学、社長・学長等クラス、女性)
- 133 特許に限定しない連携のあり方について情報をもっと提供してもらいたい。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 134 本年度から、本学で産官学連携や地域連携の研究状況の調査が始まった段階であり、それらの評価制度などが整備されるには未だ数年必要と考えている。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 135 実際的な連携がない(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 136 私学の産学連携を、振興させる必要がある。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 137 産学間のコミュニケーションがもっと必要(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 138 国立大学法人法による制度の中に、大学教員が代表者となって大学発ベンチャーを起業する場合の規則を具体的に定めるべき。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 139 大学全体で取り組むというときに法人上層の方が末端の事情を理解できるとは限らず、企業が長い年月をかけて熟成してきたような感覚を大学が学んでいかないとけないと思います。知財一つでも、専門家の意見を求めることが無償であるとは限りません。また、研究開発と事業化は全く異なりますから、大学職員においてはより上位の補助金や委託事業に応募するなどして、環境の整いそうな課題にチャレンジしていくしかないと感じています。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 140 地場産業と大学とが交流を持つ場所がないため、お互いのニーズがわからない。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 141 産学官連携が重要であることは承知しているが、産学官、それぞれの特徴をいかに、役割を明確にしていくことも重要であると思われる。例えば、医薬品開発において、「産」は汎用性の高いものを、「官」は、難病等を、「学」は稀少な疾患等を担当する。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 142 産業界とは距離のある基礎研究分野の教員は論文数のみを評価することしかせず、産学連携を評価する土台が未だ整っていない。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)

- 143 理由はよく分かりませんが、以前よりも、産学官連携に対する興味・関心が薄れてきているように感じます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 産学連携の研究の資金(企業が支出)についても、不正防止の観点から大学が厳重に管理している。良い面もあるかと思うが、当大学の場合あまりにも厳重で、書類の作成などに割く時間が多く必要となり、不便を感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 145 防災政策面でも、学と官だけでは地域の防災対策の確立に不十分で、企業を含むステークホルダーの参画の重要性が認識されだした。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 146 プロジェクト志向が風潮として強まり、産学連携に踏み出す時間的余裕が減っていると感じる。効率化の影の部分として産学連携は悪影響をこうむってはいないかと感じる。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 147 国研の研究者にとっては民間との人事交流拡大、スピノフベンチャー起業の奨励、国研の起業との関わりに関する自由度の拡大などが必要。大学などの教育プロセスにおいてリスクを負って独立起業する自信を付けさせること、高いリスクを覚悟で投資できる富裕層が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 148 遺伝子組換え生物(特にイネやカイコ)の1種使用(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 149 我が国が直面する重要課題を積極的に推進してまいりたい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 150 研究課題を提示し、研究を分担できる大学や研究機関等を公募する制度や共同研究の拡大等により、ここ数年間で産学官の連携が著しく進んでいる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 151 産学官連携は独法化以降、急速に拡大しており、十分な成果を得つつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 152 産学との連携はさらに広げて深めるべきと考えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 153 産官学の連携は十分に進んでいる。産業界からのニーズに対応した技術を開発し、国研は十分に提供している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 154 産学連携に関しては年々やりやすくなってきているが、予算の繰越し等制度面の改善が必要な点は多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 155 Open Science, Open Data, Open Access というキャッチーな言葉が飛びかかわれています。Open Science とは、市民をも巻き込んだ科学の展開だと説明されます。その通りだと思うのですが、研究者の意識、評価の観点、中期計画に於けるガイドライン、いずれを見ても、Open Science の展開にはほど遠いと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 156 産学官連携とは言っても、官の志向する最先端プロジェクトについて予算を、ものづくり契約の形で産に流す。学は学術的好奇心或いは官のプロジェクトが直面する課題解決に研究テーマを選択する。この時、増加した産の人員枠に学で人材育成した卒業生を送り出す。このような相互関係の中で、産のものづくり力が、我が国の国力として蓄積され、結果的に世界を技術的にリードする、という構図がある。この構図が円滑に回ることを産学官が目指すことが重要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 157 公募研究での取り組みが多いが、事務的な作業時間が取られている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 158 徐々に産学官連携の実態は改善されている。ただし、独法と企業の共同研究における不実施補償問題などは、改善の余地がある(企業側は受け入れがたい条件となる場合がほとんど)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 159 組織として意識は高まっている。H28年度の組織再編では産学官連携を担当するポジションが明確に位置づけられる予定。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 160 大学、研究所を含めた産学連携は拡大しているが、ニーズ側の意識改革も必要。また、研究機関の間での競争をどの程度が好ましいと考え、どこから過剰な競争と考えるか、また全体最適化のための調整をどのように考え、進めるか、見直しの段階ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 161 技術支援人材なので、企業の経営支援にまで深く踏み込む必要はない(その種の支援機関が別途あるのでそれらと連携して支援している)が、自らの専門分野だけではないもっと幅広い技術に関する知識や経験を深めることで、より効果的な産学官連携が可能になると思われる。また、研究者・技術者自身ももっとビジネスに理解と関心を持つ必要もあるのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 162 前回からさほど大きく変動したとは思わないが、全般的に活力が低下しているように思われる。活力のある企業も当然あるが、産学官活動を熱心に進めてもらうべく成果につながらない場合のあきらめ感のようなものは、中小企業には堪えているように感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 163 世界的なオープンサイエンス志向の流れの中で、これまで以上に同業他社も含めた産学官連携が重要となっている。企業はよりオープンに、大学はより結果にコミットする体質になる必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 164 この期間中の問題では必ずしもないが、本質的なところで、ニーズの把握が表面的で、真のニーズの把握に至っていないと思われる。マッチングの人材の人的には、かなりの配置がされているが、深堀、事業コンセプトとのかかわりの把握と言う意味では、戦略的な思考に欠けると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 165 地方の大学では教員のイノベーション、知的財産などに関する基本的認識水準が低い。大学執行部の旗振りにはついて行けていない。心ある企業人、産側技術者の中にはあきらめているあるいは無理だと判断しているものもいる。大学教員、研究者の教育や訓練が必要でありそれがないと現状は変わらない。ただし大学教員はこれを研究の自由の元受け入れない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 166 問6の人材なくして産学官連携は大きな進展が得られない。人材の数も不足であるが、その質が問われる時になってきている。働き盛りの人材の養成も必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 167 国立成育医療研究センターは臨床研究中核事業発足後、以前よりも臨床研究開発状況は改善している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 168 民間企業が必要とする研究内容をすすめると、国、並びに当施設経営陣から、指示が有り、5年計画のなかで実施してきた。しかし、いざ、特許収入などの多額の金額が施設に入ると、当施設が行う研究内容ではなく今後は辞めるべきであるや、開発者への配分金額を激減させるなど、間違いなく、優秀な研究者が近いうちに、移動すると思われる状況です。この経営陣は、今年度で退職で、また次の施設に移動するのでしょうか。しかし、当施設では実際に癌治療を行っている施設で有り、この研究を阻害する事により、国民への不利益は間違いありません。この定点アンケートでは、こういう事情を拾い出すのも、目的ではないでしょうか？当施設の経営陣ではなく、任意で事情聴取を行ってもらえると、これに関して多くのコメントが得られると思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 地域での技術交流の場に参加したことで民間の活力、興味を知ることの必要性を感じた。具体的な連携目的がなくても、普段から交流の場をもち、アンテナを常に張る取り組みが重要であると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 産学官連携は意識され過ぎているように思う。交流は重要だが、それに資する研究に偏っていくことには懸念がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 原子力の安全規制支援という特性上、民間会社(電力やメーカー)のニーズを反映するという視点が、そもそも薄い。国内や国外を含めた規制当局のニーズがまず第一にあり、民間会社も規制当局の動きに左右される性格もある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 172 産業界、大学等の人材も糾合した検討チームを立ち上げ、全日本的な取り組みを行っているところであるが、クロスアポイントメントなどの導入にはまだハードルが高い印象。産学官の人材の流動化を図るためには、クロスアポイントメントのモデルケースが必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 人材派遣に関する法律の適用が強化され、研究を推進・支援してもらうための長期的な出向者の確保が困難になってきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 間をつなぐ人材が必要だろう。研究者は産業もわからないし行政もわからない。これは産業、行政も同じなので、集まって情報交換するだけでは特に何も生まれないのでは？(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175 企業は技術ニーズを他社(特に競合他社)に知られたくない。企業と公的機関が他社に知られることなくニーズ・シーズの情報交換をすることができる場の必要性が高い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 一部のCOIなどに関与している研究者などは、産学で課題共有をする体制構築がすすんできた。その一方で、大学全体は大学ランキングなどの国際論文の産出を第一に戦略を立てる事例が目立ってきており、産学連携が十分にインセンティブをもちうる状況へと好転しているとはいえない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 所属する研究所では、産学官連携は、個人に任されている感がある。企業と研究者の橋渡しが、上手くいっていないと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 178 産学連携や知財に関する専門家が研究機関に不在。より大きな枠組み、例えば、JST、JSPSで、コーディネーターや相談ができるような環境が必要。特に、個々の研究機関の知財部、産学連携部が閉鎖的で、研究者からの要求があるにも関わらず、予算上の問題があるという理由で、外部有識者に協力を求めようとしていない状況の改善を求める。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 179 理化学研究所は強力に推進しているように感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 180 本当の人材(財)が育成されていない。また人材を大学で確保するシステム・制度が不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 181 大学は比較的長期的な視点で基礎研究を、企業は比較的短期的な視点で技術開発とビジネスを行っていると考えられる。両者は、視点の違いと時間軸の違いを認識した上で、両者の強みを生かした産学連携を図っていく必要がある。また、産学連携を機能させる制度面での後押しも重要。例えば、研究者に対する報酬面でのインセンティブのさらなる拡充等。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 182 連携の枠組み作りは終始し、内容が置き去りになっているケースが多い。まずはイノベーションにつながる研究成果があつての話。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 183 産総研や理研が、最近積極的に動い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)
- 184 仕組みばかり作っている。文科省は企業を知らなさすぎる。このままでは産学連携は他国に頼らざるをえない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 185 学と産のマッチング成功率を高めるため、大学の事情、企業の事情のそれぞれを熟知したコーディネーターの紹介が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 186 上述したが、産官学連携はまだ3者の思惑がうまく協業にはまきれていないのが現状と考えます。弊社では産学連携として、JSR/〇〇大学、JSR/〇〇大学医学部を進めており、かなり目標や形式を絞ることによって歩み寄りや深みが見出しつつあります。複数社がまたがるプロジェクトは個々の思惑を一にするプロセスを充分考慮する必要があるかと思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 187 国研が企業での実用化のための橋渡しをするという方針は打ち出しているが、実際の研究現場への方針浸透、そのための環境整備はまだまだで、不断の意識改革が必要と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 188 助成制度や協議会等々の連携の為の制度は毎年のように作られるが、失敗しないように多数の案件にばらまき、煩雑な手続きを経て、何らかの成果が上がったようにまとめられて終了されるのが実態。失敗を恐れる制度ではイノベーションが成り立たないはず。責任を取らないようには無く、責任の所在は明確にして、制度は簡素で短時間で推進/決定できるようにし、かつ失敗してもやり直しが出来る制度/社会が必要。A-MEDにライフサイエンス関係の予算が集中し、まとまった予算が付きやすくなる背景が整ったことは望ましい。民間企業から供出された医薬シーズを共有し、スクリーニングプロジェクトが、実際に稼働するのは画期的なイベント。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 189 国としての優先課題への予算集中がますます高まってきているのではと感じる。これはこれで良いのだが、大学組織自体の意識、資金調達・運用に際し、学問としての広がり確保のため、人文系や、基礎研究への予算配分の重要性が、益々高まっていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 190 従来よりは取り組みが増え連携が改善されていると思うが、本音の連携は未だ未だである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 191 産学官の連携が、三者に共通して最も技術的に重要な部分での連携がとれているかの視点では、満足の行くレベルになっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 192 特定の公的研究機関に国内の優秀な研究者を集めて(出向も含む)拠点化し、すべての研究成果がその公的研究機関から生み出されたと思わせる運営は好ましくない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 193 大学側が成果に対し責任をとる体制を構築してほしい。(民間からの委託研究契約書で、学側を「甲」と記する姿勢が一向に変わっていないが、これはこのような「責任をとらない」姿勢のあらわれるかと感じる。)また「官」側も学・民の各々の事業体制にあうようなフレキシブルな契約形態を更に考えてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 194 国内の産官学連携ばかりでなく、互いに海外と連携するケースが増えており、今後もグローバル化の方向に加速する可能性がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 195 公的助成金・補助金による研究開発以降の「死の谷」克服への行政政策がきわめて不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 196 過去1年での大きな変化は、国立大学法人が独自でベンチャーキャピタル会社を設立できるようになったことだろう。巨額の資金が投入されることになったこともあり、その資金を目当てにした民間事業会社からの接近と、成果を上げようとする大学側の動きが大きな変化を生み始めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 197 5年前に比べて、民間も自分たちの研究開発力だけでは世界と競争していけないことにやっと気が付き、オープン・イノベーションに対して積極的に参加する風気ができてきた。大学側もURAの充実など産学連携のための基盤整備に力を入れるようになった。但し、企業側が自らの有するニーズを積極的に発信するまでには達しておらず、パイチャンスとなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 198 連携の成果を飾り立てるのではなく、長期に亘って信頼関係が継続する努力が必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 199 公的研究機関の橋渡し役の能力、人材に、機関間で大きな格差が生じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 200 国の研究費負担で行う連携では、真の成果の創出は期待できないのではなからうか。やはり産側の資金負担での真剣勝負でないと、本物の産学協同はできないし、成果も生まれない。国の資金援助をするのであれば、上記のやり方でよい成果が生まれた課題に対し、賞金(?)のような形で援助すべきと考えます。初期の成功でもその後大きな経済的負担が生まれるのが常ですから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 201 ・現在はお祭り状態で一過性が懸念される。・質の高い産学連携の事例がもっと増えることが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 202 知的財産権などの費用負担が企業側に重く、不平等感を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 203 産学官連携を考えている先生もいるが、相変わらず昔の大学は研究のみで良い、と考える人が多い。積極的に推進している教授で、学長等の経営側になる人はほとんどいないように見える。悪い人がいるためだが、助成金や寄付金の使い方も規制が益々厳しくなり、計画していた通りに事態が推移しないと何事も進まないように見える。もっと、研究者の裁量に任せる部分を多くしないと臨機応変な研究活動は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)
- 204 制度として存在するものがあるが、参加者が限定されており、なんらかの改革が必要と思考。特に、地方大学教員が、需要の多い東京や大阪に出向くための手立が制約(旅費の確保の困難性など)され、一部の”定例化したメンバー”に偏っていることが現状。東京五輪のマーク問題にるように、知的財産権の扱いも重要。この分野の制度・支援体制を強化・充実することは急務。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 205 学会とその学会に関連する展示会を同じ会場で行えるような施設(例:東京国際フォーラム)の更なる整備と充実が早急に必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 206 産官学の経費は少なすぎると考えられる。優れた人材をグループの中にとりこむには、それなりの金が掛かる。優れた人材がグループのなかにいれば、かなりの仕事をこなすことが出来る。(私の経験によれば)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 207 大学への国からの研究資金が細くなる一方であるため、産学連携による資金を獲得する必要が増しているが、そのような資金で本来の知の創造は極めて困難(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 208 大学で考えている産官学連携は、本当に意味を持っているのだろうか？むしろ、高専等の方が進んでいる感じがする。大学の教員の中で業績が大いにある人たちは、むしろ実学的側面には強くない状況ではないだろうか？また、〇〇大学の場合、前学長時代の遺産として、他私立大学事務職員から教員になった人がかなりおり、部署的には産官学連携に相当する部署に配置されているが、彼らは研究能力も教育能力もないので、産官学連携のための補助にもならない状況なのは、厳しいことだと、外から見て思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 209 産学官が連携して、歴史的建造物を対象にコンクリートの経年劣化を調査する科研申請を行ったところ、大学や研究機関に非常勤としてしか所属していないため、民間調査コンサルタント(元国立大学教員)は共同研究者になれないことが判明。やむを得ず研究協力者として申請したが、研究での分担・貢献の割合は大きく、成果の還元が保証されない立場での参加は、企業利益を追求すべきベンチャービジネス経営者としては、背任行為になりかねない。書類上の立場の違いで研究者としての能力が差別され、十分に活用できないようでは、科学技術基本計画は絵に描いた餅と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 210 大学・公的研究機関では研究開発に重点があり、民間企業ではビジネスとの関係に重点が置かれており、そのギャップをいかに埋めるかが問題点(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 211 仕事の交流、具体的な仕事をしながら、お互いの技量を確認すべき。また、コーディネイトやプロデュースをする人材育成する必要がある。多くの失敗は、この連携させる人材を軽視する傾向にあるからだと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 212 大学の産学連携責任者は相当意識向上していると感じます。結局、研究予算削減等の身近な現象が効果的であるにも拘らず責任者以外の研究者は依然としてかれらの意識は斑模様のままのように感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 213 大学は論文第一主義の教官が多く、実際に論文数や学会の運営が昇格要件の大半を占めている。信賞必罰の対象として産学連携を設定しない限り改善はされないと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 214 国主導の、COI, SIP, IMPACTなどの施策が産学官連携を後押ししていると感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 215 大学教員の公募条件などを読む限り、理工系では相変わらず査読付きジャーナルへの発表論文数、科研費等研究資金の獲得能力などが重視されているように思われる。その状態のまま大学人に産学連携の強化を要望するのは、木によりて魚を求むの類ではないかと感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 216 特に産総研等において、民間との連携で技術展開を図ろうとする姿勢がみられる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 217 今期の科学技術基本計画に基づいて、何が新たな課題となり、次期科学技術基本計画へ何を反映させることになったのか、議論検討の過程がわかりにくいと感じている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 218 AMEDが立ち上がり、産学官連携について、以前より進むのではないかと期待はある。今のところは実質的には取り組んではいない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 219 最近、学の研究で産の真似事(創薬研究)のようなものが増えている。産が学に期待しているものは、優れた基礎研究であり、応用研究ではありません。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 220 第5期では基礎研究重要視しようという動きは第4期の反省として理解できる。企業研究が日本の科学技術を支えていることをより認識いただきたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 221 人材育成・研究環境整備から取り組むべき長期的なテーマと、関連人材をプロジェクト的に集めて取り組むべき短期的なテーマが混在し、同じ尺度での進捗管理や予算議論となっていると感じることがある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 222 既存のルーチンワークの制限が強く、柔軟な人事配置、人事流動が行いにくい現状がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 223 大学側は企業との協同に前向きだが、企業側が慎重になっている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 224 オープンイノベーションに取り組んで1年、目立った成果はないが、これから頑張っていきたい。いくつかの連携案件では大学側のスピード感の欠如や技術としての完成度の低さが少し問題になっている案件もある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 225 大学側で実施している研究内容について、全国ネットで検索できるシステムがあると利用しやすいと思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 226 公的支援事業は拡充されていると感じていますが、中小企業が活用できていないように思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 227 金融機関との連携(産学官金)促進も期待する(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 228 主要大学、および主要私立大学が独自のVCを創出し、大学発シーズのベンチャー化、それに対する積極的資金支援を行おうとしているが、そのやり方、資金使途の判定方法に大きな不安を感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 229 企業を定年退職後、技術士の資格を取り、技術事務所を開設している方が増えている。これらの方が産学官連携の一翼を担う制度設計を進めるべきである。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 230 顕著に進んでいるようには見えない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 231 大学TLOが企業化してきた。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 232 学が知的財産に関わる権利主張を行いたい意図は理解できるが、産と共同開発する前に基本特許は大学単独で取得しておいてほしい。共同開発の段階で費用を支払わないが、特許権は保有したいという主張をされると連携しにくい。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 233 産学連携は未だ大学・公的研究機関における経営課題になっておらず、附帯事項だと思う。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 234 大学、公的研究機関は、大企業との連携だけでなく、ベンチャー企業との協業にも一層力をいれるべき。(民間企業等, その他, 男性)
- 235 産学官連携の状況については、個別の事例で改善がみられるものの、全体を通じては状況は変わっていないと考える。(民間企業等, その他, 男性)

- 236 最近,民間企業から大学への転出は増えてきたが,大学から民間企業への転出は非常に少ない.高度成長時代は大学から民間企業への転出がかなりあったので,当時と比較しても人材交流は十分ではない.(民間企業等,その他,男性)
- 237 大学院のリーダー育成など人材育成プログラムで,産学連携が大きく進み,人材育成に効果があったと思われる.(民間企業等,その他,男性)
- 238 大学の先生方が,産学連携,教育,学会活動で忙殺されていることが散見されます.産学連携活動では,先生方の負担を軽減するように,欧米の取り組みを参考にしているかがでしょうか?(民間企業等,その他,男性)
- 239 問題点,課題などは分析の結果,分かっているのに具体的な解決策が採られていない(or時間がかかりすぎる).機動的な施策の実行が必要(民間企業等,その他,男性)
- 240 特に,従業員100名以下の中小企業において,産学官連携が成立しがたい状況にある.公設試の活性化が課題である.(民間企業等,その他,男性)
- 241 産あるいは臨床,地域への流動研究を奨励するシステムが必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 242 iPSで国が実行したCiRAは産官学連携推進の範として国民が広く知るところになった.私の専門領域である内視鏡外科,とくにロボット手術では米国〇〇社の〇〇〇〇は部品のかかなりの割合が日本製と聞く.最後の製品化への力が日本では弱いと感じる.低侵襲手術は社会への復帰を開腹手術に比べて早くする効果があり,生産性向上に寄与すると考える.大きな枠組での推進を期待する.(民間企業等,その他,男性)
- 243 大学職員が増え,間接経費が増えたことで産学連携における真水の研究費は減少傾向にある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 244 大学・公的研究機関は,学会等で企業に対して技術シーズの情報発信はしているが,企業側から見た場合,魅力的なシーズはほとんど見られない.大学は企業のニーズを理解したうえで研究を行い,シーズを作り出していく必要がある.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2015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																					
大学・公的研究機関グループ	97	39	155	185	180	110	17	686	4.6	3.0	4.6	6.3	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.02	-0.07	-0.04	0.03	-0.07			
うち大学	62	36	139	167	170	104	16	632	4.7	3.1	4.7	6.3	4.7	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	0.03	-0.08	-0.01	0.01	-0.07			
うち公的研究機関	35	3	16	18	10	6	1	54	4.1	2.6	3.9	5.5	4.3	4.2	4.2	3.9	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.08	0.02	-0.29	0.17	-0.17			
性別	20	24	124	128	72	25	2	375	3.8	2.5	3.8	5.2	3.7	3.7	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.07	0.00	0.00	0.01	0.02			
男性	104	58	250	292	236	123	15	974	4.3	2.8	4.3	6.0	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.03	0.00	-0.03	0.01	-0.05			
女性	13	5	29	21	16	12	4	87	4.3	2.6	4.0	6.0	4.0	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	0.25	0.01	0.02	0.02	0.30			
年齢	25	8	29	29	36	15	3	120	4.5	2.9	4.5	6.0	4.5	4.4	4.3	4.4	4.4	4.5	4.4	4.5	-0.06	-0.17	0.13	0.10	0.01			
39歳未満	43	21	87	85	74	47	7	321	4.4	2.9	4.5	6.2	4.5	4.5	4.5	4.5	4.4	4.4	4.5	4.4	0.01	0.02	-0.07	-0.11	-0.15			
40～49歳	34	29	83	110	68	52	5	347	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.01	0.03	-0.02	0.21	-0.06			
50～59歳	15	5	80	89	74	21	4	273	4.3	2.8	4.1	5.6	4.0	4.0	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	0.03	0.10	-0.06	0.21	0.30			
60歳以上	63	38	157	204	194	113	16	722	4.7	3.1	4.6	6.2	4.7	4.7	4.6	4.6	4.6	4.7	4.6	4.7	0.01	-0.08	0.01	0.03	-0.03			
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	36	3	24	25	15	6	2	75	4.1	2.7	4.0	5.5	4.1	4.0	4.3	4.0	4.1	4.1	4.0	4.3	-0.09	0.23	-0.26	0.08	-0.04			
公的研究機関	18	22	98	84	43	16	1	264	3.5	2.4	3.5	5.0	3.6	3.5	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	-0.10	0.08	-0.04	-0.02	-0.08			
民間企業等	59	30	106	120	113	74	10	453	4.6	2.9	4.5	6.3	4.7	4.6	4.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.6	-0.04	-0.05	-0.08	0.06	-0.10			
主に研究(教育研究)	31	11	76	93	60	23	1	264	4.1	2.8	4.1	5.5	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.1	4.0	4.0	-0.12	0.04	0.01	0.04	-0.03			
主にマネージメント	22	20	80	79	70	34	8	291	4.3	2.8	4.4	6.1	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	0.09	-0.04	0.11	-0.15	0.01			
研究(教育研究)とマネージメントが半々	5	2	17	21	9	4	0	53	3.8	2.4	3.6	4.9	3.3	3.4	3.8	3.5	3.8	3.5	3.8	3.5	0.12	0.35	-0.31	0.37	0.53			
その他	20	11	69	73	60	16	1	230	4.0	2.6	4.0	5.6	3.8	3.9	3.9	3.9	4.0	4.0	3.9	4.0	0.07	0.09	-0.01	0.10	0.26			
社長・役員、学長等クラス	31	27	100	125	99	62	9	422	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.06	0.05	0.01	-0.05	-0.05			
部・室・グループ長、教授クラス	49	15	71	74	61	42	8	271	4.5	2.9	4.4	6.1	4.6	4.7	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	0.03	-0.17	-0.08	0.10	-0.12			
主任研究員、准教授クラス	13	9	25	28	27	9	1	99	4.1	2.8	4.3	5.8	4.4	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.07	-0.12	-0.01	-0.11	-0.30			
研究員、助教クラス	4	1	14	13	5	6	0	39	4.1	2.6	3.9	6.0	4.2	3.9	4.4	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.23	0.51	-0.30	-0.09	-0.11			
その他	35	20	90	109	78	25	0	322	4.0	2.7	4.1	5.5	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.00	-0.01	0.00	0.00	-0.10			
任用あり	82	43	188	203	174	110	19	737	4.5	2.9	4.4	6.2	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	0.00	-0.01	0.00	0.00	-0.01			
任用なし	45	17	80	119	120	81	11	428	4.9	3.4	4.9	6.5	5.0	5.0	5.0	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	0.02	-0.03	-0.07	0.06	-0.02			
国立大学	4	5	11	10	14	9	2	51	4.7	3.0	5.1	6.7	4.6	4.7	4.6	4.9	4.7	4.7	4.7	4.7	0.10	-0.12	0.35	-0.26	0.07			
公立大学	13	14	48	38	36	14	3	153	4.0	2.6	3.9	5.6	4.2	4.2	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.01	-0.22	0.01	0.00	-0.19			
私立大学	11	3	27	23	29	26	2	110	5.0	3.4	5.3	6.7	5.1	5.4	5.2	5.1	5.0	5.0	5.0	5.0	0.22	-0.18	-0.07	-0.13	-0.15			
第1グループ	17	10	33	61	60	39	5	208	5.0	3.5	4.9	6.6	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	5.0	4.9	5.0	0.00	0.06	0.03	0.04	0.10			
第2グループ	13	5	28	41	36	19	2	131	4.6	3.1	4.5	6.2	4.8	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.07	-0.13	0.04	0.02	-0.12			
第3グループ	21	18	51	42	45	20	7	183	4.2	2.7	4.1	5.8	4.3	4.3	4.2	4.1	4.2	4.2	4.1	4.2	0.03	-0.14	-0.07	0.08	-0.11			
第4グループ	9	2	17	28	28	11	2	88	4.8	3.5	4.8	6.2	5.0	5.1	5.0	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	0.09	-0.10	-0.20	0.03	-0.18			
理学	18	7	34	46	57	52	6	202	5.3	3.5	5.2	6.9	5.3	5.4	5.3	5.2	5.3	5.2	5.3	5.2	0.07	-0.11	-0.11	0.13	-0.02			
工学	6	0	21	16	18	10	5	70	4.9	3.4	5.1	6.4	4.8	4.8	4.9	5.1	4.9	4.9	5.1	4.9	0.03	0.07	0.20	-0.16	0.15			
農学	25	27	57	54	36	20	2	196	3.7	2.4	3.8	5.4	3.8	3.7	3.7	3.8	3.7	3.8	3.7	3.8	-0.04	-0.04	0.09	-0.08	-0.07			
保健	117	63	279	313	252	135	19	1061	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.01	0.00	-0.03	0.01	-0.02			
全回答者(属性無回答を含む)																												

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。

前回	2015	差	
1	1	5	4 当施設(部門)が上記の状況なので、企業へ移動する若手研究者が増えてきているため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 科学イノベーションを中心に据えた新たな学科ができた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 生活工学分野を立ち上げたため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1 以前よりも努力するようになった。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1 工学系に副専攻として経営・技術革新工学を設定することを決めた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1 以前より学生教育に注力しはじめているから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	3	4	1 院生の就職に際して、多くの修了生が研究職を志望し、研究職や技術開発職として就職している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1 他職種希望の学生も少しずつ増えだした。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1 大学は高等教育を実践し、学問を探究する場であることが第一である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1 産業界や社会が求める研究に敏感で、これを志向する研究者の増加が見られる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1 少なくとも専門を生かせる仕事についている(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 新たなプロジェクトによる機器導入等により人材開発の機会が増えたため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 大学院リーディングプログラムのおかげで、幅広い視野や背景を持つ人材が育ってきたことから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1 産業界としてはそれなりに輩出している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 提供できるようになってきたため(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
16	3	4	1 産業界のR&Dは衰えているように見える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1 最近、少し増加傾向がみられるようになったと思う(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1 近年、大学等のアカデミア機関に教授等を多く輩出している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1 現地実証を中心とするプロジェクトへの研究資金が増え、改善されつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 研究員も大学からの新卒や大学でキャリアを積んだ人を迎え入れるようになってきてその有用性を実感しつつあるから(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1 大学の姿勢に変化が見られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1 産業界との接点のなかで人材育成をするリーディングプロジェクトなど、具体的な取り組みが進んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
23	2	3	1 学生の面談という一面からしか意見を述べてこなかったが、教育に熱心な先生と付き合う機会があり、変更した。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	3	3	0 人材育成における基礎学力の涵養、充実が求められる(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	5	5	0 ○○大の強み。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
26	2	2	0 教育者が先ず十分な実力があれば、それは可能であろう。特にそれは、大学院における研究においてである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	4	4	0 努力しているが、充分ではない。教育に対する考え方が、大学と産業界で差がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	3	0 高い能力をもっているスペシャリストは少ない。文科省は管理、アウトカムを言い募り、管理で業務を追い立てていないか? 自由な発想を持った若手が育つように改革してもらいたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1 提供するための努力はしているが未だ十分とは言えない(大学,社長・学長等クラス,男性)
30	2	1	-1 学生の質の低下が顕著(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1 大学における博士課程の改革が必要である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	5	4	-1 「社会が求める能力」の内容が十分に理解できていないが、就職活動で苦勞する学生が多いのはそれが不足しているからなのだろう。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	4	3	-1 博士課程への日本人学生の進学者が少ないために、我が国の産業界や社会が求める研究開発人材を十分な数だけ提供できているかはやや疑問である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	5	4	-1 技術進歩の高速化に対応した教育課程の編成サイクルの促進、産業界からの採用促進(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1 大学院進学者の減少(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1 薬学部は、6年制に移行して以来、大学院博士課程に進学する学生が非常に少ない。そのため、人材の提供も不十分な状況である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1 社会のニーズが高まり、多様化する中で、学際的な着想、研究展開がより重要になってきましたが、従前の学術大系ではそれらの変化に対応ができていくことも目につくようになってきました(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1 新人卒や学生実習生の卒の確保が出来ない状況が続いている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1 全体レベルの低下が懸念。(公的研究機関,その他,男性)

40	5	4	-1	企業の将来においても重要な、クリエイティブかつチャレンジする思想や行動力をもった人材が減ってきている印象がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	能力・数とも落ちてきていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	2	1	-1	産業を志向していると見せかけて,産業にマッチしない研究をしている研究者が目につくから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	学生の質が低下している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	化学工学,繊維工学等論文になりにくい研究分野の人材が不足。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	大学院卒の学生の学力,向上心レベルが低下している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	工学系の人材確保が厳しくなったように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
47	4	3	-1	考える教育がおろそかになっている。(民間企業等,その他,男性)
48	4	3	-1	博士課程への進学率が低下している。また博士課程を目指す人材の質も以前に比し落ちているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	4	2	-2	就活激化に伴う大学院教育の崩壊。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	自主的,基礎的な研究以外の,産業界のニーズに対応する人材は不足している実態が益々顕在化しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	5	2	-3	研究活動よりも,主に薬剤師を養成する教育へのウェイトが高いため(大学,第4G,保健,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。

	2015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	120	78	201	207	122	46	8	662	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01					
	88	71	185	188	113	42	7	606	3.6	2.4	3.8	5.1	3.6	3.6	3.7	3.6	3.6	-0.02	0.01	0.03	-0.03	-0.01					
	32	7	16	19	9	4	1	56	3.6	2.2	3.4	4.8	3.4	3.6	3.5	3.6	3.6	0.22	-0.14	-0.19	0.32	0.21					
性別	23	35	147	126	48	16	0	372	3.3	2.3	3.4	4.7	3.1	3.1	3.2	3.3	3.3	0.00	0.14	0.08	-0.01	0.20					
	125	102	312	317	157	60	5	953	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5	-0.02	0.06	0.05	0.01	0.10					
	18	11	36	16	13	2	3	81	3.2	2.2	3.2	4.8	3.2	3.4	3.5	3.3	3.2	0.23	0.07	-0.14	-0.12	0.03					
年齢	29	18	38	38	16	4	2	116	3.2	2.2	3.4	4.7	3.6	3.4	3.4	3.3	3.2	-0.13	-0.03	-0.09	-0.07	-0.32					
	52	46	105	85	54	17	3	310	3.4	2.3	3.5	4.9	3.4	3.3	3.5	3.5	3.4	-0.01	0.16	-0.05	-0.10	0.00					
	47	36	110	116	45	24	3	334	3.5	2.5	3.7	5.0	3.5	3.6	3.6	3.6	3.5	0.06	-0.01	0.05	-0.10	0.00					
	15	13	95	94	55	17	0	274	3.8	2.5	3.7	4.9	3.2	3.2	3.3	3.5	3.8	0.07	0.12	0.20	0.22	0.61					
	89	76	218	220	129	46	7	696	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.01	0.02	0.04	-0.01	0.03					
	33	8	27	26	10	5	1	77	3.5	2.3	3.5	4.6	3.4	3.5	3.5	3.3	3.5	0.15	-0.04	-0.15	0.15	0.11					
	21	29	103	87	31	11	0	261	3.2	2.3	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	3.2	3.2	-0.02	0.15	0.08	-0.02	0.19					
	78	68	147	118	68	27	5	433	3.3	2.2	3.4	4.9	3.5	3.5	3.4	3.4	3.3	-0.05	-0.04	-0.05	-0.05	-0.18					
業務内容	31	16	88	100	48	13	0	265	3.7	2.5	3.8	4.9	3.5	3.4	3.5	3.6	3.7	-0.08	0.09	0.09	0.09	0.19					
	25	26	97	91	50	20	3	287	3.7	2.6	3.8	5.1	3.4	3.5	3.6	3.7	3.7	0.11	0.09	0.17	-0.08	0.29					
	9	3	16	24	4	2	0	49	3.4	2.4	3.4	4.5	2.7	2.9	3.5	3.2	3.4	0.17	0.59	-0.25	0.20	0.70					
職位	18	19	82	78	41	13	0	233	3.5	2.4	3.7	4.8	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	0.12	0.09	0.16	0.11	0.47					
	42	39	133	136	67	32	4	411	3.7	2.5	3.7	5.1	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	0.05	0.07	0.04	-0.05	0.11					
	55	37	89	74	49	12	3	264	3.4	2.2	3.5	4.8	3.5	3.4	3.3	3.4	3.4	-0.14	-0.03	0.03	0.02	-0.12					
	22	15	31	32	8	2	1	89	3.0	2.1	3.2	4.6	3.4	3.3	3.3	3.1	3.0	-0.10	0.05	-0.20	-0.17	-0.42					
	6	3	13	13	5	3	0	37	3.6	2.6	3.7	5.1	3.5	3.6	3.9	3.8	3.6	0.07	0.30	-0.12	-0.19	0.05					
雇用形態	42	32	106	109	51	16	1	315	3.5	2.4	3.5	4.7	3.3	3.3	3.4	3.4	3.5	-0.02	0.10	0.01	0.10	0.19					
	101	81	240	224	119	46	7	717	3.5	2.4	3.7	5.0	3.5	3.5	3.5	3.6	3.5	0.01	0.03	0.06	-0.06	0.05					
	65	45	120	137	70	30	6	408	3.7	2.4	3.8	5.1	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.07	0.00	-0.02	0.00	-0.08					
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	8	10	12	9	11	5	0	47	3.5	2.4	3.9	5.6	3.4	3.5	3.6	3.8	3.5	0.07	0.12	0.19	-0.23	0.14					
	15	16	53	42	32	7	1	151	3.5	2.4	3.7	5.0	3.3	3.4	3.4	3.5	3.5	0.09	-0.03	0.15	-0.02	0.19					
	22	13	40	20	18	7	1	99	3.4	2.2	3.3	5.4	3.8	3.7	3.7	3.5	3.4	-0.14	0.05	-0.16	-0.17	-0.43					
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	25	18	59	65	39	16	3	200	3.9	2.5	3.9	5.4	3.9	3.8	3.8	3.9	3.9	-0.08	0.00	0.06	0.01	0.00					
	17	14	29	54	21	9	0	127	3.7	2.7	3.9	4.9	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7	0.03	0.03	0.02	0.00	0.08					
	24	26	57	49	35	10	3	180	3.5	2.3	3.7	5.0	3.3	3.4	3.4	3.5	3.5	0.11	-0.02	0.14	-0.01	0.22					
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	19	16	27	21	12	1	1	78	2.9	2.0	3.2	4.5	3.1	3.2	3.2	3.0	2.9	0.00	0.04	-0.21	-0.05	-0.23					
	26	14	54	56	45	25	0	194	4.1	2.7	4.1	5.8	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.08	0.06	-0.10	0.02	-0.10					
	10	5	20	23	11	4	3	66	3.9	2.8	4.1	5.5	3.5	3.6	3.8	4.1	3.9	0.07	0.14	0.37	-0.18	0.40					
	31	33	72	56	23	4	2	190	2.9	2.0	3.2	4.6	3.0	3.0	2.9	3.1	2.9	-0.03	-0.05	0.12	-0.11	-0.07					
全回答者(属性無回答を含む)	143	113	348	333	170	62	8	1034	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5	0.00	0.06	0.04	0.00	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。

Q2-14. (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。

前回	2015	差	
1	2	4	2 一部の分野で確かにし良くなってきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2 ものづくり医療コンソーシアム(医学部)や,健康科学イノベーションセンターの取り組みが進んでいるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2 生活工学分野を立ち上げたため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2 受託・共同研究により意見交換する場が増えた(自助努力)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	4	1 産業界と連携した人材育成プログラムが増えてきた(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1 徐々に改善されつつある。産業界が短期的な便利業として大学を見る態度は減少してきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1 博士人材に対する企業の認識は改善しつつある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 当研究室に関してみれば,企業からの研究員を受け入れる等,相互の交流がなされている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1 積極的な展開を推進中(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 医学系なので研究開発人材の育成は難しいが,技術者という意味では医師の養成も該当すると考え,ランクを上げた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 民間企業からの委託研究件数も増加傾向にあり,相互理解の進展が見られる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1 26年度より,〇〇大学,〇〇大学との連携で,中四国連携コンソーシアムを組み合わせながら,若手研究人材育成事業に取り組む中で,地域企業との相互理解を深めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 新たなプロジェクトによる機器導入等により人材開発の機会が増えたため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 医学部教授会有志を中心としたNPOが積極的に活動している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1 学長を始め,地域の企業と積極的な交流を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1 研究員・大学院生という形でより育成がなされている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 協力ができる体制が整ってきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
18	3	4	1 相互理解に向けた取り組みも開始した。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1 こちらは理解しているつもりでも,企業側はまだ博士を優遇しようとはしていないところが多い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1 知財管理やモニタリング・監査人材として企業経験者の雇用を進めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1 上述の現地実証を中心とするプロジェクトで,民間企業との製品開発,応用研究が進み,改善されつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 民間企業との情報交換を通して,協力体制に一定の前進があった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1 リーディング大学院をはじめ産学が知恵を出し合っ て人材育成に取り組むプロジェクトが増えているため,評価を上げた。(公的研究機関,その他,男性)
24	1	2	1 新たな制度を創設する大学の出現等により,以前よりは改善が感じられるが,多くは変化が感じられない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1 インターンシップ等を通じて学生の意識の改革が図られている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1 薬学会・医薬化学部会の創薬人育成塾など産から協力体制も見られてきた。学は自らもっと努力すべきと思いますが・・・。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	4	5	1 大学からのインターンシップ機会増を実感するため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1 Dr人材の受け入れなどはやや改善されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1 人材育成プログラムは効果があった。(民間企業等,その他,男性)
30	2	3	1 大学に産学連携講座などが増えてきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	3	4	1 産業界が関わる大学等の授業は増えてきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	4	4	0 就職採用や博士人材育成などの総合的視点で議論が不足。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
33	3	3	0 材料科学の分野では人材育成の連携した取組が進んでいるが,相互理解や協力は未だ充分ではない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0 研究協力に関わる活動は進んでいるが,その中に人材育成という観点はほとんど見られない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	4	0 産学連携を行っているテーマでは,学生も課題解決能力が醸成されている。(民間企業等,その他,男性)
36	4	3	-1 中教審答申等で産業界等との連携を強く求めていることから推察(大学,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1 赴任した〇〇大の特殊事情を理解した修正。(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1 必ずしも産が求める人材を育成できていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1 前年度より,変化がない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1 インターンシップが人材育成よりも就職目的に偏ってきている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1 人材の育成に向けた民間企業との協力は,ほとんどありません。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

42	4	3	-1	最近企業との交流が薄くなっているため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	産側の遠慮,学側の理解不足は解消できていない。本音の議論には至っていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	修士,博士の採用に慎重な中小企業が多い。当該課程への進学期間を企業で育成に充てることが得策との判断による。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	4	3	-1	いくつかの大学等で民間企業を交えた意見交換等は行われているが,成果はいま一步。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	企業側が即戦力を要求するようになった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	インターンシップ制などの限界(企業側の機密対応と学生向けPRGへの対応負荷)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	何かをしていることを聞かなくなった(民間企業等,その他,男性)
49	5	2	-3	民間企業からの情報収集が十分でないため(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

Q2-15. 研究開発人材を育成について、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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 大学は今までの教育に安住する傾向が強く、産業界で必要な人材という視点が独断的になりがちである。相互の真剣な議論が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 産官学連携が進まない中で、社会が期待する人材ということに大学の研究者の理解が足りない。産業界と大学の研究者の流動化が起これば少しは改善されるような気がする。教官も学生を研究要員と考えずに、教育プログラムを学生のために考えるべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 学部よりも大学院重要視しておりこの点で研究開発人材の育成に特化しつつある。一方国立大学では交付金が毎年機械的に減少するので、若い研究者助教などを雇用出来なくなっており、実験などを丁寧に指導する人材が極めて少なくなっている。この点で高度な人材育成が困難になりつつある。最近では旧帝大などの大学を重点化して、予算配分などに配慮している。しかし今年のノーベル賞受賞者の出身は地方国立大学である。幅広く大学を支援すべきである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 産業界は大学という組織との連携というよりは個々の教員・研究者との連携を求めているという主張におおいに同感(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 日本の大学教育・研究は他の国に比べて、非効率である。その原因の大きな一つは、就職時期と活動方法にある。本年度から採用時期が遅らされ、少し改善策が実施されてきているが、全企業がこれに対応していき、マスコミを含め、ただ就職活動時期が長引いているとか、本来の目的(大学での教育・研究活動の確保とマッチングの改善)を理解し、日本の異常な就職活動状態を解消しようとする主張が弱くなっていて、元の悪い方向に戻ることを懸念する。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 骨太の専門性はもとより高い倫理観と広い社会性を備えた高度人材を、二世を育てる環境を脱皮して融合環境の場で育成する時代。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 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ことを認識すべき。そのため、それに合わせた大学院研究の環境整備と強化(学術レベルアップ, 先進性等)が急務と考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 研究開発における事業化への展開における人材不足は依然として解消されていない。成果が出にくいこの領域での達成感や充分なフィードバック(社会的)が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 大学の研究シーズを高度化するには、ポストクが必須であるが、日本の民間企業はポストクをあまり採用しない。結果として、優秀な多数の頭脳が社会から消える。イノベーションのためにはポストクの民間企業への移動が重要と考える。ベンチャー振興がこの解答の一つかも知れない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 産業界は、基礎学力があり色々な問題に対処できる人材育成を希望しているが、大学側には、産業界が直ぐに役立つ人材育成を希望しているという誤解があるように思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 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)
- 12 特にASEAN人材の知的能力の高い人材を継続的に受け入れ、地域の産業界で育成し、定着を図っていくような、入口から出口まで一貫して推進できる人材育成の仕組みがない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 企業と大学間で、人材育成に関する意見交換や人事交流を行う事は、適切に行えば良い面があると思います。一方、大学の研究は一般に基礎的ですが、純粋基礎(理学部など)であれ、応用基礎(工・農・薬学部など)であれ、学生や院生の教育を教員の研究と両立させて進めるためには、ある程度安定した教育面の制度(カリキュラム等)と経常的研究費、が必要です。文科省の公募したGP等と称して、大学の面子にかけて応募したグラントが大学に付いた期間だけ、先生の言うとおりの活動をする学生や院生にのみに奨学金を出したりするのは、明らかに不公平であり、教育上もよくありません。本当に科学者や技術者になりたい人を育てる事にはならないように思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 このような人材の生涯賃金(平均)があまりにも低い。これを高くする施策をほどこせば、自ずと優秀な人材が集まる。この点で成功しているのは医師だけである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 大学における研究費における国費の割合が大きくなり、研究者の視線が国に向かうようになった。社会の要請を国(あるいは審査委員)が正しく反映することが難しく、社会の要請との間に乖離が見られる(若手育成など、成果が見られない)。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 イノベーション政策は短期間に成果をもとめるため、研究現場にいる学生に対しても結果のみを求め思考力低下を招く恐れがある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 成功例を持たない、人材教育が多い(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 民間企業などは、即戦力となる人材の育成を大学に求めている。これは社内で人材育成する余裕が失われたためであろう。即時的には有効であろうが、中長期的には、基礎(学力)体力に溢れ、新しい視野を拓くような人材が少なくなっていくと危惧する。それはわが国の基礎体力を損ない、国際的な競争力を失うことにつながっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 以前よりは、人材育成に関する議論は出てきているが、就職の議論に集まっており、具体的な新たな動きにはなっていない。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 20 産官学連携が狭義の「科学技術」に高く比重が置かれ過ぎている。製品やサービスのプロトタイプの開発は進むものの、ユースケースやビジネスモデル・エコシステム、政策・制度、社会システムに関する検討が不十分で、十分に社会実装が進まないケースが見られる。広く人文・社会科学の研究者を巻き込み、知見を活用しながら、研究開発や社会実装をマネジメントできる人材を育てる必要がある。またこれによって、人文・社会科学の新たな展開を図ることが望ましい。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 21 「人材育成」は多くの機関が標榜してから久しい。具体的に成果のあるケースが見えてこない。それぞれ独自の考えで進めることが重要であるが、どのように行われているかの調査が必要であろう。「how to make(どのように作るか)?」から「what to make(どのようなものを作ればよいか)?」を考え出す「人材育成」が重要である。(大学, その他, 男性)
- 22 人材交流の仕組みとして、クロスアポイントメント制度等が導入されつつあるが、企業から大学へそしてまた企業戻るといったような、循環が容易になるような制度的支援が必要ではないか。(大学, その他, 男性)
- 23 産業界がもっと大学における教育・人材育成に参加するスキームが重要である。また、インターンシップの促進や大学における単位取得の考え方も要検討である。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)

- ①更なる連携の基に育成を進めなければならないが、企業経営上即戦力として必要な人材像と、大学において育成すべき人材の社会的使命の違いについて、明確にした上で、相乗効果が出るよう工夫すべきである。②今役に立つテーマをこなせる人材ばかりつくっても将来はない。大学では、それぞれの知的な好奇心に基づいた研究を通じて研究の作法を体得してもらうことが、育成課題であり、かつ広い分野に興味を持たせるような教育が必要である。③一旦企業に就職して、数年後に共同研究を担う社会人博士学生として在学することが多くあって良い。④MI Tのメディアラボのようなイノベーションセンターが学内にあり、このセンターをハブにして、産学官の相互理解を進めることも可能。⑤産学双方が、博士取得者の価値を再認識する必要がある。日本の人口構成を考えると、親日派の外国人博士取得者の育成も大変に重要である。⑥第4期科学技術基本計画の進展に伴い、産学官連携に関わる研究開発人材は増加した。しかしながら、経済的な価値の創造には知財権の取得が必須であり、研究者としての業績発表の機会が秘密保持の観点から減少し、また、その時期が遅くなる。この点、経済的な価値を第一義にしない研究開発人材の育成には短所となっている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 任期無ポストの増加と待遇改善がカギとなろう。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 期限付き研究機関において、腰を据えた(若手)人材育成は難しいと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 産業界や政府が大学に求める役割が、極めて近視眼的になってきていることを危惧している。大学が担うべきは数年先に実用化される技術ではなく、もっと根源的な原理の理解に繋がる研究・教育活動であると思う。実用化やすぐに役に立つ知識をあまりにも追い求めた結果、大学が矮小化しているように思う。目立つ役立つ成果のみを追い求めるのではなく、地道なデータ蓄積や根本原理の理解に繋がるような研究に対して敬意を払える環境の構築が不可欠である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 社会人の大学への入学をもっと後押ししてほしい。大学の価値を産業界や社会に理解してもらいかけにもなる。また、就職前の学生にとって、モチベーションの高い社会人と勉学をともにすることは、大きな刺激になると思う。〇〇〇〇大学のシステムデザインマネジメント研究科のように、多くの学生が社会人のような大学院も存在しており、学生を育てるだけが大学の機能ではないと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 毎年、学生を卒業させるだけでやっつとであり、産業界が必要としている人材の育成まで考えることができません。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 30 就活激化に伴う大学院教育の崩壊、博士課程進学率の低下とそれに伴う質の低下。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 民間企業は、博士課程での大学教育に多くを期待しておらず、自社で教育する方針のところが多い。民間企業が、博士取得者を積極採用して厚遇するようになれば、博士課程への進学率も高くなる。このためには、求める人材の姿と教育方法について意思疎通をすることが必要である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 社会が求める能力が研究実践能力ではなく、「考える力」ということであれば、十分に人材育成をしていると思っています(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 33 学生を先端研究に参画させることは、産業界で活躍できる人材育成に繋がっていると考える。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 34 大学入学から初年度での教育が大切だと思っている。特に、教養教育における研究の価値や意義を深く理解する能力を育成するところから始めるのがよいと思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材の育成には、民間企業や国立研究開発法人等外部の研究者と大学の研究者の人材流動(クロスポイント)の実質面での促進が重要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 理工系の博士人材の輩出はそれなりに進んでいる。サービス業や金融業での博士人材の活用もこれから必要となるのではないかと。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 企業の望む人材の育成には企業が参画することが重要である。また、社会人教育の重要性が認識される好機でもあるので、工学系に限らず、企業と大学が協働する機会を増やすべきであろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 リーディング大学院での新しい教育プログラムで、今産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材を育てる取り組みを進めている。一方、採用する企業側でもビジネスマインドを持った若手研究者がまだまだ少なく、社内で事業を立ち上げられるような人材が少ない状況であり、企業側でも採用の判断も難しい部分もあると考えられる。そのため、ベンチャーや中小企業も含めて新しい取り組みをしている企業へ積極的に若手研究開発人材がよりキャリアとして選択ができる仕組みを作っていく必要があると考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 日本学術振興会特別研究員などの博士後期課程向け奨学金制度を強化しないと優れた研究開発人材が育たないと考えます。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 理学部系は、産業界で役立つ人材育成について余り熱心ではない人が多い。学生を指導する教員の側のさらなる意識改革も必要である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 一般的に学生は、実社会で求められている理系人材の役割を十分には理解していない。そこで、大学院の授業科目の講師として、民間企業の研究職や管理職、研究機関の研究者を招聘している。実社会で活躍されている理系人材の実際を知る事で、学生が在学中に習得すべき能力と技能、学ぶ姿勢を会得させたい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 震災などを考慮した、科学技術の開発拠点の地方分極化を進める必要があり、それが多様な研究開発人材育成に役立つと考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 産学連携については、(特に地方大学においては)大学に期待されるところが大きい。企業側に対する大学支援についても国策レベルで後押ししてもらえると良いように感じられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 産業界に、博士号取得者への門戸をもっと開いてほしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 人材の確保が最も重要な課題で、留学生と女性を広く確保し、育成する必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 近年産業界では研究者を求めていないように感じられる。これは学生の博士後期課程への進学の障害になる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 インターンシップ等の活動は盛んであるが、その状況を指導教員が把握していることは少なく、単なる学生個人のリクルート活動の一環となっているように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 基礎的研究をしている研究者も企業との研究に興味を持つべきだし、企業も基礎的研究の価値を理解すべきであると考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 49 産学の人事交流を促進するしかない。産業界、公的研究機関における経験を有する研究者を適応なバランスで配置することが必要。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 ニーズ、コストの点を十分に踏まえた教育のできる教員が極めて少ない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 特許と学生の研究の両立が難しくなっている。特に修士論文の公開等の原則論は産学連携に大きな壁を作りかねない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 52 産業界における研究開発人材に対する理解が不十分で、未だに専門家として狭い範囲に特化した人材という認識が根強い。高い問題解決能力をもつ博士人材は、様々な分野で有用であるという認識が共有されることが望ましい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 53 学務はガンバっているようです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 54 共同研究の後押し,人材育成を目指した出向などをフレキシブルに行える体制作りが必要である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 55 産官学金の連携・提携の推進(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)  
若手研究人材の育成に関しては,1)博士課程学生,2)ポスドク・学術研究員(有期雇用),3)40歳以下の研究者(常勤・無期),の3者に関し,それぞれの課題を抱えている。博士課程学生は,大学の研究力の実質的な主体となっており,博士課程進学者の確保は重要な課題である。内部進学者の割合は大きくなく,外国人や社会人が6割以上を占めているのが現状である。博士後期課程進学者を育てる大学院生にとって,博士修了後のキャリアパスが明確でなく,有期雇用の研究者増や企業での博士後期課程修了者の受け入れ先が少ない事が原因とも考えられる。この状況は博士後期課程における人材育成法や教育プログラム改革を進める事で改善する必要がある。企業への長期インターンシップや海外研究留学の必修化,更には実践的なスキルを身に付けるトレーニングを博士課程の教育プログラムに加える必要がある。実践力と幅広い知識・経験,そして柔軟な思考力を持った人材育成が重要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 企業が実施している中小企業後継者育成プログラムから共同研究に結びつく等,経営陣と技術者の意識改革も徐々に進み,社会人ドクターを目指す技術者も出てきている。また,退職教員が共同研究実施先の中小企業の技術顧問となり,技術向上や人材育成に貢献している。しかし,その進展によって学生や若手研究者の意識改革が進んだとしても,イノベーション創出に向けた,例えば起業を支えるエコシステムの充実や投資環境の改善が行われない限り,真のアントレプレナーの育成が進まないのではないかと危惧している。本学では,平成26年度から文部科学省の補助金を活用し,地域産学官連携型イノベーション・エコシステム拠点を設置し,科学技術駆動型イノベーション創出プレイヤー養成プログラム(FLEDGE)を実施。同プログラムでは,デザイン思考やアイディエーションスキルを導入し,起業のための実践的な演習などを行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 Part 1問9と重複するが,第4期科学技術計画の進展に伴い,予算が重点配分される先端的分野での研究開発人材の育成については功を奏しているように思えるが,一方で,基本的に重要な分野であるにも拘らず,予算の関係で研究開発人材の育成が難しい分野が認められる。革新的,先端的科学分野のみならず,既存技術の応用分野における研究開発人材の育成も重要であり,このような研究領域の教員に対する支援を通じて,この領域の研究開発人材の育成を促したいと考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 大企業がまったく高度人材を生かしていない。特に人事部の能力減はひどいものである。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 企業がどんな人材を欲しているかわからないし,仮にわかっても研究を通じてそのように育てられるか不明。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 女性の登用もそうであるが,小中学校レベルから対応していかないと駄目である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 学生のインターンシップの機会を増やすのは良いことであるが,企業は就職目的に偏る傾向が強くなっているように感じる。大学生の真のキャリア教育に貢献してもらえるようなしくみを望む。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 企業が求める人材像は,マニュアルに沿って仕事をきちんとやる技術者から,フレキシブルに独自の発想で仕事を進めることのできる研究者に変わりつつあるように思える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 現在の所属先が行っている「東大阪モノづくり専攻」は,非常によいシステムだと思います。実際に,モノづくり専攻に入学した学生は,通常の大学院進学した院生と比べても,たった2年間でありますが,急激に成長していると感じています。同様の専攻が,もっと様々な大学院であっても良いのではないのでしょうか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 薬学部はかつて製薬企業への人材供給を行っていたが,6年制になりライセンス偏重(6年もかけてとった免許を使わないのはナンセンス)になり,国立大学からも薬局・病院などへ人材が流れている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 65 前問11にも記載したが,これらを橋渡しする人物が諸外国に比較して圧倒的に少ないように思われます。この点を改善することが今後の課題であると考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 66 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。企業・公機関などにおける積極的な活躍が望まれるが,就職は容易ではない。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,女性)
- 67 研究開発人材の育成では,従来は狭い範囲の専門家養成が中心であったが,広い視野と専門外での応用力がより重要となっている。しかし,大学での教育では,実社会に関する教育は難しいため,産学が協力して,人材育成を行う仕組みが重要となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 研究開発人材の育成には基礎研究者の育成がスタートである。近年,基礎研究者に対する社会的,産業界の評価が高まっているとは感じられない。それが,大学院進学者,基礎研究者中でも基礎医学研究者の減少に表れている様に感じる。大学人も社会に対して,基礎的研究の重要性を訴える機会が少なかったと反省もしている。まずは,研究者が社会から尊敬される文化が復活しなければ,我が国の将来は明るくないといわざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 大学病院では,臨床,教育,研究の人材を分化させ,年齢に応じた指導を行う必要がある。若いときはできるだけ基礎研究,次第に応用や実用化研究,研究マネジメントに進めるようキャリアパスをしっかりと作る。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 産業界と教育研究界の相互理解の推進(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)  
「研究開発に資する人材の育成は,社会の仕組みや産業の質が大きく変わらざる現存において,岐路に立っている」と思われる。専門分野を越えて,多様な見識に基づく判断が必要とされる現在の状況にもかかわらず,効果的な人材育成を標榜する一面的な施策が行われ,人材の幅が極めて狭く多様化に対応できない要素を示している。科学技術と文化や社会の成り立ちを切り離して考えるような,いわゆる有用な人材の育成の考え方は,次世代の研究開発に対応できないのは明白である。社会の仕組みや環境条件を勘案し,文化の意味を理解する素養を持たない人材を育成しても,多様なグローバル性を特色とする近未来の社会において有用な人材にはなりえないものと考えられる。研究開発人材は専門家ではなく,多様性を備えた人材であることを認識し,人材育成の方向性をよく検討すべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 企業・社会が求める人材とはどのような特性を有しているのか?を常に採用担当者を通して研究開発の現場・実情について把握し,それを教育にフィードバックすることが重要と考えています。それについては卒業生の内定先企業の多くから高評価をいただけており,実践できていると認識しています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 学生の育成には時間がかかるので,学生と過ごす時間を増やせるよう大学側には配慮してほしい。教員がすべき仕事はこれであり,誰もができる書類業務や整理ではない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 本学においては,本学に求められる人材を提供できるよう常に育成計画について検討を行っている。ただし,研究者となると現状では十分でないという見方もできるかもしれない。ただし,これは研究者を目指した時の受け皿が十分でないため,研究者を目指す人間がなかなか増えないという現状に一因があると考えられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 実践的な研究教育を実施することで,有用な人材を育成できていると企業からコメントをいただくことができた。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 75 学生の就職活動を調査しましたが,企業が求める人材と大学が育てる人材のギャップを強く感じました。企業側もどのような人材が欲しいのか明確にすべきだと思います(就職活動のきれいなごときばかりではなく,大学側も企業のニーズをきちんと調査すべきだと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 78 企業の大学院卒生の採用を拡充すべき。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 79 社会のニーズが高まり,多様化する中で,学際的な着想,研究展開がより重要になってきましたが,従前の学術大系ではそれらの変化に対応ができていくことも目につくようになってきました(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 80 薬学部は,6年制に移行して以来,大学院博士課程に進学する学生が非常に少ないため,研究開発人材を提供できない状況である。大学院進学率アップの工夫が必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 81 6年制教育であるため,大学院に進学しようとする学生が少ない。また,進学希望者に対する大学のサポートが極めて不十分であるため,研究開発に従事できる人材の育成できる環境が整っているとはいえない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 82 もともと防災対策が業務の中心となっている企業は中小が多く,研究開発は公的機関の役割が防災では大きい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 83 大学学部教育から改善が必要,大学院では遅すぎる。今の大方の教授陣では無理。教授資格として海外における少なくとも2年程度の研究・教職経験を必須事項にするといふ。アンビシャスな大学教員が少なすぎる。彼ら自身が幅広い教養教育を受けていないので,広い視野を持った学生を育成する能力がない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 84 現有研究者を組織の目的に沿って研究を進めるよう育成することで手がいっぱい,研究開発人材を育成する力も余裕もない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 85 大学等におけるキャリア・パスベクトルの明確化,大学院教育等の充実,若手研究者向けの萌芽的・分野横断的・挑戦的研究資金の充実,人材の流動化・国際頭脳循環の推進,さらに初等中等教育段階からの人材育成取組強化など(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 86 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)
- 87 企業の考え方も千差万別と考えられ,よくわからない部分も多いので,現状ではよく分からないという言い方しか出来ないが,広く相互理解を深めて効果の向上を目指していくことは,方向として重要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 88 教育機関ではないのでコメントできませんが,研究者や技術者の質が年々落ちてきているように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 89 シニアの人間の人材交流がもっとあってもよい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 90 第四期科学技術基本計画は,東日本大震災とそれからの復興期間と重なります。被災地の産業の復興や市民生活を支えることには,研究開発人材育成の格好のチャンスであったと思います。私たちが行っている復興関係の研究(東北マリンサイエンス)は,市民や漁業者とともに海洋生態系の回復と水産業の復興を目指しています。その中で,着実に人材が育って来ているようにおもいます。現場との協働の重要性が示される例だと思えます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 91 職場では,特別研究生というシステムで学生の受け入れを,学位取得者のポスドクや任期付き研究員としての受け入れをしているが,これらの枠の総数が激減している。組織内構成員の高齢化が一気に進んでおり,研究開発人材の育成を語れないような組織になってしまっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 92 研究を展開し,論文をまとめる上での指導をより強化するべき。それには研究にかかる時間を増やせる環境が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 93 研究開発人材に,具体的にどのような能力の習得を期待しているのでしょうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 94 事業コンセプトを描き,技術課題にブレークダウンできる人材の育成が重要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 95 博士人材については問題多し。将来とも研究機関で研究を生業にしようとする者は大学での現環境でも育つ可能性はある。産業界で高水準の人材の育成にははなはだ不十分。教育,育成のプロセスは基本的に異なる。このところの利かいが共有されていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 96 現在は企業を退職した人材に頼る部分がかかなりあるので人材育成が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 97 研究開発人材の育成に関して,大学等の役割は非常に重要である。多様な人材を育成するためには,大学の独自の目線で人材育成ができるように運営費交付金の充実が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 AO入試で入学した学生を適切に育成できていないのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 イノベーション人材育成とテニュアトラック制度などのアカデミア育成の両者の施策が適切な関係で動いているかは難しい。企業と大学での教員間のモビリティを高めることで,イノベーション人材の育成が進むことが期待される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 人材育成にまでかける時間的余裕がないというのが実情だと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 101 博士研究者になった時点で,一人前の研究者として扱われるべきである。博士を取得したら,他のキャリアのある研究者と切磋琢磨しながら,互いに伸びていくものと考えている。そのために,大学院で,十分な研究者の育成を行うべきである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 102 臨時・期限付処遇ではなく,もっと恒久的なポジションを作るべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 103 ○○大学広報室が発表しているデータによれば,○大大学院修士修了者の内,1993年には50%が博士課程に進学していたが,2013年には29%にまでほぼ一貫して減少している。特に工学系では博士課程定員に対して入学したのは56%に過ぎない。この趨勢を反転させることに成功しなければ,どんな計画も砂上の楼閣になる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 104 日本の大企業は自前での研究開発を重視する傾向があると言われ,欧米企業に比べて,大学及び外部研究機関との連携が限定的な可能性がある。自前主義から脱却し,より多くの研究資金・人材を内外の大学・公的研究機関に提供し,それらの知見・蓄積を最大限利用することも検討すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 105 大学は「産」だけのためのものではないので,もっと基礎研究人材を高く評価しても良いと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 106 近年はポスドクの取り扱いが問題になり,企業での博士採用の積極対応が言われております。弊社では,博士だから使いにくい,採用を控えるということを完全に排除し,人物ありきで採用する方針としています。近年は弊社の博士の入社比率は倍に増えており,大学での博士教育の進化を感じています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 107 国際競争に打ち勝つレベルの高い教育(数学・理科)を小中高+大学で行わないと,日本人の研究者としての価値が問題になる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 108 大学教員と企業の研究者等がもっと自由に,又後の待遇の保障等に気を使わずとも良いように,行ったり来たり出来る社会とするにはどうすれば良いか,後押し出来る制度等が無いものかと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 109 有機合成技術力を有した人材の継続的供給のため,はやりの研究テーマではないが,天然物合成を実施する研究室の拡大を希望する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 110 大学において上記を達成するプログラムがいくつか走っているが、自立化には未だ未だである。根付くためには、国の継続的な支援が必要であろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 111 国内を見れば人口減少傾向にあるので、そもそも質と量の両面で十分な研究開発人材を提供できる状況にない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 112 企業では人材の確保が非常に難しくなっている。たとえ採用できたとしても、従来よりレベルの低下が目立つ。特にコミュニケーション能力など。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 113 少子高齢化に伴う人材が減少。海外人材を国内・海外で育成戦略化していく行政誘導を望む。大企業と中堅中小企業との格差が大きすぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 114 基礎研究を行なう研究者と、技術者の育成は多くの重複を有しつつも別物ではないか。研究者に求められるのは機序解明の抽象的な方法論であり、技術者は結果としての解決という具体性に違いがある。この橋渡しは、研究者の教養として社会科学や人文科学の知識が必要だろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 115 人材育成については、長期に安定した制度が必要。その上で、必要なものを強化し、不要度があがってきたものには、改編(できれば自然に改編することが望ましい)を果たす社会の許容性と一定の緊張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)
- 116 「失敗は成功のもと」と言われますが、研究期間中に良い成果が生まれなければ、人材育成にもならない。また、研究開発で成果を上げてない指導者では、そのような研究開発人材育成も困難である。また、教育者と研究者とは資質が大きく異なることを理解して指導者を選ぶ必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 117 ・独創性や専門性をより尖らせる事も大切だが、社会人としての基礎が身に付いていないと、社会での壁にぶつかり、結局は実を結ばないような気のする幼稚なドクターが多い。いわゆる教養課程の充実が、高い専門技術を身に付ける人材にも併せて大切である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 118 理論と現実的な実務上の理論との乖離が相互理解を欠く原因であり、人材育成には実際の実務の経験が必要と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 119 マスターの2年目の半年が完全に就職活動で大学にいない状態に見える。これからの3~4ヶ月で修士論文をまとめることになるが、論文の表現力を磨くだけに終わるのではないか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 120 大企業では顕著でないものの、修士、博士の採用に慎重な中小企業が多い。当該課程の学位取得者採用より、この期間を企業で育成に充てるのが戦力アップにつながるので得策との判断による。将来的には、景気動向に左右され易い中小企業での採用に目を配り、教育内容の改変・改革があつてよい。劇薬かもしれないが、修士・博士課程の学生が参加するインターンシップの対象を資本金の少ない企業(5億円以下)に導く施策があつてよい(インターンシップ採用数によって中小企業のみ補助金を給付など)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 121 研究に適切な人材は、「親方の指導によりどうとでもなり得る」事は良く知られた事であるが、この点に着眼すべき。(私の経験による)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 122 近年大学生及び大学院生の基礎学力の低下がみられる。企業に直ぐ役立つ教育は必要とは思わないが、研究・開発の能力の元となる基礎学力がつかうような教育が必要と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 123 ○○大学の場合、最近は大大学院への進学者も減少して、中小企業への就職希望者が増えている。大学の在り方として、特に理工系では厳しさを増している感じである。○○大学の理学部・工学部の教員は、新入生の学力低下に悩んでいる。一方、知り合いの○大理学部、○大工学部等の現職教授は、最近の大学生に、より世界を目指そうとする意欲が感じられなくて、「尻押しも十分できない。これは、偏差値教育の影響だろうか」と嘆いている状況である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 124 特に、大きな変化を感じません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 125 大学教授クラスの企業間交流(せめて期間限定での給与支払いも含めて)は真剣性が増すように考えます。ポーズではなく実質の社会を体験することがグローバルな変化の対応する民間企業の実情を真に知ること必須と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 126 大学の教育レベルに産業界、ましてや技術の実用化の経験が無いことが致命的。全目的が学会発表になっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 127 研究員であつてももっとマネジメントについて教育を受けるべきだと思います。自己満足の開発だけではなくマーケットで実際売れるかどうか、またその魅力をしっかり伝えるcommunication能力も必要だと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 128 理工系の博士課程進学者は○大でさえ減少している。このような状態で、有力な若手研究者を十分に確保できるだろうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 129 企業が必要とする研究開発人材は、専門性に優れているよりも、専門家をマネジメントし、新しい価値を創造できる人材である。入社数年後には、利益を生み出すプロジェクトの責任者になってもらいたいと考えている。具体的には、自分のやりたい研究を行うのではなく、将来にわたる会社の利益追求のため、技術面のみならず、経済、政治、宗教、人の行動などに対して深い考察力をもって、将来のビジョンを構築し、具体的に新規事業創出に向けて、挫折することなく粘り強く取り組みできる人材が望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 130 ・大学進学率の向上に伴う、相対的能力低下は感じる。・トップ大学においても、勉強ができる(受験)タイプと、遅い(問題解決型)タイプが大きく分かれているように感じる。・大学の先生も、普通の人が増えてきたと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 131 院卒でも研究開発を推進する基本的な技能、スキルが身に付いていない人材がいる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 132 学から輩出される研究者の総合力のレベルは低下していると思われ。研究は他分野との協働も多々ありますが、マネジメント力(人と人のつながり)の低下が著しいと思われ。最近、薬学会・医薬化学部会の創薬人育成塾(産の研究者が学で講義)の取り組みなどが行われている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 133 ライフ、エネルギーなどの重要研究分野に育成も偏りがちで必要な工業技術の人材が不足。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 134 中長期的な戦略を持った施策の立案、実施が肝要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 135 少子高齢化に伴い研究人材の減少が見込まれているにもかかわらず、これといった施策が見えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 136 研究成果は基礎から応用まで広範に人材配置することによって上がると思います。そのためには研究人材の流動性を高める必要があるのではないのでしょうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 137 教育機関で、もっと企業というものはどういふものか？経済活動とはどういふものか？を教育したほうがよい。企業出身の講師をもっと増やすべきである。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 大学教員の評価においては、研究業績に加えて、教育への貢献も重要な業績として評価して、研究開発人材の育成に努めるべき。(民間企業等,その他,男性)
- 139 研究開発人材については、一般的に研究者に求められる資質の基礎となる知識や考えを備えた人材の育成を希望する。(民間企業等,その他,男性)
- 140 大学の方でも企業を意識した教育が行えるようになった。(民間企業等,その他,男性)



- 141 大学における研究領域が細分化されているため、企業が求める人材(専門性だけでなくマネジメント能力を有した人材)との間で依然としてミスマッチが起こっていると思われる。(民間企業等,その他,男性)
- 142 大学院のリーダー育成など人材育成プログラムで、産学連携が大きく進み、人材育成に効果があったと思われる。(民間企業等,その他,男性)
- 143 博士課程にすまない学生が増えているのを実感します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 144 研究開発にかかわる人材は有期雇用が多いのが問題とされる。成果の評価によっては雇用契約打ち切りはやむを得ないが、何か工夫はないかと感ずる。(民間企業等,その他,男性)
- 145 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、どう夢をもたせうるか、(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)
- 146 企業から大学への研究員派遣を支援する法整備を期待する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 147 特に近年顕著になっているのは、企業の場合、人材育成、技術継承がほとんど行われなくなっている問題がある。スペシャリストを育てるのではなく、ゼネラリストの育成に注力している。そのため、2年おきのローテーションを行うなど、スペシャリストが育つ環境が徐々に減っている。いままでもなくスペシャリストがいなければ、技術の空洞化が起こることは自明である。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q2-16. 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況を鑑みて充分かと思いませんか。

	2015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	34	229	297	134	59	35	18	772	2.5	1.6	2.7	4.2	2.9	2.7	2.7	2.5	-0.17	-0.05	-0.01	-0.16	-0.39												
	29	201	248	120	51	28	18	666	2.5	1.6	2.7	4.2	2.9	2.7	2.7	2.5	-0.19	-0.04	-0.01	-0.13	-0.37												
	5	28	49	14	8	7	0	106	2.4	1.7	2.7	4.4	3.0	2.9	2.8	2.4	-0.05	-0.14	0.00	-0.34	-0.53												
	32	74	142	81	32	26	8	363	3.0	1.9	3.0	4.7	3.0	2.9	3.1	3.2	-0.16	0.20	0.09	-0.18	-0.05												
性別	57	274	403	200	81	59	26	1043	2.7	1.7	2.8	4.4	3.0	2.8	2.9	2.7	-0.17	0.03	0.02	-0.15	-0.28												
	9	29	36	15	10	2	0	92	2.3	1.4	2.6	4.4	2.6	2.5	2.5	2.3	-0.10	0.03	0.01	-0.29	-0.35												
	10	43	46	24	11	10	5	139	2.8	1.7	2.9	4.5	3.2	3.0	2.9	3.0	-0.19	-0.04	0.01	-0.19	-0.41												
年齢	22	104	115	60	35	20	12	346	2.8	1.5	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	2.9	-0.12	-0.05	0.05	-0.12	-0.23												
	21	94	146	71	29	21	6	367	2.7	1.7	2.8	4.4	2.7	2.6	2.7	2.8	-0.09	0.06	0.14	-0.14	-0.04												
	13	62	132	60	16	10	3	283	2.5	1.9	2.8	4.1	3.0	2.7	2.9	2.7	-0.33	0.18	-0.15	-0.22	-0.52												
	30	218	289	138	58	32	21	756	2.6	1.6	2.7	4.2	2.9	2.7	2.7	2.6	-0.21	-0.01	-0.02	-0.12	-0.37												
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	5	28	57	22	11	9	1	128	2.7	1.9	3.0	4.8	3.0	3.0	3.0	3.1	-0.07	-0.01	0.14	-0.39	-0.31												
	31	57	93	55	22	20	4	251	2.9	1.8	3.0	4.8	3.0	2.9	3.0	3.1	-0.10	0.17	0.10	-0.19	-0.03												
	28	148	172	89	43	25	13	490	2.6	1.6	2.8	4.4	3.0	2.8	2.7	2.8	-0.25	-0.10	0.13	-0.17	-0.39												
業務内容	14	65	122	62	26	12	5	292	2.7	1.9	2.9	4.5	2.8	2.7	2.9	2.7	-0.13	0.23	0.02	-0.22	-0.10												
	17	80	125	51	20	18	7	301	2.6	1.7	2.7	4.3	3.0	2.9	2.9	2.7	-0.09	0.00	-0.16	-0.11	-0.37												
	7	10	20	13	6	1	1	52	3.1	2.1	3.3	4.6	2.8	2.9	3.2	3.2	0.05	0.36	-0.04	-0.09	0.28												
職位	18	56	110	45	13	12	2	238	2.5	1.8	2.7	4.0	2.8	2.6	2.8	2.6	-0.18	0.11	-0.11	-0.15	-0.33												
	18	115	183	81	37	22	6	444	2.6	1.6	2.7	4.2	2.9	2.7	2.7	2.7	-0.18	0.01	-0.04	-0.07	-0.29												
	16	91	102	58	24	22	12	309	2.8	1.7	3.0	4.8	3.1	3.1	3.0	3.2	-0.01	-0.10	0.18	-0.33	-0.26												
	10	35	34	18	10	5	3	105	2.6	1.4	2.7	4.3	3.2	2.7	2.7	2.7	-0.42	-0.08	0.09	-0.17	-0.58												
	4	6	10	13	7	0	3	39	3.7	2.1	3.7	5.0	2.6	2.6	3.9	3.6	0.09	1.23	-0.24	0.06	1.14												
雇用形態	19	79	147	68	29	15	8	346	2.7	1.8	2.9	4.4	3.1	2.9	2.9	2.9	-0.21	-0.04	0.02	-0.18	-0.42												
	47	224	292	145	62	46	18	787	2.6	1.6	2.8	4.4	2.9	2.7	2.8	2.8	-0.14	0.07	0.02	-0.15	-0.21												
	15	155	162	80	29	18	15	459	2.4	1.4	2.6	4.1	2.8	2.6	2.6	2.6	-0.18	-0.03	-0.02	-0.16	-0.40												
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	7	9	19	8	7	4	1	48	3.2	2.0	3.3	5.2	3.6	3.3	3.6	3.3	-0.23	0.23	-0.23	-0.14	-0.37												
	7	37	67	32	15	6	2	159	2.6	1.8	2.8	4.1	2.9	2.7	2.6	2.7	-0.21	-0.11	0.08	-0.03	-0.28												
	5	40	35	18	14	4	5	116	2.7	1.4	2.6	4.3	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.20	0.00	-0.10	-0.02	-0.32												
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	10	71	90	32	12	7	3	215	2.2	1.5	2.6	3.8	2.6	2.4	2.5	2.2	-0.15	0.01	0.01	-0.29	-0.44												
	8	36	56	27	9	6	2	136	2.5	1.7	2.7	4.3	2.8	2.6	2.7	2.5	-0.17	0.02	0.07	-0.18	-0.24												
	6	54	67	43	16	11	8	199	2.9	1.7	2.9	4.4	3.3	3.1	2.9	2.9	-0.26	-0.14	-0.07	0.01	-0.46												
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	5	26	31	18	13	1	3	92	2.7	1.8	3.0	4.8	3.5	3.1	3.3	3.0	-0.35	0.23	-0.31	-0.32	-0.75												
	10	59	80	36	15	11	9	210	2.7	1.6	2.7	4.1	2.9	2.7	2.6	2.7	-0.20	-0.04	0.04	0.06	-0.15												
	4	27	20	16	5	2	2	72	2.4	1.3	2.5	4.2	2.7	2.5	2.4	2.5	-0.21	-0.10	0.12	-0.18	-0.37												
	9	69	74	38	16	12	3	212	2.5	1.4	2.7	4.3	2.8	2.7	2.6	2.6	-0.15	-0.12	0.08	-0.17	-0.36												
	66	303	439	215	91	61	26	1135	2.7	1.7	2.8	4.4	3.0	2.8	2.8	2.8	-0.17	0.03	0.02	-0.16	-0.28												

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と思いますか。

前回	2015	差	
1	2	5	3 数字としては到底不足とは言えないのではないか、全体的に有効活用されているかどうかについては判断できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1 産学連携推進の強化施策(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1 ロボット革命,AMEDの設立など予算配分の整理,統合化が進んだため(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1 額でなく使い方に課題(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 予算については,重点化領域を設けるなどで,充実してきているように感じる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
6	2	3	1 必要な領域に必要な予算が組まれている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 科学技術関係経費の充実が進んでいる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1 この社会情勢の中で,比較的 effort しているかと評価できるのではないか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1 額としては改善している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1 徐々に増加傾向にあるように思われます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1 金額面では改善されていると思われるが,効果が充分とは言えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1 政府予算の増額(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1 先進国のなかでは,見劣りしているわけではないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1 SIPが軌道に乗りつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 成果を考えると,全体の3.6%,3.4兆円の予算は不十分ではないと考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1 GDP当たりの研究開発費は加盟国中3位とされるが実感は乏しい(民間企業等,その他,男性)
17	2	2	0 総額は充分だと思うが,その使途と配分に問題があるのではないか。人材育成のための経費や基礎研究を指向するなど中長年に亘る経常的な予算配分が望まれる。成果を性急に求める近視眼的な予算配分は基礎体力を消耗させる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0 大型機器の予算や建物よりも大学に人を配置する予算編成を望みます(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0 3.4兆円のうち科研費で研究に使用できるのはその10%程度でありに少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	4	4	0 選択と集中の掛け声はよいが,常にバランスが大切.また,研究者も社会も研究費・予算が多様であることが望ましいとの認識を持って欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	2	0 ・GDP費1%が目安と感じるが,増額の部分が全体にばらまかれて無駄が増えることが懸念される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1 運営費交付金の減少は問題である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1 基礎部門の研究費削減が将来の禍根を残すと考えられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1 国産ジェット機の1号機がやっと試験飛行の段階にまで来た.このことは個別の科学技術では世界トップのものもあるが総合的な技術はまだまだといえる.今後の世界で生き残るには政府予算をさらに増加し総合的な科学技術レベルの向上を図ることが重要。(大学,その他,男性)
25	3	2	-1 大型研究施設の整備や維持に十分な手当てができておらず,諸外国に遅れをとりつつある分野があるように思われる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1 大学における研究に必要な経費が著しく減少しているため(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1 運営費交付金の異常な削減により,研究活動に多大な支障が生じている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1 欧米や中国の研究費増加の流れと逆行しているため,危機感を覚える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1 科学技術は国家の根幹をなすものであるが,今後のアジア諸国との競争に十分ではない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	1	-1 運営費交付金が毎年減額されていて,研究室運営が厳しくなっている。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
31	3	2	-1 大学への交付金が毎年削減されることから,状況は悪化している(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1 研究プロジェクト予算が明らかに減ってきているように感じる.特に震災以降。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1 大学の運営費交付金の長期にわたる削減が続いていること,また科研費の基盤研究の総額が削減されつつあること。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1 論文の総数は日本でのみ特異的に減少しているのではないのでしょうか。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1 回答者が直接知る限りでも中国・ドイツに比べて少額であり,論文数などにおける日本のプレゼンスが最近10年のあいだに低下したのは当然と思うから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1 競争的資金の量が増えているものの,運営費交付金が大幅に減っており,多様性に富んだ研究の推進が困難になっている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	1	-1 運営費交付金の切り下げの状況が酷すぎる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	2	1	-1	現状の科学技術関連予算では、関連する研究開発活動は今後ますます縮小し、経済界に及ぼす影響も甚大になるだろう。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
39	3	2	-1	傾斜させすぎ(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
40	3	2	-1	GDP比率は上昇しているものの、他国の状況に比べ、予算配分が少ないため。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
41	2	1	-1	もともと多くない自由な研究に使える経費がさらに少なくなりつつある(分野によっては集中的に投資されているが)(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
42	3	2	-1	基盤研究費は年々削減されている現状から充分とは言えないものと思われます。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
43	3	2	-1	科学技術に関しては我が国は既に第2、第3グループにあり、グローバルな観点からは現状の予算配分は不十分である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
44	2	1	-1	20年後、30年後の日本の維持を可能にするためには、医療費におけるたくさんの無駄を省き、科学技術予算に置き換えるべき。無駄な医薬品の投与、無駄な診療、甘すぎる、自己責任の比率を増やすべき。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
45	3	2	-1	科研費は申請額の6割台しかついていない(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
46	3	2	-1	欧米を始め、中国、韓国、シンガポール等と比較しても見劣りする。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
47	4	3	-1	国の予算に占める科学技術関連経費が減額になっている。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
48	3	2	-1	最近の欧米や中国の状況からみると、劣っているため(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
49	3	2	-1	科学技術立国を目指すのであれば不十分。(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
50	3	2	-1	予算自体が減っているとは思わないが、近隣諸国に比べて相対的に減ってきているようには感じられる。(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
51	2	1	-1	先進国の中では少ないと聴いています(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
52	4	3	-1	若手研究者への配分率を増やす必要がある。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
53	2	1	-1	もっと基礎研究を重視すべき。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
54	3	2	-1	将来にわたって技術力を維持し、技術立国として成長するための投資としては不十分(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
55	2	1	-1	適切な配分が十分になされていないため。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
56	6	5	-1	技術移転の専門員を育成する予算が当てられていない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
57	4	3	-1	公的機関への交付金が減少している一方、特定の分野に偏在しがちになっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
58	4	3	-1	予算削減の理不尽さを感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
59	3	2	-1	現場で見る限り、予算は削減ばかりが目につく。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
60	2	1	-1	交付金の削減は、もう限界まで来ている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
61	3	2	-1	交付金が年々減ってきている(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
62	3	2	-1	近年、基礎基盤系研究の中規模予算が採択されにくくなってきていると感じる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
63	3	2	-1	学会活動ができないほど予算が緊迫しているとよく耳にする。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
64	3	2	-1	前年度比で減額となっており、十分とは言えない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
65	2	1	-1	特定の分野や著名な研究者に研究費が集中しすぎている。もっと基礎的な研究分野や地方大学、私立大学などの研究費が行くような配慮が必要である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
66	4	3	-1	PJ大型化、連携重視で、スタンドアローンの独自研究が成長する余裕がない。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
67	2	1	-1	国際社会における最近の日本の技術的な地位は下がりがちであるように見受けられる。さらなる予算措置を期待。(民間企業等、その他、女性)
68	2	1	-1	基礎研究の予算は拡充すべき(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
69	3	1	-2	公的資金の削減などゼロサムを越えて縮退傾向は大問題(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
70	6	4	-2	一部のプロジェクトに予算が偏り過ぎ。基礎化学に強い日本の取り柄が失われつつ有る。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
71	3	1	-2	成果主義が蔓延し、基礎研究が評価されにくい状況がどんどん進展している気がする。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
72	5	3	-2	全体としては増額されているが、国立大学においては年々運営交付金が減額され、獲得した外部資金を教育経費に利用しなければいけないような状況が生じている。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
73	4	2	-2	短期的な成果を求める傾向がますます高くなって、じっくりと研究を行える環境でなくなっている。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
74	3	1	-2	地方大学への運営費交付金の減額は研究活動(の低下)にも影響を与えている。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
75	5	3	-2	大学における資金難を多く聞くようになってきたため(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
76	4	2	-2	技術立国としてもっと予算は手厚くしても良いと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
77	5	2	-3	国単位で見ると、欧米よりかなり低いので、ただし、増やしてしまえば良いということではなく、セレクトされた良質研究に対して多くの資金導入を。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
78	5	2	-3	研究室を主宰する立場になり、視点が変わった。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)

79 6 2 -4 総額は十分かもしれないが、配分方法に問題があると思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q2-17. 政府の公募型研究費(競争的研究資金等)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。

	2015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	70	113	171	185	132	90	45	736	4.1	2.5	4.2	6.1	4.7	4.5	4.4	4.2	4.1	-0.20	-0.11	-0.14	-0.09	-0.54							
うち大学	60	103	142	162	110	76	42	635	4.1	2.4	4.1	6.1	4.7	4.5	4.4	4.2	4.1	-0.20	-0.09	-0.18	-0.05	-0.53							
うち公的研究機関	10	10	29	23	22	14	3	101	4.2	2.8	4.6	6.3	4.8	4.6	4.4	4.5	4.2	-0.21	-0.22	0.15	-0.34	-0.61							
性別	69	50	91	86	52	36	11	326	3.8	2.2	3.8	5.6	3.8	3.7	3.7	3.8	3.8	-0.06	-0.01	0.09	-0.01	0.01							
男性	125	150	240	247	169	116	53	975	4.0	2.4	4.0	6.0	4.4	4.2	4.2	4.1	4.0	-0.17	-0.06	-0.05	-0.06	-0.34							
女性	14	13	22	24	15	10	3	87	3.9	2.5	4.0	5.8	4.5	4.4	4.3	4.0	3.9	-0.05	-0.11	-0.26	-0.11	-0.54							
年齢	23	18	26	27	26	16	13	126	4.6	2.7	4.7	6.6	5.0	4.7	4.6	4.6	4.6	-0.28	-0.16	0.05	-0.08	-0.47							
39歳未満	47	53	59	73	68	41	27	321	4.4	2.5	4.4	6.4	4.9	4.8	4.6	4.4	4.4	-0.09	-0.25	-0.15	-0.03	-0.52							
40～49歳	43	57	97	84	50	46	11	345	3.8	2.3	3.9	5.7	3.8	3.7	3.8	3.9	3.8	-0.13	0.15	0.07	-0.12	-0.03							
50～59歳	26	35	80	87	40	23	5	270	3.6	2.3	3.6	5.1	3.8	3.7	3.7	3.6	3.6	-0.11	0.03	0.10	0.03	-0.15							
60歳以上	63	121	165	186	122	84	45	723	4.0	2.4	4.0	6.0	4.5	4.3	4.3	4.1	4.0	-0.21	-0.08	-0.15	-0.05	-0.49							
所属機関区分	10	12	31	30	29	17	4	123	4.3	2.9	4.7	6.3	4.9	4.6	4.5	4.6	4.3	-0.27	-0.14	0.14	-0.29	-0.56							
(イノベ)俯瞰G を含む)	66	30	66	55	33	25	7	216	3.8	2.2	3.7	5.6	3.7	3.7	3.7	3.8	3.8	0.04	-0.05	0.09	0.01	0.10							
民間企業等	54	69	93	105	98	61	38	464	4.4	2.6	4.5	6.4	5.0	4.8	4.6	4.5	4.4	-0.19	-0.20	-0.06	-0.08	-0.52							
主に研究(教育研究)	37	44	89	66	41	24	5	269	3.5	2.1	3.4	5.4	3.6	3.6	3.5	3.6	3.5	-0.05	-0.05	0.05	0.05	-0.10							
主にマネージメント	36	43	67	85	37	38	12	282	4.0	2.4	4.0	5.7	4.2	4.0	4.1	4.0	4.0	-0.25	0.12	-0.15	0.02	-0.26							
研究(教育研究)とマネージメントが半々	12	7	13	15	8	3	1	47	3.6	2.4	3.8	5.0	3.6	3.6	3.7	3.7	3.6	0.02	0.08	-0.05	-0.08	-0.03							
その他	32	41	77	54	30	20	2	224	3.3	2.0	3.2	4.9	3.4	3.2	3.3	3.3	3.3	-0.14	0.02	0.04	-0.04	-0.11							
社長・役員、学長等クラス	40	59	106	121	69	50	17	422	4.0	2.4	3.9	5.7	4.2	4.1	4.0	3.9	4.0	-0.18	-0.04	-0.09	0.05	-0.26							
部・室・グループ長、教授クラス	42	45	54	65	54	41	24	283	4.5	2.7	4.7	6.5	5.0	4.8	4.6	4.7	4.5	-0.26	-0.17	0.05	-0.20	-0.58							
主任研究員、准教授クラス	16	13	20	20	24	12	10	99	4.6	2.8	4.7	6.6	5.2	5.1	4.9	4.7	4.6	-0.04	-0.19	-0.25	-0.04	-0.53							
研究員、助教クラス	9	5	5	11	7	3	3	34	4.4	2.8	4.4	6.2	3.6	3.9	4.6	4.5	4.4	0.35	0.73	-0.19	-0.04	0.85							
その他	35	51	84	93	50	36	16	330	3.9	2.4	4.0	5.8	4.4	4.3	4.1	4.0	3.9	-0.10	-0.19	-0.08	-0.14	-0.51							
任用あり	103	112	178	178	133	90	40	731	4.1	2.4	4.0	6.0	4.4	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.19	0.00	-0.06	-0.03	-0.29							
任用なし	36	76	100	114	67	50	31	438	4.0	2.3	4.0	6.0	4.6	4.4	4.4	4.1	4.0	-0.20	-0.04	-0.27	-0.10	-0.60							
国立大学	10	4	6	12	11	10	2	45	5.0	3.0	4.9	6.4	5.2	5.1	4.8	4.8	5.0	-0.11	-0.36	-0.01	0.25	-0.22							
公立大学	14	23	36	36	32	16	9	152	4.1	2.4	4.1	6.0	4.5	4.3	4.1	4.1	4.1	-0.26	-0.13	0.00	0.00	-0.39							
私立大学	9	19	29	24	16	13	11	112	4.1	2.4	4.2	6.3	5.0	4.9	4.9	4.3	4.1	-0.13	0.00	-0.56	-0.17	-0.85							
第1グループ	20	40	48	51	33	19	14	205	3.9	2.2	3.8	5.9	4.4	4.1	4.1	4.0	3.9	-0.28	-0.03	-0.13	0.01	-0.55							
第2グループ	14	17	23	40	21	23	6	130	4.4	2.6	4.4	6.3	4.6	4.5	4.3	4.4	4.4	-0.11	-0.15	0.01	0.08	-0.18							
第3グループ	17	27	42	47	40	21	11	188	4.2	2.5	4.2	6.0	4.7	4.5	4.4	4.2	4.2	-0.21	-0.17	-0.14	-0.01	-0.53							
第4グループ	8	14	16	23	17	12	7	89	4.4	2.7	4.4	6.2	5.3	4.9	4.9	4.4	4.4	-0.40	-0.02	-0.43	-0.03	-0.88							
理学	24	21	47	48	38	24	18	196	4.5	2.7	4.3	6.2	5.0	4.9	4.6	4.4	4.5	-0.17	-0.24	-0.18	0.09	-0.50							
工学	9	14	18	10	11	9	5	67	3.9	2.3	4.1	6.7	4.9	4.4	4.3	4.4	3.9	-0.44	-0.15	0.06	-0.41	-0.94							
農学	17	36	38	59	33	27	11	204	4.1	2.5	4.3	6.2	4.5	4.3	4.3	4.3	4.1	-0.15	0.03	-0.07	-0.16	-0.35							
保健	139	163	262	271	184	126	56	1062	4.0	2.4	4.0	6.0	4.4	4.2	4.2	4.1	4.0	-0.16	-0.06	-0.07	-0.07	-0.36							
全回答者(属性無回答を含む)																													

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)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、十分に確保されていると思いますか。

前回	2015	差	
1	1	5	4 私が現役の大学の教授時代(10年前)に比べて間接経費は大変充実してきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2 ある程度は確保される制度になっていると思うが,充分と評価するには至っていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2 競争的資金では,間接経費の割合が改善されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 前政権時に削除された間接経費が,修正される方向で進んでいるから(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1 30%の間接経費は十分かも知れない。ただ,使用の用途が研究者には見えにくい(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1 直接経費の3割は,かなり大きな割合である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	3	4	1 研究支援者の短期雇用などに有効的に活用されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1 間接経費の割合は,適切のように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1 研究者の申請段階における間接経費の必要性の理解を促し,確保は進んでいる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1 JSTに関しては,確保されているように思われます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1 間接経費が機関の運営のためであるという発想は貧困,研究者に余裕と広い関心を呼び覚ます資金であることの認識を改めて共有して欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	4	5	1 JSTの間接経費が30%に増額するニュースを見たため。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1 一部分間接費であっても,使途が明確なものが出て来ている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1 経済対策としてここ近年は民間企業に対する補助金の種類,予算が増えていると思う。過去に比べより充足の方向へ推進されていると感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1 AMED設立により改善傾向(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	2	0 不足のまま,35%程度,しかも自由に使える形での資金としないと,外部資金研究が増えること逆に大学は疲弊してくる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	3	0 間接経費が充分かどうかではなく,有効かと聞かれれば,かなり効果的だと思う。しかし,直接経費があつてこそ間接経費の有り難さが分かるのであつて,間接的経費の獲得を目指している訳ではない。一方,大学の現状では,間接経費の使途が厳しく問われるべきだと思うことが多い。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	4	0 この経費は,むしろ別枠で確保されるべきと考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	5	4	-1 間接経費が予算減少の穴埋めに使われ始めているので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1 人件費の継続的確保のための資金が不十分(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	3	-1 %が下がっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	4	3	-1 間接経費を支出しない研究費が増加している。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	2	-1 大学の取り分が大きくなっているにも関わらず,その効果が見えていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1 運営費が減少傾向にあるのに比べて,間接経費はそれほど増えておらず,大学財政は厳しい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
25	2	1	-1 例えば,米国大学と同じ程度の間接費を確保すべきだと考える(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1 競争的資金の研究・事務支援体制を構築する際に間接経費が必要となるが,その金額が不十分で支援体制の充実が図れない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1 競争的資金の間接経費は,実際には資金を獲得した研究者の手にはほとんど渡らず,大学の校費に組み込まれる。実質的に,間接経費が運営費交付金の削減を肩代わりする事が期待されているわけであるが,現実には全く足りていない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	1	-1 全体的に減少傾向にあること,特定の分野への偏りが見られる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1 十分なはずなのに,大学執行部がうまくつかってくれない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	2	-1 運営費交付金減額とのバーターであつて,実質的には減っている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1 間接経費はかなりの部分が大学にとられており,実際の研究遂行に必要な経費の捻出に困っている。来年度からは部局配分は無いと通告されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1 研究費を得ること自体がますます困難になっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1 経常費が削減される中で,間接経費の研究推進への有効利用は望めない現状である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1 RACなど管理部門拡充のためにはまだ不十分と考えられる。RACの充実が研究者の研究時間確保に大いに役立つはずである(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1 間接経費が不足がちのため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1 人件費や研究環境改善のための機器購入などに使うには少額過ぎる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	3	2	-1 他予算が絞られた影響もあり,以前より不足しているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1 間接経費30%により,研究費として使える真水が減ることに危機感を抱いている研究者が増えてきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

39	6	5	-1	大学の先生から話を聞く機会があり、間接経費がまだ十分ではないことを知りました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	4	2	-2	運営費交付金の削減を間接経費では全く賄えていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	1	-2	競争的資金において間接経費が内枠となったため,研究を実施する直接経費を確保するためには,間接経費を削らざるを得ない状況になっていて,間接経費が十分に確保されているとは言えない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	5	3	-2	実際に必要とされる研究実施者にまで十分行き渡る状況とは言いがたい現状である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
43	4	2	-2	科研費以外は,不十分である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	3	1	-2	基盤A,Bの取得が最近困難となってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	5	2	-3	交付金が減少しているとの報道を見た。(真実かどうかは不明)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	6	1	-5	間接経費30%しか経験したことがなかったが,間接経費10%の研究受託をして「不十分」を経験したため(大学,第1G,工学,主任 研究員・准教授クラス,男性)



Q2-18. 科学技術予算の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 経費、予算としては十分だと思う。集中と選択という点を一層明確にし、国立大学、公立大学の再編を行う時期に来ているのでは。地方の高等教育の充実、地域への貢献なら、すべてが同じような大学組織でなくてもいいのではないかと、今のように広く、浅く資源を配分しているのに一番の問題点があるように思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 2 研究費を競争的に獲得することはある程度やむをえないと思う。しかし若い助教などの人件費が減らされ、ポストクとして競争的資金で雇用されている現状は、若い研究者に将来の展望を描かせない結果となり、博士課程の進学が減少しつつある。これは将来にとって我が国の科学技術の国際競争力の劣化につながるもので、大きな問題である。パーマネントなポジションを増やすような施策が必要である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 3 科学技術関連予算が国の予算に占める割合が少ないことは広く知られている事実と認識している。近年は、中国における研究環境の整備状況との開きを感じる。限られた経費を集中させ、効果的に使用することは重要であるが、経費あたりの論文数などを整理すると、必ずしも、集中が有効に作用していない例もあるように感じている。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 4 科学研究費が維持されていることは評価できる。やはりこの予算が大学の研究者にとって最も重要な予算であり、広い分野で、研究者が自由な発想の元、研究できる資金であることを理解していただきたい。大型競争資金は、既に軌道に乗っている研究であり、萌芽的な研究ではない。将来のノーベル賞の種を得るためにも必要である。その様な意味で、低額の申請枠の採択率を上げる方向で増額できると良い。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 5 今年度ノーベル賞受賞に沸く日本で、長期的視野にたった研究予算が確保できる環境整備を期待。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 6 科学技術予算の重点化を図るとともに、少子高齢化に対応する府省連携の施策目標と、予算と時間の浪費を最小化にし、社会生活の改善と進展に繋がるように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)
- 7 片寄り過ぎ、独自性が無い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 8 JSTでPOをしていると、「選択と集中」の結果として、研究費格差社会を実感する。基礎研究の多様性が失われているのを実感する。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 9 間接経費が確保されていないプログラムがいくつか存在している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 10 地方大学においては毎年の運営費交付金の削減により、研究予算が目に見えて減少してきている。予算獲得のために基礎分野よりも応用分野への傾斜が大きくなってきている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 11 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)
- 12 本来、基礎学術研究や挑戦的萌芽的研究と工学的実証研究、応用展開研究等は異なる評価基準により競争にさらされるべきであるが、すべてが学術的・挑戦的なものであるかどうかを評価基準に置いてしまっているように思う。いわばどれもが科研費の基準で評価されている。実証研究や工学的課題解決研究などは、企業目線での評価を導入するとともに、ローカルな事情を十分に加味して予算配分がなされるよう、審査体制などの見直しが必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 13 大学が申請できる資金が減ってきている。国の予算をもっと、基礎研究に配分して欲しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 14 総額の問題ではなく、スペクトルを広くとるべきだと思う。特定の分野に集中することは必要ではあるが、スペクトルを狭めてしまうことには大いに疑問である。将来何がトレンドになるか、誰も正確に予測はできない。状況では可能性の枠を広げておくべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 15 大型予算が増えているものの、基盤となる研究(裾野を広げるような研究)に対する支援は目減りしており、研究の基礎体力が衰えていると思う。今、旬な研究に大型予算を付けることも重要であるが、広い裾野の維持が、研究力の持続的な維持には不可欠と思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 16 マッチングファンドが増えてきているが、全てを合計すると官以外の負担が現実離れをしたあり得ない数字になっていると思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 17 予算の金額(総額)は決して少ないとは思えない。しかし、配分が偏っている為、有効活用されていない。直接研究費(備品・消耗品)は、競争的資金でまかなう部分と、経常研究費でまかなう部分があるが、理系については前者の割合が増えすぎた感がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 18 多くの種類の予算があるが、特定の研究者に集中している傾向がある。例えば文部科学省の科研費の採択率をより高くすべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 19 国際的に見て決して高い水準とは思えないが、文科省が大学間の三つのカテゴリーで選択と集中に着手している最中であり、その成果を見てから軽重・濃淡をつけるべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 20 AMEDの発足に伴う混乱が多く、研究の妨げにもなった。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 21 間接経費については、研究費上限の内数とする例や手当てされない例などが多くなる印象もあり、必要性を再度明示いただきたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 22 研究費は5年を限度として配分されるが、大学が受け持つべき基礎的分野では、5年を超える研究期間の必要なものが多く、そのための研究者の継続的確保を保障する制度が望ましい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 23 予算が大型化し件数の減少と同時に、旧帝大のみに配分される傾向がとて強い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 24 大型プロジェクトは、公平に配られていない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 25 重点的配分が過度にいき過ぎていると感じる。またImPACTなどの重点的競争資金配分も公正な競争が行われているとは思えない。重点配分を決定する仕組みに問題があると感じる。よって、国家百年の計といった重厚な基礎研究が疎外される結果となり、それはわが国の将来の体力を低下させてしまう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 26 新しい事業が出てきた一方、これまでの事業が縮小するなど、研究者には混乱が見られる。大学の研究体制にも影響がみられており、不安定な状況に置かれている。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 27 科学技術予算は経済状況を勘案すると妥当と言えるであろう。その配分方法に大きな問題がある。「省庁縦割り」のために注目課題に複数の官庁が予算を付けて、その実、「demarcation(デマク)」という言葉が頻繁に行き交っている。省庁連携を確実にし、成果も共同成果とすることが研究費を有効に使い、「デマク」のための報告書を作らなくてよい。(大学、その他、男性)
- 28 科学技術関係経費の比率はまだ低く、国際競争力を持つためには、GDP比率1%を目指すべきである。(大学、その他、男性)

- 29 ImPACTやAMEDは良い考え方であるが、基礎研究はそれにシーズを提供しているのが重要である。一方、審査のシステムを充実してテーマの重複を避ける必要はある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- ①競争的資金依存に過剰に移行してしまったため、近視眼的な(短時間で結果の出る)研究でない取り組みのが困難。結果として物づくりに関わらない探求型分野の研究が停滞気味に見える。しかし、これは日本を含めた先進国が行うべき研究なので、深刻な問題といえる。②我が国がこのさき生き残っていくためには、知への投資は不可欠。競争的資金はまだ良いが、大学の基盤的経費の毎年の削減は、マイナスサムゲームを学内にもたらし、非常に非効率な雑務の増大をもたらしていることを早く認識すべき。③第4期科学技術基本計画の進展に伴い、創業等の産業競争力の強化に直結する研究開発予算は増加している(国際競争を考えるとそれでも不十分ではある)。反面、学術基盤的な研究開発予算は減少傾向にあり、研究者間の獲得競争による過負荷を感じる。④特に基礎研究においては、予算の増強なしで海外と伍していくことが難しくなっている。⑤各省のトップダウンの受託研究だけがが増えてきている感がある。基礎的研究費を増やさないと長期的には次のテーマが創成できない。⑥予算全体が不十分であると同時に、偏った投資が行われている。また、間接経費は大型予算になればなるほど削られる方向にあり、大学の予算を硬直化させている。⑦間接比率を上げる必要がある(科研費並みに)。科学技術予算全体は、科学技術のみを考えると予算増を考えるべきだが、日本全体を考えると、その余裕はない。国際的課題への取組が見えるようにして国際社会からの予算が取れないか。⑧選択と集中が今以上に加速すると危うい。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 基礎科学の分野で、国際化が非常に早く進んでいると考えているが、我が国の科学研究予算の仕組みがこれらの国際科学研究プロジェクトを対等なパートナーとして遂行できるように対応しているとは言えない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 特定研究者(大型プロジェクト)への行き過ぎた重点配分を抑え、一般研究への配分比率を上げる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 間接経費の多くが、直接経費の30%の額であることは高く評価しています。ただ、運営費交付金の不足分を間接経費で埋めるという構図が定着しつつあるので、その点は、全体的な増額を図らなければますます日本の国立大学は疲弊して行くと思われまます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 毎年申請書を書いているので、競争的資金の採択率が低いと思える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 基礎科学の予算を飛躍的に増加していただきたい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 現在、ノーベル賞受賞で盛り上がっておりますが、これらは過去に研究費を充てて頂いた成果であります。今後も将来、優れた科学技術成果を国内から発信していく為には、充実した科学技術予算の確保が不可欠であると思えます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 研究全般にわたる底上げのために、もう少し研究に必要な経費を配分する仕組みを整える必要があると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 民間企業の研究開発費を含めれば、研究開発費は決して小さくないが、日本全体としての戦略性に欠けるところが問題。徒に研究開発費を増やせと言っても、日本の財政事情を考えると到底増やせないはず。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 比較参考となるのは、欧米ではなく、中国、韓国の状況かと思えます。日本における研究予算の確保は極めて不十分と言わざるを得ません。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 個別の研究分野の予算について、選別を厳しくすることは必要だと思うが、大学の運営全体に関わる予算を削減していくことは反対である。世界Top100の大学を求めるとであれば、その仕組みづくりと予算的支援をしてほしいと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 特に産学連携の場合、産と学の事情の違いを十分に考慮して制度を設計して欲しい。具体的には、「産」と連携する「学」の実態はシーズを有している「研究者個人」であることが多い。これは大学等研究者の独立性の促進とも関係しており望ましい自然なことであるが、このことを考慮しない産学連携制度では、自己資本を有しない大学研究者個人は間接経費不足に苦しむ結果になる。運営費交付金の急速削減とも関連している。制約の減ってきた科研費の間接経費が30%であることを考えると、より制約の多い産学連携経費には30%以上の間接経費が妥当。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 予算を一部に集中させることには反対です(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 基盤Bクラスの研究費をもっと広く助成すると、国全体の研究レベルが上がると思えます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 41 科研費など基礎的研究費が頭打ちないし減少傾向にあることが問題。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 間接経費は、大部分が大学や部局に回収されて、運営費になっている。プロジェクトの推進のために使える間接経費は、ゼロかわずかな場合が多い。大型資金を獲得した研究者の大学が運営されているという図式は望ましくない。大学や部局も予算が少ないため、現状の体制ではやむをえないところがあるが、本来の目的と異なる使われ方をしている部分があるため、改革が必要である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 概要要求においても、研究プロジェクトが少なくなってきたり、教育プログラムにシフトしているように感じる。また、大型予算は拡充しているが、規模の小さい部局にはフィットしないケースもある。大型予算のみならず、さまざまな研究テーマに応じた予算確保が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 43 競争的資金は増額されているが、大学交付金が一定割合で下げられるのは問題である。大学の使命が研究であるならば、人口減少とリンクさせるのは筋が通らない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 44 足りないのは明らか。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 基礎研究予算の充実は勿論のこと、出口に至る部分の支援が全く欠けており、非常に問題(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 46 STAP細胞の事件以来、学術研究に予算を割くことに抵抗をもたれないか、危惧している(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 基盤的な研究には、競争的資金だけではなく、運営交付金を厚くすることが必要と考えます。間接経費については、近年の光熱水料の値上げなどが大きな問題になってきていると感じる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 大学では間接経費を増やしていかないと将来性のある研究などが育たない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 49 自由な発想による基礎科学がノーベル賞につながる様な独創的な研究を育む土壌である。その支援を削減することは科学立国を放棄するに等しいことを認識すべきである。出口に近いところに大きな予算をつけることで手身近に成果を得ることに流れる風潮は戒めるべきである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 50 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助成事業、これらを含めた科学技術予算の拡充が必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 51 間接経費の必要性を改めて明示していただきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 医療など特定分野のイノベーションに係る研究予算は一定の配分が見られるものの、将来への投資としての基礎研究への配分が減り続けている。現時点では予想もつかない研究テーマが真の変革をもたらすことを考えると、現状の予算配分に大きな不安を抱えている。少額でも良いので研究者の自由な発想に基づく多様な研究を下支えすることが何より肝要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 57 単なる底上げになるような大学の数だけを増やす政策ではなく、国内での比較ではなく、世界のビジネスや研究開発の動きを考慮した人材育成の政策を進めてほしい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 58 大学の分類が次年度から始まるので、研究費配分にどのように影響するかを注視したい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 基礎研究のさらなる充実が必要(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 60 旧帝大や理研などのトップの研究機関に科学技術予算が集中し過ぎると考える。地方の国立大学にも予算を広く配分し、基礎研究に対するサポートを十分にするなど、国全体の科学技術レベルの底上げを図るべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 大学が自主的に判断して教育研究環境の改善を図ることができるようにするためには、基礎的経費＋間接経費が必要。研究者の研究に対するインセンティブが大学など機関運営によりプラスに働くよう、さらなる制度改革が必要。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 科学技術予算の総額ではなく、その使途が問われるべきだと思う。有効に使われて、成果に繋がっているのか。「選択と集中」と言われるが、選択では目利きが不可欠であり、集中では集中豪雨的な投入は望ましくない。その意味で、科学技術基本計画の内容は欧米の一周遅れの感があり、我が国ならではの独創性に乏しいと思う。ボトムアップの提案の中に独創的なアイデアを積極的に読み取る必要がある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 今年もノーベル賞受賞者が2名選出されてめでたい限りであるが、これまでの業績は1900年代のものであり、2000年代以降の業績や日本人論文総数をみると今後の日本の科学技術の進展に不安を感じている。そういう時を待たず、研究費関連予算だけは増額して、魅力ある研究環境作りを目指して欲しい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 運営費交付金の削減が大変厳しい。自分の例では、大学から支給される年間の校費がついに約10万円まで落ち込んだ。競争的資金の獲得に失敗すれば、即座に学生をも巻き込み研究の継続に行き詰る状況にある。日本の科学技術力の維持・継続という点から見て、明らかに危機的な状況にある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 大学内で間接経費は一体何に使われているのだろうか？競争的資金を獲得した本人がわからない状況である。それならば、間接経費はやめて全て直接経費にしても良かった方が、研究者個人としてはむしろありがたい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 66 国際的に見ても、科学技術関係経費がGDP比率で1%を下回っているのは少ない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 予算は十分かもしれないが、一極集中しすぎている。評価者も身内なので、大した成果がないプロジェクトに対しても甘い評価しかしない点は改善されるべき。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 68 直近の目に見える分野への予算が多い状況が続いており、長期展望に立つべき大学の使命が揺らいでいるようにも感じられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 近年、若干の改善は認められるが、選択と集中が過度になっていると感じる。選択と集中は必要ではあるが、四半世紀後をにらんだ基礎的研究に対する予算措置が置き去りにされていると危惧する。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 科研費は有る程度フェアと考えられ、実感として良い成果が生まれやすい良い制度と考えている。ぜひ根幹を変えずに継続して欲しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 重点化中心の傾向が強、「科学技術のすべての状況」には十分に対応していない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 基礎研究に対する科学技術予算の増額が望まれる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 国立研究所だけでなく、トップの国立大学への予算投下が必要。これを競争的資金という膨大な書類作業のともなうものでなく、法人運営費としてある程度はばらまいた方が結果として研究の時間が増加し成果がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 科学技術に関する予算は、今後に対する投資であるが、現在は厚労省への予算ばかりが増えている。このような環境は研究者を予算獲得やポスト確保に走らせ、落ち着いた環境での研究をできなくする。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 競争的資金の確保を教員に求めることは必要ではあるが、特定の大学に偏りすぎる傾向が強い。地方創生を謳うのであれば、むしろ重点配分しすぎずに広く配る方が有益であると思われる。現在の状況では、地方における産官学連携は更に弱まるのではないかと(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 教育への予算投入が極めて減少しており、正直言って財務省は教育をとても軽く軽視していると思えない。自ら首を絞めている。教育は国家の根幹であるにもかかわらず、それに対する意識が欠如している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 大型プロジェクト等が目に見える形で増えてきたが、複数のプロジェクトが同一の特定大学や研究所のみで実施される傾向が強くなり、裾野の広い公募型研究になり得ているかは疑問である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 以前から指摘されているように、国家予算の規模から見て科学技術関係に充てられる経費は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)
- 79 競争的資金を減らし、交付金などの基礎的部分の予算の割合を増やしてほしい。予算が集中しているところは、年度末に余りが出るし、そうでない所は、悲惨な状況だから。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 80 なぜ、大型予算を集中させるのか？現状をみると、大型予算を取れているところが必ずしも論文の数・質ともに優れている訳ではないことから、我が国の論文数が減少していることと関係があるのではないかと？基本的にはより細分化して、ほぼ全ての研究者の研究を支援すれば良いというのが一つの対策だが、やはり優れた研究を推進する研究者は優遇されるべきであると考えられる(優れたという基準について現状では「成果を出した」と判断を間違えている)。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 81 基盤経費の減少が深刻。業績裏づけのまだ無い新規テーマの立ち上げは年々難しくなっている。(大学,第2G,工学,その他,男性)
- 82 教員、研究者一人当たりの基盤経費がどんどん減る中で、特定の教員に、お金が集行的に行き、使い道に困っている例もある。有効に使われているかをしっかりと評価すべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 83 中国など同じ予算規模の国家にくらべ、研究配分予算が少ないと考えられる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 科学技術関係経費のGDP比率が1%以下とは、いかに日本が科学技術関連事業を軽視しているかを明確に示している。間接経費のうち大学から一定額がその経費を確保した研究者に再配分されてきたが、数年前から運営費交付金に組み入れられるようになった。このため、研究者自身の裁量で使える間接経費が実質0となっている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 政府はデフレ期に公共事業を絞り消費税を上げるというバカなことをやっている。GDPが上がらなければGDP比率を上げるだけでは足りないだろう。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 現状よりもさらに多様な、とくに早急に答えが出るような研究以外の研究にも、つまり長期的な視野での予算サポートをする分野へのサポートをクワイエットに拡充していただきたい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 科学技術に対する研究費は全体的に見て足りないと感じている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 88 間接経費を各研究者にも明確に付ける形が良いのでは。大学や部局を経ているうちにほとんどなくなるケースも多いと聞きます。ちなみにうちでは20%程度が各研究者に配分されます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 89 科学技術予算は充実しつつあるが、特に高額な予算がついた研究に対しては、事後評価を厳しく行うべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 予算の規模を大きくすることはできない一方、医療費に代表される大いなる無駄がまかり通っている。根底にはお金に対する欲、自己に対する甘さ、社会への甘えが横行している。医療費の削減の考え方を根本的に改めるべき。例えば、一人当たり年間に20万円と決めて(現在約30万円/年)、医療費を20万円以内にしか使わなかった人にはその差額が還元される一方、20万円を越えた分は自己負担にする。こうすると、一人一人が病にかからないように様々な工夫をするので、医療費は大幅に減る。科学技術予算のことでないが、将来の日本を支える科学技術のために、全体を眺めての工夫が必要と思い、意見を記した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 90 予算総額はあまり変わらないが、AMEDの創設等を例として、応用研究への予算の選択と集中が進んでいるが、自由な発想で行う基礎研究に対する基盤的研究経費はますます不足してきている。国立大学法人の運営費交付金の削減に対応して間接経費を充実するという建前であったが、間接経費は文科省関係の研究グラントでは確保されているものの、たとえば厚労科研費でAMEDに移行したものの間接経費が大幅な減額を余儀なくされたり、他省庁では間接経費が措置されないことが多いので、むしろ減っているように思える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 科学技術予算は優遇されてきたことは事実であるが、一方で国際的には多くの国が科学技術予算を急激に膨張させている。これは将来の国ありようが科学技術にかかっているという認識の反映である。このまま現状維持、あるいは経済規模に応じた科学技術予算の縮小を実施するようなことがあれば、先進国としての現在の位置は確保できないと思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 92 予算が適材適所に充てられていない偏在の幅が大きくなっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 93 科研費について、申請額に対する充足率が極めて低い。60%程度では、初期の研究や機器の購入ができなくなる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 科学技術に対する政府の興味が感じられない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 95 基盤研究A・Bなど比較的大型の予算を獲得されている教授・准教授が挑戦的萌芽も獲得されていることが非常に多く、研究費の一部の研究室への偏りを招いていると感ずる。一方で、基盤Cと挑戦的萌芽の重複申請は禁じられており、何か矛盾を感じる。いずれの科学分野へもまんべんなくチャンスを与えられるような研究費配分を検討していただきたい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 96 大学や公的研究機関における人材不足、特に若手の人材不足は、日本の科学技術の進展を大きく妨げるものである。このままでは近隣諸国に先行を許すのは時間の問題である。社会に出て役に立つ研究だけでなく、よりクリエイティブな研究を創出できる、研究環境(研究費用・人材)を確保するための予算は、日本が数少なく勝負できる研究という分野の浮沈を握っていると思われる。近隣諸国の研究の状況をよく勉強し、それに匹敵する予算を配分する必要があると思われる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 97 研究領域の拡大や研究技術の急速な進歩によって、競争的資金の審査が困難になっていると考えられます。研究の多様性を考慮した研究費配分が必要だと考えられます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 98 施設や機器を整備できるような大型研究費の充実(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 99 テーマ指定のプロジェクト型競争的資金が多すぎる。結局、資金の一極集中的な獲得傾向が増強され、全体に優れている大学(平均主義、総花主義)形成を増長する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 100 学術論文数の世界順位の低下などからみて、年々、我が国の科学技術力が相対的に低下している。その主因の一つは科学技術予算にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 101 科学技術予算は、将来の日本を支える基盤的な科学技術を開発するために必要な予算であり、長期的なビジョンでの未来への投資とも言える。この意味で、欧米諸国や中国の最近の科学技術予算や論文数の推移に比して停滞している日本の状況に鑑み、着実な科学技術予算増が望まれる。国の財政状況が危機的な現状で、科学技術予算増を獲得する事は容易ではないが、少子高齢化社会の現実を踏まえ、高齢者が最後まで健康で生きがいのある人生を全うできるような施策の推進により、財政の健全化を進める必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 競争的研究資金への比重が年々大きくなり、短期的に結果を求める応用研究が優遇される一方、基盤となる基礎研究に対する支援は十分とは言えず、むしろ特定の領域、特定の課題への偏在が顕著になってきている印象がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 国立大学のみを念頭に置いた運営費や補助金のシステムとなっているため、公立大学における科学技術振興のための視点の強化が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 各省庁から各種の公募事業があるが、応募できる機関に枠がはめられることが多々あり、応募できないことがある。このような枠を取っ払って欲しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 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、これが本年度の科学面での日本人2名に対するノーベル賞受賞に繋がっていると思われる。しかし最近、国の予算に対する科学技術関連経費への割合は低下しており、順調なノーベル賞受賞ペースが維持できるかどうか不安である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 目先のものばかりにお金をかけて全く日本の将来に関しての政策がない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 科学技術予算単独で見れば、充分と考えられる。ただしその基盤となる大学の経済状況が縮小傾向にある結果、結果的に科学技術予算を圧迫している。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 個々のプレイヤーの研究室陣容、研究費採択状況を俯瞰して、適切な支援と研究ベクトルを助言する全国的な参謀的な組織が必要ではと思う。そういう指導者中心のプロジェクトも増えているが、結局、仲間内で紹介と推薦をしあっている。国の未来を考えて分野を俯瞰して指導できる人材がいないためと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 政府予算は、大型プロジェクトに際しては十分な配分がされていることが認められるが、小額な基礎的な研究費の幅広い配分が不十分と考えられる。特に将来を担う萌芽的な研究費の充実が望まれる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 国立大学に対しては、間接経費に過度に依存することなく運営できるだけの予算の手当て(運営費交付金)が必須であると思う。競争的資金を確保しないと学部教育もできない状況は大変問題である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 十分な間接経費が、機関に流れており、十分に確保されていると思われるが、問題は、機関に入った後の使い道が、本来の間接経費の使われ方をしていないのではないかというところが問題である。本当に、研究を取り巻く環境の充実に使われているのではなく、単に国からの予算として使われているような事象が多くみられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 間接経費より直接経費をもっと増やして欲しいと思います。間接経費で賄える部分は、本来は大学側が提供すべき部分ではないでしょうか。研究をもっと発展させるためにも、直接経費の充実化を希望します。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 予算が厳しいのは重々承知しているが、重点的に研究費が配分される先が同じような研究テーマに偏っていると思われる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 最近、大学退官後の教員が代表者として科研費などの公的資金獲得の例が著しく増加しているように見受けられる。これは、現役研究者の研究資金の配分に大きな影響を及ぼしており、至急な改善が必要である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 国立大学では、運営費交付金だけでは研究室を成り立たせることが不可能な状況であり、それでも学生は入ってくる。外部資金で補ってはいるが、継続的に採れるわけではなく、外部資金が切れた時に教育研究を継続するのが、とても厳しい状況である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 116

- 117 研究費の配分方法をこの辺で見直さないと日本全体の地盤沈下がもっと進むと考えている。予算の集中は、短期的目的のある研究課題遂行には効果があるが、地方大学切り捨てによる人材の枯渇を招く現状では、広く薄くの方にもう少しシフトした方が良く考えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 118 研究費自身は増大しているが、偏在が顕著だと考えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 119 トップダウン形式の大型研究の拡充をやめ、基盤的研究の配分率を増加させる必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 科学技術予算について、私見としては、少ないといわざるを得ません。しかしながら、国が何を科学技術の振興ととらえるかが大きな課題で、先端医療に重点をおく政策であるのか、基盤分野を含めた社会全体への取り組みと考えるのかが問われていると思われまます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 政府予算を鑑みれば、全体を増やすことなく、効率よい使い方(分配)にすればよいが、それが問題。「大きく捉えて答えて」という質問をするのであれば、政府の方も、科学や学問、文化を大きく捉えて、産業への結びつきや応用ばかり考えずに、多種多様なものを良しとし、視野が広がるような資金の分配を考えて欲しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 競争的資金の配分が多すぎると感じる。科研費のような研究資金を増加し、広く浅く研究費を配分した方が多様な研究が生まれ、国際的な成果が出ると思われ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 偏りが激しく、特定の大学への配分が著しい。評価の基準がそもそもの予算配分を反映していないのであれば、地方大学にとって激しく不利(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 予算金額は妥当と思いますが、活用の仕方にも問題があると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 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確保いただきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 近年では、間接経費についてもその積算の根拠を詳細に求めるものがあり、本来の間接経費として受け取れない状況が生じている。会計上の不正や不明朗な会計処理は許されることではないのは明らかであるものの、使いにくい形での間接経費にしてもらいたくない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 運営費交付金を毎年1%ずつ減らしていくという提言が出されているが、世界的にも高等教育への支出が低いなかでは言語道断である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 128 国家予算に限りがあるので、科学技術予算を増額するには、どこかの予算を削減しなければならない。教育力、研究力は国力であるが、そのような言葉が国の指導者によって口にされる時代には、言葉とは裏腹な現実がある場合が多い。国家財政の健全化無くしては、教育研究の改善も困難である。過剰診療を是正し、予防医学を推進、介護休業・退職による生産性の低下、女性の社会進出阻止を是正すること、一部上場企業が中途採用者を積極的に採用する文化構築などが、科学技術予算、教育研究予算を増額する唯一の道ではないだろうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 大型予算が少数の研究者に配分されるのは、イノベーション創出にとってマイナスと考える(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 現在の政府予算では、科学技術予算の増額は難しい。一番伸びている社会保障費とくに医療関連経費が10兆円あり、数年で1兆円増加した。ここをいかに制御するか、研究が行われていない。医療費の0.2%程度を医療の質や有効性を検証する研究費、さらに医療開発研究費に使えば、科学技術予算の増額が可能。イギリスでは医療開発研究費は医療費の1%を充てている。そうしたダイナミックの発想がないと我が国は危うい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 短期的な結果を求めるものが多くなって、長期的な研究、チャレンジングな研究を行える環境でなくなっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 132 ライフサイエンス研究に関する予算がAMEDに集約され、医療につながる研究開発の促進が期待されるが、5年程度での出口指向であり、10年後、20年後を見据えた次なる新規医療に向けた基礎研究開発に対する支援が期待される。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 133 予算申請で苦労し、予算確保できたら運営で苦労し、報告書に評価で苦労している。そして、予算終了後の後処理がまっている。ちぐはぐです。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 研究資金の使用方法等が厳格化する中で、本来の目的から逸脱するような事態も生じている。これは、主として研究を計画通りに遂行するという点にあり、予測できない事態が生じてこそ生まれるブレイクスルーの要素を研究から排除する傾向につながる。極端な場合には、目的以上の成果を出す方向性の転換を阻む事態も生じてくる恐れがあり、広い視野に立つ検討が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 135 額も少ないが、無駄が多い。科研費が最も効率的なので、科研費に集中してほしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 選択と集中によって、大きな研究費が付けられることは良いと思いますが、配分されている組織に少々偏りがあるように感じています。科研費の萌芽研究など、アイデア重視で、例えばアイデアに対して競争資金の仮採択をし、その資金で研究者を公募(雇うのではなく、研究費を配分)し、研究体制を整った(応募者があり、選抜の上で研究推進が可能)段階で実際に交付するという形態もあって良いのではないかと思います。アイデアはあるが、昨今の大学事情では研究を遂行するだけの組織力を持たないという研究者もいるのではないのでしょうか? 発想力のある研究者育成という点では研究テーマコンペのような競争資金制度があっても良いように思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 ばらまきが良いとは思いませんが、特定の大学だけに集中的に予算を投下する方法は改善すべきと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 138 日本は諸外国に較べてオーバーヘッドが少ないため、随分マシだと思います(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 科学研究費は十分である。ただし、重点化はやめていただきたい。浅く広くし、シーズを出し続けることこそ重要であると感じる。自分の研究費は企業との連携で確保すべきと感じている。学生の教育のためには学生の学会参加旅費の捻出が重要であるが、科研費のような公的な助成金でしか払えない場合があるので、そういった目的での利用を大きく認めてもらいたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 前述しましたが、消耗品や設備の投資よりも、まずはそれを動かす人をきちんと雇用すべき(不安定なポストではなく、安定したポストとして)だと思います。安定したポストが何よりも必要だと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 141 研究者としては予算がたくさんあることは望ましいが、国の借金がかかりある状況での増額は素直には賛成できない。全てではないがネームバリューで研究費があたり、使い切れていない研究者もいると思うので、同一の人物、チームに集中しないような研究費の評価方法が必要ではないかと思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 多寡は知識が不足しているため、判断ができない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 社会的貢献を見据えた配分が必要。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 分配のシステムが、科学発展のための長期的視野に立っていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 145 モノに対する予算はある程度充実しているとしても、人材に対する予算が圧倒的に不足していると感じています。キャリアパスを増やし、流動性を高める点に関して、ほとんど変化が無い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)

- 146 底上げのためには、小さな研究も大切です。科研費若手や基盤Cは500万円ですが、逆に金額を下げてでも数を多くした方が良いのではないかと思います。研究の内容や規模により必要経費もだいぶ異なります。現状では課題のレベルと金額がリンクして重複申請の抑制のために応募数が限られています。柔軟性が欲しいと感じることが多い。研究の着想を得て実施可能かどうか少し進める様な、いわゆる萌芽的な研究資金が不足していると感じています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 科学技術に関する政府予算については、全国の研究者の7~8割程度に研究費を支給できる程度の総額にしていきたい。また、予算の分配も、高額研究枠より、中等額研究枠を多くし、多くの研究者へ支給していただきたい。また、支給後の研究成果をしっかりと評価し、その後の支給に反映させていただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 若手研究者の育成面も含め、科学研究費の予算はできる限り、確保して頂けると助かります。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 科学技術予算は、なるべく多くして貰いたい。科学技術の向上は、国民にとって、国力の増加という観点からも重要であると思います。研究するには、お金は必要ですので、どうかこの点をお願い致します。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 科研以外で大型予算を持っているラボに、科研費まで持つていくような状況は問題だと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 比較的採択されやすい基盤Cだけでは、研究を推進できません。少し額が少ないように思います。大型研究費を減らして、基盤Cを2-5割程度増額すると、実は大きいように思います。また同じ基盤Cでも、研究内容によって、研究費をもっとフレキシブルに変えても良いように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 間接経費は大学に吸い上げられて研究のために使用できない状況になっている。仕組みとして、基本的には研究者が間接経費の使い道を決められるようにし、それ以外への使用を禁止できるようにする必要がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 トップダウン型大型研究費は失敗例も多いはずであるが、省庁的には成功事例ばかりで、現場の研究者から見るとおかしな配分となっている。もっと、すそ野の広い基礎研究を支援し、基盤的な研究開発へも目を向ける予算を投入するべきである。5年後の出口と成果ばかりを求める研究を支援しても、その先は無いことを認識するべきである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 154 間接経費の扱いが、研究施設によってかなり違う(競争的資金を獲得した研究者本人にある程度関わることに使われる配慮があるかなど)ため、もう少し明確にしてほしい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 155 自分の場合ではないが、研究職の場合、期限付きのポストでなかなか安定しないとの話を耳にする。優秀な研究者はたくさんみえると思うが、そういう方が腰を据えて研究に取り組むことができないのは問題であると思う。研究者を目指す人が減るように感じる。せめて、ある程度の安定が望めるのであれば、研究に向けた人材を活かせるように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 156 問17と関連して、当該機関の問題がある。間接経費でないし賄えない類いの物品があり、研究で必要とされている。にもかかわらず、間接経費は所属機関に召し上げられ、基盤となる運営費交付金の支給は十分でないため、間接的に使用する物品の購入費用が確保できない。仕方なく、企業からの寄附に頼ることになる。これでは、研究環境を自分で整えられず、研究に支障がでる。間接経費の運用方法について、ある程度は、獲得した研究者に還元するように、機関に対して通達するなり、規定を作成するなどの配慮をお願いしたい。早急の課題である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 総額だけでは比較の対象もなく、あまり意味がない。第4期の間に何ができるようになって、科学技術の質や制度がどう変わったか評価はあまり聞いたことがない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 158 宇宙開発や原子力関係など長期に大規模予算を使うこと、ひいては科学技術発展そのものの意義・位置づけを、どうするのか再考の時期。国家安全保障・外交を含む国際政治の中での日本の役割やあり方と科学技術発展とは密接に関係しているのだから、中国をはじめ新興国の台頭・アジアの経済的発展の中で、将来日本が国として目指すべき科学技術は何か、国民のコンセンサス作りがまず重要と思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 159 予算が増えていることは承知しているが、現場では研究費の削減ばかりが目立つ。アウトリーチ活動やシンポジウム開催、安全管理の強化等々の様々なプログラムが増えていることに予算が回っている印象だ。例えば、研究力強化のためのURA等は、予算を使って新たな仕事を創出するばかりで、本来の目的の研究業務を円滑にする効果は出ていない。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 160 欧米では、科研費でポストドクを雇うことが多く、その雇用期間のなかで、積極的に共同研究を行っている。日本では基盤Sなど特別な場合しかなく、この点をもう少し改善すれば、ポストドクのポストも多くなり、研究も盛んになるのではないかとと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 選択と集中をふまえて予算配分が決定されているが、長期的な視野でなく、今、成長しそうな(儲かりそうな)分野に”投資”している。結果、次の時代の礎となるかもしれない研究の芽を摘んでしまっている可能性がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 予算は額ばかりではなくどう配分するかが重要である。失敗の可能性をも考慮した配分枠の設定も重要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 163 行政ニーズに基づいた研究課題の重点化が進むなか、我が国の科学分野の深化・裾野の拡大を担保するためには基礎研究・シーズ研究をバックアップする資金制度をより一層充実させる必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 164 研究施設の充実や人材育成の強化のため、間接経費を有効に活用できるようにする。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 165 現在の科学技術予算は不十分と考える。一方、最近の競争的資金万能の考え方は深刻な問題を引き起こしていると感じる。すなわち、研究者が資金獲得しやすい課題に集中、基礎的研究や様々な事象の丁寧な分析とそれに基づく課題抽出など比較的息の長い地味な研究やリスクの高い研究を避ける傾向が見られる。また、研究資金獲得や獲得後の担当者間調整、研究評価への対応などに膨大な時間が消費されており、現状のまま科学技術予算を増やすことが我が国の研究力向上につながるか否か疑問である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 166 使途の制約を緩和し、効率的に使用できるようにすれば、現状でもより多くの成果をあげられるはずである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 167 何年にもわたって継続的に公的研究機関の運営交付金が削減され続けていることは大変問題。諸外国、特に中国が研究開発に集中的に予算を投入している事を考えると、国際競争力が維持できなくなることは必然。また、若い人材が研究開発という仕事自体に期待感を持ってなくなる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 168 科学技術関係経費(当初)約3.4兆円は少ない。世界、特に中国の科学技術予算は15年間で8倍、韓国は2.6倍に増大している。科学技術予算の伸びが最低、ほとんど伸びていない国は日本のみである。科学技術立国を目指すのであれば、科学技術予算を毎年4%増す目標設定が不可欠である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 169 運営費交付金の定率の削減はもう限界に来ている。中期計画で定率の削減を求めるのは無理がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 170 絶対値を増やすことが強く求められる。競争的な資金は必要だが、研究者はどうしても「アピール病、何でもできる病、誇大妄想病的な表現」をする方向に流れる。現行のやり方で「本当に成果とまでは言わないが、科学的な進歩」は得られているのであろうか。多額の予算を使って結果が「アピールだけ病」で終わっている申請書の屍はいったいどれくらいあるのだろうか。全体のバランスを考えた予算配分(集中すれば成果がでるわけではない)を考えてもらいたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 171 科学技術立国という割には、科学技術予算が少ないことは否めません。一方で、組織の中で無駄遣いされている面もあります。間接経費は、ほとんど、組織運営資金として吸い上げられてしまい、研究に反映されません。お金の量だけではなく、研究を支える仕組みも見直さなければならないと思っています。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 172 競争的資金だけを研究費として考えるのではなく、かつてそうであったように、各機関で自由に設定出来る研究費の枠も充実を図るべきである。それにより、流行や短期的成果にこだわることのない長期間を要する地道な研究の醸成が促進される側面を忘れてはならないと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 173 幅広い基盤研究には予算規模を落として多くの課題に機会を与えるべき。日本の将来を支える次世代エネルギーの開発など、日本の国策として必要な開発には、政策的に予算を当てるべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 174 超大型予算は、結果的に旧帝大等の主要大学につき、本来大学院のコースワークやポストク育成能力の高い部分で、プロジェクト対応に彼らを動員することにより、独創的研究を抑えている。一方、その他の地方大学では、そもそもコースワークの充実等の実行力は前者より劣っており、両者を考えると、いずれも、イノベーションを生む方向にはなっていない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 175 予算配分について、政策的に決定されるケースが増加しているが、必ずしも産業界や研究全体のトレンドを踏め得ている場合だけではなく、ローカルな情報やその時に流行による予算配分政策が行われているのではないかと、国の産業界全体や産業構造を大きく捉えた政策立案を行う体制整備が不可欠。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 176 大型の競争的資金ばかりが増えている印象があるが、それらのプロジェクトの採択を適切に審査できる人材が不足しており、それによって不適切なプロジェクトの採択や、結果として十分な成果が得られなくなるなどのリスクが大きくなっているように感じられる。大型のプロジェクトも必要だが、リスクヘッジの観点からはむしろ経常的な研究経費を増やす必要があると思う(その中には研究支援スタッフ(昔のいわゆる「技官」のような方々)の確保と処遇を含む)。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 177 全体予算を見た場合に、果たして効率的な予算配分がされているのだろうかという気がしてならない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 178 科学技術立国、ものづくり日本を標榜そして維持、向上させるにはやはり少ない。ただし、配分への考えを基本的に考え直す必要がある。産に偏った有識者会議、や学に偏った学識経験者による指針をもとにするプロセスを改める。この欠点は当事者意識、実態の把握、経験に欠けており作り上げられた権威でやっている。これは本人の責任よりもそれを認める社会や政治の問題。真に必要なことは何かを広く深く時間をかけて決める、そして必要であれば途中で変更することが肝要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 179 開発研究費が増加する一方で、基礎研究の予算が減少している(世界的な傾向であるが)。弊害もあったとはいえ、基礎研究の衰退が将来何をもたらすのか十分シミュレーションを行うべきである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 180 毎年結果的には十分な額をいただいていると思うが、将来が不確実なため、パーマナントで人を雇うことができず、結果、任期付の日雇い的なポストばかり増やさざるを得なくなっている。単なる金額の多寡ではなく安定性を望む。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 181 研究予算自体はそれなりにあると思うが、JSTや内閣府関連の国家プロジェクト関連の予算の配分、使い方に問題がある。戦略的にやっているように見せかけて、結局は、既存の研究の延長線上にお金が使われている場合が多い。このような形でばらまくのであれば、科研費の割合を増やした方が全体の研究レベルが向上する。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 182 日本が生き残る術は科学技術とそれを支える教育であるので、社会保障費を増やすよりはそちらに配分してほしい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 183 大学においては、基礎研究をもっと拡充すべきである。基礎無くして応用的技術は生まれにくい。最初から応用的な楽なものに手を染めてしまうと新しいものは生まれにくい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 184 予算の増額は補助金でないと難しい状況にあり、より多様な研究開発が期待される運営費交付金は削減の傾向にある。研究開発の硬直化が懸念される。また、施設の老朽化対策などに充当する財源が確保できない状況にあり、研究開発成果の最大化を妨げる要因となっている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 185 国の方針、研究機関の中期計画等に見合った予算措置や公募事業予算配布が必要である(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 186 機関全体の予算不足のため、間接経費の多くを光熱水量費に充当せざるを得ず、基盤施設や機械の整備に回す余裕がない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 187 科研費は使いやすくなってきたが、例えば環境省の推進費など、省庁が出している研究費の使いにくさは何とかならないか？嫌がらせをされていると感じるくらい使いにくい。使用予定の変更は許されないし、申請時点よりも販売価格が安くなっていても購入価格の変更が許されないのでもわざわざ高い値段で買わなければならないとか、前年買ったものが今年はまだめとか、何のために買うのか理由を書けとか、さらにその書類の再提出とか、そういう諸々の手続きや制約に疲弊してしまう。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 188 政府研究費のGDP比率は各国並みであり、少ないわけではない。産業界の研究費が他国よりまだ多いのであるから、それを有効に学術界でも活用する方向に展開すべき。間接経費は使い方の問題。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 189 研究の多様性の確保には公費の充実、研究の発展には競争的資金が重要で、研究を基にした新しい産業の育成にはもっと別の長期的で多額の資金を供給できる仕組みが必要ではないでしょうか？(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 190 一時的な話題性、マスコミ等での取り上げられ方が予算の振り分けを左右している側面がある。例えば、宇宙開発、iPS細胞、原発事故対応など、予算が必要であることは理解できるが、「話題になったもの勝ち」という印象は拭いきれない。たとえば一部の水産資源(マグロなど)などの資源枯渇、海外からの新規害虫など、一般国民に認知されにくい重要な分野についても、積極的に予算を配分すべき。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
- 191 間接費が確保されていない研究資金も多くなり、研究環境の整備が進んでいないことが懸念される。特に人材養成へしわ寄せがきている。(公的研究機関、その他、男性)
- 192 応用研究についてはさらに重点化する必要がある(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 193 サービスサイエンス、サービステクノロジー関連分野への配分が絶対的に少ない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 194 わが国の財政健全化との整合性を保ちつつ、基本計画に掲げる施策の推進に必要な経費の確保を図り、政府研究開発投資を対GDP比1%とする必要がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 195 複数府省に関係する研究開発課題が多くなっているため、重点課題を定めSIPのような府省連携プログラムとして資源配分すべき(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 196 いわゆる研究のための研究ではなく、アウトプット、成果、社会貢献をかなり意識したプログラムになってきており、そういう意味では非常に良くなってきていると評価しております。ただあまりにも企業寄りになると経産省プログラムとの差が分かっていくので、微妙ではありますが、やはり研究寄りのテーマも残していく方向がいいかと思えます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 197 予算減の為、大学の先生が予算捻出と確保に奔走し、本来の研究開発の為に時間と労力が減っているのではないかと思う。大学の特に基礎研究に国はもっと予算を増やして良いと思う。中途半端な基礎研究では将来も使えない。応用分野は、大学と企業との連携を工夫すれば予算を増やす必要はない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 198 研究不正・研究費不正への対応等,間接部門への稼働が従来より増加しているため,それに相応しい間接経費の支給をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 199 競争的資金の割合が増加しているように思いますが,その効果を客観的に評価する必要があります。基礎的資金が減少している弊害をきちんと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)
- 200 文科省,環境省等以外,経産省においても,真に企業が望む研究テーマを実現する公募型研究費を増額すべきと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 201 予算不足がネックで必要なことができていないという認識は無い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 202 予算の絶対額以外に,予算を使った結果どのような成果が得られたかの評価が不十分.成果が出ていない組織に対しては,次回の公募型研究費で不採択あるいは減額するような仕組みが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 203 間接経費の比率が高すぎる.研究者に直接入る割合を増やすべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 204 国立大学の運営費交付金の漸減が,現場での研究費削減や人件費圧縮につながり,不安を持つ研究者が増加している点はゆゆしき問題と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 205 大学研究者の教育と研究活動(資金獲得)での多様性が大きな問題.社会システム制度の価値観の見直しが必要ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 206 技術立国である我が国の将来を見据え,もっと大きな予算を組まれても良いと思います.もっと技術分野の裾野を広げても良いかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 207 科研費の内,大学関連の予算が毎年,1%ずつ減額され,不足を企業等の共同研究費などの外部資金で賄うよう,基本方針が示された.共同研究の余力のある企業が少ない地方の中小の大学に取り返しのつかないダメージを与える懸念がある.地方の中小大学への配慮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)
- 208 間接経費という得体の知れない費用は止めたほうがよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 209 特に基礎科学分野への予算,地方大学での科研費,さらに大企業からの奨学寄附金等が,全面的に減少しているようだ.在職中に受けていた科研費(当時でも,〇〇大学所属では大口の主研究者にはなれなかったが)や奨学寄附金に関しては,現職で立派な業績を示している教員からもうらやまがられている.このあたりの再考が必要では?特に大学3分類化で多くの地方大学は疲弊しそうだ.また新国立競技場やエンブレム等での不手際や無駄な経費支出が,文科省管轄下の組織によっているため,文科省の大学関係予算が減少しないことを望む。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 210 使われ方が問題.たとえば,原発推進にかける予算の大半を廃炉に関連する研究開発に振り向け,いかにすればソフトランディング可能か,など,喫緊の課題,将来的に輸出可能な技術に対応する,柔軟で即応性のある体制が整わない限り,科学技術に関する予算の総額や間接経費の割合だけ伸びても,実りある税の使い方は言えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 211 iPS細胞などの商品化などは,比較的がんばっていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 212 例えば外務省予算から現地グローバル情報収集予算を科学技術予算として検討すべきと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 213 単なる流行を追う研究費配分設定では無く,地道に産業育成に貢献できるような真の基礎研究への投資が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 214 ・革新的研究,分からないことを解明したいといった研究のための予算確保!という研究姿勢は尊重される.・生活費の確保を続けているような研究者に対しては,無駄遣いが蓄積されるだけと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 215 企業研究へのサポートもお願いしたい.科学技術発展は企業の貢献は大と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 216 民間企業での予算に比べると,十分とは言えない.研究環境の整備費用を十分に確保できるよう支援が必要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 217 特定機関への一極集中が極端である.地方大学含め,中堅研究者への支援がのぞまれる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 218 科学技術予算は日本の競争力確保の観点からも必要であり,増額することが望ましいと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 219 SIP以外の分野では,研究開発のための予算が不十分である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 220 予算配分が実績主義からなかなか脱せず,特定の大学,企業に偏っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 221 政府の公募型研究費の方針が変わったと思います.例,以前JSTの研究費は100%をJSTから出しますが,今年から2/3しか出ない,かつ,公的研究所と連携申請する場合,公的研究所の分の100%をこの2/3から出さなければならないので,実際に,企業側が2/3貰わない.そうすると,このような政府の公募型研究費を申請したい企業数が大部減らすと思う.政府の公募型研究費は最先端技術の開発を支援するべき,100%出資は当然と思うが,逆に,企業側から1/3多く負担するとなると,最先端技術の開発の積極性はなくなるだろうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 222 短期的に目的が明確な競争資金は充実してきているのかもしれないが,各研究室の基礎的な経費は減ってきていると聞いている.研究の多様性が減るようで危惧している。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 膨大な赤字国債がある中で科学技術予算は減っておらず,日本がおかれている全ての状況を鑑みると充分と言える.一方,このような状況で捻出されている国民の税金であるという意識が薄いと感ずるを得ない,研究提案が事前評価対象として上がってくる頻度が高くなっているように思う.増える予算が十分に活かされているのかという気がする。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 224 アメリカ等先進国と比較し,科学技術に関する予算は少ない。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 225 国の財政状況からすると政府予算は満足できるレベルにある.ただ,過度の集中が見受けられ,効果的運用には改善の余地がある。(民間企業等,その他,男性)
- 226 産業側の研究開発費の優遇税制を拡充し,産官トータルで国の研究開発費を計るべきであると考えます。(民間企業等,その他,男性)
- 227 公的研究資金が競争的資金に偏り過ぎており,地方活性に不可欠な地方大学の疲弊が著しい.科学研究費補助金はwhat is newの視点であるが,産業界が求めるものは如何に安くものを作るかであり,乖離がみられる。(民間企業等,その他,男性)
- 228 間接経費問題は政策的イシューになったにもかかわらず,大学でさえも十分には理解されていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 229 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)
- 230 AMEDができたことで,より国立大学特に帝国大学系に集中している感がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 231 科学技術に関する予算は十分と考える.ただし,その費用が,〇〇大学や旧帝国大学などに集中している点は問題があると思う.国立大学であれば,地方国立大学にも均等に配分すべきと考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)



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かと思いませんか。

	2015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	55	64	201	204	155	106	21	751	4.3	2.7	4.2	4.6	4.4	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.16	-0.02	-0.13	-0.02	-0.32	
	47	54	170	175	137	92	20	648	4.3	2.7	4.3	4.6	4.4	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.17	-0.04	-0.09	0.01	-0.29	
	8	10	31	29	18	14	1	103	4.0	2.7	4.2	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	-0.08	0.10	-0.35	-0.22	-0.55	
性別	47	21	92	117	74	38	6	348	4.2	2.9	4.2	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.17	-0.04	0.01	-0.05	-0.25	
	88	78	272	297	209	132	24	1012	4.2	2.8	4.2	4.6	4.4	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.16	-0.02	-0.08	-0.05	-0.33	
	14	7	21	24	20	12	3	87	4.4	2.6	4.3	4.4	4.3	4.3	4.2	4.2	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.11	0.00	-0.05	0.18	0.01	
年齢	19	13	24	28	33	23	9	130	4.9	3.1	5.1	5.1	5.0	5.0	5.0	5.0	4.9	4.9	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	-0.11	0.00	-0.02	-0.14	-0.27	
	29	27	98	87	62	52	13	339	4.3	2.6	4.1	4.7	4.4	4.4	4.3	4.2	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.23	-0.11	-0.12	0.10	-0.37	
	27	36	93	107	78	44	3	361	4.1	2.7	4.2	4.2	4.1	4.2	4.1	4.2	4.1	4.2	4.2	4.1	4.2	4.2	4.1	4.2	-0.15	0.10	0.02	-0.12	-0.15	
	27	9	78	99	56	25	2	269	4.1	2.8	4.1	4.2	4.1	4.1	4.0	4.1	4.0	4.1	4.0	4.1	4.0	4.1	4.0	4.1	-0.07	-0.01	-0.07	0.09	-0.06	
	50	60	199	196	160	98	23	736	4.3	2.7	4.2	4.6	4.4	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.17	-0.07	-0.08	0.00	-0.32	
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	8	10	37	35	25	17	1	125	4.1	2.8	4.3	4.4	4.4	4.4	4.6	4.3	4.1	4.4	4.6	4.4	4.4	4.4	4.6	4.3	4.4	-0.05	0.21	-0.30	-0.22	-0.36
	44	15	57	90	44	29	3	238	4.2	2.9	4.2	4.4	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.19	-0.01	0.03	-0.05	-0.22	
業務内容	38	42	126	116	106	73	17	480	4.4	2.7	4.4	4.8	4.6	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.21	-0.10	-0.08	0.01	-0.38	
	32	18	75	91	58	29	3	274	4.1	2.9	4.2	4.4	4.3	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.16	0.07	-0.11	-0.12	-0.32	
	24	18	83	90	57	39	7	294	4.3	2.7	4.2	4.3	4.2	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.10	0.06	-0.04	-0.01	-0.09	
	8	7	9	24	8	3	0	51	3.6	2.8	4.0	4.1	4.0	3.8	3.7	3.7	3.6	3.6	3.7	3.6	3.7	3.6	3.7	3.6	-0.12	-0.20	-0.05	-0.07	-0.43	
職位	31	19	61	82	40	23	0	225	3.9	2.7	4.0	4.2	4.1	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.14	-0.10	-0.06	-0.01	-0.31	
	28	32	125	122	98	52	5	434	4.1	2.7	4.1	4.3	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.15	0.00	-0.07	0.01	-0.21	
	25	18	85	76	57	51	13	300	4.5	2.9	4.5	4.8	4.6	4.6	4.6	4.6	4.5	4.5	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.24	0.01	0.02	-0.10	-0.31	
	13	14	15	24	25	17	7	102	4.7	2.8	4.9	5.0	5.0	4.8	4.6	4.7	4.7	4.7	4.8	4.6	4.7	4.6	4.7	4.7	-0.08	-0.12	-0.18	0.08	-0.31	
	5	2	7	17	9	1	2	38	4.3	3.0	4.5	4.2	4.1	4.9	4.5	4.3	4.3	4.3	4.2	4.1	4.9	4.5	4.3	4.3	-0.10	0.78	-0.38	-0.17	0.13	
雇用形態	38	22	93	101	67	36	8	327	4.2	2.7	4.2	4.6	4.5	4.4	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.06	-0.13	-0.16	-0.06	-0.41	
	64	63	199	219	162	108	19	770	4.3	2.8	4.3	4.5	4.3	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.21	0.04	-0.05	-0.02	-0.24	
	24	42	109	122	93	69	15	450	4.4	2.7	4.3	4.7	4.5	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.20	0.01	-0.14	0.00	-0.32	
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	9	2	14	11	13	4	2	46	4.4	2.9	4.6	4.7	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.22	0.02	-0.03	-0.02	-0.26	
	14	10	47	42	31	19	3	152	4.1	2.6	4.0	4.3	4.3	4.0	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.05	-0.21	0.04	0.07	-0.16	
	5	13	32	26	23	19	3	116	4.2	2.7	4.3	4.9	4.7	4.7	4.4	4.4	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.21	0.03	-0.34	-0.16	-0.69	
大学グループ (第1グループ)	12	15	56	58	45	31	8	213	4.4	2.8	4.4	4.8	4.6	4.6	4.6	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.18	-0.07	-0.07	-0.07	-0.39	
大学・公的機 関Gを対象)	14	12	25	42	28	23	0	130	4.4	2.8	4.3	4.2	4.1	4.1	4.1	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.4	-0.05	0.00	0.16	0.10	0.21	
	16	14	57	49	41	19	9	189	4.2	2.6	4.0	4.5	4.3	4.2	4.1	4.1	4.2	4.1	4.2	4.1	4.2	4.1	4.2	4.2	-0.20	-0.09	-0.10	0.13	-0.26	
	7	5	26	21	19	16	3	90	4.5	3.1	4.7	5.2	4.9	5.0	4.8	4.8	4.5	4.8	4.5	4.8	4.5	4.8	4.5	4.8	-0.27	0.09	-0.26	-0.22	-0.66	
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	16	19	56	41	51	29	8	204	4.4	2.7	4.3	4.7	4.5	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	-0.13	-0.17	-0.06	0.08	-0.27	
	4	7	22	19	10	10	4	72	4.2	2.5	4.0	4.7	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	-0.45	-0.11	0.15	-0.13	-0.55	
	15	18	46	66	39	32	5	206	4.3	2.7	4.2	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.2	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	-0.11	0.08	-0.10	0.07	-0.06	
	102	85	293	321	229	144	27	1099	4.2	2.8	4.2	4.5	4.4	4.4	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	4.3	4.2	-0.16	-0.02	-0.08	-0.03	-0.30	

注1: 回答者数は、分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と思いますか。

前回	2015	差	
1	1	3	2 研究情報基盤は充実化されてきた(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2 欧米に比べればなお課題は多いが,検索できる有用なデータベースは急速に充実してきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	4	6	2 特段に不足しているように見えない(民間企業等,その他,男性)
4	2	3	1 日本国内で,ビッグデータを統合していく動きも出てきているため,先端機器を使いこなす人材,ビッグデータを分析・解釈し社会に伝える人材は不足している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
5	4	5	1 改善されていると思う(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
6	2	3	1 徐々に整ってきているように感じられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 国家規模の大型プロジェクトにより基盤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)
8	2	3	1 生物遺伝資源等の研究用材料については充実してきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 研究情報基盤に関しては,近年充実してきたように感じる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	3	1 少しずつ充実してきていると思われるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1 老朽化の問題はあるが,相対的に整っているほうであると考えるに至る。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 徐々に強化されていると考えており,重要性に関する議論も年々高まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1 日本としても,特徴ある普及を考える必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1 研究や情報等についてのプラットフォーム化・ネットワーク化などには進展がみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 国家基幹技術など整備が進んできている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1 先端機器の活用がやりやすくなった。(民間企業等,その他,男性)
17	3	3	0 効率が優先されて,我が国独自の知的基盤や研究情報基盤を育成する状況は未だ不十分だと思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	3	-1 学術情報基盤センター長となり,現場の状況が詳しくわかるようになった結果の微修正。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	5	4	-1 私立大学では十分とは言えない(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1 ポスト京のコンピュータの性能の確保が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	2	-1 多くの試みがなされているが,それらの連携が十分になされていない。先進的な取り組みには資金が充当されるが,肝心の広がりがない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	4	-1 研究情報基盤への投資が欧米に比べると貧弱になってきたため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	3	-1 生物資源においては欧米にかなり遅れている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1 国際的な論文誌の値上げにより,大学が購読を取りやめた雑誌が増えてきた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	1	-1 大学によって著名科学誌の論文さえダウンロードできないことがある。大学全体でライセンスを結ぶなどして情報を共有し,予算を削減すべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	3	-1 電子ジャーナルの高騰により,利用が制限されつつある(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1 生物遺伝資源等の研究用材料の入手に費用と時間が掛かりすぎる(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	5	4	-1 消費税増・円安等による図書費の増加に伴い,購読できる資料が減っている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1 データから,少しダウンした(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	2	1	-1 大型機の設置等が加速する中で,自由な発想のもとに使用できる,あるいは試行錯誤できる基盤が損なわれている。情報も大手により統括され,画一化する傾向にある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	5	4	-1 本場に有用なデータベースはビッグデータ化が進み,手に入れることが困難になった。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	4	3	-1 過去の研究情報の電子化がもっと進んでも良いと思う(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 相対的には欧米との差が拡大している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	4	3	-1 予算の削減により利用可能な書誌数が減少している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1 公的研究機関の基盤経費が削減され,競争的資金に振り向けられていることから,環境が悪化していると感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1 これらのインフラに対する意識は上がってきていると思うが,整備状況が充分とは感じられないから。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1 設備やそれにかかる人材の充実度は機関や部門によって大きく異なる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
38	3	2	-1 以前より知的基盤の整備は悪化しつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	5	4	-1 基礎研究分野が弱体化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	1	-1 理化学研究所クラスでも”O研究員”の論文の不都合を見抜けない現状が全てを物語っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1 基盤に対する公的資金投資が欧米諸国に比べて少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

42	4	2	-2	情報基盤の不完全さ,サイバーテロ等への対策等,財務的,ヒューマンリソース的にも不足.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	4	2	-2	予算削減に伴っていくつかの電子ジャーナルが購読中止になった(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	1	-2	パソコンが使えない,クラウドでの計算資源が不足している.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	3	-2	植物に関して,知的基盤が低下していると感じるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	4	2	-2	足下の利用,実用だけでなく長期的視点から国の基盤を醸成,確保する観点からの予算配分,人材投入が更に必要と考える.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	5	3	-2	中国の追い上げに対して強化する必要がある(民間企業等,その他,男性)
48	3	1	-2	期待される水準が高くなっているが,十分には対応できていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	5	2	-3	大学のインフラが劣悪化している.全国的な共通基盤の整備が必要(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,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。

	2015年度調査														各年の指数											指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年								
		1	2	3	4	5	6																							
回答者グループ	139	67	188	209	115	75	13	667	3.9	2.6	4.0	5.5	4.1	4.0	4.0	3.9	-0.04	-0.05	-0.08	-0.02	-0.19									
	122	60	164	185	92	60	12	573	3.9	2.5	3.9	5.4	4.0	4.0	3.9	3.9	-0.02	-0.04	-0.08	-0.02	-0.17									
	17	7	24	24	23	15	1	94	4.4	2.9	4.5	6.1	4.7	4.4	4.4	4.4	-0.14	-0.10	-0.03	-0.02	-0.29									
性別	77	41	97	92	65	22	1	318	3.6	2.4	3.8	5.3	3.5	3.7	3.6	3.6	-0.04	0.02	0.18	-0.11	0.05									
	198	96	260	278	168	89	11	902	3.8	2.6	4.0	5.5	3.9	3.9	3.8	3.8	-0.03	-0.02	0.02	-0.07	-0.10									
年齢	18	12	25	23	12	8	3	83	3.7	2.1	3.6	5.2	3.9	3.7	3.6	3.7	-0.13	0.03	-0.19	0.12	-0.16									
	32	19	32	31	18	13	4	117	3.8	2.5	4.1	6.0	4.1	4.1	4.1	3.8	0.04	-0.02	0.04	-0.35	-0.29									
	67	32	84	86	57	37	5	301	4.0	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	3.9	4.0	-0.14	0.07	0.02	0.05	-0.01									
	68	37	93	106	54	25	5	320	3.7	2.5	3.8	5.2	3.9	3.8	3.7	3.7	0.01	-0.14	-0.01	-0.07	-0.22									
	49	20	76	78	51	22	0	247	3.8	2.6	3.9	5.2	3.7	3.7	3.8	3.8	-0.05	0.09	0.02	0.04	0.10									
	133	67	192	211	106	65	12	653	3.8	2.5	3.9	5.3	4.0	3.9	3.8	3.8	-0.03	-0.04	-0.06	-0.03	-0.17									
所属機関区分(イノベ俯瞰Gを含む)	22	8	29	30	27	16	1	111	4.3	3.0	4.5	6.0	4.6	4.4	4.4	4.3	-0.15	-0.03	-0.01	-0.08	-0.27									
業務内容	61	33	64	60	47	16	1	221	3.6	2.3	3.8	5.4	3.4	3.4	3.7	3.6	-0.03	0.01	0.22	-0.08	0.12									
	105	47	111	120	76	50	9	413	4.0	2.5	4.1	5.8	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.02	-0.04	-0.07	-0.03	-0.16									
	50	22	71	90	52	21	0	256	3.8	2.7	4.0	5.4	3.8	3.7	3.8	3.9	-0.11	0.04	0.15	-0.08	0.00									
	43	32	87	81	45	25	5	275	3.7	2.5	3.8	5.1	3.8	3.8	3.7	3.7	-0.05	-0.04	0.05	-0.06	-0.10									
	18	7	16	10	7	1	0	41	3.0	2.1	3.3	4.7	3.0	3.1	3.0	3.0	0.10	0.08	-0.14	-0.11	-0.07									
職位	44	26	63	72	38	13	0	212	3.5	2.5	3.8	5.1	3.5	3.6	3.5	3.5	0.01	-0.09	0.15	-0.10	-0.02									
	71	35	121	121	69	38	7	391	3.9	2.6	3.9	5.3	4.0	3.9	3.9	3.9	-0.04	-0.06	0.01	0.00	-0.09									
	59	27	75	79	47	34	4	266	4.0	2.6	4.0	5.7	4.2	4.1	4.2	4.0	-0.13	0.09	-0.15	-0.02	-0.21									
	29	19	19	18	17	10	3	86	3.7	2.2	4.0	5.9	4.0	4.0	3.9	3.7	0.02	-0.15	0.02	-0.16	-0.28									
	13	1	7	11	9	2	0	30	4.3	3.2	4.7	6.0	3.7	3.7	4.4	4.5	-0.04	0.73	0.09	-0.20	0.57									
雇用形態	68	29	95	88	55	28	2	297	3.8	2.5	3.9	5.3	3.9	3.8	3.8	3.8	-0.03	-0.09	0.04	-0.06	-0.13									
	148	79	190	211	125	69	12	686	3.9	2.5	4.0	5.5	4.0	3.9	3.9	3.9	0.05	0.02	-0.02	-0.05	-0.10									
	70	36	115	134	63	46	10	404	4.0	2.5	3.9	5.4	4.1	4.1	4.1	3.9	-0.01	0.00	-0.17	0.06	-0.11									
大学種別(大学・公的機関Gを対象)	12	5	11	13	8	5	1	43	4.0	3.0	4.3	5.7	4.7	4.3	4.4	4.2	-0.39	0.06	-0.16	-0.21	-0.69									
	40	19	38	38	21	9	1	126	3.5	2.4	3.8	5.2	3.5	3.6	3.4	3.7	0.07	-0.19	0.25	-0.20	-0.06									
	16	7	30	34	15	15	4	105	4.2	2.9	4.2	5.9	4.4	4.6	4.6	4.3	0.15	-0.04	-0.27	-0.03	-0.19									
大学グループ	37	23	52	64	30	18	1	188	3.7	2.5	3.9	5.4	4.1	4.0	4.0	3.8	-0.11	-0.05	-0.15	-0.12	-0.42									
(大学・公的機関Gを対象)	28	12	34	38	19	12	1	116	3.8	2.5	3.8	5.1	3.6	3.7	3.7	3.8	0.09	0.03	0.00	0.07	0.19									
	41	18	48	49	28	15	6	164	3.9	2.5	3.9	5.3	4.0	3.9	3.8	3.9	-0.13	-0.10	0.09	0.05	-0.10									
大学部局分野(大学・公的機関Gを対象)	14	1	24	24	15	17	2	83	4.7	3.2	4.6	6.5	4.9	5.0	4.7	4.7	-0.02	0.14	-0.25	-0.04	-0.17									
	48	31	44	44	32	17	4	172	3.7	2.1	3.8	5.4	3.8	3.8	3.7	3.7	-0.03	-0.02	-0.13	0.01	-0.17									
	17	6	14	24	8	5	2	59	3.9	2.7	4.1	5.7	3.9	4.0	4.1	3.9	0.12	-0.03	0.16	-0.19	0.05									
	34	19	63	59	26	16	4	187	3.7	2.4	3.7	5.0	4.0	3.8	3.7	3.7	-0.14	-0.10	-0.02	-0.04	-0.29									
全回答者(属性無回答を含む)	216	108	285	301	180	97	14	985	3.8	2.5	3.9	5.4	3.9	3.9	3.9	3.8	-0.04	-0.01	0.00	-0.05	-0.11									

注1: 回答者数は、分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(利用しやすい)~6(利用しにくい))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数で除したものと、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。

	前回	2015	差	
1	1	3	2	全国共同利用が加速化されている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	新興国の整備が著しい,特に一点豪華に留まらない展開への対応が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2	地球シミュレータ,○大のFX等かなり自由に使わせていただいた,成果も上がっていると思う,チューニング等のサポートも大変良くしていただいた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	共用化など改善が見られるため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	保有している事業所の広報活動の活発化とサービスの向上が認められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1	NIMSでは種々な供用の仕組みを充実化している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	一部の大学等で改善がみられるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	活用に関する情報が増加した(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	実例を知り,活用した。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	産業利用枠の拡大などの要望もあると聞く,利用しにくいという話は特に聞かない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	2	0	大型研究施設の維持経費が不足しているため,十分に稼働できていない状況が見受けられる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	2	0	最先端の共同利用施設と設備は「使われてなんぼ」の物だと思う,後生大事にしては,忽ち時代遅れになってしまう,大型施設に見受けられる惨状である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	医学部出身者は,臨床型教育を重点的に受けているため研究基礎が必ずしも成り立っているとはいえない,サポートする人材が必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	1	1	0	共同研究機構はもっと共同研究や開かれた施設利用を進めるべきだと思います(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	税で運営するための制約は理解できるが,スピード,リスクの存在の認識をさらに高める必要あり。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	3	2	-1	人員不足のため十分なサポート体制が構築できていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	共同利用が進んでいないから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
18	4	3	-1	設備が箱物行政になっている印象が強くなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1	料金の面から民間に分がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	3	-1	機関によって,サポート体制などは千差万別であるように思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	2	-1	身近で見聞きする範囲では,施設・設備の改善が遅れている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	公的研究機関の基盤経費が削減され,競争的資金に振り向けられていることから,環境が悪化していると感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	外国の同等の施設と比較して,装置の維持管理,およびユーザサポートにあたる技術研究スタッフの数が圧倒的に少ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	1	-1	全ての公的研究機関のあらゆる部門が「最先端な施設・設備」ではないため,それを前提とした設問に違和感を感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
25	5	4	-1	し易いはずであるが,進んでいない現状が。(公的研究機関,その他,男性)
26	4	3	-1	料金は安い,使用しづらい,特に大学。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1	サポート体制を更に強化をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	結果の評価まで依頼すると料金が高いため,自分で判断し結論を得るようにしている,そのため,的確な評価が難しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	4	2	-2	文部科学省ナノプラットフォームなど,共用施設の利用料が値上げ傾向であり,利用できる範囲を超えつつある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	2	-2	大きく経費が削減されている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	5	1	-4	地理的に遠いため,サンプルが駄目になる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q2-21. 知的基盤や研究情報基盤の状況について、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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 基盤の強化は進展している。しかし共同利用施設の利用はなかなかうまくいっていない。それぞれの研究機関は使いやすい研究プラットフォームを作られてはいるが、それに関与する人材育成、人員の数が少ない点にも問題がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 地方の研究者にとっては、不便が多いと感じている。ある程度の分散が必要なように感じている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 各大学に保有している大型計算機の更新、維持費が問題になる中で、今後国としてCloud使用も含めた方策を更に明確化する必要がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 ①今日の科学技術は日進月歩であり、国際競争の中で知的成果を公開使用する場合、時により古く、使い難くなる恐れが生じるため、専門的かつ確かな分析の下で成果データの有用性を保つことが肝要となる。②加えて、研究情報の重複や分散化も、ユーザ側に問題を生じると考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 政府統計の個票利用に関する手続きが煩雑で、大学院生が利用資格を持たないなど学術研究を進めるうえで障害となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 電子ジャーナルの寡占化と価格高騰が、輸入品への消費税賦課によって増幅され、貧乏大学では、論文が自由に読めない状況になりつつある。これに対する対策は緊急の課題である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 保有する論文誌の数については、国立大学にあっては大学間の格差が広がってきている。地方大学においては、論文を入手するまで時間を要している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 産学官連携により取り組む課題であっても、長期的な視点に立った取り組みをもっと評価すべきであり、そのためには企業がこうしたことに取り組むリソースを確保しやすいように、税制面などでの優遇措置を検討して欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 大学での研究活動は難しくなっている。先端機器を集中的にどこかに配置して利用するにも、利用のための移動にお金がかかり、利用にもお金がかかる。一方で大学では教育の負担も増大し(以前に比べて人間教育に係わる部分まで求められている)、事務などに係わる仕事も増大し、研究以外にかかる仕事量は増大している。次第に規模の小さな研究に縮小しているのではないだろうか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 研究情報基盤では、図書館の外国学術雑誌購入の数が予算削減で減少していること、さらに消費税の対象になり、さらに厳しいものとなっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 大きな大学や研究機関と地方大学や私立・公立大学の情報格差(学術雑誌や学術図書が読めない点など)は益々広がっており、研究機関ごとの情報格差をできるだけ解消して、若手から中堅クラス(30代～40代前半)の研究者や技術者が、その所属機関を問わずに真のアイデア勝負ができる様な体制を取らないとダメ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 INPITによる知財情報プラットフォーム改善(J-PlatPat始動)は非常に意義が高い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 高度な研究設備の使用には装置特有のスキルが必要であり、技能職員の整備が求められる。そのための職制(高度な専門技術職)の制定が望ましい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 先端的共同研究施設の充実を目をみはるものがあるが、その施設を運用・維持し、メンテナンスする、または利用者による運用・利用を補佐する技術職員が極めて不十分である。そのため、せっかくの施設が効果的に運用されていない例が少なくない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 この点については、強い意見はないが、報告者のように退職などにより所属機関がなくなった場合にも、これらを活用できるように考えて欲しい。(大学, その他, 男性)
- 16 研究情報基盤として、人工知能とそのネットワーク利用を強化すべきである。(大学, その他, 男性)
- 17 各研究機関が有する基盤を日本全体で分析し、地理や研究の特性などの面から統合することが有効と考えられる。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 18 ①整備はかなり進んだが、電子ジャーナルを中心に経費がかかりすぎている。国全体として専門誌ビジネスへの対策を考える価値がある。②現在の大学図書館の予算・運営体制では、研究に必要となる「共有財産」としての基礎資料の収集・維持が、次第に難しくなっていることが懸念される。③第4期科学技術基本計画の進展に伴い、知的基盤や研究情報基盤の全国的な整備は進んだ。しかし、例えば、電子ジャーナル購読経費の驚異的な上昇に積極的な介入や支援はなく、また、研究機関を結ぶ高速データ通信網の整備も十分とはいえない。④情報インフラは弱いという印象を持つ。インフラも弱い情報収集も弱い(パイオ系)。⑤研究の高度化・電子化を背景に、情報基盤の重要性はますます高まっている。SI-NET5に移行する時期でもあり、増強・整備は重要課題である。⑥運営費交付金の自動的削減によって、現場レベルでの基礎体力が蝕ばれている。長期的展望を描きづらい状況である。⑦著作権の研究機関での承継は、著作物の種類により柔軟に対応し、ものによっては研究者に帰属するようにする。著作権が所属機関に承継されることにより、イノベーションへの障害になる場合もあるため(特にデザイン、ソフトウェア関係など)。また、すぐに利益が出そうな研究だけでなく、将来的に新たなイノベーションの基礎となるような研究成果に対しても、特許出願等の費用を出せる資金体制を整備し、知財を幅広く構築する。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 19 ポスト京の計算機の性能の確保が喫緊の課題である。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 電子版学術論文(いわゆる、電子ジャーナル)の価格の高騰と、その一方で、大学の財務状況を鑑みると、文献の取得が十分にできない状況になっている。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 大学における知財処理は、国の支援も有り充実しているが、著作権管理については遅れており、体制の整備が必要と考えます。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 ネットワーク型共同研究のような制度を研究所・センターに特化するのではなく、もっと広い連携の仕組みを構築することで、設備・施設の有効利用に繋がり、それが結果的に日本の科学技術の底上げにも繋がると思います。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 もっと利用を推進できるはず(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 24 知財支援の体制をさらに厚くすることが望ましい。(大学, 第1G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 全体的には基盤形成は進んでいるように感じるが、自分の領域では(基礎研究を展開する者としては)、あまり実感できない。共同研究施設が充実してくることを期待している。(大学, 第1G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
- 26 生物基盤に関しては、理研のパイオリソースは有用だが、それでもアメリカのジャクソンラボのような規模となっていない。特にマウスモデルや、ヒト疾患モデルに関するバンクなどの充実が必要では。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 27 新しい方法論などが出てきた場合に、そうした方法論を機動的に導入できていない。(例えば、クライオ電子顕微鏡法)(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)

- 28 利用可能な共用研究施設,受託内容,価格の一覧等を取りまとめたWeb siteがあれば利用が促進されるように思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 29 文科省はこの国の知的基盤による産業振興には全く貢献できていない,その徹底ぶりは褒めて差し上げたいくらいである。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 30 大学が個々に管理するのではなく,国レベルでのデータ管理体制が整うと思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 私立大の場合は私学設置の共同利用設備に対する公的支援がほぼなく,持ち出しとなっている部分もあるので改善していただきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 科学論文雑誌や電子ジャーナルの価格高騰や消費税課税のために,大学の研究基盤情報の先細りが懸念される。研究の最も基盤であるところの文献・情報が手に入りにくくなることは大きな問題である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 予算が少ないため,より大胆な戦略的な判断ができない状況があると思うので,研究者だけでなくそれをどのように展開していくか,政策を研究している人とビジネスを進めている人とのコミュニティを作って,より戦略的な判断ができる環境づくりを進めるべきだと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 34 電子ジャーナルにかかる費用の高騰が大きな問題となっている(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 35 国立大学や公的研究機関が所有している大型研究設備は有効利用されているとは言えない。他の研究機関が利用しやすい共同利用ネットワークをさらに整備すべきと考える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 知的基盤や研究情報基盤も「使われてなんぼ」の物だと思うので,使い易さが優先される事を願う。多くの場合,広く普及するとその分野の標準になり,更に利用が拡大する。後生大事にするよりも広く使われる事を考えるべきだと思う。結果的に我が国の科学・技術力の強化になる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 他機関の機器を利用するには,相手方に細かく使用法を指導してもらう必要があるが,それがやはり困難。相手にとっては一文にもならないので,嫌がられたり後回しにされることが多いので,こちら申し込みにくい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 ナノプラットフォームの例を挙げたが,立ち上げるときは勢いが良いものの,その後運営費交付金がどんどん切り下げられ,数年のうちに運用に困難をきたすようになる,という状況は,研究者にとっては「二階に上がって梯子を外される」というもので,本当に困る。研究の継続性という観点から真剣に考慮して欲しい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 公的研究機関が保有する最先端の共用研究施設・設備の利用にあたって,テクニカルスタッフの充実が望まれる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 利用可能電子ジャーナル数は年々減少している。抜本的対策を講じてほしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 利用に際しての手続き,サポート体制が見えにくい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 英国・米国には圧倒的に遅れている(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 43 細胞生物学分野では地理が遠いなどで利用できないケースが出てくるし,利用はできてもその実験しかできないのであれば,結果としては解析の間は時間の浪費を我慢しなければならない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 44 技術職員が減少傾向にあり今後が心配。学位取得者を活用すべき。(大学,第2G,工学,その他,男性)
- 45 生物遺伝資源・バンク等の充実と安価な供給体制の確立が望まれる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 専門誌の購入費用が大きな負担となり,すでに当大学の図書館では,一部の包括契約を個別契約に変更しており,ネットから全文ダウンロードができない雑誌が増えてきている。このような状況を看過しておいてよいとはとても思えない。学術振興会が,「科研費論文のオープンアクセス化を進めよう!」という活動を始めているのは,一つのよい兆候と見ている。ただし,オープンアクセス化に科研費の多くが割かれるようになる状況が必ずしもよい状況かどうかは問題であるが,図書館の状況を緩和する有効な手段の一つにはなる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 こと生命科学に限って言えば様々な生物のゲノムを読む量とスピードは中国にすら負けている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 知的基盤において,とくに生物多様性条約に関連するものに対しては名古屋議定書発効に伴って,大学のサポートなしでは海外との共同研究が難しくなっている現状で,その大学のサポートの温度差が大学間で拡大しているように感じています。とくに〇〇大学ではまだまだ十分なサポートができていないのが現状となっていると思われます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 分析機器等の共通利用について,組織で,もっとシステム化してほしい。既得権ばかりが横行している感がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 現在までにどのような知的基盤や研究情報基盤が構築されたのか,それを統括した情報サイトがあると便利だと思う。どこにどのような知的基盤があるのか,探すのはかなり困難であるため。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 51 大学単位で契約している電子ジャーナルの購読料が,大きな負担となっている。国として,あるいは複数機関で,包括的な契約は出来ないものか。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 ビッグデータ解析(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 53 電子ジャーナルは大学等の研究機関に必須のインフラとなったが,その価格の高騰が大きな圧迫要因となっている。国等の支援が必要ではないか。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 54 地方公共団体の財政状況の悪化に伴って,公立大学では研究基盤が悪化している。私立大学同様に国からの支援が必要である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 55 大学の経済状況を圧迫している要因の1つにオンラインジャーナルがある。大学の経済状況によって閲覧可能な雑誌に大きな隔たりができてくる。相応の負担をするにせよ全大学共通の閲覧システムが不可欠。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 知的基盤は,各都道府県あたり1大学を電子ジャーナルへのアクセスに不備がない知的拠点として整備すれば解決する。共用設備も,地域バランスを考えて中規模のものを整備してほしい。各研究室に整備させる必要はない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 公的研究機関の最先端設備の利用法は改善されている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 電子ジャーナルの契約料の高騰で,特に国際的な研究情報へのアクセスが困難になってきている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 使用法の周知が充分でない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 公的研究所であっても,職員は研究員であって,相応のプライドをもって活動しており,それが共同研究機器の運用面では悪い方に働いているケースを散見する。公的機関の機器が空いているから貸し出すのではなく,本当に科学技術の向上を目指すのであれば,共同使用のみに特化した組織をつくり,職員は真に共同研究先のために働くような状況を作るべきである。中途半端な運用であると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 61 医学教育のみでいうならば、以前に比較して近年では圧倒的に基礎医学・臨床医学と大きく2つに分けられつつあるように感じます。このバックグラウンドにはいろいろな理由がありますが、少なくとも医学部出身者は基礎研究の基盤教育が整っているとはいえません。そのためにも医師が研究を行う際のサポート、特に人的サポート(方法など)が重要であると考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62 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いただきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 他の機関での設備利用には、日程的制約や移動など負担が大きい(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 図書の充実が諸外国に較べて著しく劣っている。そこへの重点予算配分の検討は価値あることと考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 一部のデータベースが特定の企業に独占されているというような話を聞いている。また、大型コンピュータや実験場の利用については、金銭面などで大きな壁があるように感じられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 ビッグデータ化が進み、本当の意味で有用なデータベース等は一部の企業等が所有しており、予算や知名度が無い大学機関が自由に使えることは無くなった。今後は、ビッグデータを所有する企業と連携できる研究機関のみが生き残れるようになると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 研究者が開発したプログラムの実行環境としてクラウドサーバーの研究者への無料提供を検討してほしい。諸外国では、プログラムのWeb公開が研究を推進している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 利用料金が安いところが多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 69 全体としての充足度については良く分かりませんが、論文検索(J-STAGE)は成功していると思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 70 研究の効率化に資するもので、今後の研究活動にも無くてはならないものになりましたので、さらなる充実をして頂けると研究者全体の役に立つと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 71 各機関とも設備利用等について十分宣伝しているので、情報を得る機会が格段に増えたと感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 72 知的基盤の情報をさらにオープンにしても良いのではないかと、今の段階では博士論文のオープン化が始まったが、過去の博士論文や修士論文にも広げると、各大学間の(健全な)競争もさらに進むのではないだろうか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 73 政府が出口指向を強く強調しているため、政府の方針を鵜呑みにすると科学が弱体化し、ひいては技術も衰退する。自由で純粋な科学研究をdiscourageする政策は避けるべき。最近のノーベル賞を見ると今のように目先を向いた研究を強調するより大分前に行った研究がほとんどである。出口指向を強調した風潮のもとで若手を育てると10年後にはノーベル賞が来なくなるのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 74 分野によって知的基盤の整備は進展しているが、成果の国際標準化を意識しつつ研究段階から積極的な海外発信や海外研究者との協力を進める必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 75 知的基盤や研究情報基盤は整っている。しかし、それらを有効活用し、データベース等を分析して、新たな事象や傾向等を見いだす研究や技術標準を提案するための研究、そしていわゆるソフトウェア技術の研究開発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)
- 76 文科省ナノテクノロジープラットフォーム事業により、全国レベルで、産学の研究者に最先端のナノテク材料に関する高度研究設備が提供された。このような事業は潤沢な研究費を持たない大多数の研究者にとって大きな支えであり、最も効率的な研究開発投資であり、科学研究費は横ばいの現状では、さらに拡充することが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 77 ブレインバンクに関しては制度上の問題もあり、なかなか充実しない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 78 知的基盤、研究情報基盤ともに、国の力を作り出す素です。アメリカ、ヨーロッパは、知的基盤、研究情報基盤は国がきっちり支えています。日本では、あまりにも脆弱です。知的財産、研究情報ともに流出することはまぬがれないでしょう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 79 我々が加速器や原子炉を抱えているように、巨大施設を抱える組織では、概して維持管理の予算や人材の確保に四苦八苦している。それが共用研究施設の活用の障害になりつつある印象が強い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 80 限られた予算で重点化せざるを得ないのは理解できるが、その判断が公正に行われているのか、若干疑問がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 81 これらのインフラに関しても昨今の技術進歩が著しく、施策やそれを考える担当者の意識改革について行っていないように感じられる。新しい提案や取り組みに思い切ってリソースを配分できるように、そういう判断ができる人材が政策立案側に必要ではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 82 当該整備が進んだという実感はない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 83 国際競争力の確保のための標準化についての戦略的な取り組みにかける。また、プラットフォームとして、産学の基礎的な研究を効率的に支える基盤は不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 84 それらの整備への注力よりも、それらを活用し何を引き出すか、どうやって引き出すかへの注力に重きを置くべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 85 大規模調査研究の重要性の認識がますます高まっているが、問18と同様に基礎研究の衰退、従来通りの論理的思考力に根ざした基礎研究者の減少を危惧する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 86 特許に関しては申請・維持に費用がかかることから、予算的な制限を受けつつある。研究開発においては、論文が重要視され、特許取得は必ずしも重要視されていない状況はあるものの、イノベーション創出の観点からも特許は重要であり、予算的な措置も必須。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 知識基盤を継承や更新を行うための予算措置とその継続性が必要(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 お金さえ払えば誰でも自由にしがらみ無く分析できるような分析センターがあっても良いと思う。管理している”主”(研究者ではなかったりする)にご挨拶に伺い、怪しい人物でないことを理解していただいて初めて使用許可が下りる、というようなところもたまにあるが、そういう面倒なことをしている暇はない。いつぞや、外部の知人から頼まれて、機器を使えるかどうか問い合わせただけで、”主”による私の素性調査があちこちで行われたようで、「〇〇君、何かまずいことやったの?」と心配されてしまった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 ナノテクプラットフォームなど基盤共用の策が進んでいるのは良いことであり、それらがよりポジティブに機関や個人の評価の中で報奨されるべき。競争的資金による研究設備の共用の問題はこれから解決が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 所属する研究機関では、共用化に力を注いでいるが、知らない研究者も多く、十分に活用されていないように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)



- 91 知的基盤や研究情報基盤については、もっと研究ウェイトを重くしてもよいのではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 92 文科省による取組の一つである「大学等に散在する知的財産の戦略的な集約, バックアップ化等による活用」の推進を期待する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 93 ICT進化を是非大学部門で加速お願したい。情報をBig Dataとして管理して, 解析や使用を簡易にできるシステムを早期に強化する必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 94 各大学に産学連携本部のような組織はあるが, 事務手続きを機械的にこなすだけで, 本来の産学連携に役立っていない。連携に意欲/能力のある人材が不足しているのか, 制度の問題もあるのか不明だが, この部分が弱い為, 大学の研究, 技術が埋れるか, 実用化しないところ大と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 95 利用のしやすさは改善されていると思います。まずは, 一部だけでも良いので, 成功例を数多く作り発信してください。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 96 計算科学, 数理学の活用に必要な情報, データベース, コンピュータを充実度合いが国力のパロメータとなる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 97 中国や韓国と比較して, 大学の建物や大型機器の普及, 一般化に対して, 日本の研究機関が劣っているように見える。知恵を工夫でしのいでいるが, いずれ逆転につながる危機を感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 98 研究に必要となつて放射線照射設備での実験を支援して頂いた経験から, おおむね, よい基盤があると考え。惜しむらくは, そのアピールの程度が弱く, 公表された情報が少ない。利用する側から見れば, “申込みの窓口に辿り着くまで”が難儀であった。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 99 特にセキュリティ分野の研究基盤が不足していて, 現状では3社程度の大企業関連の研究部門が特化しているように思う。従来からのセキュリティ系の方法では, なかなか学術研究の域に入れず, 大学での研究と後継者養成には問題がある。特に, 最近のようにマイナンバーが登場すると, 大規模なセキュリティ面での問題から, 大量の個人情報流出の危険が大きい。この面での産官学連携での知的基盤の強化が要求される。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 100 インターネットで検索できるデータベースが急速に充実する一方, 高額な利用料の課せられる場合も多く, 一般市民, あるいは卒業生としてしか登録できない大学発ベンチャーの代表者は大学内の知人やつてを頼るしかなく, 現実的にはデータにアクセスすることが大幅に制限されている。知的財産の共有と有効利用にとって, これはおおきな損失といふべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 101 目先のビジネスばかりで, 視野が狭い。経済優先で施策をすると将来が不安である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 102 最近, 結果情報のみ傾向に傾注されているように感じます。結果に至る背景原因等を如何に得るか検討推進するの必要を感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 103 公的研究機関は, 大学や企業研究所とは異なる役割を持つべきである。そのミッションが, マネジメント層と現場の研究者との間での乖離が大きく, あるべき姿になっていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 104 民間を含めて, かなり充実していると思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 105 国際的に進むオープンサイエンスへの対応が不十分(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 106 多くの施設で取り組みがあり充実してきているが, 手続きなどの運用方法はさらに改善できると思う。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 107 研究インフラは充実してきていると思うが, 今後の維持管理に十分な手当が付くかどうかは心配である。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 108 知的基盤, 研究情報基盤の整備は重要。中国の追い上げに対して強化する必要がある分野(民間企業等, その他, 男性)
- 109 研究基盤については, その進展がますます加速しており, 大型のものについては, 民間の利用の拡大が期待される。(民間企業等, その他, 男性)
- 110 公的研究機関が保有する先端設備の利用に対する宣伝が十分とは言えない。(民間企業等, その他, 男性)
- 111 拠点によって温度差があるが, ナノテックプラットフォームの活動は, コスト, サポート体制がよいところがあり(NIMS)多くの企業で活用実績が生まれている。(民間企業等, その他, 男性)
- 112 各都道府県に所属する公設試の設備更新等を通じて, 公設試の活性化は地域活性化に於いて喫緊の課題である。(民間企業等, その他, 男性)
- 113 大学研究者は「自分の研究装置」という意識が強く, 問題の存在や意味を理解していないケースが多いように見受けられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 114 薬学系知財の管理は, 基礎物質から製造方法に至るまで多岐に渡るため専門職の確保は困難である。特に次世代医薬品に至っては理学部工学部 農学部と産学連携より学学連携が望まれる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 115 公的研究機関の最先端の装置などは, 大学は使用しやすいが, 民間の研究者が利用する際は高額であるため活用しにくい。民間の研究者が利用しやすいシステムを構築してほしい。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 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。

	2015年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	32	155	312	171	89	42	5	774	2.9	2.0	3.0	4.6	3.3	3.2	3.1	3.0	2.9	-0.14	-0.06	-0.09	-0.15	-0.44					
	27	140	260	153	77	33	5	668	2.9	1.9	3.0	4.6	3.3	3.1	3.0	2.9	-0.16	-0.08	-0.05	-0.14	-0.43						
	5	15	52	18	12	9	0	106	3.0	2.2	3.1	4.6	3.5	3.4	3.2	3.0	-0.06	0.08	-0.32	-0.17	-0.47						
	26	48	146	94	59	18	4	369	3.3	2.3	3.4	4.9	3.7	3.5	3.4	3.3	-0.16	0.03	-0.14	-0.13	-0.40						
性別	47	185	419	242	143	56	8	1053	3.0	2.1	3.1	4.7	3.5	3.3	3.2	3.0	-0.14	-0.04	-0.11	-0.13	-0.42						
	11	18	39	23	5	4	1	90	2.7	2.1	3.0	4.3	3.2	3.1	3.0	2.9	-0.14	-0.07	-0.09	-0.23	-0.54						
	11	27	48	30	25	8	0	138	3.1	2.1	3.4	5.2	3.7	3.5	3.4	3.1	-0.16	-0.01	-0.08	-0.33	-0.59						
年齢	20	64	146	71	41	23	3	348	3.0	1.9	3.0	4.6	3.4	3.1	3.0	3.0	-0.24	-0.05	-0.10	0.01	-0.38						
	17	78	139	84	47	18	5	371	2.9	2.0	3.1	4.7	3.2	3.1	3.1	2.9	-0.05	0.00	-0.03	-0.18	-0.26						
	10	34	125	80	35	11	1	286	3.1	2.2	3.2	4.6	3.6	3.5	3.4	3.2	-0.14	-0.05	-0.23	-0.12	-0.54						
所属機関区分	28	146	299	176	94	38	5	758	2.9	2.0	3.1	4.6	3.4	3.2	3.1	2.9	-0.17	-0.05	-0.08	-0.13	-0.43						
(イノベ俯瞰Gを含む)	5	17	61	27	14	9	0	128	3.0	2.2	3.2	4.6	3.6	3.5	3.6	3.3	-0.09	0.10	-0.31	-0.24	-0.54						
業務内容	25	40	98	62	40	13	4	257	3.2	2.1	3.3	4.9	3.6	3.5	3.5	3.4	-0.10	-0.05	-0.10	-0.14	-0.38						
	22	103	190	108	67	25	3	496	2.9	2.0	3.0	4.7	3.3	3.2	3.1	3.0	-0.15	-0.10	-0.05	-0.13	-0.43						
	13	30	133	67	44	16	3	293	3.3	2.3	3.3	4.9	3.8	3.6	3.6	3.5	-0.21	0.09	-0.18	-0.20	-0.51						
	16	57	123	72	32	15	3	302	2.9	2.1	3.1	4.5	3.3	3.2	3.2	3.0	-0.11	-0.07	-0.13	-0.12	-0.44						
	7	13	12	18	5	4	0	52	3.0	1.8	3.5	4.8	3.2	3.2	3.3	3.0	-0.06	0.14	-0.16	-0.12	-0.20						
職位	16	31	109	62	25	12	1	240	3.0	2.2	3.2	4.6	3.6	3.4	3.4	3.2	-0.15	-0.03	-0.17	-0.23	-0.57						
	14	92	177	98	56	20	5	448	2.9	1.9	3.0	4.5	3.3	3.1	3.0	2.9	-0.21	-0.04	-0.13	-0.09	-0.46						
	15	58	123	66	44	18	1	310	3.0	2.0	3.2	4.8	3.5	3.4	3.2	3.0	-0.14	-0.15	-0.05	-0.18	-0.52						
	10	19	33	25	19	8	1	105	3.4	2.1	3.1	5.1	3.4	3.3	3.4	3.3	-0.08	0.07	-0.07	0.08	0.01						
	3	3	16	14	4	2	1	40	3.5	2.6	3.7	4.9	3.4	3.6	4.0	3.8	0.20	0.44	-0.19	-0.36	0.10						
雇用形態	13	54	136	88	48	22	4	352	3.2	2.2	3.3	4.9	3.6	3.5	3.5	3.3	-0.12	0.05	-0.17	-0.15	-0.38						
	45	149	321	176	100	38	5	789	2.9	2.0	3.0	4.6	3.4	3.2	3.1	3.0	-0.16	-0.08	-0.08	-0.12	-0.44						
大学種別	15	106	170	110	46	23	4	459	2.8	1.8	2.9	4.5	3.3	3.2	3.0	2.9	-0.17	-0.15	-0.10	-0.11	-0.53						
(大学・公的機関Gを対象)	4	10	22	7	6	6	0	51	3.1	2.0	3.0	5.2	3.3	3.0	3.2	3.3	0.21	0.35	0.21	0.09	-0.20						
	8	24	68	36	25	4	1	158	3.0	2.2	3.2	4.7	3.2	3.1	3.2	3.0	-0.05	0.03	0.03	-0.22	-0.20						
大学グループ	2	29	49	21	15	4	1	119	2.6	1.8	2.8	4.5	3.5	3.4	3.0	2.8	-0.11	-0.41	-0.13	-0.20	-0.85						
(大学・公的機関Gを対象)	9	47	79	54	20	14	2	216	2.9	1.9	3.1	4.6	3.4	3.2	3.2	3.1	-0.13	-0.04	-0.14	-0.16	-0.48						
	8	28	50	36	15	7	0	136	2.9	2.0	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	2.9	-0.21	-0.03	0.06	-0.13	-0.31						
	8	36	82	42	27	8	2	197	2.9	2.0	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	2.9	-0.16	0.04	0.04	-0.11	-0.18						
大学部局分野	3	23	38	19	8	5	1	94	2.7	1.7	2.8	4.3	3.4	3.2	3.0	2.8	-0.16	-0.22	-0.23	-0.12	-0.72						
(大学・公的機関Gを対象)	8	46	79	44	35	8	0	212	2.9	1.9	3.1	5.0	3.4	3.3	3.2	3.1	-0.12	-0.11	-0.09	-0.23	-0.56						
	3	18	29	17	5	4	0	73	2.6	1.7	2.8	4.3	3.0	2.9	2.6	2.7	-0.18	-0.21	0.10	-0.16	-0.46						
	10	44	78	52	22	11	4	211	3.0	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	3.0	2.9	-0.19	0.05	-0.06	0.02	-0.19						
全回答者(属性無回答を含む)	58	203	458	265	148	60	9	1143	3.0	2.1	3.1	4.7	3.4	3.3	3.3	3.1	-0.15	-0.04	-0.11	-0.14	-0.43						

注1: 回答者数は、分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。

前回	2015	差		
1	2	6	4	もう十分でしょう(民間企業等,その他,男性)
2	1	3	2	基礎研究の多様性はある程度あるように感じたため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	3	1	向上しているように思える。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	2	1	基礎物理からノーベル賞が出ている点を考慮して(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	ノーベル賞受賞が継続されている。ノーベル賞受賞の継続(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	科研費など研究内容が限定されているため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	2	3	1	大きな理由はないが、自分以外の研究分野について見聞する機会が増えて、それなりに多様性は確保されていると感じるに至った。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	いろいろな産業において重要と考えられる研究テーマに予算がつくようになってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	課題が見え始めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	ImPACTなど,大切であるがチャレンジングな課題である内容についての研究プロジェクトがはじまっているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	若手研究者の話を聞いて,多様性の確保が進んでいると感じました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	1	1	0	国が,将来的イノベーションというものをどのような観点に置いているのかが明確ではなく,基礎研究も多彩であることから,全ての分野が十分とはいえない状況である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	3	2	-1	日本全体が目先の成果を追いかけているように感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	2	-1	その時のトピックスに集中する傾向が強まっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	1	-1	大型予算など研究資金の投資先が偏っている。純粋な基礎研究が実施しにくい環境である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	1	-1	大型プロジェクトへの特化のため,基礎研究の多様性がなくなりつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	直接役に立つ研究が重視される傾向があり,将来のイノベーションの源となる基礎研究に十分な手当がされていない印象がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	3	-1	予算配分は選択と集中にシフトしており,多様性を涵養しているとは思えない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1	特定のプロジェクトのみに大方予算が使われており,無駄が多い。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	2	-1	こぞってはやりの研究テーマに取り組んでいるようにみえる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	4	3	-1	基礎研究に対する理解が低下していると感じます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
22	3	2	-1	応用の面を強く言いすぎ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)
23	2	1	-1	著名人らも「不十分だ」と声をあげているにもかかわらず,減らす方向に動いている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
24	3	2	-1	強い応用研究には,強い基礎研究力が不可欠である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	最近の研究資金の流れを見てると次第に多様性が失われている傾向にあることが懸念される。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	基盤的研究費が最近相対的に減少してきており,この現状では多様な基礎研究は育たないと考えるに至ったため。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1	「出口」を見据えた研究が求められすぎているように思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
28	3	2	-1	近年は逆行している。イノベーションが経済成長の脈絡で主張されており,基礎研究の多様性を阻害しているのが現状だと思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	予算の重点化とともに,短期的な視点に触れてきているように思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	基礎研究にとれる時間が減ってる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	基礎研究の多様性を更に充実する必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	応用研究への接続の要請が強く,ほとんどの基礎研究は縮小傾向である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	1	-1	AMED,Impactへの研究資金の集中(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	2	-1	基礎研究への投資がだんだん減少している印象を持つ(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	多様性の確保は難しいように感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1	全体として応用研究推進の方向に傾いてきており,基礎研究への認識が低下していると感じるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	短期的,応用研究への研究支援の偏重を是正しなければ,多様性は段々と失われていく危険性がある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	基盤的な研究費がさらに削減され(ほとんどゼロになり),基礎科学的なテーマの研究がしにくくなった。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	優秀な学部学生や大学院生を定期的にリクルートできる研究室が崩壊しつつある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

40	2	1	-1	将来の研究環境に関して悲観的にならざるを得ない。とくに地方大学の現状をみると。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	AMEDへの集約によりライフサイエンスに関しては減少が危惧される。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	外部資金の導入に必要な研究テーマと,基礎研究の多様性は相反するものがあると考ええる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	3	2	-1	重複申請が緩和され,例えば科研費では毎年,何かしらの課題に応募できると,イノベーションの源はより豊かになると思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	似たような研究をしている人が,むしろ増えてきたように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	予算の選択と集中がさらに進み,多様性が失われていっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	基盤的研究の重要性が無視される傾向が強くなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	基礎研究よりも出口研究(応用研究)にウェイトがシフトしている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	5	4	-1	開発研究費が増加する一方で,基礎研究の予算が減少している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	結果や効率性を求めすぎる傾向がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	流行でない研究テーマは資金分配が乏しく,また,早急な成果ばかりを求められるため,時間を要する挑戦的な研究が実施できず,多様性が確保されない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
51	2	1	-1	特定分野,特に医療に偏っている。もう少し,工学系,物理系にも提供すべきかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	時代の流行りや応用分野に研究費の配分が行き過ぎて,基礎研究の多様性が損なわれている傾向が顕著である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	2	1	-1	海外に目をやると,もっと多様だと気が付く。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	大学における成果重視の傾向が強まり,研究分野が画一化しつつあるように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	出口志向が強まり,多様な学術研究がしにくくなっているように思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	欧米,新興国に対して,ハイテク分野で遅れている。特許件数も相対的に少ない。(民間企業等,その他,男性)
57	3	2	-1	多様性の視点では,十分とは言えない。(民間企業等,その他,男性)
58	2	1	-1	事業化を強調するあまり,ミニ企業のような研究が増えて,大学に本来期待している基礎研究が軽視されている印象。(民間企業等,その他,女性)
59	3	2	-1	短期的に成果がでる研究が増える一方で,基礎研究の多様性は減少しているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	2	1	-1	短期的な成果を求めすぎている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	4	2	-2	競争的資金に過度に依存した結果,特定の分野に研究活動が集中している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	1	-2	最近の人文社会系の研究領域に関する政策は,多様性の確保に逆行していると思われるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	2	-2	基盤経費の減少が悪影響を及ぼしている。(大学,第2G,工学,その他,男性)
64	3	1	-2	予算の付き方,成果までの時間管理に課題有り。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	最近の傾向として,短期的なアウトプットを求める傾向が,基礎的・長期的な研究を推進し難くしており,また,研究者が嫌う傾向も感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	3	1	-2	特に大学において,短期的に結果の出にくい基礎研究が行いにくくなっている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	5	2	-3	明らかに悪くなってきている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	4	1	-3	医学研究では臨床応用が強調され,基礎研究が危機的状況にある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

	2015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	40	127	309	201	88	38	3	766	3.0	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.0	-0.11	-0.06	-0.04	-0.18	-0.40							
	35	112	256	178	80	31	3	660	3.0	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.0	-0.10	-0.10	-0.01	-0.17	-0.38							
	5	15	53	23	8	7	0	106	2.8	2.1	3.1	4.5	3.3	3.1	3.3	3.1	2.8	-0.19	0.14	-0.19	-0.23	-0.48							
性別	29	54	153	92	55	10	2	366	3.0	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.3	3.1	3.0	-0.15	0.03	-0.15	-0.13	-0.40							
	59	165	420	278	130	43	5	1041	3.0	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.0	-0.13	-0.04	-0.07	-0.16	-0.40							
	10	16	42	15	13	5	0	91	2.9	2.1	3.1	4.6	3.2	3.2	3.2	3.1	2.9	-0.07	-0.01	-0.05	-0.23	-0.37							
年齢	12	22	48	39	17	11	0	137	3.2	2.3	3.6	5.0	3.8	3.5	3.5	3.5	3.2	-0.22	-0.05	0.04	-0.31	-0.54							
	22	51	137	92	44	21	1	346	3.1	2.1	3.1	4.7	3.4	3.2	3.2	3.1	3.1	-0.22	0.03	-0.04	-0.02	-0.24							
	23	71	138	94	50	9	3	365	2.9	2.0	3.2	4.6	3.1	3.1	3.1	3.0	2.9	0.05	-0.07	-0.03	-0.15	-0.20							
	12	37	139	68	32	7	1	284	2.8	2.2	3.1	4.5	3.4	3.3	3.3	3.1	2.8	-0.14	-0.01	-0.21	-0.24	-0.60							
所属機関区分	36	122	291	203	97	34	3	750	3.0	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.0	-0.12	-0.07	-0.04	-0.16	-0.39							
(イノベ俯瞰G を含む)	6	16	63	31	10	7	0	127	2.9	2.2	3.2	4.6	3.5	3.2	3.4	3.2	2.9	-0.21	0.11	-0.18	-0.30	-0.57							
業務内容	27	43	108	59	36	7	2	255	2.9	2.0	3.0	4.6	3.3	3.1	3.2	3.0	2.9	-0.11	0.01	-0.12	-0.12	-0.34							
	25	85	188	134	61	23	2	493	3.0	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	3.1	3.1	3.0	-0.16	-0.10	0.00	-0.14	-0.40							
	18	30	137	68	39	12	2	288	3.1	2.2	3.2	4.7	3.5	3.4	3.5	3.3	3.1	-0.14	0.07	-0.16	-0.20	-0.43							
	18	55	117	77	38	12	1	300	2.9	2.1	3.2	4.7	3.3	3.2	3.2	3.1	2.9	-0.10	-0.03	-0.07	-0.20	-0.40							
	8	11	20	14	5	1	0	51	2.6	1.8	3.0	4.4	2.9	2.9	3.0	2.7	2.6	0.09	0.08	-0.31	-0.09	-0.22							
職位	18	34	117	54	25	7	1	238	2.8	2.1	3.0	4.5	3.3	3.2	3.2	3.1	2.8	-0.11	-0.02	-0.09	-0.27	-0.49							
	18	82	167	117	60	15	3	444	3.0	2.0	3.2	4.6	3.3	3.2	3.2	3.1	3.0	-0.14	-0.02	-0.10	-0.11	-0.38							
	23	43	127	84	32	16	0	302	3.0	2.1	3.2	4.7	3.5	3.4	3.2	3.2	3.0	-0.10	-0.11	-0.06	-0.17	-0.44							
	5	20	33	29	19	9	0	110	3.3	2.2	3.2	5.0	3.5	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.20	-0.01	0.03	0.00	-0.19							
	5	2	18	9	7	1	1	38	3.5	2.6	3.8	5.4	3.4	3.7	4.0	4.0	3.5	0.29	0.30	-0.05	-0.48	0.06							
雇用形態	14	48	152	85	45	18	3	351	3.1	2.2	3.2	4.7	3.5	3.4	3.4	3.3	3.1	-0.16	0.01	-0.13	-0.15	-0.43							
	55	133	308	208	98	30	2	779	2.9	2.1	3.2	4.7	3.3	3.2	3.2	3.1	2.9	-0.11	-0.05	-0.04	-0.16	-0.37							
大学種別	19	80	174	123	50	26	2	455	3.0	2.1	3.2	4.7	3.5	3.4	3.2	3.2	3.0	-0.10	-0.15	-0.06	-0.16	-0.46							
(大学・公的機 関Gを対象)	4	11	18	12	7	3	0	51	2.9	2.1	3.3	5.0	3.4	3.0	3.2	3.3	2.9	-0.36	0.23	0.04	-0.34	-0.44							
	12	21	64	43	23	2	1	154	3.0	2.2	3.2	4.6	3.1	3.1	3.1	3.2	3.0	-0.02	-0.04	0.11	-0.15	-0.10							
大学グループ	4	18	47	30	13	9	0	117	3.1	2.1	3.1	4.7	3.8	3.6	3.3	3.2	3.1	-0.18	-0.33	-0.03	-0.13	-0.67							
(大学・公的機 関Gを対象)	7	35	86	59	23	13	2	218	3.1	2.1	3.2	4.9	3.6	3.5	3.4	3.3	3.1	-0.11	-0.03	-0.13	-0.23	-0.49							
	9	29	44	38	19	5	0	135	2.9	2.1	3.3	4.6	3.2	3.2	3.0	3.1	2.9	0.02	-0.20	0.07	-0.17	-0.28							
	15	30	79	51	25	4	1	190	2.9	2.1	3.2	4.5	3.0	2.9	3.0	3.1	2.9	-0.11	0.05	0.11	-0.15	-0.09							
大学部局分野	2	14	40	22	13	5	1	95	3.1	2.2	3.3	5.0	4.0	3.9	3.8	3.5	3.1	-0.06	-0.16	-0.30	-0.35	-0.87							
(大学・公的機 関Gを対象)	13	40	73	57	27	10	0	207	3.0	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	3.2	3.1	3.0	-0.16	-0.04	-0.08	-0.14	-0.42							
	5	14	28	19	7	3	0	71	2.8	1.8	2.9	4.5	2.9	3.0	2.8	2.8	2.8	0.14	-0.25	0.07	-0.04	-0.09							
	12	39	75	57	25	11	2	209	3.0	2.1	3.1	4.6	3.3	3.1	3.1	3.0	3.0	-0.16	-0.05	0.06	-0.09	-0.24							
全回答者(属性無回答を含む)	69	181	462	293	143	48	5	1132	3.0	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.0	-0.13	-0.03	-0.07	-0.16	-0.40							

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十分に実施されていますか。

前回	2015	差	
1	1	3	2 海外研修をして実感した(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	3	1 学会の理事の先生方が,意識改革の必要性に言及される機会が増えました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	4	1 前述の反面,独創的な基礎研究も実施されていると考える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	3	4	1 ノーベル賞受賞が継続されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1 毎年のノーベル賞受賞者の輩出を見るとそう悲観すべきでもないのかも知れないが,それは過去の遺産というべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1 ImPACTなど,大切であるがチャレンジングな課題である内容についての研究プロジェクトがはじまっているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 若手研究者の話聞いて,独創的な基礎研究も進められていると感じました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	3	3	0 基礎研究のシーズは充分にあると思うが,それを継承し発展させる人材が先細りだと思う。研究分野によっては歪んだ年齢構成(30代が少ない)が憂慮される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	3	0 国が将来的イノベーションをどのようにとらえているのかが不明確であり,情報の供給が必要であると考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	1	1	0 いくつか素晴らしい世界に誇る研究はありますが,将来的には今後厳しいものがあると思います。将来的な芽が摘まれていると思わざるを得ません(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	2	2	0 指導者がほとんどいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	2	0 現在のカリキュラムをみたが,学部では殆どないに等しい。もう少し,基礎学問を増やさない大学院は形骸化してしまう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	4	3	-1 応用指向が顕著である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	2	-1 制度に振り回されて右往左往する若手研究者が続出している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	2	-1 独創的な研究の環境がシュリンクしている。大学でも似たようなテーマが多くなっている。(大学,部長・教授等クラス,女性)
16	3	2	-1 独創的な基礎研究への評価方針が不明確(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,女性)
17	4	3	-1 独創的な基礎研究をする余裕がなくなっている(個人の努力に依存する傾向が強まっている)(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	4	3	-1 現状ではまだ確保されていると思うが,このままの状況が続くと,独創的(=チャレンジング)な研究活動は減って行くであろう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1 必ずしも,そのような状況であるとは思えない。科学技術政策を立案する委員会の委員が属する研究コミュニティの意向が大きい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1 最近の研究資金の流れを見ていると次第に多様性が失われている傾向にあることが懸念される。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	4	3	-1 将来的なイノベーションより目先の利益を目指した研究が増えている。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
22	3	2	-1 若干エネルギーが低下してきているように感じられる(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	2	-1 運営費交付金は既にほとんどなく,科研費の採択率は増えず,他の競争的資金は産業応用志向,出口志向の強いものである。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	2	-1 各種の大学「改革」による疲弊によって大学の研究力が落ちている(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
25	3	2	-1 予算の重点化とともに,短期的な視点に触れてきているように思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1 基礎研究にとれる時間が減ってる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1 独創的な基礎研究を更に充実する必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1 基盤経費の減少で,研究がままならない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	4	3	-1 余裕が減っています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1 長期的な視点に立った基礎研究が行いづらい環境になりつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1 基礎研究よりも応用・開発研究の方が着目される傾向がある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1 全体として応用研究推進の方向に傾いてきており,基礎研究への認識が低下していると感じるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
33	2	1	-1 基盤的な研究費がさらに削減され(ほとんどゼロになり),基礎科学的なテーマの研究がしにくくなった。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1 研究テーマは多様であるが,研究維持のための資金面の維持に苦勞する研究者が多いように思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1 このままでは危機的な状況になると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1 研究に偏りすぎ(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	1	-1 資金の問題より多くの独創的な基礎研究が中止されている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	2	-1 おそらく悪化している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	3	2	-1	医学医療分野では広い裾野の基礎研究の研究費が減少していると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	1	-1	長期的な基礎研究を行える環境は壊滅状態である。希望が見えない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	大学にますます自由や余裕が無くなってきていると感じる(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	似たような研究をしている人が,むしろ増えてきたように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	3	-1	全体に疲弊してきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	長い期間を要する基礎研究が軽んじられる傾向がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	開発研究費が増加する一方で,基礎研究の予算が減少している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	他国に比べて研究に集中しづらく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)
47	3	2	-1	基礎研究がおろそかになってきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	5	4	-1	独創性は大きくはない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	実際的分野に傾斜(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	地道な基礎研究分野の研究者が研究費や職を得にくくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	4	3	-1	課題が見え始めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	多様性が低くなっていると思われるから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	大学における成果重視の傾向が強まり,研究分野が画一化しつつあるように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	一極集中による多様性が犠牲にされている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	出口志向が強まり,多様な学術研究がしにくくなっているように思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	基礎研究は,今後の応用に如何にして活用するかである。(民間企業等,その他,男性)
57	2	1	-1	教員が基礎研究ができる環境(時間的な面,予算面)が悪くなっていると感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	3	1	-2	直近で結果が得られるような研究にますます集中しているように思われる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
59	3	1	-2	実質的に実施されていたとしても,評価されるのは優れた論文が出てから。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
60	4	2	-2	基盤経費の減少が悪影響を及ぼしている。(大学,第2G,工学,その他,男性)
61	4	2	-2	独創的であるかどうかの評価には時間がかかることから,多様性とともに基礎研究への長期的支援がますます必要と思われる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
62	3	1	-2	研究費削減の圧力が強くなり,息の長い研究がますますやりにくくなってきた。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
63	4	2	-2	健康・医療戦略分野では研究開発が実用化に偏りすぎており,独創的な基礎研究が圧迫されていると感じられる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
64	5	3	-2	最近の動向に懸念。予算の偏在が弊害を生んでいる。(公的研究機関,その他,男性)
65	4	2	-2	問22と同様,大学における基礎研究の実施が重視されなくなっている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	5	2	-3	基礎研究軽視の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)

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マー・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。

	2015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	167	107	216	173	102	34	7	639	3.3	2.2	3.4	4.9	3.5	3.4	3.3	3.3	-0.06	-0.08	-0.04	-0.10	-0.27						
	143	89	182	151	93	31	6	552	3.3	2.2	3.5	5.0	3.6	3.4	3.4	3.3	-0.04	-0.08	-0.02	-0.10	-0.24						
	24	18	34	22	9	3	1	87	2.8	2.0	3.1	4.3	3.3	3.0	2.9	2.8	-0.16	-0.12	-0.14	-0.07	-0.50						
性別	61	40	112	113	52	16	1	334	3.4	2.3	3.6	4.9	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.12	0.11	-0.05	-0.03	-0.11						
	199	132	307	268	141	47	6	901	3.3	2.2	3.5	4.9	3.5	3.4	3.4	3.3	-0.10	0.01	-0.05	-0.07	-0.24						
	29	15	21	18	13	3	2	72	3.3	2.2	3.3	5.1	3.2	3.4	3.3	3.3	0.18	-0.08	0.09	-0.14	0.04						
	35	20	37	24	18	11	4	114	3.6	2.3	3.7	5.4	3.9	3.7	3.8	3.7	-0.18	0.06	-0.06	-0.14	-0.32						
年齢	81	31	102	90	44	18	2	287	3.5	2.3	3.5	4.9	3.5	3.4	3.3	3.4	-0.11	-0.14	0.14	0.06	-0.05						
	71	65	99	90	53	8	2	317	3.0	2.0	3.2	4.8	3.2	3.1	3.2	3.0	0.00	0.03	-0.02	-0.12	-0.12						
	41	31	90	82	39	13	0	255	3.3	2.4	3.6	4.8	3.7	3.6	3.7	3.4	-0.06	0.06	-0.26	-0.10	-0.36						
	148	101	206	181	106	38	6	638	3.3	2.2	3.5	5.0	3.6	3.5	3.4	3.3	-0.09	-0.05	-0.05	-0.07	-0.26						
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	26	19	41	29	13	4	1	107	3.0	2.1	3.3	4.5	3.4	3.2	3.3	3.1	-0.22	0.10	-0.20	-0.09	-0.42						
	54	27	81	76	35	8	1	228	3.3	2.3	3.5	4.8	3.3	3.3	3.3	3.4	0.01	0.02	0.06	-0.06	0.00						
	116	72	131	97	70	25	7	402	3.3	2.1	3.4	5.0	3.5	3.4	3.3	3.4	-0.11	-0.10	0.03	-0.03	-0.21						
業務内容	54	25	89	78	48	11	1	252	3.5	2.5	3.7	5.0	3.7	3.6	3.7	3.6	-0.11	0.11	-0.11	-0.09	-0.21						
	41	46	95	94	29	13	0	277	3.0	2.1	3.4	4.7	3.3	3.3	3.3	3.2	0.01	-0.07	-0.07	-0.14	-0.27						
	17	4	13	17	7	1	0	42	3.4	2.3	3.6	4.9	3.4	3.1	3.5	3.4	-0.23	0.37	-0.15	0.07	0.06						
職位	44	25	75	68	34	10	0	212	3.3	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	3.4	3.3	0.01	-0.02	0.02	-0.07	-0.07						
	66	68	133	119	57	17	2	396	3.1	2.1	3.4	4.8	3.3	3.3	3.3	3.2	-0.04	0.07	-0.11	-0.11	-0.18						
	81	38	76	69	45	14	2	244	3.4	2.2	3.6	5.1	3.6	3.5	3.4	3.4	-0.08	-0.10	0.00	-0.03	-0.20						
	32	11	33	16	12	8	3	83	3.6	2.3	3.4	5.4	4.0	3.7	3.6	3.7	-0.27	-0.08	0.08	-0.12	-0.40						
	5	5	11	14	6	1	1	38	3.5	2.3	3.4	4.7	3.7	3.5	3.5	3.3	-0.24	0.05	-0.20	0.16	-0.22						
雇用形態	66	41	95	93	49	18	3	299	3.4	2.3	3.6	5.0	3.7	3.5	3.6	3.5	-0.12	0.04	-0.06	-0.08	-0.22						
	162	105	233	192	105	32	5	672	3.2	2.2	3.4	4.8	3.4	3.4	3.3	3.3	-0.06	-0.04	-0.04	-0.06	-0.20						
	92	66	121	109	61	21	4	382	3.3	2.1	3.5	4.9	3.6	3.5	3.4	3.4	-0.05	-0.09	-0.07	-0.08	-0.29						
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	15	7	13	9	6	4	1	40	3.5	2.3	3.8	5.8	3.7	3.6	3.8	3.9	-0.12	0.21	0.15	-0.41	-0.18						
	36	16	48	33	26	6	1	130	3.4	2.3	3.4	5.1	3.5	3.4	3.5	3.4	0.03	-0.13	0.08	-0.06	-0.08						
	19	18	35	26	17	6	0	102	3.2	2.1	3.3	4.7	3.6	3.6	3.3	3.2	-0.06	-0.30	-0.08	-0.01	-0.45						
大学グループ (第1グループ)	48	28	59	47	30	10	3	177	3.4	2.1	3.5	5.3	3.6	3.6	3.5	3.4	-0.09	-0.04	0.00	-0.15	-0.27						
	30	19	35	34	20	6	0	114	3.3	2.2	3.7	5.1	3.5	3.5	3.3	3.3	0.03	0.08	-0.07	-0.18	-0.20						
	46	24	53	44	26	9	3	159	3.4	2.3	3.4	5.0	3.5	3.4	3.5	3.4	0.02	-0.09	0.04	-0.06	-0.08						
	27	11	23	20	13	3	0	70	3.3	2.5	3.9	5.2	3.9	3.8	3.7	3.6	-0.06	-0.13	-0.04	-0.39	-0.62						
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	38	27	62	40	36	16	1	182	3.5	2.1	3.4	5.3	3.7	3.6	3.6	3.5	-0.11	-0.01	-0.11	0.03	-0.21						
	21	12	19	15	6	1	2	55	2.9	1.9	3.2	4.5	3.4	3.2	3.1	3.0	-0.15	-0.06	-0.13	-0.07	-0.41						
	45	35	58	53	19	8	3	176	3.0	2.1	3.3	4.8	3.2	3.2	3.1	3.2	-0.06	-0.10	0.13	-0.16	-0.20						
	228	147	328	286	154	50	8	973	3.3	2.2	3.5	4.9	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.08	-0.02	-0.04	-0.08	-0.22						

注1: 回答者数は、分からないを除外した数を示している。

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。

前回	2015	差	
1	1	4	3 JSTは、仕組みを改善しつつ整備しようとする努力がみられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2 近年開始されたプログラム等において、より戦略的に基礎研究の支援がされていると感じたため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2 ある程度、果たしていると感じるため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 ライフサイエンス分野ではAMEDでのPD/POの導入は機能しつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
5	3	5	2 ロボットやスパコン,グリーンイノベーションに対して機能を果たしていると思う。スパコンのグリーン500の1, 2, 3位を独占したのはすごい快挙だと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 そのトレンドがみえつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 個人差が大きい。目利き・マネジメント能力が高いPD/POとがいらっしやることも確かだが、不適任な方もいるので、その点の人选を徹底していただきたい。(現役の研究者は利益相反の観点で問題があるケースも散見している)(大学,部長・教授等クラス,女性)
8	2	3	1 昨年度よりも落ち着いて機能を果たしつつあるように見える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	3	4	1 今回採択された課題について、全体の方針へのコメントは参考になった。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1 制度の充実を図ったため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 新規事業が立ち上がっている(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1 研究のトレンドにそっているから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
13	1	2	1 AMEDなど盛んに機能を作られようとしていることは評価します(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1 科研費の萌芽研究の枠は良いと思った。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1 審査員が過去の実績にこだわらず、提案テーマの重要性に基づき審査を行う傾向が強まったように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	2	3	1 自分が一部関わったことで大変さが理解できました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1 戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)や革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)などの発足で機能が強化されてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1 ImPACTなど、大切であるがチャレンジングな課題である内容についての研究プロジェクトがはじまっているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 JSTで改善(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 JSTで関わったメンバーの評価。(民間企業等,その他,男性)
21	2	3	1 充分には言えないが、改善はしているように思われる(民間企業等,その他,男性)
22	1	1	0 AMEDによる研究資金の配分が始まったため、多くの基礎医学研究が困窮している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	1	0 特に大型研究プロジェクトについては、統括者がお互いの弟子を入れ合うなど、談合まがいの顔ぶれがある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	1	1	0 PO,PDの責任(有意な結果が得られなかった場合)の明確化が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	3	0 役割がよく見えない。本質的課題に対しての見解を明示すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	4	3	-1 課題採択に偏りがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	1	-1 資金がどんどん減ってきている。特に地方大学が参加できる案件が減ったと感ずる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1 大変な役割と思うが、すべてに精通し、目配りを行う等不可能である。プロジェクトのコーディネートの方法・仕組みを今一度再考すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1 新しい分野への挑戦的な投資が減っている(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	2	-1 やや迎合的になっているのではないか。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1 前回より応用面への重点配分が顕在化している(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1 競争が不足している(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
33	2	1	-1 機能を果たしていないどころか、障害となっている。功を挙げ名を成した長老格の研究者が居座っている「老害」を感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1 あまりにも過度にイノベーションに傾斜しているから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1 AMED,Impactへの研究資金の集中(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1 役に立っていない。このお金を基盤経費に回すべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
37	2	1	-1 権威のある偉い先生にお金が集まりすぎている。将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分をしているとは思えない。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
38	3	2	-1 あまり効果が見えない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	3	2	-1	大型プロジェクト偏重が進み、小さなシーズを捉えられなくなっていないだろうか(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	テーマの発掘が研究界から遊離しており,継続性に乏しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	2	1	-1	資金の分配に偏りがある。有名な研究者に偏りがち。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	5	4	-1	AMED内省庁横断的なプロジェクトの立案がまだ少ないのではと考えたため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	JSTやNEDOに調査能力に長けた人材が少なく,身近な人の意見で考えた,出来レースの予算配分が多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	偏りがあるように思われる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	3	-1	近年,テーマ・分野が偏っているイメージ(特にナノ,バイオなどはよく目にする)(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	2	1	-1	プログラムの責任者の中には,自分の身内や関係者に多く資金を配分する層も存在する。もっと幅広くテーマを発掘すべきと考える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	2	1	-1	JSTも人員削減で,人員が少ないのでしょう。以前は,よくお話していましたが,最近はお越しいたぐことがなくなりました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	5	4	-1	すぐに”結果”のでるテーマに集中しやすい傾向がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	3	-1	開発研究費が増加する一方で,基礎研究の予算が減少している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	短期的あるいはその時々トピックに影響を受けがらで,将来的に幅広い分野を見据えた見識をもった資金配分が行われていないように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	幅広い分野への資源配分が必ずしも考慮されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	内容が偏っている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	4	3	-1	大企業優先,中堅中小にはハードルが高い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	将来有望なテーマの判断が難しくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	地方の中小大学への配慮が不足しているのではないか。地方大学の教員は説明会への参加旅費の確保にも苦勞。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	5	4	-1	人選に片寄りがある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	運用上,期間,認められる費用の判断において,現実に即していないケースも見受けられる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	1	-2	見かけ倒しや,誰がそのプロジェクトを指揮しているかだけで判断されていることが多いと感じるので。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	1	-2	必ずしも適任者が採択されてはいないと思える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	1	-2	食品関連研究の採択課題が減少したため。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	1	-2	JSTによる特許費用の支援が不十分(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	1	-2	COI,SIPを見る限りDARPA型にはなっていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	4	1	-3	近年のJSTやCRESTの資金配分方針には偏りが生じているように感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

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

	2015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	62	74	248	240	113	57	12	744	3.6	2.5	3.7	5.1	3.7	3.8	3.7	3.6	3.6	0.03	-0.09	0.01	-0.06	-0.11	
	55	67	214	207	95	46	11	640	3.6	2.4	3.7	5.0	3.7	3.8	3.6	3.7	3.6	0.05	-0.11	0.02	-0.07	-0.11	
	7	7	34	33	18	11	1	104	3.2	2.6	4.0	5.6	4.0	3.9	4.0	3.9	3.9	-0.11	0.05	0.00	-0.06	-0.11	
性別	48	44	128	110	50	14	1	347	3.2	2.2	3.3	4.6	3.2	3.1	3.3	3.2	3.2	-0.08	0.15	-0.10	0.02	-0.01	
	98	105	348	318	153	66	12	1002	3.5	2.4	3.6	4.9	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.01	0.02	-0.04	-0.03	-0.06	
	12	13	28	32	10	5	1	89	3.3	2.3	3.5	4.9	3.5	3.5	3.3	3.4	3.3	0.00	-0.24	0.12	-0.11	-0.24	
年齢	22	10	33	44	25	10	5	127	4.1	2.9	4.2	5.7	4.0	4.1	4.2	4.1	4.1	0.11	0.04	0.05	-0.12	0.08	
	35	31	113	100	55	29	5	333	3.7	2.5	3.8	5.3	3.8	3.7	3.6	3.7	3.7	-0.13	-0.07	0.12	-0.02	-0.10	
	36	48	107	116	56	22	3	352	3.5	2.3	3.5	4.8	3.2	3.3	3.3	3.4	3.5	0.08	-0.04	0.11	0.10	0.25	
	17	29	123	90	27	10	0	279	3.0	2.2	3.2	4.4	3.3	3.2	3.4	3.1	3.0	-0.05	0.20	-0.30	-0.09	-0.25	
所属機関区分	60	74	250	234	107	50	11	726	3.6	2.4	3.6	4.9	3.6	3.7	3.6	3.6	3.6	0.02	-0.08	0.01	-0.03	-0.08	
(イノベ俯瞰G を含む)	7	10	40	45	19	11	1	126	3.7	2.6	3.9	5.4	4.0	3.8	4.0	3.9	3.7	-0.12	0.13	-0.11	-0.11	-0.21	
業務内容	43	34	86	71	37	10	1	239	3.2	2.2	3.4	4.7	3.2	3.2	3.3	3.2	3.2	-0.06	0.15	-0.09	-0.03	-0.03	
	46	50	152	146	78	37	9	472	3.7	2.5	3.8	5.2	3.8	3.8	3.7	3.7	3.7	0.00	-0.17	0.08	-0.05	-0.13	
	30	24	104	85	47	16	0	276	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.4	3.6	3.5	3.5	-0.01	0.12	-0.05	-0.04	0.02	
	23	37	102	99	35	18	4	295	3.4	2.3	3.5	4.7	3.3	3.3	3.5	3.4	3.4	0.00	0.15	-0.09	-0.03	0.04	
	11	7	18	20	3	0	0	48	2.8	2.1	3.2	4.3	3.2	3.0	3.2	2.8	2.8	-0.21	0.17	-0.39	-0.01	-0.44	
職位	24	26	91	80	26	8	1	232	3.2	2.3	3.4	4.6	3.3	3.2	3.4	3.3	3.2	-0.08	0.14	-0.10	-0.11	-0.15	
	31	55	150	138	62	23	3	431	3.3	2.2	3.4	4.7	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.01	0.01	-0.05	0.04	0.00	
	41	22	97	85	49	25	6	284	3.8	2.6	3.9	5.5	3.8	3.8	3.7	3.9	3.8	-0.02	-0.09	0.21	-0.11	-0.01	
	8	11	31	31	19	12	3	107	4.0	2.6	4.0	5.5	4.0	4.1	4.1	4.0	4.0	0.08	-0.01	-0.09	-0.03	-0.05	
	6	4	7	16	7	3	0	37	3.9	2.5	3.9	5.0	3.7	4.1	3.9	3.7	3.9	0.41	-0.15	-0.27	0.23	0.21	
雇用形態	32	31	115	114	51	19	3	333	3.5	2.5	3.7	4.9	3.7	3.7	3.6	3.6	3.5	0.03	-0.10	-0.03	-0.04	-0.15	
	78	87	261	235	111	52	10	756	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	3.5	3.6	3.5	3.5	-0.03	0.05	-0.02	-0.04	-0.03	
大学種別	32	48	139	140	73	33	9	442	3.7	2.4	3.8	5.2	3.7	3.8	3.8	3.7	3.7	0.09	-0.07	-0.03	-0.04	-0.06	
(大学・公的機 関Gを対象)	8	5	19	14	2	6	1	47	3.5	2.5	3.6	4.9	3.8	3.5	3.3	3.6	3.5	-0.29	-0.20	0.31	-0.15	-0.33	
	15	14	56	53	20	7	1	151	3.4	2.4	3.6	4.7	3.5	3.6	3.4	3.5	3.4	0.07	-0.23	0.10	-0.10	-0.16	
	7	12	33	34	24	7	4	114	3.9	2.7	4.1	5.5	4.0	4.1	4.0	4.0	3.9	0.12	-0.09	0.03	-0.17	-0.11	
大学グループ	10	22	87	54	32	18	2	215	3.5	2.3	3.4	5.3	3.8	3.8	3.7	3.6	3.5	0.02	-0.12	-0.05	-0.15	-0.29	
(大学・公的機 関Gを対象)	17	15	35	47	17	12	1	127	3.7	2.4	3.7	4.9	3.4	3.5	3.5	3.6	3.7	0.16	-0.07	0.11	0.09	0.29	
	21	18	59	72	22	9	4	184	3.5	2.5	3.7	4.8	3.7	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.03	-0.14	0.02	0.00	-0.14	
	8	11	22	21	22	9	4	89	4.2	3.1	4.8	6.3	4.8	4.9	4.7	4.7	4.2	0.07	-0.19	0.01	-0.50	-0.61	
大学部局分野	14	19	61	71	37	15	3	206	3.8	2.5	3.8	5.0	3.8	3.9	3.8	3.7	3.8	0.05	-0.11	-0.08	0.07	-0.07	
(大学・公的機 関Gを対象)	7	9	28	19	7	5	1	69	3.2	2.1	3.2	4.7	3.2	3.2	3.2	3.3	3.2	-0.03	0.03	0.07	-0.02	0.05	
	21	26	71	64	21	16	2	200	3.4	2.2	3.4	4.7	3.3	3.3	3.3	3.4	3.4	0.07	-0.08	0.11	-0.01	0.09	
	110	118	376	350	163	71	13	1091	3.5	2.4	3.6	4.9	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.01	0.00	-0.02	-0.04	-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。

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

前回	2015	差		
1	2	4	2	2段階ほどではないが、国際的に活躍する若手・シニアをよく目にするようになった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	ノーベル賞受賞が継続されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	日本人、留学生を問わず、国内の大学で学んだ優秀な人材が次々に海外に流出し続けており、結果的に国際的なネットワークに参画する機会が増えた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	個々の研究者(トップレベル)は世界でもっと活躍できる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	環境整備がなされ、研究意識が高まってきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	まだまだだが、努力の跡も見えているため(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	各大学で様々な取組みが進んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	参画が進んでいると思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	3	4	1	分野によるが国際的リーダーも多い。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	対象となりうる共同研究・国際プロジェクトの増加(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	徐々に実現しているように思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	以前よりも、国際共同研究が積極的に行われている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	2	3	1	第一線で活躍している人材はある程度いると思う。それに続く人材は十分でない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	国衛研を中心としたJiCSA活動など、国際的なネットワークの中で日本も大きな役割を果たすようになってきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	少しずつ充実してきていると思われるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	国際協力の重要性が増し、拡大されている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	英語の壁が少し取れてきた感じがする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	分野にもよるとは思いますが・・・(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	特定な分野では参画できていると思うが、充分とは感じられない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	優秀な研究者が育っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	国際機関、国際プロジェクトでの活躍を耳にするので(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	2	0	分野にも依るが、一般的には世界的なネットワークへの参画が衰退している。在外研究員制度の復活を強く願う。特に、若手研究者の国際交流経験の減少は研究・教育の発展に支障を来しており、我が国の大学の国際的評価を下げる要因の一つだと思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	3	0	少なくとも我々の分野では韓国の国際進出は目覚ましい。日本では、個々の関係は深いものの、ネットワークとしては、十分とはいえない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	NIMSの研究者はかなり海外のネットワークに入っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	3	3	0	従来、日本からの研究費を配分することで、存在を示してきた。今後は、あらゆる国、地域から資金を日本に持ち込むことが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	3	2	-1	英語の問題だと思います。論文を読んだり、書いたりできても、時間はかかるし、会話になるとついていけなかったりすることもあります。若い人は達者な人が多いので、将来は改善されると思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	4	3	-1	(国際共同)研究に割けるエフォートが減少している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	2	-1	一部努力している人とそうでない人との差が拡大しているかも。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1	一部の分野では十分に参画できていると思われるが偏りがあると感じる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	3	2	-1	SATREPSは良い機会だが小規模の国際共同研究も同様の資金があると良い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	研究者数の比率からは低いと判断する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	よく観察すると、手前味噌で恐縮だが、いまだに私の研究分野では、現職の各大学の教授等をさしおいて、私が国際的組織の運営機関に名前を残されている。現職教員が国際社会で活躍してくれることを望んでいるが・・・(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	3	2	-1	日本が努力していないわけではないが、他国のスピードに負けている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	2	1	-1	一部の人だけの印象(民間企業等,その他,男性)
35	3	1	-2	1年間の欧州留学をしましたが、世界的な知のネットワークに日本が入っていないと痛感します。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
36	3	1	-2	冷静に分析すると、評価が変わった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	2	-2	参画できる人材が高齢化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	4	2	-2	植物分野においては、低迷が感じられるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	5	2	-3	十分参画できているとは言えないと考えるようになった。その理由は研究期間の長期化や研究分担金などの問題に今の制度ままでは対応できないため。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	1	-3	国際共著論文の少なさを実感した(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

41	5	2	-3	副所長職となり,研究所内を点検する機会を得たが,国際プロジェクトへの参加の状況はまだまだ不十分と感じたため.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	1	-3	共同研究が多いという印象はない(大学,第3G,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せんか。

	2015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	33	41	181	217	212	96	26	773	4.6	3.2	4.7	6.2	4.6	4.7	4.7	4.6	4.7	4.7	4.6	4.6	0.17	-0.08	0.00	0.00	-0.10	0.00					
大学・公的研究機関グループ	29	33	157	182	186	84	24	666	4.6	3.3	4.7	6.2	4.6	4.7	4.7	4.6	4.7	4.7	4.6	4.6	0.20	-0.08	0.00	0.00	-0.10	0.02					
うち大学	4	8	24	35	26	12	2	107	4.3	3.1	4.5	5.9	4.5	4.4	4.4	4.3	4.4	4.4	4.3	4.3	-0.03	-0.03	-0.02	-0.08	-0.08	-0.16					
うち公的研究機関	27	18	101	107	102	37	3	368	4.3	2.9	4.3	5.7	3.9	4.1	4.1	4.2	4.3	4.2	4.3	4.3	0.19	0.04	0.02	0.02	0.09	0.34					
性別	49	50	263	296	293	123	26	1051	4.5	3.1	4.5	6.0	4.3	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	0.17	-0.02	0.00	0.00	-0.01	0.14					
男性	11	9	19	28	21	10	3	90	4.3	3.3	4.5	6.1	4.5	4.7	4.5	4.6	4.3	4.6	4.3	4.3	0.24	-0.17	0.04	0.04	-0.29	-0.18					
女性	13	12	36	33	29	18	8	136	4.4	3.1	4.8	6.3	4.7	4.9	4.7	4.7	4.4	4.7	4.4	4.4	0.24	-0.15	-0.05	-0.05	-0.27	-0.23					
年齢	23	13	87	83	103	51	8	345	4.7	3.2	4.7	6.2	4.6	4.6	4.5	4.6	4.7	4.6	4.7	4.7	0.07	-0.09	0.10	0.10	0.03	0.11					
40～49歳	17	25	85	115	106	34	6	371	4.3	3.1	4.5	6.0	4.2	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	0.22	-0.04	0.08	-0.12	0.15	0.15					
50～59歳	7	9	74	93	76	30	7	289	4.4	3.0	4.3	5.7	4.0	4.2	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	0.23	0.14	0.14	0.14	0.14	0.46					
60歳以上	32	37	176	208	218	91	24	754	4.6	3.2	4.6	6.1	4.5	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.17	-0.05	0.00	-0.05	0.07	0.07					
所属機関区分	5	8	28	45	31	13	3	128	4.3	3.3	4.6	6.0	4.5	4.5	4.5	4.5	4.3	4.5	4.3	4.3	-0.02	0.09	-0.03	-0.03	-0.17	-0.14					
(イノベ俯瞰G を含む)	23	14	78	71	65	29	2	259	4.2	2.8	4.2	5.6	3.9	4.1	4.1	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2	0.24	-0.06	0.04	0.04	0.09	0.31					
民間企業等	21	26	123	125	145	61	17	497	4.6	3.2	4.8	6.2	4.7	4.8	4.6	4.7	4.6	4.7	4.6	4.6	0.12	-0.15	0.06	0.06	-0.12	-0.09					
主に研究(教育研究)	17	13	75	89	74	33	5	289	4.4	3.1	4.4	5.7	4.0	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.4	0.32	0.12	-0.10	0.04	0.04	0.37					
主にマネージメント	13	18	66	91	89	34	7	305	4.5	3.1	4.6	6.0	4.3	4.4	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	0.15	0.00	0.08	0.00	0.00	0.22					
研究(教育研究)とマネージメントが半々	9	2	18	19	6	5	0	50	3.8	2.6	3.8	4.8	3.6	3.6	3.8	3.6	3.8	3.6	3.8	3.8	-0.02	0.21	-0.21	0.15	0.13	0.13					
その他	16	11	66	81	59	20	3	240	4.2	3.0	4.2	5.5	3.9	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	0.26	0.07	-0.04	-0.01	-0.01	0.28					
社長・役員、学長等クラス	12	23	108	130	132	49	8	450	4.4	3.0	4.5	5.9	4.2	4.4	4.3	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	0.17	-0.04	0.07	0.07	0.03	0.23					
部・室・グループ長、教授クラス	19	15	66	77	96	43	9	306	4.7	3.4	5.0	6.3	4.8	4.9	4.9	4.8	4.7	4.8	4.7	4.7	0.10	-0.03	-0.03	-0.03	-0.10	-0.06					
主任研究員、准教授クラス	11	9	28	23	22	15	7	104	4.5	3.0	4.6	6.5	4.6	4.8	4.5	4.5	4.7	4.5	4.5	4.5	0.16	-0.23	0.13	0.13	-0.14	-0.09					
研究員、助教クラス	2	1	14	13	5	6	2	41	4.3	2.9	4.3	6.0	4.2	4.5	4.8	4.4	4.3	4.4	4.3	4.3	0.30	0.28	-0.36	-0.06	0.16	0.16					
その他	18	15	76	120	84	43	9	347	4.5	3.2	4.5	5.9	4.3	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	0.32	-0.05	-0.06	0.06	0.07	0.27					
雇用形態	42	44	205	203	230	90	20	792	4.4	3.0	4.6	6.1	4.4	4.4	4.5	4.5	4.4	4.5	4.4	4.4	0.10	-0.02	0.03	0.03	-0.08	0.03					
任期あり	17	23	106	119	131	60	18	457	4.7	3.2	4.8	6.3	4.7	4.9	4.8	4.8	4.8	4.8	4.7	4.7	0.21	-0.09	-0.02	-0.02	-0.09	0.00					
大学種別	4	3	13	13	12	9	1	51	4.5	3.4	4.6	6.0	4.3	4.4	4.4	4.6	4.5	4.6	4.5	4.5	0.13	0.02	0.15	-0.05	-0.05	0.25					
(大学・公的機 関Gを対象)	8	7	38	50	43	15	5	158	4.5	3.3	4.5	6.1	4.4	4.6	4.6	4.6	4.5	4.6	4.5	4.5	0.20	-0.09	0.02	-0.12	0.01	0.01					
大学グループ	5	4	31	25	35	18	3	116	4.7	3.1	4.8	6.3	5.0	5.1	4.9	4.8	4.7	4.8	4.7	4.7	0.05	-0.17	-0.15	-0.05	-0.33	-0.33					
第1グループ	6	11	56	53	66	25	8	219	4.6	3.1	4.8	6.2	4.6	4.8	4.6	4.7	4.6	4.7	4.6	4.6	0.20	-0.14	0.05	-0.03	0.09	0.38					
大学・公的機 関Gを対象)	8	11	23	44	32	21	5	136	4.6	3.4	4.5	6.0	4.3	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.37	-0.05	-0.03	-0.03	0.09	0.38					
第2グループ	10	7	47	60	53	20	8	195	4.6	3.5	4.7	6.2	4.5	4.7	4.7	4.8	4.6	4.7	4.8	4.6	0.19	0.02	0.07	-0.23	0.06	0.06					
第3グループ	4	3	17	22	32	15	4	93	5.1	3.8	5.3	6.5	5.7	5.7	5.4	5.3	5.1	5.4	5.3	5.1	0.08	-0.33	-0.09	-0.23	-0.57	-0.57					
理学	8	9	53	58	56	30	6	212	4.6	3.2	4.6	6.1	4.5	4.7	4.7	4.6	4.6	4.7	4.6	4.6	0.20	-0.03	-0.07	-0.01	0.09	0.09					
工学	6	5	20	17	17	9	2	70	4.3	2.8	4.6	6.4	4.1	4.4	4.4	4.6	4.3	4.6	4.3	4.3	0.38	0.00	0.13	-0.25	0.26	0.26					
農学	9	16	45	56	62	23	10	212	4.6	3.1	4.7	6.2	4.5	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.20	-0.10	0.08	-0.07	0.10	0.10					
保健	60	59	282	324	314	133	29	1141	4.5	3.1	4.5	6.0	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	0.17	-0.03	0.00	-0.04	-0.04	0.11					
全回答者(属性無回答を含む)																															

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。

Q2-26. (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。

前回	2015	差	
1	2	6	4 毎年のようにノーベル賞が出ているので(民間企業等,その他,男性)
2	1	4	3 日本の科学技術の進歩と国際的な貢献の向上(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2 ノーベル賞受賞が最近増加しているため。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
4	3	5	2 近年のノーベル賞受賞の状況をみると国際的に突出した成果が出るようになったといえるが,そのような先端研究を支援する体制をさらに強化する必要があると考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	3	5	2 最近(2000年以降)のノーベル賞,自然科学では米国に次ぐ人数24名.今後続くとは楽観できない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2 これまではそうであると思う.ただこれから考えると不安。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2 ノーベル賞受賞者の輩出(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	5	2 ノーベル賞受賞者が多数出ていることはそのように判断してよいと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	5	2 日本の研究レベルは高いことを感じるが増えた(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1 努力の結果が現れているため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1 医学,物理学の研究分野のノーベル賞取得あり(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1 各大学で様々な取組みが進んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1 ノーベル賞受賞数が今世紀になって米国に次いで2位と言うことを聞いて微修正。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1 ノーベル賞を含め基礎研究の成果(地方大学含む)が高まっている(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1 知り得る情報内において,ノーベル賞受賞候補者数がかかりの数に上っていると言う事実があったため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 ノーベル賞の受賞があったため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1 世界的な評価も受けている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1 現状では国際的に認められている成果が増えていると感じるが,勢いは弱くなっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1 海外研修をして実感した(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	4	5	1 基礎研究のレベルは上昇傾向にある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1 本年のノーベル賞の結果なども考え,過去には基礎研究で突出した成果がでていると実感したので,ランクを上げた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1 ノーベル賞受賞が継続されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 ある程度の成果は出ていると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	5	6	1 今年もノーベル賞を受賞したし,今後も期待できる研究が多いから(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
25	3	4	1 ニュース等で進展を感じるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	3	4	1 梶田隆章教授,大村智教授のノーベル賞受賞。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1 少なくとも過去の実績ではノーベル賞を貰うほどだった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	3	1 ノーベル賞をはじめとして,我が国の基礎研究の成果が評価されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	4	5	1 昨今のノーベル賞受賞から考えて変更。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1 ノーベル賞の状況(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1 ノーベル賞の受賞は社会的な評価として大きいと感じる.但し,現在についてであり,将来は別。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	4	5	1 突出した研究はある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	1	2	1 30年以上前の成果によってのみ国際的な評価を得ている現状に対する反省が,いくぶん現れ始めた点は評価できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1 ノーベル賞につながる基礎研究結果が創出されている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	4	5	1 ノーベル賞も毎年のように出ているし,数10年前の研究体制はよかったのであろう.今の研究体制で数10年後そうなるかが心配である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	4	5	1 ノーベル賞を始め,世界的な賞をいろいろ獲得していることに象徴されています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	3	4	1 ノーベル賞受賞を含め成果は出ているので,継続が必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	4	5	1 ノーベル賞受賞(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	4	1 ノーベル賞の受賞に代表するように過去の成果は現在出ている.ただし今後継続するかは不明。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	5	1 ノーベル賞の受賞(民間企業等,その他,男性)
41	2	3	1 充分とはいえないが,評価はされつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	5	5	0 様々な受賞などからかなり成果が生み出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)

43	4	4	0	十分ではないが、ノーベル賞受賞のインパクトは大きく、励みになっていると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	3	3	0	今後につなげる展開を望みます。今あるものではなく将来に目を向けて様々な支援が必要と考えます(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	3	0	国際的に突出した成果が出る場所ではあるし、でない場所ではない。それで、良いと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	4	4	0	iPS関連等の再生医療分野で目覚ましい成果があった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	4	4	0	今、花開いている成果は20年以上前に蒔かれたシーズ技術。今の基礎技術は将来花開くのか心配。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	5	4	-1	資金的な制約,その他の理由から次第に規模の縮小があるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	レベルが低下している。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	1年間の欧州留学をしましたが、真にイノベティブな日本初の成果は少ないと感じます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	4	3	-1	研究以外の仕事が増し,研究成果は全国的に低下している感がある(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	だんだん減ってきているように感じる。主要な若手研究者が,研究できない環境となっているのが要因。特定の偏った予算配分も問題。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	予算削減に伴って基盤研究が弱くなっているから(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	埋もれたシーズを卓越した成果に育成する取組は未だ充分ではない。基礎研究全般からみると「まだら模様」の状態だと思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	基礎研究で突出した成果を出している機関は国内に依然として複数存在する。ただ,極めて限られた数に絞られる傾向にある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	各種の大学「改革」による疲弊によって大学の研究力が落ちている(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
57	3	2	-1	論文数が減少している。(大学,第2G,工学,その他,男性)
58	4	3	-1	傑出した研究者はもちろん存在するが,全体的な数は減少傾向にあるように思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	研究環境の悪化につれて,基礎研究の量と質が激減しており,今後10年後位にその影響が顕著になるとと思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	研究者が多様な研究が出来るように,研究費,業績の評価等を考える必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	論文数,学会出席者数だけから見ると低下しているのではないのでしょうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	現在は成果を認識できると思いますが,現在成果が顕在化しているものは研究自体はバブルの頃(研究がもっと自由に伸び伸びとできた時代)に実施されたものであるように感じます。現状の延長線上では成果は下降傾向になるのは必然だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	私の分野では日本の国際的存在感は低下し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)
64	5	4	-1	今後は,ノーベル賞受賞者数が減ると思われるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	アジアでの日本の科学研究が低下してきた。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	分野によると思う。防災でも地震や津波はそういえる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
67	5	4	-1	過去の基礎研究に基づいたものが,“突出した成果”として表に現れているものが多い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	5	4	-1	分野により差がある(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
69	4	3	-1	量としては不足があるが,生み出された成果は突出している(質は高い)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	5	4	-1	開発研究費が増加する一方で,基礎研究の予算が減少している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	最近の動向から懸念が,突出した成果と共に基盤も危うい。(公的研究機関,その他,男性)
72	3	2	-1	産業応用,出口戦略のみが強く主張され,基礎研究の主張があまり聞かれない。結果として成果も停滞しているのではと想像する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	2	1	-1	益川氏以下のノーベル賞も昔の研究成果。中村修二氏らのも相当以前。最近では国際的に突出した研究成果があまりないのでは?財政的問題が大きいようだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	これまでの成果はある程度あったが,基礎分野の研究を行うのが困難になってきているので,今後が心配である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	基礎研究は優れているが,成果に結びついていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	重点の応用分野に資源が集中しすぎ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)
77	3	2	-1	中国・韓国の追い上げに対して全体として相対的に弱くなる懸念あり。ノーベル賞は特に優れた一部の方の成果。(民間企業等,その他,男性)
78	4	2	-2	様々な統計でも,徐々に減ってきていることは明かである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	5	3	-2	年単位の成果が求められており,「突出した成果」よりも,小さな成果が重視されている。国際的に突出した成果を期待するならば,評価方法もそれに見合ったものが必要になる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
80	4	2	-2	基礎研究の成果を短期的に望むことはできず,基礎研究に対する予算も削減されているため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	4	2	-2	中国などの台頭により,トップジャーナルへの掲載論文数は相対的には著しく減少している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)



82	4	2	-2	予算の基礎化学離れによって、基礎化学の地盤が沈降している。現状が続くと、20年後以降、日本からノーベル化学賞は出ないであろう。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
83	5	3	-2	医学医療系分野での発展は見られるが,まだ少ないと思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	3	1	-2	年々予算が厳しくなり,高い投稿料の国際誌へ投稿したり,海外の学会へ行く余裕があるのは一部の高額研究費取得者だけで,格差が広がったと感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
85	4	2	-2	間22とも共通するが,将来的に基礎研究が弱体化する懸念がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	5	3	-2	植物分野においては,低迷が感じられるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	5	2	-3	重要な国際会議での日本からの発表件数が減っている。運営費交付金の削減で旅費が出せなくなっているためと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
88	5	2	-3	短期的な成果を求める姿勢や,若手の研究ばなれによって,基礎研究は壊滅的な打撃を受けている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
89	4	1	-3	今は少なくなっている。(公的研究機関,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。

	2015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	69	58	213	237	154	66	9	737	4.0	2.7	4.1	5.6	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0	0.06	-0.01	0.04	-0.04	0.05				
	63	52	180	207	128	56	9	632	3.9	2.6	4.0	5.6	3.8	3.9	3.9	4.0	3.9	0.09	0.00	0.05	-0.04	0.10				
	6	33	30	26	10	0	105	4.0	2.9	4.1	5.5	4.3	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	-0.17	-0.04	0.00	-0.04	-0.24				
性別	26	30	154	124	54	6	1	369	3.2	2.3	3.3	4.5	3.0	3.0	3.1	3.2	3.2	0.00	0.15	0.01	0.06	0.22				
	84	75	350	333	187	62	9	1016	3.7	2.5	3.8	5.1	3.5	3.6	3.7	3.7	3.7	0.03	0.07	0.05	-0.02	0.13				
	11	13	17	28	21	10	1	90	4.0	2.5	4.1	5.6	4.1	4.2	4.1	3.9	4.0	0.13	-0.06	-0.21	0.11	-0.04				
年齢	16	10	33	36	27	20	7	133	4.5	3.0	4.4	6.2	4.3	4.4	4.4	4.6	4.5	0.10	0.00	0.20	-0.04	0.27				
	37	22	105	104	67	31	2	331	3.9	2.6	3.9	5.4	3.9	3.8	3.8	3.9	3.9	-0.04	-0.02	0.04	0.06	0.04				
	31	34	112	118	75	17	1	357	3.6	2.4	3.7	5.1	3.3	3.4	3.5	3.6	3.6	0.08	0.10	0.10	0.06	0.34				
	11	22	117	103	39	4	0	285	3.2	2.4	3.5	4.6	2.9	3.2	3.2	3.2	3.2	0.09	0.28	-0.01	-0.05	0.32				
所属機関区分	66	55	218	243	138	57	9	720	3.9	2.6	3.9	5.4	3.7	3.8	3.8	3.9	3.9	0.05	0.04	0.04	-0.01	0.12				
(イノベ俯瞰G を含む)	7	7	41	38	30	10	0	126	3.9	2.8	4.1	5.4	4.2	4.0	4.1	4.0	3.9	-0.17	0.07	-0.10	-0.05	-0.25				
業務内容	22	26	108	80	40	5	1	260	3.2	2.3	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	3.2	3.2	0.04	0.06	0.08	0.01	0.19				
	50	39	133	142	101	46	7	468	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.02	-0.03	0.08	-0.03	0.04				
	14	25	107	98	53	8	1	292	3.4	2.5	3.6	4.8	3.3	3.3	3.4	3.5	3.4	0.00	0.16	0.05	-0.06	0.14				
	22	22	104	100	51	17	2	296	3.6	2.4	3.6	5.0	3.4	3.5	3.6	3.6	3.6	0.09	0.11	0.00	0.03	0.23				
	9	2	23	21	3	1	0	50	3.1	2.3	3.3	4.3	2.8	2.8	3.0	3.0	3.1	0.04	0.19	-0.02	0.14	0.35				
職位	13	25	96	85	34	3	0	243	3.1	2.4	3.4	4.6	2.9	3.0	3.1	3.2	3.1	0.14	0.11	0.11	-0.11	0.25				
	26	37	136	148	89	24	2	436	3.7	2.5	3.7	5.1	3.5	3.5	3.6	3.6	3.7	0.01	0.10	0.00	0.09	0.19				
	38	20	88	78	64	33	4	287	4.1	2.7	4.2	5.8	4.1	4.0	4.0	4.1	4.1	-0.09	0.00	0.18	-0.05	0.04				
	13	6	31	32	17	12	4	102	4.2	2.7	4.1	5.8	4.1	4.3	4.3	4.2	4.2	0.16	0.01	-0.04	-0.04	0.09				
	5	0	16	18	4	0	0	38	3.4	2.5	3.5	4.5	3.2	3.2	3.4	3.2	3.4	-0.05	0.24	-0.16	0.13	0.17				
雇用形態	21	29	123	116	54	20	2	344	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.5	3.6	3.6	3.5	0.06	0.06	0.01	-0.04	0.09				
	74	59	242	245	154	52	8	760	3.8	2.6	3.9	5.3	3.7	3.7	3.8	3.8	3.8	0.02	0.06	0.05	-0.01	0.12				
大学種別	42	38	121	140	93	35	5	432	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.9	3.9	3.9	3.9	0.12	0.03	-0.01	-0.02	0.12				
(大学・公的機 関Gを対象)	8	3	15	13	9	7	0	47	4.1	2.6	4.0	5.5	3.7	3.6	3.5	3.9	4.1	-0.10	-0.05	0.41	0.16	0.41				
	13	11	44	54	26	14	4	153	4.0	2.8	4.1	5.7	4.1	4.2	4.1	4.2	4.0	0.06	-0.07	0.09	-0.18	-0.11				
大学グループ	13	13	28	31	23	12	1	108	3.9	2.4	3.9	5.5	4.0	4.1	4.1	3.8	3.9	0.07	-0.07	-0.25	0.13	-0.12				
(大学・公的機 関Gを対象)	18	13	70	59	48	14	3	207	3.9	2.6	4.0	5.6	3.9	4.0	3.9	4.0	3.9	0.17	-0.04	0.06	-0.10	0.00				
	14	7	35	48	23	15	2	130	4.2	2.8	4.1	5.5	3.6	3.8	3.9	4.1	4.2	0.19	0.16	0.15	0.06	0.55				
	18	19	47	69	34	15	3	187	3.9	2.7	4.1	5.6	3.9	3.9	4.0	3.9	4.0	0.06	-0.02	0.13	-0.15	0.02				
大学部局分野	14	6	16	30	22	8	1	83	4.3	3.0	4.4	5.7	4.5	4.5	4.2	4.2	4.2	-0.06	-0.24	0.03	0.07	-0.21				
(大学・公的機 関Gを対象)	17	12	55	64	49	18	5	203	4.2	2.8	4.2	5.7	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2	0.06	0.00	0.03	0.02	0.10				
	10	9	18	20	12	6	1	66	3.7	2.4	3.9	5.6	3.6	3.5	3.6	3.8	3.7	-0.09	0.11	0.20	-0.09	0.13				
	19	19	62	63	34	22	2	202	3.8	2.5	3.8	5.5	3.6	3.8	3.8	3.8	3.8	0.22	0.02	0.02	0.01	0.28				
全回答者(属性無回答を含む)	95	88	367	361	208	72	10	1106	3.7	2.5	3.8	5.2	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	0.04	0.06	0.03	-0.01	0.12				

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十分に繋がっていると思いますか。

前回	2015	差	
1	2	5	3 基礎研究により世界的な賞を受賞している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	5	2 最先端の一部の研究については,十分に繋がっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2 日本の科学技術の進歩と国際的な貢献の向上(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	5	2 がん治療へ直接貢献している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2 iPS細胞等の報道からそう感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	3	5	2 フィールドワークからノーベル賞に繋がる成果が出る基盤力を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
7	2	3	1 企業連携の在り方次第,ベンチャー企業の立ち上げは期待できない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1 各大学で様々な取組みが進んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 ノーベル賞大村氏の研究内容を知って徹修正。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 イノベーション創出にかかる事業が増えてきているので,それがイノベーションに繋がるチャンスに繋がっているように思う。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
11	5	6	1 iPS細胞の網膜移植成功の例が挙げられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
12	1	2	1 多少,改善されつつあるが,絶対的には不十分。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 10年以上前の成果が実ってきている状況から基礎研究の大きさが理解できる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1 充分とは言えないが,アップしていると思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 研究のレベルはかなり高いように思うが,なかなか米国のようにすぐにベンチャーとかに繋がらない。でも,制度や環境というより,意識の問題とも思う。自身も,正直あまり研究成果を産業に活かそうとは思わない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	3	4	1 ノーベル賞につながる基礎研究結果が創出されている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1 特定な分野に限る。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1 徐々に基礎研究から産業化等へのイノベーションはつながりつつあると考える(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1 iPS細胞を含め成果が出ている例が増えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 成果は結構上がってきていると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1 ノーベル賞の受賞に代表するように現時点では国際社会に貢献できる研究がスポット化され,イノベーションにつながった実績と認知される。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1 ノーベル物理学賞は成果があがっていると思う(民間企業等,その他,男性)
23	2	2	0 不十分だと思う。基礎研究を奨励する体制と施策になっていないので,イノベーションを達成できる状況とは思えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	3	0 イノベーションを,科学技術における大発見,大発明に限定しているくらいがある。ビジネスにつながる発見や発想,あるいは制度の変更が視点をさらに強化する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	4	3	-1 短期的な研究にシフトしている事が原因だと考えられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1 基盤経費の減少が悪影響を及ぼしている。(大学,第2G,工学,その他,男性)
27	4	3	-1 期待には応えきれない。理由は熟成が不足しているから。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1 リスクを減らすべく,イノベティブなものから撤退している例を見るようになった(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
29	3	2	-1 目先の成果に依存する傾向が強い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1 基礎研究がすぐに科学技術イノベーションにつながる,という考え方に違和感がある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
31	3	2	-1 現在の公的機関の研究ではなかなか難しいのではなからうか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	3	2	-1 基礎研究の成果を研究者自身も応用に生かすような自覚があるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	4	2	-2 年間の欧州留学をしましたが,真にイノベティブな日本初の成果は少ないと感じます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	5	3	-2 イノベーションに繋がる成果を求めるとすれば,基礎研究への予算をもっと増やすべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	5	3	-2 短期的な成果を求め,あるいは実用的な研究成果を求め姿勢がより強くなって,基礎研究そのものが危機的な状況であると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
36	4	2	-2 成功確率は不十分と思われる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,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、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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 リニアモデルの考えから抜け出せず、イノベーションと基礎研究の多様な関係に対する配慮が欠けている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 2 基礎研究の多様性, 独創性は変わらずに進展しているように思う。懸念するのは若手の研究者が活躍する場所が限られており, 将来的に心配なところあり, 若手の研究者, 女性の研究者が活性化する仕組みを考えていただきたい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 3 優秀な若手をパーマナントな職にとどめる工夫が必要。独創性は思いっただけでは不十分でその考え方が一般に受け入れられるためにはある程度の時間が必要。競争的資金だけの雇用では短すぎる。なぜならば資金が提供される時間は長くて5年程度である。独創性の高い研究はこの時間で成果を挙げるには短すぎる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 4 プログラムオフィサーの裁量の範囲は限定的である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 5 問18で答えたように, 科学研究費のさらなる充実が重要。この予算が大学の研究者にとって最も重要な予算であり, 広い分野で, 研究者が自由な発想の元, 研究できる資金であることためである。大型競争資金は, 既に軌道に乗っている研究であり, 萌芽的な研究ではない。将来のノーベル賞の種を得るためにも必要である。その様な意味で, 大型予算ではない申請枠の採択率を上げる方向で増額できると良い。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 6 この課題は複雑で, 大学・研究機関の施策はもとより, 研究を担う人材は初等・中等教育に大きく依存するために, 幅広い教育体系の議論が必要。現行の教育体系で独創性の資質を醸成できるだろうか。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 7 ①「基礎」と「応用」の教え, 基礎(アイデア)→実用化への具体的な展開の両方をどう捉えるか, 考え方を体系立てておくべき。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, 社会への反映が可能な研究進展は必須であり, 国外の動きに対応できることが望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 8 社会科学・人文科学諸分野の基礎研究を重視し, 自然科学的方法論を取り入れて, 社会問題の解決の糸口を探るべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 9 国家プロジェクトなどの大型予算の分野だけでなく, 基礎研究全般に対する予算配分比率を増やす。また, そのための目利きを産官学から構成される委員などを中心に実施可能な仕組みがあると良い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 10 かつての講座研究費に相当する金額を無条件に配分し, 萌芽的アイデアを直ぐに検証する実験ができるような環境を作ることである。萌芽的研究という科研費プログラムは, 競争的資金であるため, 真の意味の萌芽的研究を拾い上げていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 11 できる研究から, しなければならない研究への転換を促すための施策の検討。多様性の例示やブレイクスルーに向けた将来向うべきロードマップの例示等。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 12 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ーなどの人材育成・確保が急務である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 13 大学のシーズを企業のニーズにつなげるための人材の育成は必要であると考え。前記したように大学のシーズは企業のニーズに直結はしない。シーズをニーズに育てる人材が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 14 大型予算が増えているものの, 基盤となる研究(裾野を広げるような研究)に対する支援は目減りしており, 研究の基礎体力が衰えていると思う。今, 旬な研究に大型予算を付けることも重要であるが, 広い裾野の維持が, 研究力の持続的な維持には不可欠と思われる。多様性の維持には, このような考えが不可欠と思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 15 海外の優秀な研究者を読んでこないダメ。日本人でも, 外国人でも良いが, 日本人が雑用をほぼ全て代行しないと勤務できないような多くの大学の現状では, 所詮ふりかもしれない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 16 地方の大学や研究機関の研究を適度に振興して研究の裾野を広げることが重要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 17 科学技術政策の一貫性と流動性のバランスが重要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 18 産学連携への補助が産業界の短期的課題解決に重点が置かれる傾向が強まり, 長期的視点に基づく, 基礎的研究の評価と投資が両輪として求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 19 有能な秘書, 研究補助者を確保し, 研究者が書類作成に振り回されることがないようにすること。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 20 基礎研究に対するサポートを充分行い, 特定の研究者への予算の集中を避けるべきである。例えば, 1人の研究者が科研費3課題採択され, 産学連携を実施するのは不可能である。もう一度精査するべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 21 若手研究者がゆっくり研究出来る基盤を整えることが必要。一定期間の雇用を保証することが望まれる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 22 研究費を扱う機関を統一。民間とする。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 23 プロジェクトベースの若手の任期制採用を縮小すべきと考える。パーマナントポストを利用したテニュアートラック制度の定着が求められる。このとき, テニュアートラックの認定審査においては, 画一的な論文数などによる評価ではなく, 多面的評価を実施すべきである。テニュアートラック認定のための第三者機関を設けるくらいの制度整備が必要と思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 24 実際にPO業務にも参加して, 魅力的な研究提案が予想以上に少ないと感じている。他大学の状況を聞いても所属機関と共通することが多く, 研究者の独創性を高める本質的な活動がないと益々厳しくなりそうである。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)

---

- 25 「縦割り」のために, 他省庁で注目され始めた分野に文科省系が「基礎研究」として参画するケースが見られる。例えば, NEDOで支援を受けている者がJSTのPOになるなど, 重複が見られる。基礎とは言いながら, 過去の課題を掘り起こすなどの時代感覚のないテーマや奇抜すぎるテーマが採択されている。(大学, その他, 男性)

---

- 26 多様な基礎研究を財政的な面から支えるものとして, 科研費は重要な役割を果たしてきた。若手研究者の支援, 萌芽的な研究への支援などを増強しながら, 配分方法, 審査方法の改良を望む。(大学, その他, 男性)

---

- 27 今年度ノーベル賞受賞の大村博士の薬剤実用化に見る如く, 我が国の基礎研究成果が必ずしも国内発の事業には繋がっていない。(大学, その他, 男性)

---

- 28 大学における人事評価は, 依然として論文評価に偏重しており, 多様性が不十分である。産学連携活動, 起業活動, 事業化活動, 特許出願, 研究マネジメント, 教育マネジメント, チャレンジ精神等の評価が実質的にはほとんどされていない。(大学, その他, 男性)

---

- 29 基礎研究においては, “選択と集中”のような重点配分は望ましくない。(大学, その他, 男性)

- 30 ①異分野融合のシステム及び新たな課題を発見する独創性を養うための教育環境が必要である。②基礎研究が社会に現在社会に貢献していることを広く理解してもらおう。③研究費の確保(特に寄附の文化の醸成と制度改革)(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- ④MEXTの方針と逆になるが,非競争的な純研究費を増やすことが重要。また国立大学法人においては,法人化前のシステムを引きずった恵平等な教員の兼務体系を改め,研究100%,教育100%といった多様な役割分担が可能なシステムを構築する必要がある。⑤特定研究分野(しかも非常に狭い領域)への集中的資金投入は,弊害が大きくなっており,ダイバーシティ確保の観点から,そろそろ見直す時期に来ている。⑥各大学・研究機関の研究の多様性や独創性を確保するための絶対的な経費が不足している。一定の割合では競争原理をあまり導入しない形での基盤的経費の確保が不可欠である。⑦チーム型研究への支援は改善されてきているが,その一方で,単独研究への研究費は十分とはいえない。しかし,基礎研究においては,独創的な研究は才能がある者の単独あるいは少数共同研究によることもある。個別的研究のプロジェクト資金を充実させる必要がある。⑧ニーズを意識した資源配分が極端であるため,多様性や独創性は劣化し始めている。オリジナルなシーズを意識する資源を,ある割合で確保する必要がある。⑨各研究分野において,必要と評価されている基礎分野の研究に対しては,短期的な競争資金の投入よりも,むしろ長期的スパンでの基盤的経費を安定的に確保していくことが必要。⑩第4期科学技術基本計画の進展に伴い,社会への還元に直結すべき研究開発に重点的な支援がなされた。そこで,我が国の中・長期的な科学技術の発展を支えるべき多様な学術基盤研究を支援するために,社会還元の見通しや期待度を全く問わない,純粋に学術的な評価のみで採否を決する補助金や基盤整備費の設定が望まれる。⑪戦略的な資金配分と同時に,若手研究者を中心とした幅広い分野の研究のサポート,従前の「在外研究」のような,多くの大学の研究者が海外で長期滞在できる仕組みの導入。⑫大学間の人材の流動性を高める。とりわけ,第3期中期目標期間に設定される3つの重点支援の分野内の固定化を避け,相互の人材交流・情報交換がなければ,世界トップ大学と伍する上での知的基盤も脆弱になることが懸念される。⑬大学教育において,若者の価値観を変える努力や多様性・独創性こそが科学の基盤にあることを教える。そして,選択と集中をやめること。⑭そもそも「イノベーション」ばかり重要視する理由が分からない。多様性や独創性が技術革新につながるには限らないし,技術革新を目標に多様性や独創性を確保すJSTやNEDO等の外部資金では,かなり目的が制限されているように感じる。真に基礎研究を重視するのであれば,短期の目標達成や拙速な成果を求めない形の研究資金の充実が望まれる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 短期決戦型の大規模プロジェクトに予算を投入すればするほど,独自性の高い新発見を担う研究者は育たなくなり,予算の集中をもたらすのみである。特に,プログラムオフィサー制度は,評価の基準が多様性を失い,新しい研究推進を妨げている側面が認められ,科学研究費補助金の採択制度に習って多様な意見を集約する方式を採るべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 多様性と言ってもおきながら,結局は産業に結びつかないか否かというような価値判断が行われているように思う。分野が異なると判断できないので,仕方ない面はある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 基礎科学予算の大幅増大と,大学における任期無ポストの大幅増加と待遇改善が必要であろう。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 基礎研究の重要性は間違いないですが,基礎研究として単に割り切って「たこつぼ」的な研究を進めるのではなく,研究者自身も多角的な視点で研究内容を捉えて,常に基礎から新しい分野の創製や応用研究への展開を見据えながら研究を進めていくべきだと思います。そのためには,産業界からのニーズとのマッチングさせる仕組みを取り入れていくべきだと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 丁寧かつフェアな評価が重要だと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 短期間で結果を求めすぎないことの徹底と長期的展望に立った計画に対する支援の(目に見える)強化が必要に感じます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 短期的に成果を上げる研究と,長期的な取り組みが必要な研究を同じ土俵で評価するようなことはせず,支援することが必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 米国の手法を過度に取り込みすぎではないか?競争的資金に重点を置くのは良いが,見識あるプログラムオフィサーや公平なビューアレビューなどの土壌が十分に育っていない環境では,特定の研究分野や研究者に不必要なほど研究費が配分されるという実状がある。民主主義の土壌が十分に成熟していない国で民主主義が根付かないのと構造としては全く同じである。日本の土壌に適した研究費の配分があるはずであり,運営費交付金を過剰に削減していくと,研究の多様性は破壊されるであろう。見直しは早い方が良い。また,相対的に大きな競争的資金を必要としない理論・シミュレーション研究に対する機関内での評価が下がっているように見える。これは日本の科学技術の将来にとって極めて憂慮すべき事態である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 輸入モノのイノベーションに対する幻想が大きすぎる。日本,日本人の特性にあったイノベーションを考えるべき。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 短視眼的に目に見える成果を求めている限り,基礎研究の多様性,とくに独創的な研究の輩出を期待することはできません。目立った実績のある研究者への予算集中投資は短期的に効果が目に見える形で現れますが,それは異なるステージの研究開発になっていて,独創的・萌芽的な段階を過ぎていとも言えます。大きな予算を少数のグループに配分するのではなく,小さな予算を広く,隅々まで配分し,それを5年,10年と長期に続けることが,結果的に最も多い果実を得ることができると思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 研究者が自分の研究の価値を正確に理解しているかは分からない。種をたくさん蒔くのは必要だと思うが,イノベーションを起こすのは人であって,研究や技術そのものではないと思う。直ぐれた研究はたくさんあると思うが,リスクを取ってまでイノベーションを起こしたいと思う人は少ないように思う。大学の教員にもっと積極的にベンチャー事業に取り組むインセンティブがあっても良いのではないかと。たとえ失敗したとしてもそのチャレンジを評価するような人事評価があってもよいと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 現在は,研究プロジェクトが,科研費以外に各省庁に別れて乱立状態である。各省庁に割り当てられた研究費を,なるべく科研費に一本化することが必須である。それにより,申請書や報告書の作製に費やす時間を減らし,かつ,研究の裾野を広げることができる。原発廃炉等,どうしても短期間に重点的に研究すべき分野についてのみ,各省庁の研究費とすべきである。また,研究成果を産業上のイノベーションにつなげるには,研究者や大学の評価において,論文や特許に加えて,「成果の実用化」という項目を加えると有効ではないか。基礎的成果から,実用化までの間には,論文にも特許にもできない(しない)内容が沢山ある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 定常経費の拡充,少なくともこれ以上減額せず,各機関にいくらかは無駄を内包させることをがまんして,国が予算で首根っこをつかまずに運営させることが,多様性や独創性を育てるのに重要である。また,多様性,独創性の評価基準を考えることも必要。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 一部の課題に過度に集中投資する考え方には反対(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 基礎研究に対する評価が低く感じる。短期的な応用研究ではなく,長期的な基礎研究も重視すべきである。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 46 論文教,学内外での活動の評価など,外形的な数値で評価する体制がひどくなっている。教員の事務的な業務量も増えている。自由度がなければ,独創的な研究は生まれない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 規模を縮小するとして,たとえば科研費などは各分野の枠組みを残すなりして,分野の統合を急がず残すことが必要だと思います(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 48 異分野融合研究やイノベーション創出に関わる事業の促進を図っていくことが,一つの策に繋がるように思う。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 49 評価や調査を極力減らし,研究時間の確保が大切。中期計画,中期目標の作成など,全体を把握している優秀な教員が実質対応することとなり,指導者が現場で研究指導に対応できていない。大学の評価は必要であるが,もう少し外部で評価できるシステムを構築する事で,大学の教員が研究に専念できる環境が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 52 基礎研究の多様性や独創性を維持するため、もっと裾野を広げてほしい。資金配分機関は、テーマを設定して公募しているが、もっと多様性を持った研究開発テーマにするか、いろいろな分野が申請できるような広いテーマ設定にいただきたい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 基礎研究の多様性は競争的資金でも可能であるが、最低限の研究費を基本的には大学運営費で保証すべきである(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 54 我が国の研究者は研究環境の劣悪さを考えればよい研究をしている(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 55 イノベーションへの取り組みは重要であるが、その源である基礎研究業績が低下しては、イノベーションをしようが無い。近年の日本人ノーベル賞受賞者が、イギリスを抜いて第二位となり、他国から評価されている。この成果に、多くの基礎研究が貢献した。今こそ、基礎研究の重要性を再認識すべきと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 56 基礎と実用化との橋渡し部分の基礎研究がおろそかになっており、支援が必須(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 57 プロジェクト研究を過度に重視しない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 58 比較的長期間研究費とポジションを安定してえられるシステムが必要。早急な結果を求めることは、妨げになると思われる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 複数年度での決算を認めること(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 60 イノベーションや産学連携、実用化が叫ばれるにつれて「役に立ちそうに見える(けれども研究としての価値が低い)」研究が増えているように感じる。いっそ、応用を無視した夢のある研究を公募するグラントを作るべきではないか。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 61 企業と大学の協働体制の整備(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 JSTが行っているクレストやさがぎの予算を増やして、研究者数を増やす。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 繰り返しになるが、独創的研究を支援したことが21世紀に入ってからノーベル賞の多数の受賞につながっていることを認識すべきである。現在の様に基礎科学を支える基盤校費、科研費を削減すると日本の将来は危ない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 地方大学においても独創的で評価の高い研究が行われているケースがあり、基礎研究の多様性と独創性の確保にはこれらの支援体制を充実する必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 基礎研究、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や大学発のベンチャーを支援・促進する予算の拡充(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 大学としては、これまでにない知の創造がイノベーションと認識しているが、最近では短期的成果を求めすぎている。産学官の各セクターが長期的視点に立ち、基礎研究を長期投資と捉える必要がある。そのための指標作りも必要であろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 問18に述べたように、現時点では予想もつかない研究テーマが将来の変革をもたらすことを考えると、少額でも良いので研究者の自由な発想に基づく多様な研究を下支えする予算が重要である。さらに、こういった長期的視野の研究に研究者が時間をかけることが出来るような状況を作ることも必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 研究政策を進めている人材とリサーチアドミニストレーターのようなコーディネーターが連携して、より研究者が一人ではなく、企業やビジネスまた、海外の研究グループと交流をし、世界で切磋琢磨できる支援を進める環境が必要だと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 前回回答より明らかに応用面への重点配分が顕在化している。これは、将来の日本の科学の発展にとって由々しき問題である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 基礎研究1件あたりの費用額は少なくとも構わないので、継続的な支援が重要。(大学,第2G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 71 基礎研究の多様性や独創性を確保するために必要な取り組みは、やはり何と言っても研究費を十分に獲得できる仕組みである。特に地方の国立大学で地道に行われている基礎研究にも支援できる制度の構築が必要と思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 真新しさだけでなく、継続的な研究課題に十分に光を当てるべき。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 (1)若手研究人材の安定的な育成と(2)国際交流の活性化が不可欠だと考える。若手研究人材の確保では、経済的支援の充実と雇用の安定性が最も重要で、国際交流の活性化では、20代後半から30代前半の若手と院生に中長期の留学を経験させる事が効果的だと思われる。(1)と(2)は単独ではなく強く相関するので、両者を推進することで相乗効果も期待できる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 重点的・戦略的な研究費配分も必要かも知れないが、薄く広く配分する基盤研究費を無くしてしまうと、先の見えない独創的萌芽の研究は遂行不可能になり、結果的に多様性・独創性が失われてしまう。真の独創は多様性によって担保されていることにも思いを致すべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 予算配分を○大,○大をはじめとした一部の研究機関に集中させるのではなく、全国の大学及び公的研究機関に、ある程度万遍なく配分する。研究の多様性と日本全体としての研究レベルを保つために必要。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 変わった提案に関する採択を増加させ、新規事業の失敗等に対して総論では今よりも厳しくない方へ、各論では厳しい方向へ降って行く必要があるように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 運営費などの大学が裁量をもって使用できる経費額の回復が必須です。課題解決型の競争的資金ばかり増やし、運営費を減額し続けると、研究の多様性や独創性はほとんど失われるのではないかと憂慮しています。自由な発想に基づく研究活動を支援するシステムの構築が急務だと考えます。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 こと基礎研究に限って言えば、「選択と集中を進めるのが善」という思想を見直す必要があるのではないか。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 現在の科研費のシステムは、多様性を確保するために非常に良く機能していると思う。これについては、最近流行りの「選択と集中」は行わない方がよい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 80 科学領域の融合に伴い、競争的研究資金の評価者の人材不足が感じられ、領域の見直しが必要と考えられると共に、今後の人材を育成する必要がある喫緊の課題となっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 近年のノーベル賞受賞が顕著に表しているように、基礎研究に舵を取った年代の研究が現在高い評価を受けている。ただし、実学研究に重点を置く今日の重点配分が長期的に見て大きな成果を上げるのかどうか疑問である。また、数十億円規模の超大型予算の配分基準が不明瞭な感じを受ける。言葉は悪いが、ギャンブル的な印象を受けることもあり、配分の仕方にも疑問を持つこともある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 基礎研究の中から社会にインパクトを与えるような研究が出てこなくなってきたように思われる。(私の分野である情報通信技術の分野では。)基礎を応用につなげる層をもっと充実させる必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 科研費などでしか研究費を獲得できないような領域を手厚く保護することが必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 84 国立大学法人における基礎的研究経費の削減は危機的なものと思われる。公募型の研究費は増えているが、基礎研究の場合の採択率が低いと感じる。最低限の研究費の確保は必要ではないか。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 評価を要求しすぎないことが大切である。現状は各種の評価への対応の要求が多すぎる。研究者から研究時間を奪うだけでなく、基礎ではなく、応用的なものに方向性が行きがちになる。これではだめで、基礎研究は長い目で考えたほうがよく、短期の評価はなじまない面が多いとかがえる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 重点化に集中しすぎずに、広く研究分野を支援する方策が必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 広くシーズを拾うため、1件あたりの研究費を下げて、予算を幅広く配分することなどが考えられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 大学の役割を分類したが、各大学内の個々の教員のレベルはその通りではない。地方の大学教員でも研究環境と研究機会を失わせない仕組みの構築が必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 現在の競争的資金の獲得では、成果のわからない多様性に富んだ研究はやりづらい。科研費での挑戦的萌芽のようなものを増やすか、法人運営費を増やすのが良い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 大学に対してQSやTHEランキング、インパクトファクターなどの目先の順位を求めないこと。基礎研究の多様性や独創性の確保は、交付金を減らしつつ成果を要求するようなコストパフォーマンス追求の方針とは対極に位置す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)
- 91 予算が少ないため、研究者は予算確保に奔走しなければならず、落ち着いた環境で基礎的な研究を推進できる状況にない。また予算を維持または増やすために組織変更が多く行われ、こちらにも多くの時間をとられる。ここ10年ほどで、大学教員が研究に割ける時間は激減した。運営費交付金など基礎的な経費や科学技術研究費の採択率向上などが急務である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 研究者の流動性を与えずと、長期的な視野で研究に取り組まず、短期的な成果ばかりを追求することになる。ただし、どの分野が将来成長するかについて予測を立てることは困難である。研究のブレークスルーは、いつ生じるかは誰も知り得ないと考えるべきである。以上のことから、研究費を広く配分する以前の制度に戻すべきだと思われる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 多様性や独創性を確保するためには、研究者に研究を行わせる時間が必要。十分に研究できる時間を増やすしかない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 競争的資金,企業との共同研究を含めて、基礎研究よりも応用研究への要望が高いように感じる。とくに、若手研究者が基礎研究に取り組む余裕が少なく、それを許してもらえないような雰囲気さえ感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 多様性や独創性のある研究をするのは短期的な成果がでないリスクが伴うので、短期的な業績評価の仕方を工夫する必要がある。また、長期的視点で見ると、ポストの教や給与,任期等の環境が改善されることで優秀な人材が確保され、その結果、質の高い成果がでると期待出来る。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 96 競争資金による、一極集中化をやめるべき。基盤経費をさまざまところに配分し、多様な分野を守るべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 97 大型予算とことん減らして、基本的にはより細分化しほぼ全ての研究者の研究を支援すれば多様性は保たれる。しかしこうしない理由は、本当は多様性などどうでも良いと考えているからなのでは?確かに、特筆すべき成果を挙げることが出来る人に金を付け研究環境を改善させればさらに大きな成果を生み出せると思いたいのが現状はどうか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 98 最近、日本人がノーベル賞をたくさんとっている。これまでは、基礎研究も重視され、自由に研究ができたので、その成果がでていと思う。外部資金に頼らないと研究できない最近の状況は、基礎研究を重要視しないことにつながり、今後が心配である。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 99 基礎研究は、大学などの経常経費が必要量供給されることが重要である。しかし、現状では、最低限の基礎研究(政府などの方針とは無関係な研究)ができなくなりつつある。また、組織マネジメントなどの仕事量の増大により研究時間そのものが減少している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 とにかく研究者がいそがしすぎる状況にある。そのような状況では独創的な考えが生じにくい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 基礎研究に傾注すると研究費を得ることができなくなる。大学の基盤的経費はもはや無いにも等しいし、頼みの綱である競争的資金は実用的でなければ採択されない。やはり大学の基盤的経費を増やすことが必要であると考え。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 基盤経費(国立大学法人では、運営費交付金)の確保,特に研究に使える最低限の基盤経費の確保が必要。研究費をすべてプロジェクト/競争的経費にするのはよくない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 多様な研究分野にサポートする体制を作ることが必要ではないかと思われます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 研究費は、個人に、人件費も含めて支出するようにできればいいかと思うが、予算規模が小さいものが多く、人件費まで捻出するのが困難である。また、長期間パートの雇用等も、法律で難しくなってきたり、ルーチンワーク人材の確保も難しい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 他国,特にアメリカの方式を追従する事は、日本が優位にたてる方向ではないと感じる。基礎研究にドイツはより柔軟に予算を付ける方向に動いている。昔の日本の自由な発想の産まれる基盤であると思われる。運営費交付金から賄われる各研究室が持つスタッフ数と運営費の充実以外におそらく道はない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 106 若手研究者が長期的な視点に立って独創的な研究を行えるよう、テニュアトラック制度の更なる充実が望まれる。テニュアを取れなかった方のキャリアパスの支援も必要になって来ている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 107 数十年の間に一貫して減少してきた基盤経費をある程度まで増やすことが必要。その分,JSTなどによる大型の件数や事業を減らすべきと思われます。基盤となる経費がある程度は確保されてこそ、研究の自由度と持続性に必要で、そのことによって挑戦性を高めることが可能になります。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 108 研究者の自由な発想による多様性と独創性を持つ基礎研究をサポートするためには、基盤的な研究費を確保する必要性が高い。このような研究費は長年減少傾向にあり、現状は基礎研究のレベルは比較的高いレベルで維持されているが、将来に向けてはかなり悲観的である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 109 産業界や官僚,政治家といった研究者以外のプレイヤーが、基礎研究の多様性の価値を認識することが何よりも重要である。科学技術政策の決定に関わるシンクタンクが、人文系の研究者や、自然科学研究の訓練が浅い元理系研究者,あるいは既に一線を退いた有名研究者など、極めて偏った人材で構成されている点も問題である。自然科学系の現役の研究者や、比較的若手の研究者の意向が反映するようなシステム作りが必要である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 110 現在科研費の萌芽研究は、基盤研究の溜り止めになっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 111 すでに基礎研究の量と質が激減しているが、その影響が論文数や質の低下として顕在化するのは、10年位は先になると思われる。意味不明な「改革」に伴う書類作成,不要な「競争」に費やす時間があまりに多く、研究・教育などの本来の業務ができなくなりつつある。研究を行うための時間や研究費,優秀な人材を確保する取り組みが必要である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 112 大学へ入学する以前に多様性が消されているように思います。平均的な能力の集団からは独創性のある研究は生まれてこないし、もし仮にそのような研究が出来たとしても、公的資金の配分が得られなければ、なかなか育って行かない。ベンチャーも成り立たない日本では、なかなか難しい。公的資金のPOやPDは、肩書によらず自身が本当にイノベーションを起こすような研究をしてきた人物が相応しいと思います。人材不足であると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 113 答えはないが、教育としかいえない。それは、国民全体(小学校から)の教育レベルの向上。独創性は小さいころからの環境によって影響される。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 114 偏った判断基準による研究領域や研究者の選別で失われる可能性のある多様な研究能力,研究技術の確保(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 115 萌芽的な研究取り掛かるため,または促進するための研究費の拡張が必要と考える。その審査には多分野の意見が必要と考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 116 行政でいうところの東京(大都会)一極集中と科学技術基本計画の作成は止める。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 117 基礎研究の多様性や独創性の確保には,科学研究費の充実が一番と思われる。特定の戦略的な研究経費は,国として推進すべき特定の課題設定としては理解できるが,その継続的な増大は,大学運営費交付金の大幅な減少や科学研究費の頭打ちに繋がっているとも考えられる。また,戦略的経費の特定機関への過度の集中や大幅な執行残も懸念され,研究の裾野を広げ,基礎研究から実用化に近い研究まで,その多様性に応じた適切な支援体制が構築されることを希望する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 118 今年もノーベル賞の受賞者が出て,科学技術においては世界をリードするようになってきているが,これらは,戦後からこれまでの基礎研究への長期的支援の賜物と言える。現在の施策は,額としては大きくなってきているが,科学技術立国としてイノベーションを求めると,基礎研究の多様性や独創性が失われていく状況が生み出されようとしており危惧される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 119 出口部分における成果に過度に重点を置くような応用研究を推進するだけではなく,基礎研究に重点を置いた補助金やプログラムの更なる推進が求められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 120 大学では,教員人数の削減で研究室体制が個人の研究室となって行っていることが多い。教授,准教授,助教で構成している研究室が減少している。今回のニュートリノの質量存在の発見(ノーベル物理学賞)にも見られる様に,特に,基礎研究では,教授から准教授へ,それには助教との研究の継続性も重要であると考え。個人単位の研究室では,折角の成果が,その教員の退職で切れてしまうことになる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 121 流行の研究に巨額の資金を集中して投下するよりも,研究者一人当たり年間300万円ほどの研究費を保証する方が,将来のイノベーションにつながる成果を出すために重要と考える。2000年以降ノーベル賞受賞者が多く輩出しているのも,20~30年ほど前の日本の大学における研究資金配分方法が良かった結果といえる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 122 流行を追う研究ばかりで無く,「地に足の着いた独創的研究」を発掘・支援する体制作りが重要である。そのためには研究の将来性を見抜く専門家体制(大学ではURA等がこれに該当するかもしれない)の強化が必要であろう。さらに研究を維持するための特許の申請や,研究費の支援も必要であろう。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 2000年以降の研究費の選択と集中政策が何を生み出したか考えればわかるはず。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 実学志向の方針を取りやめること。若者に基礎研究の重要性と魅力を教えること。日本人のノーベル賞の受賞に一喜一憂するくらいなら,それが重要な「基礎研究である」ことを伝えること。研究の内容をしっかりと伝えることができないマスコミの力不足を補うこと。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 非競争的な公的資金を増額すべきと考える。現在,研究を行うには何らかの競争的資金の獲得が必須になっている。しかしながら,現在,目の目を見ている研究の萌芽の多くは,いわゆる校費によって支援されていたものとする。校費がゼロになったという大学の例も聞くが,長期的に見たときにそれは非常に危険な状況と考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 126 各組織員に投入される研究教育費の配分のバランスに気をつければ研究費総額を増やさなくても基礎研究の多様性や独創性は大幅に改善できると思われる。運営費交付金でばらまくのは全く働かなく学生もみない研究者へ配分し,大学本部のよく分からない用途に使われる可能性もあり,その他の仕組みで,研究費配分はないが学生をたくさんみて研究成果もある研究者への再配分の仕組みがあればよい(自己申請でもよいのでは?)。研究費配分のめりはりによる研究費増加は,大型設備の購入費となり維持費が発生し,未来の研究費の流動性低下につながるであろう。また,特定の研究グループへの過度の投資は,国際会議,国内会議における発表グループ数減少につながり,研究の多様性の低下になっているためにバランスが重要である。大型設備申請は,個人申請は認めずに研究機関にあるかないかの審査が必要だろう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 127 大型研究プロジェクトを推進するための予算は十分であり,これに伴い国際的な連携は大幅に改善されていると考える。しかしながら,基礎的な研究を進めるに当たっての予算配分は不十分であり,国際的な連携の推進が困難な状況にある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 128 大型の競争的資金が多くできたために,特定の大学,研究室に資金が集中し,無駄が多い。多様性のある研究が将来に向けて大事なので,業績をあげている地方大学の研究者の支援を行うことが重要。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 先進的な研究成果がニュースとなるが,日本が関与した研究成果が少なく見えてしまいます。ゆっくり落ち着いて,斬新的なテーマを追いかけようとする必要がある。短期的な成果を求めない研究の枠組みが必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 各研究者が自由かつ独立に多様な研究を進められるような財政的基盤の整備が必要不可欠である。各研究者の学問・研究の独立を確保し,自由かつ多様な独創的な研究を進められるような環境整備は,所属機関や国の大きな責務であると考え。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 オンリーワン研究の推奨,資金支援コソコソと粘り強く継続した研究ができる環境を整える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 単年度ではなく,長期間の計画を持って基盤研究に取り組む体制を行政側も行うべきである。担当者がプロジェクト途中で異動するなど,あり得ないと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 安定的な研究費の確保。一部の大学や研究者に研究費が集中しており,層の厚い研究費の確保が欧米と比べても全くできていない状態だと思います。「多様性や独創性」を求めるならば,「一部に集中」は明らかに逆な方法です。例えば数千万円や数億円ではなく,数百万円のような研究費でも,安定的に確保できるのであれば,より挑戦的な研究を行おうという,いわゆる余裕が出てきます。常に流行を求めない科研費を獲得できない状態は異常だと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 研究業績に現れにくい研究テーマにも理解を求めたい(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 135 本当に独創的で,期待できる研究に支援をできるようなサポート体制が必要である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 基礎研究は多様性の中でしか新規なものが出てこない。限られた予算の中でその多様性を確保できる研究システムの構築を考えるべきであろう。生命科学に関して言うと,一流雑誌に掲載される論文は,多方面からの解析が必須とされることから,若手研究者が単独で研究を遂行することはすでに困難である。遺伝子改変生物など研究リソースの供与や,様々な測定機器での解析などをする支援制度の充実が現実的だと考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)



- 137 さらに早い回転での若手研究者の流動性確保(ドロップアウトあるいは低評価を受けたシニア研究員の受け皿の確保)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 138 短期的に成果が出る研究も重要だが,それとは別に,短期的成果は見込めなくても独創性・先駆性の高い研究への投資が将来の発展を導く。独創性・先駆性に対する目利きが良い人物が,資金配分機関で育てられないだろうか?(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 139 研究者が多様な研究が出来るように,研究費,業績の評価等を考える必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 140 国が,それぞれの分野がどのような実務を主体として,研究テーマを扱っているのかを把握する必要があるものと考えます。あまりにも多様性・独創性・先端性に重きを置きすぎており,本来の分野に即した基盤的研究から外れている研究が散見されます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 141 科研費の再編成を行い,予算を拡大.JST,NEDOなどは一括化して縮小(プログラム・オフィサーなどの研究以外の仕事からの開放にもつながる)。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 目先の産業的利益のみを追うのではなく,長期的な視点に立ち,広くシーズになりうる基礎研究の芽をはぐむ必要がある。現在の応用研究に極端に偏った投資では,数年後にシーズの枯渇を招き,応用するための基礎となるシーズがなくなると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 ライフサイエンスの大きな柱である基礎医学研究がAMEDによって意図を持ち方向づけられている感がある。AMEDにはもう少し基礎研究を重視する姿勢を持ってほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 そもそもどの基礎研究がイノベーションに繋がるかなど最初からわかるわけがない。すぐにカネになる仕事ばかりを求めている現状では優れた基礎研究など生まれるはずもない。医学部においても臨床ばかりが重要視され,すぐに臨床応用などに結びつかない研究は軽視される。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 現在の研究費分配には再生医療と癌関連医療など,特別な分野に偏る傾向があり,多様性や独創性という観点から考えると後退した感が強いです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 146 年々,トップダウン型の研究が目立つようになっており,画一的になっている雰囲気がある。多様性・独創性を確保するには,ボトムアップ型である科研費制度を守り拡充していくことがますます重要になっている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 147 競争的でない形で研究資金,人材の配置を行う必要がある。基礎的な研究は成果が出るまでに時間がかかる,成果の評価も難しく,いわゆるインパクトファクターの高い雑誌には載りにくい,一般に対してもその意義が理解されづらいといった特徴がある。そのため,応用研究と同様の基準で競争することが適当ではない。日本の科学技術の基盤となるものに対しては短期的な評価に関わらない形で資金の投入が適当である。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 148 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)
- 149 優秀な研究者が大学や機関の運営などに時間をとられており,またそれを支える優秀な人材や大学院生も不足しているために,基礎研究や独創的な研究に時間を費やす余裕がない。これは,明確に論文などの公表数に影響して,国際的な競争力の低下につながる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 今回のノーベル賞を十分に分析して,余裕のある研究環境を提供する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 基礎研究の多様性や独創性については,研究期間が長期にわたることもあり,その継続性を維持する評価方法の確立が必要である。社会的な軸(波及効果や応用実現可能性など)での評価により,社会が望むものは,長期的支援が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 研究時間,研究費,若手研究者の安定的な確保,研究時間の安定的確保,チームで研究する体制の構築,公的研究費の間接経費の増額,なにより,20~30年先を見据えて,その時に対応できる研究力,人材育成に向けた社会構造,社会的価値観の改革。研究者の多様性の確保には,研究者の数的増加が必須。卓越研究員制度の様に少数精鋭になると多様性は喪失する運命になる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 ノーベル賞受賞のインパクトは大きく,励みになっていると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 拠点化と流動化を同時に進めること,情報社会への対応(人材育成,インフラ整備)が必須。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 155 日本の優位性に配慮した分野や人材の選択と集中(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 156 「選択と集中」はむしろ基礎研究全体の障害になっている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 157 基礎研究にはまったく希望が見えない。若手研究者(だけではないのですが)のポジションの増加,基盤となる研究費の確保,地方大学の整備,などがなく,この先の状況はますます悪くなると思う。私自身,地方大学の出身だが,以前はもっと研究に対する希望が多かったし,地方からでも立派な研究成果をあげることができた。人材の不足が最大の理由であると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 158 厳しい環境の中,研究者はがんばっている。それも限界でしょう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 現在,諸外国との比較に基づく研究上の競争原理が大きく働き,流行の研究課題に対する成果を戦略的に求める傾向が加速しているが,この原理は資金の豊かさが勝敗を分ける原理に基づくものであり,研究上の独創性や優位性は,このような同種目での競争ではなく,それぞれの国がどれだけ独自の文化を発信できるかというところにあることを,いっそう重大と捉えるべき時代が来ているものとする。独創性や創造性を,国の文化と土壌,社会と国民性に関連付けてこそ,グローバル化にも意義が出てくる場所である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 競争的資金の割合を減らして,できるだけ「浅く広く」配分して,何にも縛られない予算を全員に配ることが,一番のイノベーションに繋がる(目的があるグラントで何か新しいものができるのは稀である。あくまで偶発的なものなので)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 ノーベル賞受賞者をコンスタントに輩出できているのは,一部の例外を除いて,国の重点的な助成の成果ではなく,研究者の地道な基礎研究であると感じている。ナノテクノロジーのような表面的な分野のみへの助成ではなく,幅広く浅い助成が必要である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 設問にもある通り,独創的な研究テーマはすぐにお金に結びつかないことが多い。そういった研究テーマの場合,研究費の確保が難しく,さらに直接的な評価にもつながりにくい。研究テーマについて長期的なビジョンで捉え,支援できるような体制,そういう判断を下せる人材を育てる環境を整えることが必要であると考えられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 業績ではなく性向・能力で選抜され,紐付けられない研究費で思い切った挑戦ができる「枠」を博士前期・後期課程学生ないし企業入社・転職数年以内の段階で多数用意する,など。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 基礎研究は時間とエネルギーを要するので,業績評価に応じて義務・負担を減らすなどが必要です。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 分野毎に一律的な評価指標を策定したほうがよい。分野によっては論文化が世界一とは限らず,デモや国際学会などのほうがトップであることが多い。欧米の著名な研究グループなどは,論文はなくてもその分野でトップカンファレンスにコンスタントに採択・発表することで,ポジションを確保・維持しているところも多い。これは,その分野ではどのようなアピール方法が世界トップであるかの評価軸が明確であるからではないかと思う(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 166 私の専門分野では、日本の国際的存在感は低下しているという報告が続いている。一部の大学や企業は以前にも増してアクティブとなっているが、トータルな数では減っていることが原因ではないだろうか、格差が進み、国際的な第一線に立つことができる人は少なくなっていると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 167 前述しましたが、一にも二にも、きちんとした評価制度だと思います。評価制度がガタガタで、投資もされないところに誰が行くのでしょうか。基礎研究も応用研究も関係ないように思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 168 今年度、ノーベル賞をいただいたような地道な基礎研究を若手研究員が落ち着いて実施できる基盤作りが必要と思われる。これに関して、研究者の流動性を高めるために導入された任期制については慎重な議論が必要と思われる。任期制は、あまり研究成果を挙げられない研究者に刺激を与えたり、ただだと所属し続けると言うことを避ける意味では効果があるが、本当に研究ができる若いときに、次のポストのことを考えて結果の出やすい研究を選びがちになるので一長一短があるように思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 バイオ関連コンピュータ技術の利便性を高め、多くの研究者が資源を利用しやすくすることが重要(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 現在,実用性や臨床応用にあまりに重点を置きすぎている。幅広く,研究費を配分しなければいけない分野も多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 171 科学予算の充実正当で公正な研究評価のしくみ(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 172 重複申請が緩和され,例えば科研費では毎年,何かしらの課題に応募できると,イノベーションの源はより豊かになると思います。最近の論文検索,所属機関の図書館との連携,電子ジャーナルの活用,検索の連携は極めて良好になりました。以前よりも短期間に情報を得ることができ,研究推進の環境が改善されたと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 173 研究費の配分先を増やしていくことが大事だと思う。研究者の裾野を広げ,そこに研究費も配分していただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 174 中学・高校での教育をしっかり実施し,大学では改めて基礎の理系科目を取得するのでは無く,+αを十分に学習できるような教育体制が重要だと思います。それによって研究の発想も拡がり,多様性もさらに生まれるのでは無いかと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 175 各大学に特徴的なセンターなどの設立を目指し,大学のレベルでなく,個々の大学での特徴を活かすことができるようにすることで,多様性や独創性を確保すれば良いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 応用ばかりを求める成果主義は,基礎研究や多様性をなくす大きな原因なので,そればかりを謳うべきではないと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 基盤Cのような,採択されやすい研究費の増額あるいは採択率の更なる向上。トップダウンでは多様性や独創性は生まれにくいように思うのです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 トップダウン式の研究費は限定的な研究領域を支援し,短期的な成果を追うものである。したがって,真の多様性と独創性を重視するならば,何度もトライ&エラーを実施できるような,基礎的・基盤的な研究を支援する予算配分をするべきである。また,若手だけではなく,幅広い年齢層を支援する仕組みも必要であり,そうでない限り,多様性と独創性を求めることなど出来ない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 179 科研費が採択されず残念。研究業績が少ないことも評価されない原因であることも認識している。教育業務を優先する必要がある(私立大学で,国家試験のある歯学部)。研究に割ける時間が限られているが,申請課題の内容は重要なテーマであると思っているので,採択されず実施できないのが非常に残念である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 180 予算の配分を広くする方が良いと思う。流行の研究に莫大な予算をつける一方で新規の研究やアイデアに割り振る予算が少ないと感じます。予算を集中させる分野があるのはわかりますが,適正な額かどうかは常に検証が必要だと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 181 目的として多様性を求めるのではなく,伸びてきた分野に集中的に支援を行う姿勢が必要ではないか。言い換えれば優れた研究者が出現したら積極的に応援するという制度がほしい。もう一点,学問分野には栄枯盛衰があつて当然なので,陳腐化した分野は積極的に他に転換することを奨励する文化を作ることが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 182 日本の大学や研究機関に行かずに,米国や欧州の大学に留学又は研究者として就職した人たちを対象に,一度アンケートを取ってみると良いのではないか。(なぜ,日本の大学ではなく留学したか,なぜ日本の研究機関に勤めなかったか,それは金銭的な問題,研究環境か)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 183 比較的少額であっても,確保される基盤研究費が必要であると思う。現在,教官費等の名前で呼ばれる大学内,研究所内配分の少額の予算であっても競争的で,短期目標を掲げるため,イノベーションを生む可能性のあるが,経験をもっていない研究には手を出せない。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 184 過去の基礎研究に基づいたものが,"突出した成果"として表に現れているものが多く,現在,そのような"過去の基礎研究"となるような次世代に向けた基礎研究への取り組みが,予算や人材等の問題で,減少していると考えられる。行き過ぎた成果主義は,将来に禍根を残す可能性が考えられるので,是正すべきと考える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 イノベーション,イノベーションと唱えていればイノベーションが起こるわけではない。研究者が時間と心の余裕を持って考え,行動する環境がイノベーションの根源。ニュートンだってのんびりとリンゴが落ちるのを見ている暇がなかったら万有引力の法則を思いつかなかつたかも知れない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 186 失敗をも許容する枠を設定し,独創的な研究を奨励できるシステムを模索すべきだ。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 187 長期的な視野にたった基礎研究・シーズ研究をバックアップする研究資金制度の充実を図ると共に,短期的な成果ばかりに捕らわれることなく,じっくりと研究に取り組める研究環境を整備する必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 188 組織の枠を超えた研究交流を積極的に取り入れていく。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 189 基礎研究の多様性や独創性を確保するためには研究者が当該研究に一定期間集中できる時間的,業務的余裕が必要である。しかし現在多くの研究者がプロジェクト研究と基礎研究を両方担当しており,概してプロジェクト研究の実施に追われ,ある程度息長く一つの基礎的課題に集中することは困難となっている。このため,研究者の時間管理の努力と研究指導者の適切なアドバイスなどが重要と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 190 基礎研究は多様な分野を深く掘り下げるものであり,できるだけ多くの大学・研究機関で行われなければならない。地方大学の研究への資金的配慮は継続されるべきである。ただし無用な研究への援助は避けるべきであり,研究内容のレビューには多くの人と時間をかけて行うべきと考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 191 直近の応用につながる成果,課題解決のための要素技術の開発などに,比重が置かれすぎて,目標のスケールが大きい,野心的な基礎研究や概念提案型の基礎研究が軽視される傾向が顕著になっており,急速に,我が国は,基礎研究面での競争力や,将来の大きなイノベーションを生み出すべき人材的な体力を失いつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 192 衛星分野では、4000機の小型衛星を打ち上げるSpace-Xの計画や、700機の小型衛星を打ち上げるOneWebなどの斬新で革新的なアイデアがどんどん海外から出てきています。日本でこのような発想が起きないのは残念ですが、大学・公的研究機関も一因はあると思いますが、日本にそのようなことを考えるベンチャー企業の数が少なく、そのようなベンチャー企業を新たに創造し育成する政策も必要なのではないでしょうか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 193 1980年代の大学や国研、企業の研究者は常に世界最先端の研究開発に挑戦していた。そのころの成果が21世紀における多くのノーベル賞受賞者の輩出につながっている。それを支えていたのが、多様な分野に対応した長期安定的な基盤的研究開発費である。競争的資金は狭い特定の分野に偏っている。これは、同様同種の研究を同時並行的に行うことになり、研究開発投資効率が低い。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 194 AMEDの公募課題がすぐに実用化を求めすぎる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 195 一極集中型は必ずしも長期的なスパンでみた場合、望ましくない。革新的な研究の芽は長い年月(数十年単位)を経て初めて開くことは多くの事実によって実証されている。従って、裾野を広く、未来に向けた種をまき続ける必要がある。3年、5年および現行の様に毎年評価することは却って将来の芽を摘むことも十分に配慮すべきである。研究は元来、極めて見返り(一般的に役にたつ?)の少ないものであり、500の研究で1つでも役にたつものがあれば重畳である。大事なことはこの確率を上げることで無く、残りの499がなければ1も無いことを認識することである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 196 競争的資金の拡充ではなく、基盤的研究費を一定規模で確保することが必要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 197 基礎研究は競争的資金で賄い、イノベーションは交付金でという考え方になっているように思いますが、本来は逆でしょう。基礎研究は交付金で支え、イノベーションこそ競争的な環境で戦い、育て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)
- 198 若い世代が、じっくりと考え研究できる環境整備につきます。周囲のポストクの若い世代は、みな10年後の夢よりも、明日の成果を大事に考えて、動かねばならない印象。この環境が続いて、世代が変わったとき、必ずしっぺ返しに来ると危惧する。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 199 短期的な成果にとらわれず、より広範囲な課題に、規模を削減して予算を当ててチャンスを増やす。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 200 第4期科学技術基本計画でも記述されているように、基礎研究は、多様性が重要であり、個別予算は小さくてもよい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 201 基礎研究においても、多様性よりも政策的に説明しやすいということが大きなファクターとなっている。基礎研究予算配分を複数のレベル(段階)に分けて行うべきではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 202 権威にとらわれない斬新な発想を受け入れ、奨励する文化の育成(当たり前のことですが)。要は、若手研究者には短期的な成果を求めず、高い倫理意識を持たせようとして十分な権限と責任を与えて伸び伸びと研究をさせることではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 203 基礎研究の多様性や独創性の確保は、能力の高い研究者の確保につき、国内研究機関が海外機関よりも魅力的になる必要があると思う。しかしながら現実には、予算や人材、研究支援体制などに制約が多く、研究者が活動し易い状況にはないと感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 204 目的志向、成果志向の研究予算の比率が高まり、やれば結果がでることがわかっているような研究に多くの研究予算が配分される状況は、あきらかに多様性・独創性の確保とは対極にあると思う。何の役にたつかはわからないし、成功の可能性も半分以下だが、十分に頭を使って考えた研究計画を実現する体制が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 205 基礎研究の多様性を維持するためには自由度の確保が要る。自由度に負ける研究者は自然に排除される流ができるような仕組みとすること。研究がすぐにイノベーションにつながることは稀であることを前提にすることが肝要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 206 予算配分が目先の技術に偏重されるようになり、将来を担う基礎研究の根っこが枯れだしてのではないかと。自由に使える基礎研究のための予算の比率をもっと幅広く配分した方が、長期的には有効。資金配分機関に技術が分かる人材が不足。また技術の分かる担当者の権限が弱く、実際には行政官や企業幹部OBの意向で、トピック的なテーマに予算が重点化されるような傾向が強まってきている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 207 世界的傾向として、開発研究費が増加する一方で、基礎研究の予算が減少している。雑誌のインパクトファクターを見ても基礎系雑誌のそれが軒並み低下している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 208 論文だけでなく、研究を実施する際に開発した装置や手法についても発掘し評価するアプローチがあっても良いのではないかと。欧州では、新たな研究創出の影には斬新な実験装置や技術の開発が含まれているケースが多い。PhD取得後にその新たに開発した装置や技術をコアとしてベンチャーを立ち上げるケースが多く見られる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 209 少なくとも大学には成果評価主義の導入は合わないのではないかと考える。難しいが大学の評価は成果よりも内容の独創性で評価するような体制ができれば望ましいと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 210 芽の出そうな研究に幅広く投資しておくことが大事。現在流行の分野を後追いで多額の資金を付けてもしかたない。芽が出た研究に一気に投資して、世界のトップを奪うためにも、幅広く基礎分野に投資する方がよい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 211 大学・公的研究機関の自由な発想での研究開発が重要であり、運営費交付金の増額を図る必要がある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 212 幅広い分野における基盤研究費の充実と若手研究者の増大。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 213 研究者に、10%でも良いので、エフォート率の自由度を確保する。公的研究機関ではプロジェクト研究が優先され、さらに単純にエフォート率を足していくと100%を軽く越えてしまうので、とてとても基礎研究なんぞやっている余裕はない。家族を捨てるか、命を削るしかないのだろうか? 変な事務処理の負担をなくすだけでも結構楽になると思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 214 これまでの策と同様であるが、大学ごとに特定分野の拠点を作る方向をさらに進めるべき。一つ一つの組織の体力が弱っている中で分散しては競争に勝つことは厳しい。Impact、SIPなどでPOの育成は進んでいるようであり、今後、そのノウハウ普及が必要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 215 基礎研究の多様性を確保するには評価方法の多様化が必要になると思います。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 216 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必要な取り組みは、安定的な運営資金の確保だと思います。緊張感を持った組織経営も必要と思いますが、それは予算措置とはまた別の観点で検討されるのがよいのではないのでしょうか。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 217 さらに予算配分を厚くすべきと思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 218 産学官の多様な機関の参画を得て、分野横断的に、基礎の段階から応用、開発、さらに事業化、実用化に至るまでの活動を相互に連携させ、各過程を柔軟につなぐことが重要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 219 研究費の配分についてある程度裾野をカバーするべく広く配分することも必要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 220 大学も獲得するお金で評価されている面がありますが、基礎研究やすぐにはお金につながらない分野に対してもっと広い心で見えてあげることが必要だと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 221 大学教育の多様性を進める必要がある。トップ大学だけでなく、ボトムが多様性が必要。研究者の身分保障(パーマネント職)は必要なし。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 222 IoTなどの情報技術革命による社会の変革といった分野は欧米にスタート時点で遅れをとっている。つねに最先端技術、とくに価値創造や社会変革につながる基礎研究は疎かにしてはいけないし、先陣を切るべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 223 制度面でのIncentive拡大。例えば改正薬事法における「条件及び期限付承認制度」は商品化が数年早くなるという大きなモチベーションとなっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 224 国際交流プログラムは継続して実施すべきと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 225 個別研究室毎でなく、大学組織として、獲得した資金を、基礎研究の多様性確保のために配分するシステムを、研究者の合意を得つつ、構築して欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 226 基礎的資金の減少に起因した弊害をきちんと評価する必要があると思います。競争的資金の一点張りは危険です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 227 「独創性」や「多様性」は、ニーズとのキャッチボールをする中で、そのニーズに対して、種々検討した結果として、派生してくるものと考え。決して、唯我独尊的に降ってくるものではない。従って、ニーズとのキャッチボールが重要。それは特別な体制を作るのではなく、すべての研究原局で取り組めること。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 228 研究者の事務的な業務をサポートできる体制・人員確保が必要。また優れた技術職員や営業的な企画系職員の育成・充実も不可欠。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 229 最近の基礎研究分野の成果は、数十年前の研究環境の下で種が蒔かれ育ったものと考えられる。新規性があり将来ニーズの認められるコンセプトであれば、選択と集中や拠点化に反して、少額から段階的に支援する取り組みも必要ではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 230 定期的な情報の公開(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 231 研究は研究室単位になり、大学を通じて支援を受ける形になっている。学際上の多様性を持たせる上では、学会を通じた支援の仕組み制度化すれば効果が向上する可能性がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 232 独創性のあるユニークな研究者が十分に活躍できるようにすること。ポストや地位などにこだわる研究者ばかりが多くなる体制は好ましくない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 233 ・将来に向けての若手人材の育成&育成制度の構築はもっとスピーディに且つ大掛りに取り組むべきだと思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 234 地方の中小大学への配慮が不足しているのではないかと、地方大学教員の旅費に割ける金額は、東京・大阪への一往復で底をつく。共同研究の需要の多い東京・大阪への出張旅費に事欠く多くの地方大学・公的研究機関の教員・職員にとって、説明会への参加旅費の確保がままならず、この種の活動・成果が生み出せない現状は負のスパイラルとなりがねない。一層のネットワークによる情報の開示・応募さらには成果の総合評価が一つの解。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 235 若い人達には、独創性を持たせるのに、「誰もやっていないことを目指す事の重要性を理解させる」事の重要なことを中学や高校で教える必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 236 国立大学が法人化されて以降、学長裁量研究費が増加する一方、教員が自由に使用できる研究費は0に近づいている。基礎研究の多様性は失われつつある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 237 真理の追求や知的好奇心を動機とする基礎研究にその成果がどんな役に立つかを研究費の申請に書かせられる場合が多いが、近視的に役に立つかどうかを基礎研究の場合は研究費の採択の条件にするべきでないとおもう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 238 最大は、経費とは一応無関係だが、意欲に燃えた若者の教育にあると思う。偏差値教育で、本来各方面に意欲を発揮する素地を作る大学以前の教育が全く無味乾燥な場になっている。これで、世界に伍する研究成果を求めるとは不可能に近い。このことは、前にも述べたとおりである。結局は、大学以前の教育を見直す必要がある。英語教育重視も、それだけでは無意味。英米では小児が話したり書いたりするのを、なぜ日本で受験勉強に？ここから見直す必要がある。「英語化と差別化」だったかの啓蒙書を見直す必要があるのでは？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 239 大学入学以前の教育段階で、若者の柔軟な発想力を評価する体制を整え、教員を、些末な大学活性化策や自己評価の事務作業から解放して、教育の現場に復帰させ、論文数ばかりを競う体制から脱却することが緊急の課題である。若者の柔らかな発想と経験を積んだ教員の深い学識が、産官の需要に長期的展望を与えるような、多様で独創的な研究を生む土壌であることは疑えない。リスクを取る基礎研究やベンチャーへの民間の資金提供が欧米に比べて著しく弱い日本現状では、次善の策として、目の利益を優先する公的研究資金傾斜配分の流れを転換することが必要。これに立ち後れば、インターネット経由で欧米からの資金獲得に走り、国内の知的財産の海外流出が加速すると懸念される。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 240 基礎研究を世界に向けて発信はしているが、国内の産業のために有益に使われているとは思えない。他国のための基礎研究成果の発表が多いと感じている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 241 JSTのプログラム・マネージャー制度を見る限り、言葉本来の意味での「プログラム・マネジメント」の経験も訓練も受けていない研究リーダーが指名されていないだろうか。能力・知識を教育訓練する仕組みがないまま、名称だけ導入しても、その実効性が上がるか？いささか疑問である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 242 基礎研究は途絶えることが一番よくないため、それほど多くなくとも継続して資金を出資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)
- 243 企業の真似事研究が横行しており、予算を獲得している現状があり、由々しき問題と考える。例えば、医薬品の研究開発では創薬研究と称して医薬品の候補化合物の創出を行っている学の研究者もいる。これは明らかに産の研究であり、将来のイノベーションの源とはなりえない(産が見向きもしない稀少疾患なら別ですが)。学の研究は、イノベーションを生む基礎研究にあると思いますが、嘆かわしいかぎりです。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 244 重点化も重要ではあるが、継続も重要であり、多少の停滞であるいは長期間かかることを理由に研究をやめるようなことを少なくすべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 245 複数の競争的資金が、研究設備・環境の整った機関に集中することにより、多様性や独創性が損なわれている可能性がある。予算のばらまきは、避けるべきだが、新たな研究拠点の育成にも積極的に取り組むべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 246 独創研究を安心して推進できる環境、制度と適性ある人材をそれに専念させること。それと並行して、広い視野から研究戦略を立案できる優秀なマネージャの育成、人選。前者と後者とは、適切な人材が異なるのが通常。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 247 予算の確保、人材の育成と産学における人材交流の活性化(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 248 軍事応用等のコスト度外視の発想から来るコンセプト,技術アプローチ,完成に至らせるスピード感等のきっかけが民事応用のイノベーション等へ波及するベース技術つくりになりえるのではないか?現状の社会課題解決型のアプローチではほぼ手を打ち終えており,異なる発想が誘起されにくいのではないか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 249 アカデミアの基礎研究については科研費によって支援することが可能だと思いますが,民間による希少分野の実用化への取り組みを促進する施策が不足していると思います.利益につながらない分野に民間が投資することがますます厳しくなっていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 250 若手の登用(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 251 基礎的研究がイノベーションにつながるためには,多くの関門があります.それを乗り越えるためには,研究人材の流動性が確保されていないと難しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 252 成果を求める雰囲気が強いとどうしても短期的,脚光を浴びやすいテーマを選定する傾向となるのは人間の性としてやむをえないのであろう.したがって,ある程度の割合で成果を気にしないで自由に使用できる費用枠を設定してもよいのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 253 イノベーションの源泉は多様な学術研究であり,出口志向の研究にばかり資金を投入すると先細りになってしまう恐れがある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 現在の評価は短期間の成果が中心なため,10年20年後を考えた場合は不安がある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 競争的資金と基礎経費のバランスが重要ではないか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 現在の国際的に日本の研究が認められる機会がノーベル賞を代表として増えているが,その後継続して裾野広く,いろんな分野で継続して培われ,成果も継続するのかが不明.忍耐強く,基礎研究者を保護できる国力(経済的余裕)と人材を確保し続けることが大きな課題だと考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 基礎研究なのに即成果を出すことを求められている(それが悪い)という誤解(・主張)が,マスメディア・学界を含めて根強い.第4期科学技術基本計画も総合科学技術・イノベーション会議も決してそのようなことは要求していない.必要なのは,十分な権限を持ち,同時にきちんと責任も取るプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターを増やすことだと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 258 少額でも良いので,多くの若手研究者に,研究費を配布して,基礎研究の多様性を確保すべきである。(民間企業等,その他,男性)
- 259 産業の研究開発スコープがますます短期化しており,長期的な国際競争力の低下が懸念される.中長期の産業技術基盤を支える役割を学術,国立機関に担っていただく仕組みが必要.SIPなどの成功が目指している。(民間企業等,その他,男性)
- 260 JSTの各種ファンド事業(さきがけ,CREST,ALCA等)は素晴らしい成果を上げている.今後もこれらの取り組みを重点的に実施してもらいたい.また,重点分野として,全ての基礎研究の基盤となるスパコン(現在は京)開発を継続的に実施してもらいたい。(民間企業等,その他,男性)
- 261 過去の研究の蓄積がなくなってくる今後が心配.若い研究者が基礎研究に打ち込んでいける経済合理性を確立していくのが国の役割(民間企業等,その他,男性)
- 262 研究者が環境条件に適合的な行動に走るのではなく,精神面での自律性を持つようになることが必須.そのためには短期的評価を重視するかのようなメッセージやサインを送らないように,注意深く政策の立案と遂行をすることが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 間違いなく選択と集中による産学連携の推進である(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 264 実用化・商業化を目指した基礎研究が重要である.最近,大学での基礎研究がマニアックになりつつあることが懸念される。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)



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。

前回	2015	差	
1	1	6	5 文科省が強制的に各大学の学部の編を強制するのは間違っている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	4	3 研究者自らが説明する機会が増加している。問題はマスコミだろう(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 科学技術基本計画などの情報についての発信が活発になってきていると思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2 展示会等で努力を感じる。NHKの番組とかを活用すべきと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2 説明は良くなってきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2 説明の努力はなされていると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	5	2 AMED移行によりライフサイエンス関連の情報が一元化され理解しやすくなった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 十分説明がされているが大学の研究者が一部誤解している点あり。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 効果については日本人のノーベル賞受賞で国民の理解が進んでいる(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 政策の紹介について,研究者コミュニティ含め,ある範囲の国民には十分な周知がなされているが,全く情報が届かない国民もいるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,女性)
11	2	3	1 説明に重きを置きつつあるように思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	2	3	1 以前より,発信はしてきていると思うから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	3	4	1 科学技術の発展に向けて,精力的に取り組みを進められていると思います。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
14	2	3	1 ある程度は行われてきた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1 最近のホームページはかなり充実していると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 最近,国民に向けた情報発信が強化されてきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 より詳細な説明を行ってきている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1 いろいろ情報発信のツールが増え,少しずつではあるが,増加している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1 政策の内容やそれらのもたらす効果につき従前より説明が増えているように見受けられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1 実感として説明を聞く機会が増えて居る。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1 総合科学技術・イノベーション会議などを通しての説明がわかりやすくなった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1 むしろ宣伝が多すぎるくらいがあるのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1 やや向上したと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1 最近マスコミでも活発に報道されており,理解が深まって来ている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1 最近のTVなどでは,効果と課題などが説明されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0 情報発信することだけに重きを置きすぎており,将来性が望めないものまで報道発表されている現状は望ましいものとはいえません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0 十分に説明するまえに,良い仕事をした人には,それなりの処遇をすることが重要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1 HPでは不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1 原子力問題では説明が十分なされていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1 科学技術の重要性をさらに発信すべきである。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1 国の科学技術やイノベーション及びそのための政策には意味不明なものが多い。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1 今は科学技術のイノベーションよりも,安保問題と経済政策ばかりではないか。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1 医療分野で顕著ですが,今の医学なら,何の病気でも分かる,治せると思われている風潮が,以前より顕著になっているように思えます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
34	2	1	-1 全く不十分。国民に分かり易く伝える事が必要で,特別の教育を受けた科学インテリジェントの養成が不可欠。下手な説明だと逆効果でしかない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1 限界についての説明をもっとすべきである。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1 安保の話ばかりですよね。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1 科学,研究が実社会の何につながっているのか,理解は浅いと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1 国民は科学技術基本計画があることも知らないのではないか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1 期待される成果ばかりを強調している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
40	2	1	-1 限界については説明はない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1 プロセスにおける失敗の意味の説明と教育が不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

42	3	2	-1	もっと説明を伺いたいところではあります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	国民に理解されるような説明がなされているとはいいたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	ひとりよがり,独創を求める態度は少なくない。日本の広い産業分野が,今後どうなっていくかの視点が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	4	3	-1	大学関係者以外には説明不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	国の説明不足が見られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	価値観がやや片寄っていないか(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	印象に残る科学技術政策説明の記憶が少ない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	2	1	-1	まったく発信がない(あるいは発信しても知られていない)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	3	-1	不足していると思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	5	3	-2	Webなどを通じた情報発信は増えているが,もともと関心を持つ国民に限定されており,一般国民を含めた「対話」に繋がっているようには思えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)



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

	2015年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6	11	12																13	14	15	
回答者グループ	69	125	200	69	24	7	737	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	0.07	0.01	-0.03	-0.04	0.01					
	64	109	266	169	62	19	631	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	0.11	-0.01	-0.02	-0.02	0.05					
	5	16	46	31	7	5	106	2.9	2.2	3.1	4.4	3.1	2.9	3.1	3.0	2.9	2.9	-0.17	0.15	-0.04	-0.14	-0.20					
	21	71	167	94	31	10	374	2.6	1.9	2.9	4.2	2.6	2.5	2.6	2.7	2.6	2.6	-0.13	0.14	0.09	-0.06	0.04					
性別	78	175	452	262	92	33	1022	2.8	2.0	2.9	4.3	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	0.00	0.07	0.00	-0.04	0.03					
	12	21	27	32	8	1	89	2.7	1.9	3.2	4.4	2.7	2.7	2.7	2.8	2.7	2.7	0.03	-0.01	0.10	-0.13	-0.01					
年齢	20	25	49	38	11	5	129	2.8	2.0	3.1	4.4	2.7	3.0	2.9	2.9	2.8	2.8	0.23	-0.03	-0.01	-0.08	0.12					
	33	64	132	87	37	10	335	2.9	1.9	2.9	4.3	2.8	2.7	2.8	2.8	2.9	2.9	-0.11	0.10	0.03	0.03	0.05					
	23	69	168	87	30	9	365	2.6	2.0	2.9	4.2	2.7	2.7	2.8	2.8	2.8	2.8	0.00	0.07	0.00	-0.13	-0.05					
	14	38	130	82	22	10	282	2.8	2.1	3.0	4.2	2.8	2.7	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.08	0.09	0.04	0.00	0.04					
所属機関区分	67	123	303	194	71	22	719	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	0.05	0.00	-0.01	-0.02	0.03					
(イノベ俯瞰Gを含む)	6	19	57	36	7	1	127	2.9	2.2	3.1	4.4	3.0	2.9	3.1	3.1	2.9	2.9	-0.15	0.26	-0.08	-0.18	-0.15					
業務内容	17	54	119	64	22	5	265	2.6	1.9	2.8	4.1	2.5	2.4	2.5	2.6	2.6	2.6	-0.08	0.08	0.14	-0.06	0.07					
	52	97	176	126	50	13	466	2.8	1.9	2.9	4.3	2.8	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	0.05	-0.06	-0.02	0.01	-0.02					
	11	41	138	82	22	11	295	2.8	2.1	3.1	4.3	2.7	2.7	2.8	2.9	2.8	2.9	-0.02	0.13	0.10	-0.09	0.12					
	18	47	142	72	27	9	300	2.8	2.0	2.9	4.3	2.8	2.7	2.8	2.9	2.8	2.9	-0.05	0.10	0.07	-0.09	0.03					
	9	11	23	14	1	0	50	2.3	1.8	2.8	4.0	2.5	2.4	3.0	2.5	2.3	2.3	-0.09	0.59	-0.50	-0.14	-0.14					
職位	13	41	109	66	19	8	243	2.7	2.1	3.0	4.2	2.6	2.6	2.7	2.9	2.7	2.7	-0.03	0.16	0.12	-0.14	0.12					
	23	75	189	116	43	13	439	2.8	1.9	2.9	4.3	2.9	2.7	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.13	0.04	-0.01	0.02	-0.07					
	34	50	125	71	30	10	291	2.9	2.0	3.0	4.5	2.8	2.9	3.0	3.0	2.9	3.0	0.15	0.06	0.01	-0.10	0.12					
	15	27	35	30	6	2	100	2.4	1.6	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.5	2.4	2.4	0.02	-0.11	-0.11	-0.06	-0.25					
	5	3	21	11	2	1	38	2.8	2.2	3.1	4.2	2.5	2.9	3.0	2.8	2.8	2.8	0.43	0.07	-0.17	-0.04	0.29					
雇用形態	27	58	150	94	24	12	338	2.7	2.0	2.9	4.2	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.05	0.02	0.00	-0.02	-0.05					
	63	138	327	200	76	22	771	2.8	2.0	3.0	4.3	2.7	2.8	2.9	2.9	2.8	2.8	0.02	0.08	0.02	-0.07	0.06					
	39	68	183	119	45	16	435	2.9	2.1	3.0	4.4	2.9	3.0	3.0	3.0	2.9	3.0	0.10	-0.04	-0.04	-0.03	0.00					
大学種別	9	9	19	11	5	2	46	2.8	1.6	3.0	4.4	2.7	2.8	2.9	2.7	2.8	2.8	0.14	0.04	-0.11	0.04	0.10					
(大学・公的機関Gを対象)	16	32	64	39	12	1	150	2.6	1.8	2.8	4.0	2.3	2.4	2.5	2.6	2.6	2.6	0.12	0.05	0.07	-0.01	0.23					
	9	16	41	36	13	5	112	3.2	2.1	3.2	4.6	3.2	3.5	3.3	3.1	3.2	3.2	0.25	-0.22	-0.12	0.02	-0.07					
大学グループ	21	40	82	52	23	6	204	2.8	1.9	3.0	4.4	2.8	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	0.04	0.02	0.02	-0.10	-0.03					
(大学・公的機関Gを対象)	9	22	55	35	16	6	135	3.0	2.1	3.0	4.4	2.8	2.9	2.9	3.0	3.0	3.0	0.12	0.06	0.04	0.02	0.23					
	25	31	88	46	10	2	180	2.6	1.9	2.8	3.9	2.5	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	0.12	0.03	-0.05	0.03	0.12					
大学部局分野	12	18	32	23	8	3	85	2.8	1.8	3.1	4.4	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	0.10	0.00	-0.07	-0.05	-0.02					
(大学・公的機関Gを対象)	18	42	72	59	21	6	202	2.8	1.9	3.0	4.3	2.7	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	0.15	0.01	-0.08	0.06	0.13					
	7	10	32	15	8	2	69	3.0	2.1	3.0	4.5	2.9	3.1	3.1	3.1	3.0	3.0	0.17	-0.02	0.03	-0.07	0.12					
	20	34	89	52	19	6	201	2.8	1.9	2.9	4.3	2.7	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	0.05	0.01	0.00	-0.02	0.05					
全回答者(属性無回答を含む)	90	196	479	294	100	34	1111	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	0.00	0.06	0.01	-0.05	0.03					

注1: 回答者数は、分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。

前回	2015	差	
1	2	4	2 広報はされていると思うが、国民にそれがどの程度浸透しているかは別の問題である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1 内閣府の健康・医療の戦略強化(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1 取り組みを進めていると考える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	4	5	1 AMEDワンストップサービスなどこれまでにない取り組みが始まっているため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1 以前より随分やっていると思うが、一般には必ずしも良く知られていないように感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	3	3	0 パブコメの収集も形式的には増えているが自由な広い討論が不足。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	2	-1 どのような形で意見公募しているか,周りの人は知らない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	1	-1 機会が減ってきている(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	1	-1 PR活動が不足(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	1	-1 科学技術イノベーション政策の企画立案に関し,国民全体から幅広く意見を募る,という施策がなされているとは思えません。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	2	-1 国やその附属機関だけでは限界があり,大学や民間研究機関も巻き込んで推進する必要があると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
12	2	1	-1 説明すべきセクター自身において,理解が不十分で,研究者に丸投げな状況。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	3	2	-1 活かされているかが問題。(公的研究機関,その他,男性)
14	3	2	-1 国民の幅広い参画への取り組みはあまり見えてきません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	2	-1 国民レベルには達していない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	2	-1 ひとりよがりが少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	5	3	-2 やってはいるが届いていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	1	-2 総合科学技術イノベーション会議に基礎科学者が少なすぎる,いない?(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

Q2-31. 国や研究者コミュニティ(各学会等)は、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題について充分に対応していると思いませんか。

	2015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	27	64	184	278	151	88	14	779	4.1	2.8	4.1	5.5	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	0.05	-0.03	-0.13	0.09	-0.02					
大学・公的研究機関グループ	26	57	155	236	131	77	13	669	4.2	2.8	4.1	5.6	4.1	4.2	4.1	4.2	4.0	0.08	-0.05	-0.10	0.09	0.02					
うち大学	1	7	29	42	20	11	1	110	4.0	2.9	4.1	5.2	4.3	4.2	4.3	4.0	4.0	-0.15	0.10	-0.31	0.17	-0.28					
うち公的研究機関	35	43	106	119	63	27	2	360	3.6	2.3	3.6	5.0	3.7	3.5	3.6	3.5	3.6	-0.16	0.09	-0.13	0.14	-0.07					
性別	52	95	278	360	196	103	16	1048	4.0	2.6	4.0	5.4	4.0	4.0	4.0	3.9	4.0	-0.03	0.02	-0.12	0.10	-0.04					
男性	10	12	12	37	18	12	0	91	4.1	2.9	4.2	5.5	4.1	4.1	4.2	4.0	4.1	0.08	0.03	-0.21	0.17	0.07					
女性	12	11	30	38	33	21	4	137	4.5	3.0	4.4	6.0	4.4	4.5	4.4	4.4	4.5	0.13	-0.07	0.00	0.09	0.15					
年齢	21	29	83	116	71	39	9	347	4.2	2.7	4.2	5.7	4.1	4.1	4.2	4.1	4.2	-0.04	0.10	-0.07	0.11	0.10					
40～49歳	19	44	90	132	67	33	3	369	3.8	2.5	3.9	5.2	3.9	3.9	3.9	3.7	3.8	-0.06	0.03	-0.19	0.11	-0.11					
50～59歳	10	23	87	111	47	22	0	286	3.7	2.5	3.7	4.8	3.6	3.6	3.6	3.5	3.7	0.05	0.03	-0.08	0.18	0.07					
60歳以上	28	65	179	268	148	85	13	758	4.1	2.7	4.1	5.5	4.1	4.1	4.0	4.1	4.0	0.04	-0.06	-0.10	0.14	0.03					
所属機関区分	2	8	36	51	23	12	1	131	4.0	2.8	4.0	5.0	4.2	4.1	4.2	3.9	4.0	-0.10	0.15	-0.36	0.09	-0.23					
(イノベ俯瞰Gを含む)	32	34	75	78	43	18	2	250	3.5	2.3	3.7	5.2	3.7	3.5	3.6	3.5	3.5	-0.17	0.14	-0.10	-0.01	-0.15					
民間企業等	18	46	111	167	105	62	9	500	4.2	2.7	4.1	5.6	4.2	4.2	4.2	4.0	4.2	-0.01	-0.03	-0.15	0.17	-0.01					
主に研究(教育研究)	22	28	79	107	48	20	2	284	3.7	2.6	3.9	5.0	4.0	3.9	3.9	3.7	3.7	-0.08	0.07	-0.20	-0.04	-0.24					
主にマネージメント	13	26	84	106	55	29	5	305	3.9	2.6	4.0	5.3	3.8	3.8	3.9	3.9	3.9	0.08	0.01	0.00	0.09	0.19					
研究(教育研究)とマネージメントが半々	9	7	16	17	6	4	0	50	3.4	1.9	3.3	4.8	3.6	3.1	3.2	3.1	3.4	-0.55	0.14	-0.13	0.26	-0.29					
その他	20	32	68	77	41	18	0	236	3.5	2.4	3.7	5.0	3.7	3.6	3.7	3.5	3.5	-0.10	0.10	-0.17	0.01	-0.15					
社長・役員、学長等クラス	13	41	114	165	84	38	7	449	3.9	2.6	3.9	5.2	3.9	3.8	3.9	3.8	3.9	-0.10	0.04	-0.08	0.13	0.00					
部・室・グループ長、教授クラス	17	24	68	108	67	35	6	308	4.3	2.9	4.3	5.7	4.2	4.3	4.2	4.2	4.3	0.06	-0.04	-0.08	0.07	0.01					
主任研究員、准教授クラス	7	9	27	29	19	21	3	108	4.5	2.7	4.2	5.9	4.2	4.4	4.4	4.2	4.5	0.14	0.01	-0.18	0.26	0.22					
研究員、助教クラス	5	1	13	18	3	3	0	38	3.7	2.4	3.7	4.7	3.8	3.7	3.5	3.3	3.7	-0.11	-0.25	-0.11	0.34	-0.13					
その他	23	36	80	123	64	32	7	342	4.0	2.5	3.9	5.0	3.9	3.9	4.0	3.8	4.0	0.00	0.03	-0.22	0.22	0.04					
任期あり	39	71	209	274	149	83	9	795	4.0	2.6	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	3.9	4.0	-0.04	0.01	-0.08	0.04	-0.07					
任期なし	16	42	103	166	90	50	7	458	4.1	2.8	4.1	5.5	4.2	4.2	4.2	4.0	4.1	0.06	-0.05	-0.14	0.08	-0.06					
国立大学	2	4	9	16	13	10	1	53	4.7	2.5	4.1	5.7	4.1	4.3	4.3	3.9	4.7	0.19	-0.03	-0.36	0.79	0.58					
公立大学	8	11	43	54	28	17	5	158	4.2	3.0	4.3	5.8	4.1	4.2	4.2	4.3	4.2	0.13	-0.05	0.11	-0.14	0.05					
私立大学	2	9	31	44	22	12	1	119	4.0	2.8	4.1	5.4	4.3	4.4	4.2	4.0	4.0	0.08	-0.17	-0.28	0.05	-0.32					
第1グループ	9	21	49	75	48	20	3	216	4.1	2.7	4.2	5.6	4.1	4.2	4.1	4.0	4.1	0.09	-0.10	-0.07	0.04	-0.04					
第2グループ	6	11	27	49	27	23	1	138	4.4	2.9	4.2	5.5	4.0	4.0	4.1	4.4	4.4	0.04	0.07	0.03	0.28	0.42					
第3グループ	9	16	48	68	34	22	8	196	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.3	4.2	4.2	4.2	0.11	-0.03	-0.09	0.03	0.02					
第4グループ	5	8	20	38	19	7	0	92	3.9	2.7	4.0	5.2	4.3	4.4	3.9	3.8	3.9	0.07	-0.42	-0.17	0.17	-0.35					
理学	9	18	52	66	44	26	5	211	4.2	2.8	4.2	5.7	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2	0.05	0.05	-0.05	0.04	0.08					
工学	3	4	22	24	13	9	1	73	4.1	2.8	4.2	5.7	3.9	4.2	4.2	4.1	4.1	0.27	-0.04	0.01	-0.08	0.16					
農学	7	23	37	80	41	27	6	214	4.3	2.9	4.3	5.7	4.2	4.3	4.3	4.2	4.3	0.06	0.03	-0.12	0.10	0.08					
保健	62	107	290	397	214	115	16	1139	4.0	2.6	4.0	5.4	4.0	4.0	4.0	3.9	4.0	-0.02	0.02	-0.13	0.10	-0.03					
全回答者(属性無回答を含む)																											

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。

	前回	2015	差	
1	1	5	4	CITI elearningの全研究者への受講を義務付けたため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	5	4	啓発的講義を聞く機会が増えた.研究倫理についての冊子も良くできている.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	3	6	3	受講を強制させているので対応していると思う.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	様々な社会問題から研究者への倫理教育が行なわれるようになってきた.(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	5	2	STAP細胞に関する問題の影響から,科学者倫理についての教育徹底の施策が増えていると思います.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	ずいぶん対応するようになってきたと思います.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	コンプライアンス教育が浸透してきたと思われる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	二重投稿の禁止などが徹底されてきている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	5	2	研究不正の実例が啓蒙の役割を果たした.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	1	3	2	〇〇〇問題は研究者の資質によるもので,学会の責任ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	4	2	認識があがっているように思える.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
12	3	4	1	義務づけるように指導を国からうけている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	文科省の指導により,各大学で制度整備が進んでいる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	コミュニティを中心に発信の機会が増えている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	倫理教育プログラム等の充実化が図られた(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	日本学術会議の活動を評価した.(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	昨今の不正事例に伴い,各種指針・教育ツール等が整備されたことで,意識が高まってきた部分もある.(大学,部長・教授等クラス,女性)
18	4	5	1	昨年以降意識が高まりつつある(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	制度面の対応が進んできた(大学,その他,男性)
20	4	5	1	倫理的な問題が世間を騒がせた後,各コミュニティがはじめた活動が一定の成果を上げだしたと感じたため.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	3	4	1	学会等において研究倫理などの講義が行われるようになったため(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	4	5	1	最近では,世間の目も厳しいですので,皆かなり注意深くなっていると思います.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	2	3	1	コミュニティから発信の意識が増加している.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	STAP細胞のような事件は特定のコミュニティによるものと考えるから(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	研究者倫理に関するセミナーが増えて来た(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	学協会が主催・母体となって,産学連携研究の公募なども徐々に行われるようになってきたため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	5	1	研究に関する倫理審査や審査機関の設置が一般的になり,また倫理教育の徹底といった動きもあり,課題に対する対応が見られるため.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	徐々に認識が高まっていると感じている.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	STAP問題では自浄能力が発揮された(大学,第2G,工学,その他,男性)
30	2	3	1	ある程度は対応している.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1	対応しつつある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	5	1	公的研究費や研究不正防止に係る文部科学省のガイドラインが策定されるなど,取り組みが進んでいるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	いろいろな学会でいろいろな声が上がってきていると感じています(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	5	1	真摯に取り組んでいる.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	1	2	1	学会からの提言は,それなりになされています.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	4	1	努力している.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	4	1	CITI Japanによる倫理教育など,対外的にも通用する研究倫理に関する教育が重視されてきた.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	3	1	少なくとも関心は高まっている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	少しずつ対応してきている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	ガイドラインなどの作成は進んでいるが,研究者前提の意識改革は今一の様である.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	4	1	小生が活動している学会は公益社団法人として活躍している.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

42	3	4	1	昨年のSTAPも、理研は最悪だったが、諸学会の反応は早く、適切でもあったと思う。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
43	2	3	1	問題が顕在化した後、対応は進んでいる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
44	1	2	1	理研の事件により、若干の改善が見られた(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
45	3	4	1	研究倫理に関する必須トレーニングが本年度行われた。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
46	3	4	1	研究不正の対応が加わったが、通常の研究者は普通に対応していたところ、過剰な対応となっている。昨今の状況を踏まえやむを得ないとは言え、少しずつでも工夫し必要最小限の対応に変えていくべきと思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
47	2	3	1	以前より意識は上がってきていると感じられる(対応で来ているかどうかまではよくわからないが)。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
48	4	5	1	公益法人化が進み、取り組み内容がよく見えている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
49	2	3	1	学会によって倫理規定が整備され、新技術の適用等のテーマで議論される機会も増えている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
50	3	4	1	倫理的、法的、社会的課題について、積極的に取り組む姿勢が見られます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
51	1	2	1	今年は研究不正が表面化しなかった。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
52	3	3	0	国や学会等の取組は充分ではないが、無駄ではない。本来、大学で教育することだと思う。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
53	4	3	-1	昨年のSTAP細胞問題は、少なくとも一部の研究者の倫理的な面がよくないということを示した。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
54	2	1	-1	危機感が足りないと感じる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
55	4	3	-1	問題が起きた際の対応は比較的よくなされていると思うが、事前の対応は不十分であることが、最近の様々な問題で実感された。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
56	3	2	-1	不正事件の多発。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
57	4	3	-1	法人格が変わり、様々な制約が増えた気がするから(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
58	3	2	-1	学会等は、少し後手に回っている気がします。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
59	3	2	-1	十分に対応しきれていないことが顕在化している。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
60	3	2	-1	潜在的な課題に対する取組が不十分と考えるようになったため。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
61	3	2	-1	倫理的課題に対する対応が弱い(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
62	2	1	-1	福島原発事故対処を中心とした、原子力有効利用、処分に関するコミュニティに、対応不足を感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
63	4	3	-1	あまり改善されているとは思えない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
64	4	3	-1	学会は国、内閣府、文科省等に対して活動していると思われるが、その活動を国民に見えるようにすべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
65	4	3	-1	・学会大会においても、真摯に考えトレンドをつかんだものと、毎年マンネリを繰り返しているものと、大きく差が出てきていると感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
66	3	2	-1	平均して勉強不足(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
67	4	3	-1	ガバナンスが不十分な事例がみられる(民間企業等、その他、男性)
68	4	2	-2	STAP問題や「もんじゅ」を筆頭とする核燃料サイクル問題などで、対応できていない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
69	4	2	-2	STAP細胞問題や福島の放射能汚染など、研究者個人はもとより、学会などコミュニティとしての情報発信は不十分であると言わざるを得ない。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
70	3	1	-2	学会に於いては、コミュニティの維持・保護という守りの体制が極めて強い。また、課題に対する反省も不十分であり、全体的に信頼が低下している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、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。

	2015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	20	68	220	297	142	49	10	786	3.8	2.6	3.9	5.0	3.7	3.7	3.7	3.8	3.8	0.03	0.03	0.01	0.05	0.12					
	19	61	190	253	120	43	9	676	3.8	2.6	3.8	5.0	3.6	3.7	3.7	3.7	3.8	0.06	0.02	0.02	0.05	0.15					
	1	7	30	44	22	6	1	110	3.9	2.8	4.0	5.1	4.0	3.8	3.9	3.8	3.9	-0.14	0.09	-0.06	0.03	-0.08					
	18	57	148	119	43	9	1	377	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	2.8	2.9	2.9	2.9	-0.09	0.15	-0.04	0.06	0.08					
性別	34	110	351	376	168	51	10	1066	3.5	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	3.4	3.5	3.5	-0.03	0.09	-0.01	0.05	0.11					
	4	15	17	40	17	7	1	97	3.7	2.7	4.0	4.9	3.6	3.7	3.8	3.7	3.7	0.16	0.03	-0.05	0.03	0.16					
	8	16	40	46	21	13	5	141	3.9	2.5	3.9	5.2	3.6	3.8	3.7	3.8	3.9	0.13	-0.10	0.12	0.08	0.23					
年齢	13	35	97	138	63	19	3	355	3.7	2.6	3.8	4.9	3.6	3.5	3.7	3.7	3.7	-0.04	0.11	0.01	0.01	0.09					
	11	42	124	122	66	20	3	377	3.5	2.3	3.5	4.8	3.3	3.3	3.4	3.5	3.5	-0.01	0.14	-0.08	0.15	0.19					
	6	32	107	110	35	6	0	290	3.1	2.3	3.4	4.5	2.9	2.9	3.1	3.1	3.1	-0.08	0.21	0.06	0.01	0.21					
所属機関区分	20	68	224	288	131	45	10	766	3.7	2.5	3.8	4.9	3.6	3.6	3.6	3.7	3.7	0.02	0.04	0.02	0.07	0.15					
(イノベ俯瞰Gを含む)	2	9	36	54	24	7	1	131	3.8	2.8	4.0	5.0	3.8	3.7	3.9	3.8	3.8	-0.14	0.18	-0.09	0.02	-0.03					
	16	48	108	74	30	6	0	266	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.7	2.8	2.8	2.8	-0.06	0.10	-0.05	0.03	0.02					
	12	49	135	189	94	31	8	506	3.8	2.5	3.8	5.0	3.8	3.7	3.7	3.7	3.8	-0.02	0.00	-0.04	0.10	0.04					
業務内容	10	41	111	106	34	4	0	296	3.0	2.2	3.3	4.5	3.0	2.9	3.1	3.0	3.0	-0.06	0.12	-0.06	-0.04	-0.02					
	11	26	95	107	54	22	3	307	3.7	2.5	3.7	4.9	3.3	3.3	3.5	3.6	3.7	0.08	0.14	0.16	0.12	0.48					
	5	9	27	14	3	1	0	54	2.5	1.9	3.0	4.2	2.7	2.6	2.9	2.7	2.5	-0.16	0.31	-0.20	-0.16	-0.21					
職位	14	42	80	84	31	5	0	242	3.0	2.1	3.2	4.5	2.8	2.8	3.0	2.9	3.0	-0.03	0.20	-0.01	0.05	0.20					
	10	37	148	168	75	18	6	452	3.6	2.5	3.7	4.9	3.5	3.4	3.6	3.5	3.6	-0.04	0.13	-0.01	0.05	0.13					
	7	30	92	110	58	24	4	318	3.8	2.6	3.9	5.1	3.7	3.8	3.8	3.8	3.8	0.05	0.00	0.00	0.03	0.08					
	5	11	32	38	17	11	1	110	3.8	2.4	3.6	4.9	3.6	3.6	3.5	3.6	3.8	-0.03	-0.07	0.09	0.18	0.17					
	2	5	16	16	4	0	0	41	2.9	2.1	3.4	4.4	3.0	3.0	3.0	2.9	2.9	-0.01	0.01	-0.08	0.04	-0.05					
雇用形態	12	42	101	143	52	11	4	353	3.4	2.4	3.6	4.7	3.4	3.3	3.3	3.4	3.4	-0.08	0.01	0.00	0.11	0.03					
	26	82	266	273	133	47	7	808	3.5	2.4	3.7	4.9	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5	0.03	0.12	-0.01	0.02	0.16					
大学種別	11	43	121	175	86	34	4	463	3.8	2.7	4.0	5.2	3.7	3.7	3.8	3.8	3.8	0.04	0.06	0.02	0.00	0.12					
(大学・公的機関Gを対象)	4	3	14	22	9	2	1	51	3.8	2.4	3.5	4.7	3.5	3.4	3.5	3.4	3.8	-0.07	0.10	-0.15	0.46	0.35					
	4	15	55	56	25	7	4	162	3.6	2.4	3.6	4.8	3.4	3.6	3.4	3.5	3.6	0.19	-0.11	0.06	0.08	0.21					
大学グループ	3	9	29	45	23	12	0	118	4.0	2.7	4.0	5.4	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.04	0.01	-0.09	0.05	0.01					
(大学・公的機関Gを対象)	7	23	55	79	48	12	1	218	3.8	2.7	4.1	5.4	3.6	3.7	3.8	3.9	3.8	0.07	0.06	0.15	-0.14	0.14					
	4	12	38	56	24	9	1	140	3.8	2.5	3.8	4.8	3.6	3.6	3.5	3.6	3.8	-0.01	-0.10	0.07	0.17	0.13					
	5	17	68	73	25	10	7	200	3.6	2.4	3.5	4.7	3.3	3.5	3.5	3.4	3.6	0.14	0.07	-0.09	0.20	0.32					
大学部局分野	4	9	23	38	17	6	0	93	3.7	2.7	4.0	5.2	4.0	4.1	3.9	3.8	3.7	0.10	-0.22	-0.02	-0.09	-0.24					
(大学・公的機関Gを対象)	7	24	69	74	28	16	2	213	3.5	2.4	3.6	4.8	3.4	3.5	3.6	3.5	3.5	0.08	0.04	-0.09	0.04	0.08					
	1	5	19	22	20	7	2	75	4.3	2.8	4.3	5.9	3.7	3.8	4.0	4.3	4.3	0.12	0.20	0.22	0.03	0.56					
	5	17	52	92	39	13	3	216	3.9	2.7	4.0	5.0	3.7	3.7	3.7	3.8	3.9	-0.01	0.04	0.06	0.08	0.17					
全回答者(属性無回答を含む)	38	125	368	416	185	58	11	1163	3.5	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5	-0.01	0.09	-0.01	0.05	0.12					

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ー(各学会等)は、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を十分に果たしていますか。

	前回	2015	差	
1	3	6	3	最近、研究成果を国民に広く伝えようとする役割を担っていると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	アウトリーチ活動は盛んになっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	民間は無理と思うがNHKとかを活用し広く知らしめるべき。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	広報はされていると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	プレス発表も充実しているが、科学情報を取り上げるマスコミが少ないと感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	2	4	2	学会活動が充実してきたと考えられるから。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	研究者の意識は大分変わった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
8	3	5	2	広報は重要であるが強調しすぎる必要はないのではないか、激しい競争にさらされている現代の研究現場では、その時間が研究進展を妨げ競争力の低下を招く可能性も考慮する必要がある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
9	2	4	2	わかりやすさは比較的的努力によった成果が出ている一方、そのための努力や本来の研究への影響も大きいと感じる。無理にわかりやすくする必要はあるのか、また、それにかかる費用対効果については疑問が残る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	4	2	福島第一のこともあり、努力はしている。受け手の問題もあり、中等教育以降のあり方が問題ではないのか？(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	研究機関も広報活動に力を入れこの点を重視してきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	機会は増えてきた(大学,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	講習会等の回数増加(大学,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	コミュニティーを中心に発信の機会が増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	WEBページなどの整備が進んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	努力が見られるようになった(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	研究機関のプレスリリースを新聞等で見る機会が増えたと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	学会発信の情報は増えてきていると思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
19	3	4	1	得られた成果のプレスリリースなどを積極的にに行え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,女性)
20	2	3	1	ある程度は行われてきた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	各学会は、当該分野における研究成果について、市民講座や市民セミナーなどを積極的に開催し、国民にわかりやすく伝える努力をしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	少しずつ学会が一般の方に活動をアピールする機会を目にするようになったため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	努力している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	ホームページやプレリリースなど行っているから。良いかどうかは疑問が残るが。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
25	2	3	1	努力している例が散見される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	以前よりは取り組みがなされるようになったと認識。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1	一般の人への説明機会が増え、会誌の内容もそれに対応した記事が増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	2	-1	学会前の市民講座だけでは不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	不十分さを実感する事例があった(個人的ではあるが)。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	最先端技術の進展が早いので、わかりやすくブレークダウンさせることが追いついていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	学会等は、あくまでも研究者コミュニティー間での情報共有に留まってしまっている。(大学,部長・教授等クラス,女性)
32	4	3	-1	最近、国や学会主導というより、マスコミが専門家を招いて、世間に知らしめるようになってはいると思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	3	2	-1	未だ不十分。研究成果を分かり易く伝えるリテラシーの教育が不可欠。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	特に、先端科学や原子力分野での広報は不十分である。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	原発事故等の影響もあるが、後退しているような印象がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	科学技術の高度化で、国民は理解できていない。メディアも科学よりロマンを求めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	4	3	-1	米国のScience Dailyニュースにあたるような広報・共有が望ましい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	学界の資金源(会員数減少に伴う会費減)に限られる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	より世間の目が厳しくなっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
40	3	2	-1	まだわかりにくい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

41	4	3	-1	むしろ成果が乏しいことに悩んでいるのではなかろうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	4	3	-1	国民レベルには至っていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	4	3	-1	国民に広く伝えているとは思えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	3	2	-1	平均して勉強不足(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
45	2	1	-1	印象に残る科学技術政策説明の記憶が少ない。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
46	4	2	-2	予算削減に伴い, 広報関係の予算がまず最初に削られている。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 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(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 学会や科学者コミュニティが構成員だけで閉じる傾向が強まっているように感じる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 大学の研究者にはいまだ、イノベーション、産官学連携は直近の成果主義であると考えられるものが多く、時間をかけ研究の社会貢献、地域貢献の大切さを考えていただけるよう話し合っていく必要あり。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

大村名誉教授がノーベル賞を受賞するまで私も含めて多くの国民は知らなかったと思う。新聞によれば3億人のアフリカの人々に福音をもたらした、素晴らしい成果を挙げていた。これなどは政府関連の機関が広報をしても良かったと思う。この様にすれば国民がもう少し関心を持つようになるであろう。また衆参議員が科学技術にあまり関心を持っていないように思う。公的教育費がOECD各国の中で殆ど最低である。これには財務官僚の考え方も直すべきである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 国民生活における日常の安心・安全(災害からの復旧・復興含む)に加え、医療・福祉の面から生活の質(QOL)の向上をもたらす科学技術イノベーションが求められ、健康・医療分野では機能的食品の開発も重要な施策の一例と考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 重点研究分野がどのように決定され、それに対する投資比率と基礎研究配分に関する考え方が充分浸透しているとは思えない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題については、外国からの不正行為に巻き込まれた際の国としての対処が必要と考える。中国は要注意と考えている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 一般国民の理解が必要と思われる部分が増えており、このための能力を持つ人材(サイエンスライターなど)が必要と思われるが、その育成は進んでいないと思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 AmedがNEDOと同じやり方でない事を期待(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 まずは、科学技術イノベーションと市場創生とは別物と区別すべきである。経済効果を優先した科学技術イノベーションは、結局、短絡的となり、多様性や独創性を育まない。科学技術イノベーションを惹起するのは、魅力、興味、夢であって、これらを高等教育以前に、子供たちに語る制度が必要であろう。さらに、人文科学、社会科学などのジェネラルアーツを高等教育機関における初期教育で重視すべきである。これらの素養がないと、夢を具体的に描くことができない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 研究者は成果に重点を置いて、没頭するので、間31,32などの社会への情報発信は疎かに成りがちである。これを専門とするscienceコミュニケーターが研究者と連携してこれらを実施する方法を提案する。scienceコミュニケーターにPh.Dを賦与するような制度を作り、「人材育成」をすべきである。(大学, その他, 男性)
- 10 研究者やそのコミュニティに発信の責任を押し付けるのではなく、国(単に文科省からではなく)として、政策の中でもっと継続的に発信していくべきである。(大学, その他, 男性)
- 11 エビデンスに基づく広報が未だ十分ではないと感じている(例えばエネルギーやゲノム等の問題において)。(大学, その他, 男性)
- 12 科学技術が社会に貢献し、インパクトを与えているということを国民に対して伝える必要があるとともに、国民の理解を得る必要がある。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)

①研究者コミュニティ内での多様性を国民や社会に示すことが不足している。そのため、科学者に「唯一の正しい考え」を求めがちな社会と、ディスコミュニケーションを起こしている。②国は、国際競争力の視点から、幸福な社会の実現に向けたイノベーション支援への視点にシフトすることにより、より具体的な重点的支援が可能となる。ひいては(結果的に)、国際競争力も高まると考えられる。ノーベル賞等受賞者のモチベーションに学ぶべきである。③100年後を見据えた独創的な研究は、すぐにその価値がわからないものもあるので、「仕分け会議」のような安直な大衆化は、結果的に投資効果を損なうため、すべきではない。④政策を決める時点では予期せぬ研究が現れ、革新を起こすこともある。政策から漏れた研究テーマについても臨機応変型の十分な資金的配慮が必要。⑤50年後に目指す社会を、地球全体の資源配分(飲料水、原料、エネルギー等)を考えてデザインする必要があるが、近未来の経済性ととの乖離のため目を瞑る結果、政策の軸足が見えてこない。⑥第4期科学技術基本計画の進展に伴い、創業等の産業競争力の強化に直結する研究開発への重点的な支援が実施され、計画的なイノベーションの達成と社会への貢献がもたらされている。しかしながら、このような研究支援と、中・長期的な視野に立った社会還元の実務を軽減、若しくは、解除した学術基盤的な研究支援の両輪が力強く駆動することが、誰もが予想し得ない真のイノベーションの達成と、それによる社会の持続的な発展に必要と考える。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 13 危惧していることは、ノーベル賞などの目に見える成果に社会の注目が集まり過ぎることである。ノーベル賞が授与される研究とは、言い換えれば確立された研究である。確立された研究を実用化に向けて支援するのは重要であるが、それと同時に将来のノーベル賞候補や、ノーベル賞の受賞を脇から支える研究の多様性を維持することこそが、科学立国にとって本当に重要なことであると思う。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 大学における研究の多様性は重要であることは論を待ちませんが、イノベーション偏重の兆しがあり、やや危惧しています。学術におけるパラダイムシフトとイノベーション創出を車の両輪とし、どちらも重視することで、双方の発展に繋がると思います。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 リスクをとってイノベーションにチャレンジすることの価値、失敗しても、その価値を認めてくれるような社会的コンセンサスをまず広めることが重要だと思う。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 16 ○○前文部科学大臣がひどすぎた。L型とG型等、愚策としか思えない政策ばかり。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 17 学会等の社会への研究発信は増えてきていると思うが、それを国がしっかりサポートしているという状況ではなく、これまでの国の仕事を学会や大学に丸投げしているようなイメージを持っている。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 イノベーションの源としての基礎研究が重要であり、その推進には時間と財源、労力が必要である。さらに、そのイノベーションにも、同様に時間と労力が必要であることを国民に理解、納得させるのは国の責務であろう。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 出口における規制緩和が必要(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
- 20 原発問題や災害対策を見ていると、自然科学・工学が扱える問題と、倫理や政治的判断が含まれる問題との峻別が社会として不十分であると痛感する。学会や学術会議は、社会に対して科学的に集約された見解を示して判断材料を与える責務をもっと果たす必要がある。また、国は特に中等教育において科学技術の効果と限界について教える必要がある。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
- 21 研究倫理に関する教育を徹底すべきである。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 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、博士課程後期学生等を活用することを含め、国による支援が必要(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 25 平場で議論すべき政策と責任をもってトップダウンで反映させる政策のメリハリをつけるべき。審議会や委員会の役割を整理し、責任所在を可能なかぎり明らかにすべき。政策に対するPDCAも実施すべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 マスコミが少し科学技術について、レベルが理解度が低い場合があるのも、もっと質の高いサイエンスコミュニケーターを増やし、マスコミなどでも活躍をさせるべきだと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 27 政府は国の赤字を減らすために科学技術分野の予算を削るべきではない。科学技術イノベーションへの投資は明るい日本の未来を作る上で必要不可欠である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 社会の中の科学という概念は次第に研究者コミュニティに浸透してきていると思う。しかし、優れた成果は、そのようなことを意識しない研究からも生まれてくる。社会との関係についても、全ての研究者が関わる必要は無い。バランスが重要であろう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 「ヒト・もの・カネ・情報」の中で、次世代の社会と科学技術イノベーションを支えるのは「人材」だということに異論はないと思う。しかし、研究者に余裕が無くなっているのが現実で、これでは科学技術における多様性は確保出来ない。近年、イノベーションが経済成長の脈絡で主張されてあり、基礎研究における多様性が損なわれていると思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 政策の中で科学技術に関わることは現状あまりに少ないように思う。役所においてももう少し専門家を増やし、科学技術の重要性が周知されるような政策を取って欲しい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 イノベーションを齎すような、産学官連携による大規模かつ長期的なシーズ研究が、長期に亘り実施されておらず、再度検討する必要があらう。また、人材育成では、従来の海外渡航などを計画的、組織的に行う制度の復活が望まれる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 超大型予算の立案が場当たり的な印象を受けることがある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 イノベーションの多くの部分は産業界に委ねるべき。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 科学技術政策に明るい大臣を据えて、見通しの良い政策提言を目指して欲しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 国営放送としてNHKがあるのであれば、バラエティ化したコンテンツを作成するのではなく、国民に向けて国が取り組んでいる課題を広報するようなコンテンツをもっと配信しても良いのではないかと。NHKの独立性を考えるのであれば、政府HPや動画配信サイトなどを通じても良いと思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 無駄な研究だと思った研究から、イノベーションが引き起こされた例が、これまでにたくさんあった。無駄だと思われる研究も継続できる環境を作るべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 37 サイエンスコミュニケーター、サイエンスカフェなどの事業がだいぶ定着してきた。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 科学技術の発展と、豊かな国民生活が必ずしも一致することはない。このことは国民も理解しているが、国もその事実認識することが重要である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 国家指導でのアイデアもあって良いと思います。すべて公募制ですが、公募ではない、上からの一本釣り、政策に沿った研究の打診を行っても良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)
- 40 イノベーションには本来全く関係のないものと思われるものが役立つときに起きるものと思う。これには多様な基礎研究を維持する事が全てである。申請書や報告書にあまりに振り回される現状では、本質的な活動ができないのは明らかである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 41 学会等のアウトリーチ活動には一定の意義があるが、しばしばそれは専門的な知識を薄めて説明しているだけである。科学研究のあり方、基礎研究がどのようにイノベーションにつながるかなど、中高等教育の場において啓蒙活動を進めることの方が重要ではないか。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 42 科学技術イノベーションに理解があり政策を策定できる政治家が必要であるが、人気タレントのような政治家では難しいのでは？(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 43 大学における研究から産業への発展性がまだ低いと思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 大学や研究機関において、研究者、地域の方々、民間企業など、多様な立場の人が意見を交換し合い、研究のアウトプット、技術イノベーションについて議論できる場があると、様々な視点から研究を客観的に評価できると思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 45 科学技術イノベーションは社会の人々に直接役立つ技術の開発であり、直接は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。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の展開の可能性をアドバイスする専門家の育成も併せて必要であらう。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 研究紹介などは一段落した感じがある。毎回同じことをするのではなく、国民のサイエンスレベルを上げる段階に来ている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 説明を十分行なっているなら、原発再起動にこんなに反発がでないはず。研究者倫理について充分対応していないから不正を行った研究者の個人たたきが世間に蔓延する。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 他の政策と比較し改善させようという試みはみられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 研究成果の国民への公開は、大学のHPの充実が不可欠と考えるが、研究者個人が研究の合間に作業を行っているのが現状であり、国民に分かりやすく公開するには限界がある。国として、HP作成に対する財政的な支援が必要と考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 問いの内容が漠然としており、どのように回答すればよいのか迷います。個人的に、科学をもっと知り、興味を持てる施設が日本には少ないのでは、と思っています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 理系と文系とでは、科学技術やイノベーションに対し根底に持っている考え方が大きく異なる。国にはその溝を埋める役割を担う理系出身の人材を確保し、科学技術の現場の実態や問題を政治家や官僚に的確に知らしめるようにしてもらいたい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 52 科学技術イノベーションは多様な研究成果の結果生まれるものであるから、研究の多様性を減らすようなトップダウン形式の大型研究の拡充をやめ、基盤的研究の配分率を増加させる必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 研究結果の社会への発信方法について、やや問題があるものと考えます。マスコミを利用した情報発信もひとつの方法であると考えますが、その影響は研究者が考えるよりも大きく、将来性が望めないものまで発表し、社会に影響を与えていくことが情報発信の方法であるとは私見ではありますが、そのようには思いません。また、発表したものが本当に社会のニーズに沿っているのか、その判定基準について再構築していく必要があると考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 54 研究が細分化され、先端化する中で社会との距離が遠くなっているように感じる。研究者、学会等が直接国民に発信をしようとしても理解されうる形で届けることは困難である。中継役となる科学的教養を持った発信者の育成が必要である。また、倫理的、法的、社会的課題に対応するためにはそのための知識の取得、事務的な手続きの増加が個々の研究者の負担になり、一律にある程度以上の水準で答えることはできていないのではないかと思う。研究者個人の負担によらないシステムティックな形での対応化可能な制度が求められる。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 55 多様な大学を含む研究機関の有機的な連携が更に求められていると思う。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 56 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瞭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)
- 57 メディアを通じた説明活動が必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 58 科学技術の発展が、人間社会に何をもちたらし、何を失わせているかを、科学的、論理的に社会に説明し、政策に反映させるべきである。3. 11事故以来、感情論が科学を押さえつけているように感じられる。貧すれば鈍すというが、まさに国が貧すると社会も政策も短絡的、短期成果主義的になり、表面的には政策の柱にすべきは国力の源であることを重視しているかのように見えるが、その実目をそらせごまかしているように感じられる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 59 情報社会への対応が大きく遅れている。各省の枠ではすでに取まらないと思う。内閣府中心に人材育成とインフラ整備の問題を真剣に考える必要あり。医学については、大学病院を大学の管理する別法人とする法律を作り、自由度を高めるべき。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 60 税金が使われているから国民にわかりやすく説明する必要があるとよく言われるが、一般の人は極めてすごい研究以外には興味などない。なんでもイノベーションという言葉が使われるが、その内容は？(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 61 問題が起きるたびに締め付けが行われる。研究よりも、倫理管理、予算管理などに時間が割かれる。現状、教員は事務職である。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 62 短期的視点に基づく政策がますます増えており、真の社会と科学技術イノベーションとはどのようなことなのかに関して、根本的な検討が必要である。ポリシーははっきりしていても、理念に欠ける場合が多く、将来が危ぶまれるところである。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 63 文部科学省の役人は、本当の「イノベーション」の意味がわかっていない。実施しようとしている対策は全体的外れである。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 64 研究は将来的に必ず社会に還元する必要がある。研究者や学会は常日頃から成果を社会に向けて発信する努力をする必要がある。ただし、そうした取組を行うための官学の連携は現状では十分でないと感じている。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 65 米国のScience Dailyニュースにあたるような広報・共有が望ましい(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 66 イノベーションに繋がる研究へのサポートを促進してほしい。(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 67 国は国民の科学的リテラシーの向上のための、理科教育の充実を図るべき。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 68 大学や研究法人の体制の中にしっかりした広報の要員がいれば可能になると思います。そうした有能な部署が未整備なことに落胆しております。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 69 社会への説明は当然必要だが、その説明を受け取る社会の科学に対する理解も必要だと思います。科研費の報告書なども「一般の人にも解りやすく」と書いてある項目がありますが、専門の知識を持たない人に説明するのは無理があると思います。対策方法は全く思いつきませんが、現在の方式の報告では社会に対して十分に説明をするというのは難しいと感じます。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 70 現在は情報技術とバイオ技術の進展が著しいので、それらを他のあらゆる研究分野でどう応用できるかが政策対応のカギであると思う。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 71 社会へのアピール活動は近年顕著に増加し、成功していると思う。また、これ以上に国民への理解を求める場合には産学連携等の業績を積み以外にないのではないかと感じている。(大学、第4G、研究員・助教クラス、男性)
- 72 短期的視点に立った成果ばかりではなく、長期的視点に立った成果も評価できるシステムを望む。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 73 限られた予算の中で最大限の成果が得られる政策が重要視されるのは理解するが、短期的に成果を社会還元できるとは限らない基礎研究・シーズ研究についても長期的な視野にたったバックアップ政策が必要と考える。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 74 研究者自身が社会と向き合い、社会との共創を意識することが非常に重要になってくるが、現状においては不十分である。研究者や社会の意識や姿勢の涵養とともに、研究者と社会との共創を進めていくための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)
- 75 科学技術イノベーションを支えるのは優れた人材の育成と長期安定的な研究開発投資である。まず、理科系の素養をしっかりと身に付けることが人材育成の第一歩である。次に研究者の定年制ポストを十分に産学官が用意し、研究開発投資が毎年増えていく国家像を構築することが重要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 76 第四期科学技術基本計画の間に、「STAP細胞」問題を初めとする研究倫理を問われる問題が起こっています。研究倫理とは何かを学ぶ仕組みは素早く作られました。ただ、本当に倫理観は高まったのでしょうか？ たぶん、しばらくすると不正は起こると思います。今度大きな不正が起こると、日本の科学は信用されなくなります。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 77 日本の国策として、将来の日本を支える研究開発に予算を投じる必要がある。エネルギーセキュリティは最も重要な項目の一つである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 78 イノベーションについては実業界での議論は進んでいるが、学術関係では、言葉の意味の理解すら十分でないように見受けられる場合が多い。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 79 提案し実行する者に対して、それを審査・採択・評価する側の権限と責任がアンバランスなのではないか(審査・採択・評価する側にももっと責任を負わせるべきではないか(単に口出しするのではなく)、との意)。また、技術分野が細分化され自らの専門分野以外には疎い研究者・技術者が増えているように思う(そうでなければ就職や処遇が得られないため)。研究機関の経営者や政策立案側には、論文数や学会発表の数だけでなく、その人の研究能力を見極める技術や能力の涵養が求められる。このままだと、短期的には実績を上げられるが、中長期的には役に立たない研究者ばかりになるのではないかと危惧している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 80 科学技術やイノベーションを分かり易く説明することは難しい、あるいは不可能。伝達そのものの意味、リスク、価値などについて本質的な議論から始めなければならないのではないかと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 81 過渡的とはいえ、現在は非常に狭い範囲の専門領域の基礎研究を行ってきた研究者が総合的な開発研究を推進する指導的立場になっている状況のように思われる。例えば、臨床の現場に不要な、あるいは医療経済的に不釣り合いな新薬の開発を促進しているようにも思われる。少なくとも、科学技術イノベーションの評価はその分野の専門家に任せるべきである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 82 問題解決を前提とした出口イメージやアウトカムをあまりにも重視しすぎる傾向があるように感じる。研究者の斬新な発想や独創性をもう少しポジティブに評価しても良いのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 「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」ことがイノベーションにつながるのか疑問である。イノベーションにつながるかどうかを実験しなければエビデンスによる裏付けがないのではないか。その際に何をもちて評価するかについて正しい評価尺度が必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 受け手である国民が興味を持つように,科学技術に関する理解と興味を持てるような教育,環境づくりを長期的に行うことが大事。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 原子力は社会的関心が強い分野だと思われるが,研究者は市民への説明責任を果たしていると思えない。上層部が問題発言を憂慮するあまり,自由に発言する機会がほぼ奪われており,あったとしても表面的なものばかりで,深い議論は行われない。市民と研究者の間で,原子力は危険であるが必要なのだ,なぜなら……という当たり前の議論が皆無である。最適化の問題であるのに,最善の方向性があるという理想を追った議論が後を絶たない。議論の質を上げるための市民教育も重要であるが,日本人の議論好きじゃないという国民性も問題を複雑にしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 国としての政策(ロードマップ)を策定し,その実施主体を明確にすることが必要。その上で社会への発信,意見聴取を行い,科学技術イノベーションへ有効に取り入れていくことが研究開発成果の最大化に必須。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 無駄に見える多くの基礎研究がなければイノベーションは生まれず,よって経済的な価値も生まれない,ということは皆感じているが,それをわかりやすく示す方法(例えば数字を使って)はないだろうか?それができれば「役に立たない無駄なことはやめろ」と言われないので,基礎研究が進み,多くのイノベーションを生み出すことができるだろう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 学協会は人材育成のあり方をそれぞれもって考えるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 「成果」の説明ばかりでは,本質的な「科学技術」への関心には結びつかないのではないのでしょうか。「過程」の説明,理解を得ることを強化した方がよいように思います。さらに,「説明」(広報)のみならず,「意見を取り入れていくこと」(広聴,但し声大きい人の意見を反映させる,ということではなく,真摯に応答する,ということ)が重要なのではないかと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 90 科学技術の大切さをもっと国民に充分理解してもらうことが必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 91 科学技術イノベーションの担い手は「人」であり,政府の役割としては,予算措置や規制・制度のありようなどを通じて,民間企業を含む,科学技術イノベーションの実現に意欲的な人材の多様な挑戦等を促すことが重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 92 省庁間連携が進んだとはいえ,依然省庁間の壁やサイロ化が目立ち,目標を一つにすべき案件での活動の重複や矛盾がみられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 93 国民の利益として成果が眼前に現れるまでに膨大な予算と時間のかかる科学技術イノベーションは,社会の理解を得ることが容易ではないという前提に立った上で,社会を巻き込んで政策を策定するよう尽力すべきと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 94 科学技術のイノベーション強化のための取組に加え,福島原発事故対応や環境問題,気候変動の変動幅拡大による自然災害拡大への対処などに,より一層,国としての注力をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 95 改善はされてきましたが,未だ未だだと思います。マスコミ,マスメディアなどを通して,あるいは教育機関を通して,変化や身近なメリットなどを伝える必要があると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 96 日本の弱点は第4期科学技術基本計画の目指すべき国の姿の⑤にある「知の資産を創出し続け,科学技術を文化として育む国」が非科学的な国民マインドの為に,実態を伴っていないことである。その改善の為に,各研究シーズの「成果のPRにおける理解活動の強化」が意味あることと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 97 新技術の実装には,特に安全・安心の面から,社会的合意形成が求められる場合が多い。合意形成に向けては,政策ありきではなく,多面的な評価に基づいた情報を開示することが重要である。また,イノベーションを加速するには,最低限の禁止事項のみ定め,記載に該当しない場合は,自己責任で実装するような法規制が望ましい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 98 アカデミアの世界が,国民にとって当たり前の民主的運営がなされているのかが問われ始めている。科学技術予算が,正当に評価され,配分されていけば別の結果が生じていたのではないかと,といった種類の疑念が生まれにくいような運営が必要だろう。学会などのコミュニティ活用の難しさが今後の検討課題になるだろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 99 科学倫理,日本が全体としてどういう方向を目指して,国として国民一人一人として多様性の広い可能性を認識して,広くイノベーションを引き出し,社会がそれを産業化する覚悟が必要。狭い視野と思ひ込みが強いのが,日本の欠点だが,それでも国際的成果があることは確かである。国富や国の安全強固には,必ずしもならないことを認識しておかなければならない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 100 研究者は論文を書くことや,学位を得ることに集中しなければならない現状で,大きなイノベーションに挑戦することは難しい。このあたりの考え方が変わらない限り大きな進展は期待できないのではなからうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 101 ・国の行動は後追いのものが多い。世界のスピードに追いついていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 102 論理的な話だけでは無く,夢も加えてせつめいする方が良いと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 103 国が音頭を取って,国の外郭団体等にテーマ探索をするのではなく,またすでに国との関係が深い学者等の意見を聞くのではなく,今までに国の政策に関与していない民間団体(国との癒着がない団体)の意見を取り入れない限り,国の予算は無駄に使われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 104 地方の中小大学への配慮が不足しているのではないかと,これらの機関では年間の担保された教育・研究資金は一教員あたり百万円を超える程度。甚だしいところでは50万円に届かない教員もいると聞く。新聞報道では,1%程度ずつ,大学の予算枠を削減すると言う。一億相活躍社会は一朝夕には実現されず,10年,20年先に効果を生み出す教育(とそれに付随する研究体制・制度)への配慮なくしては絵に描いた餅になりかねない。大学の教育・研究費配分の基本政策の見直しが必要と愚考。最近,地方大学の教員がノーベル賞受賞の知らせに沸いたが,今の状況が結果を生み出す10年先は想像することが怖い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 105 競争的研究費の配分と間接経費の増加ともなって,大学等の教授選考にあつたて,多額の研究費を獲得している研究者のみ選ばれる傾向がある。大学の最低限の研究費の保障となってきた校費が年々削減された結果,競争的資金の獲得に不利な地方大学や私立大学の研究者はますます研究環境が悪化している。競争においてスタートラインが同じでないので,行き過ぎた競争になっていて,基礎ラインの研究費がなくなっている。校費に相当する最低限の研究費は復活させるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 106 例えば大金をはたいての「こうのとり」5号機などは,TVでも色々宣伝されているが,実際日本の科学技術の発展にどういった成果を残すのだろうか?科学技術イノベーションをより生かすには,上でも述べた「若者の教育の抜本的見直し」にあると思う。この問題を,国民的議論の場の上らせることができれば,政府も学会等もその在り方を国民に開示することができるのでは?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 107 社会的な裾野の広がりが少ない科学技術が,画期的なイノベーションを量産するとはほとんど考えられない。国民が理解し,支持し,納得して将来投資できる環境を整えるためには,官公庁や大企業が透明性を高め,受賞など華々しい成果の公表だけでなく,基礎的知識の共有,解決すべき課題の周知など,地道な広報活動が必要である。また,科学技術に関する知識の普及など社会教育に貢献する,ごく小規模な民間企業やNPO法人までも支援する施策が求められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 108 例えばNEDO申請において審査評価者の評価は如何に行われているのか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 109 国の取り組みを国民に伝えるには、従来の方法(記者会見,マスコミの取材対応,リリース)以外の方法が必要。特にソーシャルメディアの利用が有効ではないか。人々は自分に関心のある情報,あるいは自分に有益な情報しか見なくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 110 「基礎研究の状況」での現状の責任は官にもあると思います。官は,学と産の研究の本質を知らず,机上の空論で動いているのではないか?産一学の交流は不十分ながら改善の兆しはあるが,産一官の交流はなんら進展が無い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 111 説明は必要であるがそのための労力がやや過大すぎ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)
- 112 学会と国のコミュニケーションを継続的に行い,研究者の意見を政策に反映するとともに,政策や国民の意見を学会の活動にも反映させることが好ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 113 大学生,大学院生の経済的負担が増加していること,身分が不安定であること(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 114 医療分野では倫理的・法的・社会的な課題に厳格に対応することが要求され,研究アプローチに苦勞することがあるようです。仕方ないことなのでしょうね。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 115 ICTや細胞・遺伝子等に係る科学技術の急速な進展に対し,倫理的・法的・社会的課題の検討・対応は著しく立ち遅れているように見える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 116 相変わらず象牙の塔のままと言ったら言い過ぎか?相変わらず分野ごとの蝸壺の中で生きている事の多いように思える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 117 文理融合的な発想は,科学技術の社会への実装上,必要であるし,研究の多様性や独創性を担保する一つの要素であると考え。国が文化系学部の切り捨てと捉えられかねない方向性を示すことは,科学技術の進展にとっても負の要素になると考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 ドイツでは,国が支援した研究の成果を国民に知らせるために,長距離列車の座席ポケットに資金配分機関が広報誌を入れたことがあるそうだ。新幹線の座席ポケットにJSTやNEDOによる広報誌を入れてはどうか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 119 科学技術イノベーション政策の中に,ベンチャー企業の活用を,重要な施策として加えるべきである。アメリカでのイノベーションの実現においては,ベンチャー企業が重要な役割を果たしているが,日本では議論はされているが,現実の政策の規模が小さく,ベンチャー企業の活用が不十分である。(民間企業等,その他,男性)
- 120 IoTやIndustrie4.0などの欧米の動きに対して日本の対応が遅い。追随すればいいのではなく欧米を超える日本独自の概念を構築する産官学の協力が重要。(民間企業等,その他,男性)
- 121 日本化学会や応用物理学会は,研究活動から得られた成果を国民に分かりやすく伝えている。一例として,将来の科学技術を担う高校生向けの活動や,国際オリンピックへの参加が挙げられる。(民間企業等,その他,男性)
- 122 児童教育から科学に興味を持たせるような動機付けが必要と思われる。(民間企業等,その他,男性)
- 123 例えば,原発事故への対応等に見られるように,原子力そのもの(ひいては科学技術)の根源的(あるいは哲学的)な位置づけについて科学者としてしっかり議論に参画すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 124 費用対効果が見えにくいので,少なくとも大学等への予算措置の概念はわかりやすく伝達してほしい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 125 女性研究者を優遇しようとする施策はやめてほしい。例えば,国立大学の場合,大学教授採用選考などで,女性を採用した場合には補助金を出すのはやめるべきではないか。あくまでも本人の実力で選考すべきである。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

	2015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	2	32	32	23	4	0	93	3.9	2.7	3.8	5.2	4.0	4.0	3.9	3.8	3.9	0.09	-0.18	-0.10	0.13	-0.06								
	1	2	22	28	17	2	71	3.9	2.7	3.9	5.0	3.7	3.9	3.7	3.7	3.9	0.14	-0.14	-0.02	0.14	0.11								
	1	0	10	4	2	0	22	4.0	2.6	3.7	5.6	4.7	4.6	4.3	3.9	4.0	-0.14	-0.31	-0.37	0.08	-0.74								
	26	36	101	112	84	33	368	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.7	3.8	3.9	3.9	-0.07	0.14	0.08	-0.02	0.14								
性別	25	33	125	140	105	36	441	4.0	2.7	4.1	5.5	3.8	3.8	3.9	4.0	4.0	-0.02	0.09	0.04	0.01	0.11								
	3	5	8	4	2	1	20	2.6	1.4	2.9	4.4	2.9	2.6	2.4	2.8	2.6	-0.34	-0.20	0.37	-0.15	-0.32								
	3	0	8	3	2	1	14	3.4	2.5	3.3	5.3	3.4	3.5	3.3	3.7	3.4	0.06	-0.16	0.41	-0.29	0.03								
年齢	8	7	13	19	12	1	53	3.6	2.4	3.9	5.5	3.7	3.6	3.6	3.8	3.6	-0.11	-0.01	0.25	-0.21	-0.07								
	8	18	41	44	44	16	164	4.0	2.8	4.2	5.7	4.0	3.9	4.0	4.1	4.0	-0.10	0.10	0.10	-0.07	0.03								
	9	13	71	78	49	19	230	3.9	2.6	3.9	5.3	3.7	3.8	3.9	3.8	3.9	0.02	0.11	-0.09	0.14	0.18								
所属機関区分	2	8	47	56	43	7	161	3.9	2.7	4.0	5.3	3.7	3.8	3.8	3.8	3.9	0.07	0.04	-0.04	0.12	0.19								
(イノベ)俯瞰G	2	2	17	11	2	0	43	3.7	2.6	3.8	5.3	4.1	4.1	4.0	3.8	3.7	-0.06	-0.06	-0.23	-0.05	-0.41								
を含む)	24	28	69	77	53	28	257	3.9	2.6	4.1	5.6	3.8	3.7	3.8	4.0	3.9	-0.10	0.12	0.14	-0.05	0.12								
業務内容	1	7	15	11	10	2	45	3.3	2.0	2.9	4.6	3.3	3.3	2.8	2.9	3.3	0.00	-0.48	0.10	0.40	0.02								
	12	13	72	84	60	27	257	4.1	2.9	4.2	5.7	4.0	4.0	4.1	4.2	4.1	-0.07	0.13	0.08	-0.03	0.10								
	7	12	33	37	26	7	116	3.8	2.7	4.0	5.3	3.7	3.6	3.7	3.9	3.8	-0.06	0.11	0.13	-0.10	0.08								
	8	6	13	12	11	1	43	3.4	2.1	3.6	4.9	3.3	3.5	3.7	3.3	3.4	0.16	0.19	-0.32	0.11	0.15								
職位	19	19	72	69	47	17	225	3.8	2.5	3.9	5.3	3.7	3.6	3.7	3.8	3.8	-0.09	0.07	0.11	0.00	0.09								
	3	14	42	48	44	11	160	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.03	-0.03	-0.02	0.00	-0.02								
	2	2	7	10	8	4	31	4.3	3.1	4.5	5.8	3.9	3.8	4.1	4.3	4.3	-0.10	0.32	0.21	0.01	0.44								
	1	0	3	2	1	0	6	3.3	2.4	3.1	5.4	2.5	2.0	2.0	3.7	3.3	-0.50	0.00	1.71	-0.38	0.83								
	3	3	9	15	7	5	39	4.1	2.4	3.9	5.7	3.6	3.6	4.2	3.9	4.1	0.05	0.56	-0.29	0.20	0.53								
雇用形態	13	8	51	72	45	14	190	4.1	2.7	3.9	5.2	3.8	3.9	3.9	3.9	4.1	0.07	0.03	-0.03	0.21	0.27								
	15	30	80	72	62	23	269	3.8	2.6	4.1	5.6	3.8	3.7	3.8	3.9	3.8	-0.11	0.13	0.10	-0.13	0.00								
	0	1	11	23	8	1	44	3.9	3.0	4.0	4.9	3.8	4.2	3.8	3.8	3.9	0.38	-0.40	-0.02	0.08	0.05								
大学種別	0	0	0	0	3	0	3	6.0	2.7	5.3	6.0	4.0	4.0	4.0	4.4	6.0	0.00	0.00	0.40	1.60	2.00								
(大学・公的機 関Gを対象)	1	1	11	5	6	1	24	3.6	2.4	3.3	5.1	3.6	3.4	3.6	3.5	3.6	-0.21	0.22	-0.10	0.10	0.02								
	0	1	1	2	1	0	5	3.2	1.7	3.9	5.0	3.1	5.3	3.2	3.3	3.2	2.22	-2.13	0.05	-0.05	0.09								
大学グループ	0	0	7	8	4	0	19	3.7	2.7	3.9	5.2	4.2	4.2	4.2	3.9	3.7	-0.01	0.01	-0.35	-0.20	-0.55								
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	1	8	5	0	14	4.6	3.7	4.5	5.4	3.9	3.9	4.0	4.4	4.6	0.00	0.13	0.40	0.17	0.70								
	1	1	13	10	7	2	33	3.8	2.5	3.4	4.8	3.6	3.4	3.4	3.5	3.8	-0.16	0.00	0.02	0.30	0.16								
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
理学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
保健	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
全回答者(属性無回答を含む)	28	38	133	144	107	37	461	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.8	3.8	3.9	3.9	-0.04	0.08	0.05	0.01	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。

Q3-1. (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。

	前回	2015	差	
1	3	5	2	総合科学技術会議での議論でも共有はされているのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	1	2	1	少しは共有されるようになってきた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	3	4	1	COI,ImPACT,SIPなど産学官のプロジェクトが形成されたため。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	産学交流が進んでいる(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	認識は徐々に高まっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	植物に関する課題認識が以前よりは増してきたため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	・SIP等のプロジェクトを評価(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	厚生労働省より医薬品産業強化総合戦略が出され,産側の戦略が提示された。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	SIP等官主導の連携の場が増えたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	最近,産学官共同の国プロを通して会話が増えている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	産学官ともに短期的成果に向けた動きを強めているように見える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	イノベーション戦略などの講演会などを開いてほしい。(民間企業等,その他,男性)
13	2	3	1	内閣府SIPの実施等により,解決すべき社会課題に対する共通認識が高まったと思うため(民間企業等,その他,男性)
14	5	4	-1	産業界の国際競争の激化(大学,社長・学長等クラス,男性)
15	2	1	-1	政策が浅薄であり,産学官の意識共有に至らない(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	2	-1	益々短期的成果に目がうつろっているように感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	2	-1	研究予算を十分活用するための人材育成に時間がかかるので,拙速な施策は予算の無駄を生み出している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	5	4	-1	課題の重要度の捉え方で,産学官においてそれぞれ温度差がある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1	産学官それぞれの役割の認識がずれている場合が見受けられる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	5	4	-1	共通基盤の充実,強化に関しては,多くの国民の理解が得られていない(民間企業等,その他,男性)
21	4	3	-1	充分議論しての共有化が不十分と判断し,1ポイントダウンした。(民間企業等,その他,男性)
22	5	3	-2	産業界との話し合いにおいてそのずれの大きさを感じた(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	4	2	-2	震災からの復興や,環境問題などの地球規模問題に対する認識が,低下しているのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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と充分に実施されていますか。

	2015年度調査																各年の指数										指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年									
		1	2	3	4	5	6																								
回答者グループ	1	2	3	4	5	6	94	3.7	2.7	3.7	4.7	3.6	3.7	3.7	3.5	3.7	0.13	-0.06	-0.10	0.15	0.12										
	2	34	37	18	3	0	71	3.7	2.6	3.7	4.7	3.4	3.7	3.6	3.5	3.7	0.25	-0.03	-0.12	0.21	0.30										
	1	2	24	30	12	3	0	23	3.7	2.8	4.8	4.2	3.9	3.7	3.7	3.7	-0.31	-0.18	-0.05	-0.01	-0.55										
	0	10	7	6	0	0	369	3.6	2.5	3.8	5.0	3.3	3.2	3.4	3.6	3.6	-0.13	0.23	0.16	-0.01	0.26										
性別	26	35	115	125	80	13	443	3.6	2.6	3.8	4.9	3.4	3.4	3.5	3.6	3.6	-0.07	0.17	0.09	0.02	0.22										
	24	31	145	156	95	15	20	2.9	1.3	3.3	5.0	2.4	2.1	2.3	2.9	2.9	-0.29	0.21	0.63	-0.02	0.53										
	3	6	4	6	3	1	14	2.7	2.2	3.5	4.6	3.9	3.2	3.3	3.2	2.7	-0.66	0.06	-0.03	-0.52	-1.15										
年齢	3	3	5	4	2	0	53	3.7	2.3	3.8	5.4	3.4	3.4	3.4	3.7	3.7	-0.04	0.04	0.24	0.00	0.24										
	8	7	15	14	15	1	163	3.8	2.5	3.9	5.1	3.4	3.3	3.5	3.6	3.8	-0.09	0.23	0.13	0.12	0.38										
	9	14	45	57	41	6	233	3.6	2.6	3.7	4.8	3.3	3.3	3.5	3.5	3.6	-0.01	0.19	0.07	0.01	0.26										
	7	13	84	87	40	9	161	3.8	2.6	3.7	4.9	3.6	3.6	3.7	3.6	3.8	-0.01	0.10	-0.04	0.16	0.21										
所属機関区分	2	7	52	60	36	6	44	3.5	2.7	3.9	5.0	3.7	3.5	3.8	3.7	3.5	-0.15	0.26	-0.12	-0.17	-0.19										
(イノベ俯瞰Gを含む)	1	2	17	15	10	0	258	3.5	2.4	3.8	4.9	3.2	3.1	3.3	3.5	3.5	-0.13	0.20	0.24	-0.02	0.30										
業務内容	24	28	80	87	52	10	45	3.4	2.0	3.0	4.4	3.3	3.0	2.7	2.9	3.4	-0.31	-0.21	0.14	0.49	0.11										
	1	5	16	13	10	1	256	3.7	2.7	3.9	5.1	3.5	3.4	3.7	3.8	3.7	-0.08	0.25	0.14	-0.07	0.24										
	13	12	83	96	56	9	118	3.5	2.5	3.7	4.9	3.3	3.3	3.4	3.6	3.5	-0.03	0.48	0.19	-0.05	0.20										
	5	15	35	38	24	5	44	3.3	2.0	3.5	4.7	2.9	2.8	3.2	3.1	3.3	-0.09	0.43	-0.17	0.26	0.43										
	8	5	15	15	8	1	228	3.4	2.5	3.7	4.7	3.2	3.1	3.3	3.5	3.4	-0.04	0.20	0.16	-0.08	0.24										
職位	16	19	82	84	33	9	161	3.7	2.6	3.9	5.1	3.6	3.5	3.6	3.7	3.7	-0.07	0.09	0.08	0.06	0.15										
	3	14	46	55	41	5	30	4.0	2.6	4.1	5.5	3.7	3.4	3.6	3.8	4.0	-0.28	0.22	0.18	0.21	0.32										
	3	3	6	9	12	0	6	4.0	2.6	3.6	4.6	2.5	2.0	2.5	3.4	4.0	-0.50	0.50	0.93	0.57	1.50										
	1	0	2	2	2	0	38	3.9	2.4	4.0	5.4	3.5	3.4	3.9	3.7	3.9	-0.16	0.49	-0.21	0.29	0.40										
雇用形態	4	1	13	12	10	2	192	3.8	2.5	3.7	4.8	3.4	3.5	3.6	3.6	3.8	0.01	0.16	-0.03	0.26	0.40										
	12	7	62	71	43	9	269	3.5	2.5	3.8	5.0	3.3	3.2	3.4	3.6	3.5	-0.15	0.19	0.22	-0.13	0.13										
	15	30	85	91	55	7	44	3.8	2.8	3.8	4.7	3.5	3.9	3.8	3.7	3.8	0.37	-0.10	-0.15	0.17	0.28										
大学種別	0	0	14	22	6	2	3	3.3	2.2	2.7	3.2	2.8	2.8	2.8	2.8	3.3	0.00	0.00	0.00	0.53	0.53										
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	2	0	1	0	24	3.6	2.5	3.6	4.9	3.3	3.5	3.5	3.4	3.6	0.13	0.06	-0.11	0.18	0.25										
	1	2	8	8	5	1	5	3.6	3.3	4.0	4.7	3.6	5.7	4.8	3.5	3.6	2.11	-0.87	-1.30	0.10	0.04										
大学グループ	0	0	2	2	1	0	19	3.9	2.9	4.0	4.9	3.9	3.8	4.1	4.0	3.9	-0.10	0.34	-0.12	-0.11	0.01										
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	7	8	2	2	14	3.7	2.9	3.8	4.5	3.1	3.3	3.3	3.5	3.7	0.27	0.00	0.13	0.25	0.65										
	0	0	4	8	2	0	33	3.6	2.4	3.3	4.8	3.3	3.4	3.3	3.3	3.6	0.10	-0.06	-0.04	0.34	0.35										
	1	2	11	12	7	1	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
全回答者(属性無回答を含む)	27	37	149	162	98	16	463	3.6	2.5	3.8	4.9	3.4	3.3	3.5	3.6	3.6	-0.08	0.18	0.11	0.03	0.24										

注1: 回答者数は、分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。

	前回	2015	差	
1	1	3	2	「国家百年の計」の重厚さに欠けるが、産学官の協力によるプロジェクト研究が活発化してきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	私個人が勉強不足だったようだ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	少しずつではあるが理解されてきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	COIプログラム等の事業が充実した(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	軍事研究やSIPなど増えている(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	4	1	COI,ImPACT,SIPなど産学官のプロジェクトが形成されたため。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	各国のナショナルプロジェクトと大学との連携は意識されつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	少なくとも学はそのことに努めようと尽力している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1	再生医療に関してはより充実する体制となってきた(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	SIPなど一定の進展があったと思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	ライフサイエンス分野では創薬をはじめとする技術開発において健康医療・戦略や官民対話等において協力関係は進んでいる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	AMEDがスタートしたので,期待値も込めて評価を上げた。(公的研究機関,その他,男性)
13	1	2	1	一部で実施されているが,それが「国民のため」になされているかは大きな問題がある。現在は,「国家」と「国民の声」の間に大きな乖離があるので。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	SIP,ImPACTなどで積極的に推進されるようになった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	産学官で取り組む意識は向上したものと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	SIP等官主導の連携の場が増えたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	産学連携は多く行なわれている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	企業出身者もPMになり,本気で企業を巻き込んだ体制で推進されているImPACTは,画期的な試みである。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	1	2	1	取り組みは始まっているが,人金物の点で,欧米に劣ってきている。(民間企業等,その他,男性)
20	1	1	0	特にバイオ,医学の領域は不十分の極みである。創薬とiPSに偏りすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	零細企業に対しても優れた技術を持っているところがある。前政権の時代にはこうした技術が可なり失われた。こうした技術を再び,再生することも地方振興の一環ではないでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	1	-1	政策が浅薄であり,産学官の意識共有に至らない(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	5	4	-1	官の持つ情報が劣化しており,研究を主導することが難しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	6	5	-1	体制がいつも同じ(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	重要課題としての選定の段階から産学官の協力が必要だが,現時点では必ずしもそうなっていない。(大学,部長・教授等クラス,女性)
26	3	2	-1	トップダウンの議論に偏っているのと,財政的課題の短期解決の圧力が勝っており,議論となっていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1	特定分野に偏っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1	国の方針が充分に共有されていないためか,また継続性の担保が不十分のためは,企業側の積極性が足りない印象あり(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1	目標が曖昧となりつつある。(公的研究機関,その他,男性)
30	3	2	-1	IoTやIndustrie4.0などの欧米の動きに対して日本の対応が遅い。(民間企業等,その他,男性)
31	5	3	-2	国研が企業の実用化の橋渡し役をもっと果たすべき。(民間企業等,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。

	2015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	3	1	22	35	26	7	1	92	4.4	4.3	5.5	4.3	4.4	4.4	4.3	4.4	0.09	0.00	-0.12	0.14	0.10						
うち大学	3	1	15	27	19	6	1	69	4.5	4.2	5.5	4.2	4.3	4.3	4.2	4.5	0.17	0.06	-0.11	0.28	0.41						
うち公的研究機関	0	0	7	8	7	1	0	23	4.2	3.5	5.7	4.5	4.9	4.6	4.5	4.2	-0.20	-0.26	-0.16	-0.31	-0.93						
性別	39	26	117	122	64	21	6	356	3.7	3.8	5.0	3.4	3.4	3.6	3.6	3.7	-0.01	0.21	0.01	0.10	0.32						
男性	37	25	131	153	87	27	7	430	3.9	2.6	5.1	3.6	3.6	3.8	3.8	3.9	-0.01	0.19	-0.01	0.12	0.30						
女性	5	2	8	4	3	1	0	18	3.2	2.2	4.9	3.0	3.5	3.4	3.5	3.2	0.41	-0.01	0.08	-0.30	0.18						
年齢	4	1	7	4	1	0	0	13	2.8	2.1	3.3	3.7	3.6	3.9	3.8	2.8	-0.11	0.27	-0.06	-1.06	-0.95						
39歳未満	10	0	18	15	11	5	2	51	4.4	2.8	4.1	5.6	3.5	3.6	4.1	4.4	-0.16	0.11	0.57	0.21	0.73						
40～49歳	17	12	43	56	30	11	3	155	3.9	2.7	4.0	5.2	3.4	3.6	3.9	3.8	0.13	0.32	-0.02	0.08	0.50						
50～59歳	11	14	71	82	48	12	2	229	3.8	2.6	3.8	4.9	3.7	3.7	3.8	3.8	-0.02	0.09	-0.12	0.17	0.12						
60歳以上	7	6	37	56	41	13	3	156	4.3	2.9	4.1	5.5	4.2	4.3	4.1	4.3	0.01	0.11	-0.16	0.23	0.19						
所属機関区分	0	1	15	16	10	3	0	45	4.0	3.2	4.3	5.5	4.3	4.2	4.6	4.2	-0.12	0.42	-0.39	-0.27	-0.36						
(イノベ)俯瞰G を含む)	35	20	87	85	39	12	4	247	3.6	2.4	3.6	4.9	3.2	3.2	3.3	3.5	-0.01	0.14	0.16	0.11	0.39						
民間企業等	3	3	16	12	9	2	1	43	3.7	2.4	3.7	5.1	3.8	3.5	3.4	3.6	-0.22	-0.12	0.15	0.14	-0.05						
主に研究(教育研究)	18	11	76	88	55	20	1	251	4.0	2.7	4.0	5.3	3.6	3.7	3.9	3.9	0.05	0.23	0.02	0.06	0.36						
主にマネージメント	13	8	33	38	22	4	5	110	3.9	2.7	3.9	5.1	3.7	3.8	3.8	3.9	0.04	0.09	0.01	0.14	0.27						
研究(教育研究)とマネージメントが半々	8	5	14	19	4	2	0	44	3.3	2.2	3.3	4.5	3.0	3.2	3.1	3.3	-0.16	0.43	-0.16	0.19	0.29						
その他	22	15	75	76	42	11	3	222	3.7	2.5	3.7	4.9	3.4	3.5	3.6	3.7	0.06	0.12	0.02	0.11	0.30						
社長・役員、学長等クラス	9	7	45	56	32	13	2	155	4.1	2.8	4.0	5.3	3.8	4.0	3.9	4.1	-0.05	0.25	-0.11	0.12	0.22						
部・室・グループ長、教授クラス	5	3	6	10	8	0	1	28	3.9	2.7	4.0	5.3	3.3	3.5	3.6	3.8	0.23	0.07	0.20	0.12	0.62						
主任研究員、准教授クラス	1	1	2	3	0	0	0	6	2.7	1.8	2.5	3.2	2.0	1.3	2.0	2.7	-0.67	0.00	0.67	0.67	0.67						
研究員、助教クラス	5	1	11	12	8	4	1	37	4.3	3.0	4.4	5.9	3.8	4.2	4.4	4.3	-0.05	0.43	0.18	-0.05	0.50						
その他	17	10	61	65	37	12	2	187	3.9	2.6	3.9	5.3	3.9	3.9	3.8	3.9	0.04	0.03	-0.10	0.00	-0.03						
任用あり	24	17	77	92	53	16	5	260	3.9	2.6	3.9	5.0	3.4	3.4	3.7	3.7	-0.02	0.30	0.07	0.18	0.53						
任用なし	2	0	6	18	13	4	1	42	4.9	3.4	4.4	5.7	4.5	4.7	4.8	4.4	0.22	0.12	-0.35	0.41	0.41						
国立大学	0	0	2	0	1	0	0	3	3.3	2.4	3.1	4.6	3.2	3.2	3.2	3.3	0.00	0.00	0.00	0.13	0.13						
公立大学	1	1	7	9	5	2	0	24	4.0	2.8	3.9	5.1	3.7	3.8	3.9	4.0	0.18	0.07	0.08	0.00	0.33						
私立大学	0	0	2	2	1	0	0	5	3.6	2.8	3.8	4.6	3.1	4.7	4.5	3.6	1.56	-0.17	-1.00	0.10	0.49						
第1グループ	0	0	4	6	5	4	0	19	4.9	3.7	4.8	6.5	4.9	4.8	5.1	5.0	-0.16	0.28	-0.06	-0.05	0.01						
第2グループ	1	0	2	5	5	0	1	13	4.9	3.5	4.7	5.7	4.3	4.0	4.4	4.9	-0.29	0.00	0.43	0.49	0.64						
第3グループ	2	1	7	14	8	2	0	32	4.2	2.8	3.9	5.0	3.8	4.0	4.1	3.9	0.21	0.12	-0.23	0.30	0.39						
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-						
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)	42	27	139	157	90	28	7	448	3.9	2.6	3.9	5.1	3.6	3.6	3.8	3.8	0.01	0.18	0.00	0.10	0.30						

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。

	前回	2015	差	
1	2	6	4	基礎科学を押さえこんで重点課題だけに予算をつけることはやりすぎ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	4	6	2	「選択と集中」を少しやり過ぎている感がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
3	5	6	1	選択と集中によって分野に偏りが顕在化している(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	内閣府の戦略強化(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	COI,ImPACT,SIPなど産学官のプロジェクトが形成されたため。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	選択と集中が過度になっている懸念をもっているため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	国が選択と集中をする政策能力があるのか疑問がないわけではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	幅広い研究分野に少額を多件数支援する事業が減り,高額で件数の少ない支援事業が増えた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	良い意味ではないが,選択と集中は進んでいる.その結果,地方大学が危機に瀕している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	出口研究に集中し過ぎている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	適切に選択・集中できていると考えている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	ポジティブには,変化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)
13	1	2	1	問2と同様といえる。「地方創生」と言っても,地方では経済的にも苦しむだけである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	選択と集中は十分だが,一方で多様性を低下させている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	重要課題が適格か否かは別として,選択と集中は進んでいる.一歩間違えると,結果は逆になってしまうが・・・(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	SIP等官主導の連携の場が増え,選択と集中すべき領域の意識統一が進んだため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	5	6	1	集中と選択を有名大学の名前で行っている傾向があり,絞りすぎな感もある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	医療,環境問題解決など特定な分野から成果が上がりつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	以前よりは明確になった。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	5	6	1	選択と集中が見えるようになった(民間企業等,その他,男性)
21	2	3	1	AMED設立は評価できる(民間企業等,その他,男性)
22	2	3	1	予算の制限も影響していると思うが,研究の選択と集中は進展しているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	1	1	0	集中しているが,最終ゴールを考えると外的れの感がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	大学の立場での永続的な課題設定と,国の指針(10年と言っても短期的な社会実装目的)とは相いれない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
25	5	5	0	ちょっと度がすぎている気がします。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1	集中に問題あり。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1	応用研究への集中が進み,もう少し基礎研究への配慮が望まれる(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	重点課題を明確に(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	選択と集中によって,あまり成果が出ていない.もっと多様な研究にこそ支援すべきだ。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	日本国の発酵食品等の農林水産物6次産業製品水準を向上させ国際競争力を高める観点から,発酵製品等の学術的基盤研究及び応用研究を日本国の重要研究項目と位置付けるべきであると考えから。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	2	1	-1	過度な選択と集中を行っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1	重要テーマ選択可能な人材不足.プレゼンが上手いと資金獲得できる風潮。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	3	-1	IoTやIndustrie4.0などの欧米の動きに対して日本の対応が遅い。(民間企業等,その他,男性)
34	6	4	-2	従来に比べて何を重視しているのか,わかりにくくなってきた.選択と集中ではあると思うが。(大学,部長・教授等クラス,女性)
35	4	2	-2	重要課題の選択において,流行に流されている面がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	4	2	-2	選択と集中だけで達成できないという認識が希薄(民間企業等,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。

	2015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	2	3	25	41	22	0	93	3.9	2.8	3.9	4.9	3.6	3.8	3.7	3.7	3.9	0.29	-0.15	0.02	0.17	0.33											
	1	3	18	31	18	0	71	3.9	2.8	3.9	4.8	3.3	3.7	3.6	3.6	3.9	0.43	-0.11	0.03	0.24	0.59											
	1	0	7	10	4	0	22	3.9	2.8	4.0	5.2	4.5	4.3	4.0	4.0	3.9	-0.18	-0.32	0.00	-0.09	-0.59											
	35	32	130	114	69	14	360	3.5	2.4	3.6	4.9	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	0.02	0.13	0.13	0.05	0.33											
性別	36	31	148	147	88	16	431	3.6	2.5	3.7	4.9	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	0.07	0.08	0.12	0.09	0.35											
	1	4	7	8	3	0	22	2.9	2.0	3.5	4.7	2.8	3.0	3.2	3.2	2.9	0.11	0.22	0.05	-0.32	0.06											
	2	2	8	4	1	0	15	2.5	2.1	3.0	4.6	3.0	2.4	2.5	3.1	2.5	-0.63	0.10	0.57	-0.53	-0.50											
年齢	11	6	23	10	8	3	50	3.2	2.2	3.2	4.7	3.2	3.1	2.9	3.1	3.2	-0.15	-0.16	0.20	0.04	-0.07											
	11	12	50	56	40	3	161	3.7	2.5	3.8	4.9	3.2	3.3	3.6	3.7	3.7	0.07	0.33	-0.03	0.10	0.48											
	13	15	74	85	42	10	227	3.7	2.5	3.7	4.9	3.3	3.5	3.4	3.6	3.7	0.22	-0.06	0.13	0.08	0.37											
	3	10	45	62	38	5	160	3.8	2.7	3.9	4.9	3.3	3.5	3.6	3.7	3.8	0.20	0.10	0.06	0.13	0.49											
所属機関区分	1	0	15	17	10	2	44	4.0	2.8	4.0	5.5	4.2	3.9	4.2	4.0	4.0	-0.26	0.23	-0.11	-0.09	-0.24											
(イノベ俯瞰Gを含む)	33	25	95	76	43	9	249	3.3	2.3	3.4	4.7	3.1	3.1	3.1	3.3	3.3	0.02	0.02	0.18	0.05	0.27											
	3	6	13	14	8	1	43	3.4	2.3	3.7	4.7	3.3	3.2	3.4	3.4	3.4	-0.13	0.27	-0.05	0.06	0.14											
業務内容	19	10	84	88	55	13	250	3.8	2.6	3.8	5.1	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8	0.14	0.13	0.11	0.09	0.46											
	8	12	44	35	22	2	115	3.3	2.3	3.5	4.8	3.1	3.2	3.1	3.3	3.3	0.10	-0.09	0.28	-0.08	0.21											
	7	7	14	18	6	0	45	3.0	1.9	3.3	4.4	2.9	2.7	2.8	2.8	3.0	-0.19	0.09	-0.01	0.21	0.10											
職位	21	16	79	83	37	8	223	3.5	2.5	3.6	4.8	3.1	3.3	3.4	3.5	3.5	0.14	0.08	0.09	0.03	0.34											
	10	12	55	48	35	4	154	3.5	2.5	3.7	4.9	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5	0.06	0.01	0.07	0.01	0.15											
	3	4	8	9	8	1	30	3.6	2.3	3.8	5.0	3.0	2.8	3.1	3.4	3.6	-0.23	0.34	0.28	0.21	0.60											
	1	1	2	2	1	0	6	3.0	1.9	2.8	3.8	2.5	2.0	2.0	2.3	3.0	-0.50	0.00	0.33	0.67	0.50											
	2	2	11	13	10	3	40	4.2	2.6	4.0	5.5	3.2	3.2	3.6	3.9	4.2	0.08	0.39	0.23	0.34	1.05											
雇用形態	17	12	56	64	46	8	187	3.8	2.6	3.8	5.1	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8	0.14	0.08	0.10	0.15	0.47											
	20	23	99	89	45	8	264	3.4	2.4	3.5	4.7	3.1	3.1	3.2	3.3	3.4	0.02	0.07	0.12	0.04	0.24											
大学種別	0	2	12	16	13	1	44	4.0	2.7	3.9	5.1	3.3	4.0	3.8	3.7	4.0	0.62	-0.15	-0.15	0.30	0.62											
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	2	1	0	3	4.7	3.5	4.2	4.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.7	0.00	0.00	0.00	0.67	0.67											
	1	1	6	13	4	0	24	3.7	2.9	3.9	4.6	3.1	3.3	3.3	3.6	3.7	0.25	-0.03	0.26	0.10	0.58											
大学グループ	0	1	0	3	1	0	5	3.6	3.6	4.0	4.5	3.6	5.7	4.4	3.5	3.6	2.07	-1.27	-0.90	0.10	0.00											
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	7	6	6	0	19	3.9	2.6	3.7	5.2	2.6	3.1	3.6	3.7	3.9	0.52	0.54	0.02	0.23	1.31											
	0	0	2	7	5	0	14	4.4	3.5	4.6	5.6	4.0	4.3	4.4	4.4	4.4	0.27	0.13	0.00	0.03	0.43											
	1	2	9	15	6	1	33	3.7	2.5	3.6	4.6	3.2	3.5	3.2	3.4	3.7	0.21	-0.25	0.17	0.33	0.46											
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
全回答者(属性無回答を含む)	37	35	155	155	91	16	453	3.6	2.5	3.7	4.9	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	0.07	0.09	0.11	0.07	0.34											

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。

	前回	2015	差	
1	1	5	4	分野を超えた協力について、良い方向に変化しつつある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	大学等の機能強化といったスローガンによって、学際研究がやりやすくなってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	他分野との連携を実施している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	体制が徐々に構築されつつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	連携が起こってきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	成果はともかく、見かけ上は協力があるので、ワンポイント上げた(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	ライフエンジニアリングなど、盛り上がってきてはいる。しかし近視眼的な施策が多い。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	神戸市では、神戸医療産業都市が推進されており、大学もその一端を担う活動をしている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	SIPなど一部の分野で協力が進みつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	医工連携については各方面でその取り組みを拝見するようになりました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	医工連携は以前より進んだ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	・昨今、人間を意識した研究が多くなってきており(脳科学・AI・快適性等)、協力・連携が進んだと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	だんだん良くなっていると感ずる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	ロボット関連などで医工連携や自然環境の観測などが出ている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	医工連携などが活発になってきている。(民間企業等,その他,男性)
16	5	6	1	異分野間の協力は増えた感じ(民間企業等,その他,男性)
17	3	4	1	分野横断的な協創が少しづつ進んでいるように見受けられる。(民間企業等,その他,男性)
18	2	3	1	微力ながらも内視鏡外科手術分野では自分でも医工連携を推進(民間企業等,その他,男性)
19	1	1	0	名目のみで、真の連携は少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	人間系の技術は我が国では、十分ではなかった。こうしたことには、私の経験では、工学の枠を超える研究はまず、基礎を学習することである。両者の技術の中間にたつて始めて、ネタが見えてくるとおもう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	3	2	-1	医学系が外来対応で十分な研究時間が担保できていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	1	-1	医工連携への取り組みが充分機能していない。特に臨床への展開における問題点が多いため、充分な協力体制が確立できていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	3	-1	必要性は増しているが、実際の連携の例はやや後退している感触がある。(大学,部長・教授等クラス,女性)
24	4	3	-1	医学と工学の連携は、特定の分野に限られ、もっと広い分野で行われることが健康や新産業の創出に貢献する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	5	4	-1	AMED移行によりライフサイエンスと関わりの少ない分野との融合研究が減少することが危惧される。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1	専門領域を超えた協力を生み出すための教育が日本の制度で話されていない。学部教育からリベラルアーツの教育がなされていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	5	4	-1	始まっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	特に 医工連携は不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	5	4	-1	協力し合おうとしているのは感じるが、実際は研究と技術は別れているのではないかと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
30	5	3	-2	十分ではないが、徐々に意識が高まりつつあり、実践も進み始めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

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

	2015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	2	12	49	22	8	1	1	93	2.7	2.1	2.9	3.1	2.9	2.8	2.8	2.7	2.7	-0.19	-0.03	-0.01	-0.12	-0.35						
	1	11	35	18	6	1	0	71	2.6	2.1	2.9	2.9	2.8	2.8	2.7	2.6	2.6	-0.06	0.02	-0.10	-0.10	-0.24						
	1	1	14	4	2	0	1	22	3.0	2.2	3.0	3.7	3.1	2.9	3.2	3.0	3.0	-0.61	-0.19	0.31	-0.22	-0.71						
	60	65	165	78	25	2	0	335	2.4	1.9	2.7	2.3	2.3	2.5	2.5	2.4	2.4	-0.03	0.15	0.00	-0.04	0.07						
性別	59	70	207	96	31	3	1	408	2.5	2.0	2.8	2.5	2.4	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.05	0.12	-0.01	-0.06	0.00						
	3	7	7	4	2	0	0	20	2.1	1.1	2.5	2.2	1.9	1.9	2.2	2.1	2.1	-0.30	-0.01	0.26	-0.07	-0.12						
年齢	4	3	6	1	3	0	0	13	2.6	1.8	2.8	3.0	2.8	2.2	2.6	2.6	2.6	-0.20	-0.58	0.35	0.04	-0.38						
	14	8	23	11	4	1	0	47	2.6	1.8	2.7	2.6	2.2	2.3	2.5	2.6	2.6	-0.40	0.11	0.19	0.13	0.03						
	22	30	64	42	14	0	0	150	2.5	1.9	2.8	2.4	2.4	2.6	2.5	2.5	2.5	0.05	0.19	-0.13	0.03	0.14						
	22	36	121	46	12	2	1	218	2.4	2.1	2.8	2.5	2.4	2.6	2.6	2.4	2.4	-0.03	0.13	0.01	0.18	-0.07						
所属機関区分	4	27	74	45	11	2	0	159	2.6	2.0	2.9	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	0.00	0.05	-0.04	-0.03	-0.01						
(イノベ俯瞰Gを含む)	2	5	25	9	3	0	1	43	2.7	2.1	2.8	3.1	2.6	2.8	2.8	2.7	2.7	-0.51	0.24	-0.04	-0.13	-0.44						
業務内容	56	45	115	46	19	1	0	226	2.4	1.9	2.7	2.3	2.3	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.06	0.13	0.03	-0.07	0.03						
	4	11	18	10	3	0	0	42	2.2	1.5	2.5	2.6	2.6	2.7	2.0	2.2	2.0	0.00	0.07	-0.65	0.19	-0.40						
	30	38	126	56	16	3	0	239	2.5	2.0	2.8	2.6	2.5	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.06	0.08	0.01	-0.11	-0.08						
	16	20	52	23	11	0	1	107	2.5	2.0	2.9	2.4	2.3	2.4	2.7	2.5	2.5	-0.05	0.12	0.22	-0.12	0.17						
	12	8	18	11	3	0	0	40	2.5	1.6	2.7	3.9	2.1	2.0	2.3	2.3	2.5	-0.14	0.33	0.02	0.15	0.36						
職位	30	38	115	47	12	2	0	214	2.4	2.0	2.8	2.3	2.4	2.5	2.5	2.4	2.4	0.01	0.11	0.04	-0.14	0.02						
	20	27	70	30	15	1	1	144	2.6	2.0	2.8	2.6	2.5	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.10	0.14	-0.04	-0.06	-0.07						
	5	6	13	8	1	0	0	28	2.3	1.7	2.6	2.2	2.3	2.4	2.2	2.3	2.3	0.07	0.10	-0.20	0.09	0.05						
	2	1	1	2	1	0	0	5	3.2	1.7	3.3	3.2	2.0	2.0	2.5	3.2	3.2	-1.33	0.00	0.50	0.70	-0.13						
	5	5	15	13	4	0	0	37	2.9	1.8	3.2	3.2	2.5	2.6	2.7	2.9	2.9	-0.32	0.12	0.05	0.21	0.06						
雇用形態	23	26	91	46	16	1	1	181	2.7	2.0	2.8	2.4	2.5	2.6	2.6	2.7	2.7	0.05	0.07	0.08	0.01	0.22						
	38	51	122	54	17	2	0	246	2.3	1.9	2.8	2.5	2.4	2.5	2.5	2.3	2.3	-0.15	0.16	-0.07	-0.11	-0.16						
	0	5	26	9	3	1	0	44	2.6	2.1	2.7	3.6	2.7	2.6	2.5	2.6	2.5	-0.11	-0.15	-0.07	0.11	-0.22						
大学種別	0	1	1	0	1	0	0	3	2.7	2.7	3.8	3.6	3.6	3.7	3.6	2.7	2.7	0.00	0.07	-0.07	-0.93	-0.93						
(大学・公的機関Gを対象)	1	5	8	9	2	0	0	24	2.7	2.2	3.3	4.4	2.8	3.1	3.0	2.7	2.7	0.02	0.28	-0.12	-0.30	-0.12						
	0	0	4	1	0	0	0	5	2.4	2.3	3.0	3.9	4.0	4.4	2.8	2.4	2.4	0.40	0.40	-1.65	-0.35	-1.20						
大学グループ	0	3	11	4	1	0	0	19	2.3	1.9	2.8	3.8	2.4	2.4	2.4	2.3	2.3	-0.13	0.13	0.09	-0.13	-0.04						
(大学・公的機関Gを対象)	0	1	8	2	3	0	0	14	3.0	2.3	2.9	4.4	2.9	2.9	3.1	3.0	3.0	0.00	0.00	0.13	-0.07	0.07						
	1	7	12	11	2	1	0	33	2.7	2.1	3.0	2.9	2.8	2.8	2.7	2.7	2.7	-0.02	-0.05	-0.09	-0.04	-0.19						
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
全回答者(属性無回答を含む)	62	77	214	100	33	3	1	428	2.5	2.0	2.8	2.5	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.06	0.12	0.00	-0.06	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。

Q3-5. (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。

	前回	2015	差	
1	2	3	1	文理の垣根は少し低くなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	3. 11震災以降,進展が見られる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	研究不正などを踏まえて生命倫理や研究倫理の研修等により理解は深まりつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	研究倫理行動指針のPRは進んだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	人文,社会科学系の研究者を自然科学系の学会に招き,意見を求める機会が増えてきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	文理融合が少しずつ進んでいるように見受けられる。(民間企業等,その他,男性)
7	2	2	0	文科系の研究者の意識が低い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	2	2	0	人文・社会の知識,視点が科学技術の方向性を議論する際に極めて重要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	1	1	0	大学の教育課程に問題あると思う。もう一つの課題は人文・社会系の知識をもった技術者は就職先が見つからない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	1	-1	不十分さを実感する事例があった(個人的ではあるが)。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	2	-1	人文・社会分野の方々の反応が必ずしも良くないと思われる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	1	-1	人文・社会科学系の学問分野の役割に対する認識の低下があると感ずるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	1	-1	人文社会系の科学が大きく変化し,文理融合が活性化しようとしているが,対応が足りない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	2	-1	倫理や受容性の問題は一向に解決されていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	1	-1	我が国もグローバル化の名のもと,拝金主義が蔓延し,貧富の格差,教育の格差が生まれており,将来が心配だ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	3	2	-1	コンプライアンス重視の風土の高まりに対応できる人材が不足している。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
17	5	2	-3	自然科学においても,人文・社会科学を軽視してはならない。科学技術イノベーションの根源は「夢」を描くことであり,これらの素養が欠けては具体的な夢を描けない。(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。ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 限られた資源の集中と選択がきめ細かく行われるよう、資源配分機関の責任を明確にする必要がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 2 先端科学, 将来ビジョン形成, 選択に若手の研究者を活用すべきだと思う。高名で高齢な研究者に任せすぎている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 3 内閣府内に科学技術会議が設置され重要事項が決められているが, 科学技術上の重要課題についてのマスコミの取り上げ方がすくない。もう少し国民にその重要性をアピールする必要がある。選択と集中ということで予算が重点配分されているが, その結果が国民の目からは全く分からない状態である。色々なことを実施しようとしていることは解るがその成果を明らかにし, 国民に公開する機関が必要。推進体制だけではだめ。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 4 選択と集中によって分野に偏りが顕在化し過ぎている。あまりよいことではない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 5 21世紀の今, 持続可能性の担保に向けた文理・学際融合体制のもとで, 技術開発が社会改革へ直接つながる仕組みが鍵。(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)が重点化の認識を共有し, その地域に即した推進体制とその目標達成をかなえる予算を備える必要がある。加えて, 段階的成果評価と予算執行の適正化を図るべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 7 基礎研究の意義を広く国民に周知する施策が必要である。NHKの特集, パブリックショーケースの設置なども必要である(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 8 AMEDにより, 医工連携などの臨床展開における問題点の克服に対する期待は高まっているが, 逆に他のfunding機関における医療への取り組みが制限されており, 自由な発想に基づく基礎研究が阻害される懸念がある。柔軟な運用が期待される。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 9 1980年代初め, 米国での経験だが, 国家的重要研究プロジェクトの担当チームを決定するのに, コンペ方式をとったオープンな推進体制であったことに感心した。一方, 日本では, 有識者というボスの意向で決まるクローズドシステムが幅をきかせている。是非コンペ方式を試してほしい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 10 自然科学の分野を超えた協力(医学と工学など)が必要と思うが, ある程度の体制作りが必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 11 実用化研究と基礎的研究の連携がますます重要と考える。両方の視点をもつプログラムオフィサーによる研究チームの選定・支援・評価も重要と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 12 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)

---

- 13 医療関係の進歩は大きなものがある。この分野では特に法律的な問題, 倫理的な問題が技術に追いついていない感がある。工学においても同様に倫理的な事柄, サステイナブルな社会構築などにも関連した問題があるが, 十分な認識がなされていないのではないだろうか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 14 公募期間が数か月程度と短すぎて, 十分な吟味ができない。予算年度制約はあるにしろ, 最低3月から6月, できれば1年近い期間が欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 15 大学が独立法人となって以来, 「国を挙げて取り組む」意識が「大学間の競争」に変遷してしまった感があります。国としての一層の指導性が望まれます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 16 学際的連携がやりやすい環境整備が進んできたが, それはひとつの組織の内部での話であって, 例えば, そもそもが学際領域である防災関係においても, それを担う研究機関は数多く存在するにも関わらず, 組織の壁が, 融合と連携を阻んでいる。わが国の官僚組織の疲弊化に似ている。縦割りや棲み分けによって, 総合力を発揮できていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 17 研究者が内向きになってきている感がある。特に素材関連とエネルギーとの連携, ややブームが去った感のある創薬, 益々厳しい電機業界との連携などで, 方向性が見えなくなってきている。機関を対象とした支援の集中と選択にした場合, それぞれの分野の課題が隠れてしまう感じがする。重要課題のより深い議論により, 支援の仕方を考えるべきではないか?(大学, 部長・教授等クラス, 女性)

---

- 18 社会的課題の解決に向けた人文・社会科学の貢献が不十分である。重要課題達成に向け, 人文・社会科学者のみならず, 各ステークホルダーが, 人文・社会科学の抜本的強化, 国際競争力, 社会貢献力の強化に取り組むべきである。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

---

- 19 キーパーソンを作ること(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

---

- 20 full timeで務めるPOを置き, 権限を持たせるとともに, 責任も明確にすべきである。これまでの日本において, 形式上のPOを置いているが, 権限と責任が不明確である。米国のDARPA, ONRなどのPOが持つ権限と責任や, NSF, NIHなどにおけるPOらの権限と責任は少し異なるが, 早急に調査をする必要がある。(大学, その他, 男性)

---

- 21 科学の分野を超えた連携の制度が徐々に進みつつはあるが, まだまだ不十分で成果に結びついていない。成果がでるまでにおそらく10年程度はかかると思われるので, 関連制度の継続的な強化を望みたい。(大学, その他, 男性)

---

- 22 予算が限られているため, 重要課題については期の半ばでも見直しや修正が必要であると思われる。(大学, その他, 男性)

---

- 23 人文・社会科学と自然科学の学問としての融合が必要と思われる。特に高齢化社会問題については, 医学・医療, 社会制度, 政治, 倫理, 宗教などの分野がアンダーワンルーフで検討することが必要かもしれない。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 24 ①トップダウンの推進体制に陥る危険性を避けるために, 若手同士の問題意識の共有を図る必要がある。②TST等産学官の協力を促進し共有化が推進されている。一方で, 重要課題への過度な予算一極集中は基礎研究の多様化と相反しており, 予算面での歪みが生じている。産学連携は産からの資金協力をマッチングファンドにより, もっと推奨すべきである。③統合的分野の登場が盛んになっており, 分野横断的研究をどのように推進するかがより重要になっている。人文・社会科学と先端工学・自然科学の融合は, AIなどの発展を考える上できわめて重要になる。④イノベーションを実現することの出来る産学官の研究グループを適切に選定し, 集中的に支援すること。⑤利便性・豊かさの追求と, 地球規模の問題への取組は(少なくとも当面は)矛盾をはらんでいる。人文・社会科学系がもっと活発に議論を行うべき。⑥社会制度・倫理に関する分野では, 緊急の課題への対応と, 長期的な視点での基礎的・根源的な検討に基づく対応との間には差異があり, 後者については短期での成果主義に陥らないことも必要。⑦第4期科学技術基本計画の進展に伴い, 重要課題の選定やそれによるイノベーションの達成に向けた取組が多々なされ, 成果を生み出している。しかしながら, 運営費交付金のような基盤的予算の削減と並行して実施されたそれらの取組は, 理想的には自由であるべき研究開発の現場に看過できない疲弊をもたらしている。この疲弊とそれによる学生・院生の研究離れを抑止・回復する取組が必要と考える。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 25 科学研究費補助金などで特別枠を設けるなどして, 競争的研究費を配分する。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)



- 26 重要課題に対して、学問分野間の裾野の広い連携について関係者が関心を持ち、それを推進する体制が整備されることが重要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 重要課題であっても推進体制の人選と責任の所在について議論が必要ではないか。予算に関しては、入り口(基礎)・出口(応用)と2律に分けるよりトランスレーショナル部分への配分を組み入れておく。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 各方面から人文・社会分野への期待が大きいものの当該分野の方々からは積極的な発信がなされていない。人文・社会分野の方々からはイノベーションなどのために研究をやっているわけではないという意見が聞こえてきそうである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 若い人が世界視野で活躍できる環境づくりが必要と考える。例えば、民間企業に所属しながら、キャリアプランを維持しながら、海外でチャレンジする仕組みづくりなど、フレキシブルに日本人が新しい取り組みに参加し、成長しながら大きな成果を創出す仕掛けが必要と考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 30 重要課題の達成に向けた推進体制の構築には、従来の学者を中心とする指導体制や中央集権的な大学の序列にこだわらず、ベンチャー企業の育成やコンサルティング事業等で実績があり、大企業と大学及び官庁や金融界を結びつける、幅広い人脈を持つ人材の登用も必要と思われる。こうした有用な人材を、混合給与等で一定期間雇用し、地域や大学の課題解決に充てるような施策が必要と思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 重点課題の達成のためには、異分野融合の複合的な研究・産学官連携推進体制が必要で、その中でも特に人文・社会科学系の役割が十分認識されておらず、取り組みを妨げているのではないか。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 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。なお、予算の配分等については、科研費を筆頭に柔軟な予算執行が可能になる対策が進められていることがプラスに働いている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 国家存立基盤として、地域創生を捉えることができている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 人文社会科学軽視傾向はどのように取り繕おうと隠し得ていない。武力に文官統制が必要な如く、科学技術には人文社会科学的思想の統制が必要である。重要課題の解決策は科学技術が提供するかも知れないが、それを駆使するのは人文知である。逆に、人文知は科学技術が持つ具身体性を良く理解しなければならぬ。これまでの、分野独立、非連結性専門人の育成を廃止し、文理統合的価値観と思考力、判断力、鳥瞰力を持つ人材の育成すなわち教育改革から再出発するべきであると考えられる。才能は神の贈り物であり、社会共有の宝物であるとの社会的意識が構築されなければ、新に重要課題を解決できる人材の育成も困難であろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 幅広い分野の人々が主体的にかかわり、分野の概念を取り払った取り組みが必要であるが、ほとんど進まない。自分のたこつぼに入り込み外が見えない研究者が多い。イノベーションとは、その意味、意義がほとんど浸透していない。狭い意味や誤ったとらえ方をしているマスコミ、研究者も多く、一般市民に理解を求める以前の問題がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 36 目先のことに囚われ過ぎて、人文・社会科学を過度に軽視しようとする行政サイドの風潮は、長期的な競争力を削ぐ結果になると危惧している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 37 誰にとつての重要課題なのか、おそらく次世代の国民の健康福祉、繁栄といったことであろうが、もっと議論が必要と思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 38 研究力も人口も縮小する社会の中で、どのような技術課題さらには社会課題に重点をおくべきか、より戦略的に検討が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 産の協力、産の主導をもっと取り入れるべきと思う(出口は産である！)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 40 詳細な工程表を用いてPDCAサイクルを回し、研究開発成果が民間企業のイノベーションを引き起こすことが必要。重要課題の解決を通じて産業競争力強化に確実につながるよう取組の一層の加速化や、新たな視点での追加的な取組を行い、成長の好循環につなげていくことを期待する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 41 問5にあるように、人文・社会科学の知識は今後重要になってくると思いますが、それと逆行するような大学における「文系軽視」の施策は良くないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 42 重要課題の達成には技術の完成度も求められるが、大学では基礎的な技術が確立し論文となれば良しとなる。産業に活用されるまでに埋もれてしまう技術は数多くあるものと思う。技術を完成し、実用化に至った場合の評価が大きくなるような仕組みが作れないかと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 43 府省を超えた共通のシナリオライティングが必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 44 科学技術関係予算3.4兆円のうち、SIP等の目立つ施策は別として、過去のなりゆきで実施しているものはないのか、つぶさに見るべきではないか。グリーンイノベーションなど、関係するものであればすべてOK、潜り抜けているものがあるのではないかと想像する。特に文科省予算。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 「重要課題の達成に向けた推進体制を構築するために」という命題に対しては、出来ている体制に対してその活動度を充実させることであるが、現状のような体制では、その体制の中の2~3割の人間が実質的な仕事をしているような体制がほとんどある。全員が意味ありの活動を行うように、業務ミッションを見直すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 SIPやImPACTなど、重要課題・チャレンジングな研究を重点化する施策の継続が望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 国家安全保障は、技術だけでの問題ではない。国際的な状況のなかの日本の位置を考えて、何をすべきかの上に技術と産業の課題が考えられなければならない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 選択と集中で限られた資源を有効活用し、優れた成果を出してほしい。同じようなテーマで同じような成果を各所で出すのは非効率である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 ・医工連携分野についてはもっと力を入れないと国際社会に後れを取ってしまう。人文社会科学の知識がうまく活用されていない。連携あるいは融合すべき分野は多くあるはず。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 最先端事業を担当している団体の意見を謙虚に聞くべきで、今までの関係者の意見を踏襲してはならない。学者は自分の得意な分野で予算を要求する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 補助金等が、この分野に投入されるために、向上心のある研究者は達成のために調査研究しているように思う。ある面では必要なのだが、たこつぼ的な研究から脱しきれない研究者も多いと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 当該事項に関する情報の公開が不十分。省庁のHPでの公開はあるのだろうか、さらなる工夫を望みたい。メディアが興味を持つ切り口で公表するなど、HP公開などの受け身的なものから前述の事例に挙げたようなアクティブな情報公開・発信が求められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 産業界の声に動かされて文科系学科をなくすなどの暴挙が行われているのはゆゆしき問題。故に脅しなどの手段がまかり通り、「政治が貧困化して独裁政権などができつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 54 アベノミクスの原型であるレーガノミクス(当時の経済状況等は異なるが)の結果は、アメリカの富を牛耳る人間がアメリカ人の5%から1%へと集中した。今の日本のアベノミクスでも同様で、地方の企業は原発関係以外は存亡の危機だし、愛媛県のように農水産業が本来の地方では、原発危機(伊方再稼働と大規模地震の可能性)、TPPによって、県全体の危機に陥りつつある。こういう状況をきっちりと政府に伝え、政策に反映させる努力が、地方公共団体や選出国會議員に欠如している感が強い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 あらゆる課題を規定するのは、人口73億人、しかも増え続けているという、未だかつて人類が経験したことのない事態であり、個別の課題に関してはともかく、全体として科学技術がこれを解決できると考えるのは無責任といわざるを得ない。エネルギーや水、食料をはじめ、先進国の暮らしの質に関する哲学の変更と、具体的で速やかな消費行動の改善など、社会変革が先行して成果を挙げ、人口増加のスピードが大きく減速すれば、あるいは技術的対応が間に合うかも知れない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 科学技術の背景となる社会文化政治等の関係者との対話協力関係が研究開発担当者レベルまで交流できるようなシステムが望まれる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 長生きすることが善なのであろうか。人類の幸福が善であると考えている。重要課題が何であるのか、から議論したほうが良い。特にニーズに関しては、科学者以外の人に考えてもらった方が良いのではないかと。科学者の発想は、自分ができるところから考え、自分の予算確保の内容を束ねたものになってしまう。それでは国際競争に勝てないと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 58 短期的成果が偏重されるとプロセスの不正や倫理的問題につながる可能性も高まる。自然科学関係者による閉鎖的・独善的な推進体制としないよう、人文・社会科学等からの参画を進めることも求められよう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 59 まず重要課題が何か? 国家としての科学技術に対する方針が見えないように感じる。環境技術? 最先端医療? 高齢者医療? 基礎研究? 裾野は広い方が良いので選択と集中はしていないのかもだが、大きな方針や規制緩和、重要対象分野を絞り補助金を充実させる等具体的かつ緻密に行ってほしい。個人的には、エネルギー、医療、環境(省エネ、自然エネルギー)、バイオ等インフラや社会的基盤事業の研究を充足、優遇してほしい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 分野を超えた協力や人文・社会科学の知見の活用について、書類上に「連携します」「連携しています」「連携しました」ということが書かれるケースは増えているが、実態は未だ未だ伴っていないと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 大学における理系学部の学生に対する人文・社会科学教育の充実が必要である。最近は何れに近視眼的な成果志向となっており、広がりのある人材教育は出来ていない印象を受ける。(民間企業等,その他,男性)
- 62 総合技術会議が司令塔となり、省庁横断的な国家プロジェクトを増やす。予算は、総合科学技術会議がマネジメントする。(民間企業等,その他,男性)
- 63 重要課題の選定が間違っていると支援が無駄に終わります。支援先を決める場合は十分な事前検討が必要です。大きな支援を重点的に行うよりも、ごく小さな支援を多方面に数多く行う、つまり、「広く水をやる」のが研究成果の充実、国家の発展になると思います。(民間企業等,その他,男性)
- 64 産総研はよい取り組みをしているが、国民の目には成果がよく見えない(民間企業等,その他,男性)
- 65 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)
- 66 地域別の特性を生かすような政策誘導を期待している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)



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。

	前回	2015	差	
1	1	6	5	文科省が学部の再編を強制するのは規制緩和の逆。やりすぎ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	先駆け審査指定制度が試行的に実施されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	内閣府による戦略強化(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	特区制度の地方への分散(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	徐々に制度の充実が進んでいる(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	政府の取り組みが進みつつある。(大学,その他,男性)
7	1	2	1	少しは動き出した観がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	促進のための議論が増えて来た。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	医療品の審査の迅速化などで改善がみられた。しかし機能性食品の表示の規制は必要で、緩和はすべきでなかった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	研究特区など全国に広がりつつあると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	医療分野,特に再生医療などの制度が整備された。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	特区制度等の充実が図られていると考えたため(民間企業等,その他,男性)
13	4	5	1	水素インフラの分野では進展がみられる。(民間企業等,その他,男性)
14	3	3	0	よくなっているところも悪くなっているところもあり,一概に言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	1	1	0	イノベーションの入口では,規制等は壁となる。(民間企業等,その他,男性)
16	4	3	-1	プログラムや制度の目標の検討が,最近は特に不十分。(公的研究機関,その他,男性)
17	3	2	-1	イノベーションのための規制緩和の方向はあるが,それを実際に活用しようとすると,前例主義になる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	4	3	-1	当該事項に関する具体的な施策・動きを最近,見聞きすることが少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	3	2	-1	・アベノミクスへの期待が大きいので,相対的に不十分を感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	1	-1	ITサービス・医療系に望まれる規制緩和が不十分(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	4	3	-1	状況に応じて速やかな規制緩和が必要である(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	4	2	-2	予算獲得に向けた動きと異なり,規制や制度に関わる動きは遅い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	4	2	-2	水素利活用時の規制緩和に関する動きの遅さと緩和を提言した提案者側の負担の多さ(民間企業等,部長・教授等クラス,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。

	2015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	3	16	48	25	3	0	0	92	2.3	2.0	2.7	3.5	2.6	2.4	2.4	2.4	2.3	-0.21	0.06	-0.04	-0.05	-0.24					
	1	10	39	19	3	0	0	71	2.4	2.0	2.7	3.3	2.5	2.3	2.4	2.4	2.4	-0.21	0.05	-0.01	0.06	-0.11					
	2	6	9	6	0	0	0	21	2.0	1.9	2.8	3.9	2.7	2.5	2.6	2.4	2.0	-0.22	0.10	-0.14	-0.43	-0.70					
	29	93	148	92	26	6	1	366	2.4	2.6	2.6	3.9	2.2	2.2	2.3	2.3	2.4	-0.05	0.13	0.02	0.07	0.17					
性別	31	100	189	112	28	6	1	436	2.4	1.7	2.7	3.9	2.3	2.2	2.4	2.4	2.4	-0.09	0.15	0.01	0.03	0.09					
	1	9	7	5	1	0	0	22	1.8	0.9	1.9	3.1	1.7	1.9	1.6	1.7	1.8	0.22	-0.35	0.13	0.13	0.11					
	1	5	6	5	0	0	0	16	2.0	1.7	2.7	3.9	1.9	2.1	2.4	2.6	2.0	0.12	0.34	0.19	-0.59	0.06					
年齢	6	17	19	13	3	2	1	55	2.4	1.3	2.5	3.7	2.5	2.2	2.3	2.1	2.4	-0.35	0.11	-0.18	0.34	-0.08					
	13	31	67	46	13	2	0	159	2.6	1.7	2.7	4.0	2.3	2.2	2.5	2.6	2.6	-0.05	0.22	-0.01	0.13	0.30					
	12	56	104	53	13	2	0	228	2.3	1.7	2.6	3.7	2.2	2.2	2.3	2.3	2.3	-0.03	0.01	0.07	-0.05	0.01					
	5	26	80	40	10	2	0	158	2.5	1.9	2.7	3.6	2.5	2.2	2.3	2.4	2.5	-0.23	0.12	0.01	0.15	0.05					
	4	11	16	13	1	0	0	41	2.2	1.8	2.7	3.9	2.5	2.4	2.5	2.4	2.2	-0.15	0.14	-0.18	-0.15	-0.34					
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	23	72	100	64	18	4	1	259	2.3	1.4	2.6	4.0	2.2	2.2	2.3	2.3	2.3	0.02	0.11	0.04	0.01	0.17					
業務内容	3	11	23	9	0	0	0	43	1.9	1.7	2.4	3.1	2.4	2.0	2.2	2.0	1.9	-0.31	0.19	-0.23	-0.09	-0.45					
	12	55	110	73	14	4	1	257	2.5	1.8	2.7	3.9	2.4	2.4	2.4	2.4	2.5	-0.02	0.07	-0.01	0.06	0.09					
	10	30	46	24	12	1	0	113	2.4	1.6	2.7	4.0	2.2	2.1	2.2	2.4	2.4	-0.11	0.08	0.14	0.02	0.13					
	7	13	17	11	3	1	0	45	2.3	1.2	2.5	3.9	1.8	1.7	2.1	2.2	2.3	-0.12	0.45	0.05	0.12	0.49					
職位	14	65	101	48	13	2	1	230	2.2	1.6	2.5	3.5	2.0	2.0	2.1	2.2	2.2	0.02	0.08	0.16	-0.07	0.19					
	14	28	62	47	11	2	0	150	2.6	1.7	2.7	3.9	2.7	2.5	2.6	2.4	2.6	-0.16	0.04	-0.17	0.25	-0.05					
	2	6	13	9	2	1	0	31	2.6	1.9	3.2	4.4	2.8	2.3	2.8	2.9	2.6	-0.48	0.50	0.04	-0.22	-0.15					
	0	1	3	3	0	0	0	7	2.6	1.5	2.3	3.0	2.8	1.6	2.0	1.7	2.6	-1.20	0.40	-0.29	0.86	-0.23					
	2	9	17	10	3	1	0	40	2.5	1.5	2.9	4.2	2.0	2.2	2.5	2.5	2.5	0.21	0.33	-0.03	-0.01	0.50					
雇用形態	13	43	85	48	14	1	0	191	2.4	1.7	2.6	3.7	2.3	2.3	2.3	2.4	2.4	-0.06	0.03	-0.03	0.09	0.04					
	19	66	109	69	15	5	1	265	2.4	1.6	2.7	3.9	2.2	2.2	2.3	2.4	2.4	-0.09	0.19	0.04	0.00	0.15					
	0	7	25	11	1	0	0	44	2.3	1.9	2.6	3.2	2.3	2.0	2.1	2.1	2.3	-0.34	0.10	0.03	0.14	-0.07					
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	0	1	0	2	0	0	0	3	2.7	2.5	3.3	4.2	3.0	3.0	3.0	3.0	2.7	0.00	0.00	0.00	-0.33	-0.33					
	1	2	14	6	2	0	0	24	2.7	2.1	2.8	3.8	2.8	2.7	2.8	2.7	2.7	-0.06	0.08	-0.13	0.00	-0.12					
	0	0	2	3	0	0	0	5	3.2	2.2	3.3	4.4	2.4	2.0	4.0	3.0	3.2	-0.40	2.00	-1.00	0.20	0.80					
大学・公的機 関Gを対象)	0	5	9	4	1	0	0	19	2.1	1.5	2.3	3.1	2.1	1.6	1.8	1.9	2.1	-0.48	0.12	0.12	0.22	-0.02					
	0	1	9	4	0	0	0	14	2.4	2.2	2.7	3.3	2.7	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.29	0.00	0.00	0.00	-0.29					
	1	4	19	8	2	0	0	33	2.5	2.1	2.7	3.3	2.7	2.7	2.5	2.4	2.5	0.00	-0.22	-0.05	0.05	-0.23					
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
全回答者(属性無回答を含む)	32	109	196	117	29	6	1	458	2.4	1.7	2.6	3.8	2.3	2.2	2.3	2.3	2.4	-0.07	0.12	0.01	0.04	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。

Q3-8. (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。

前回	2015	差	
1	1	4	3 施策が充実してきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 ベンチャー関連の支援事業が増えた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2 AMEDが設立されアカデミアからの創業が進む環境が整いつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 支援体制はある程度整ってきているが,受け手側の数が少ないのが問題。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 大学向けの大きなファンドがいくつか用意されたため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 大学発のファンドの拡充がなされてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 以前よりベンチャー創業に向けた支援や,実際の操業件数が増えているような印象を持つ(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1 ベンチャー創業を前提にした競争的資金やベンチャーキャピタルを巻き込んだ競争的資金が設定され,活用されている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 ファンド等からのアプローチが増えている。まだ結果に繋がる例は見えていない。(大学,部長・教授等クラス,女性)
10	3	4	1 4大学に対し実施されている出資事業等に期待する。(大学,部長・教授等クラス,女性)
11	1	2	1 制度が少しずつ整備されてきた。(大学,その他,男性)
12	2	3	1 支援体制ができてきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1 JSTのSTARAT(大学発新産業創出プログラム)などが定着してきているため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1 徐々に充実しつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1 再生医療に関し産業化に向けたベンチャー支援が行われている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 環境整備は進展したが,経済合理性からのアプローチは遅れている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1 整備を進めようとの動きが出て来た。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1 よい方向に向かっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1 支援の仕組みは改善されているが,実際の活用についてはまだ機能していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
20	1	2	1 リスクマネーの確保は進んでいるが,評価方法に問題はある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 資金的な支援は充実してきている。ただし,やり直しがきかない社会で,ベンチャー創業者のリスク負担が過大となる状況は変わらない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1 ベンチャー創業への支援が多面的に拡充されてきたように感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 ベンチャー創出のための施策が動き始めた(民間企業等,その他,男性)
24	3	4	1 ベンチャー育成への官民ファンドが発足した。(民間企業等,その他,男性)
25	2	2	0 官民イノベーションプログラム(大学出資事業)により,ベンチャーキャピタルが設立されたが,環境整備は限定的である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0 ・1社当りでの小振りの投資額,重箱の隅をつつくモニタリングではベンチャーは育たない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	4	4	0 国だけでなく,社会の認識(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0 リスクを取る精神的風土が,この国にあるとは思えない。ベンチャーに確実な見返りを求めるというのは論理矛盾。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	4	3	-1 我が国発の基礎的データベースや萌芽的研究が海外で発展し社会活用される例が最近目立つ。(大学,その他,男性)
30	2	1	-1 日本のベンチャーや企業の体力が乏しい。よいシーズが日本で生まれても,外国へ流出するケースがみられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	1	-1 リスクの高い事業への資金の投入は,お金のある人のマインドが大きく左右すると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1 米国に大きく差をつけられている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	3	2	-1 創業を支援する情報の公開が少ない。(公的研究機関,その他,男性)
34	3	2	-1 結果としてベンチャーの育成が進んでいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	4	3	-1 無駄が多すぎる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	2	-1 ベンチャー支援は更なる改善が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1 リスクのある技術をベースとするベンチャーに対しての支援が小額のパラマキとなっている為,再生医療関係以外のベンチャーが育ってきていない状況を危惧する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1 難しい課題である。ベンチャー精神とそれを育てる風土をどう作っていくかで,時間がかかると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1 大学発ベンチャーの創業数が激減したが,対応施策がない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1 ベンチャー企業が育っていない。失敗に陥りすぎる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	2	-1 相対的にバックとしての技術レベル,特許レベル,マーケティングレベルが低い。(民間企業等,その他,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。

	2015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	12	8	33	32	10	0	0	83	3.1	2.3	3.3	4.4	3.2	3.0	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.25	0.17	-0.09	0.00	-0.18					
	7	6	26	26	7	0	0	65	3.0	2.2	3.2	4.3	2.9	2.8	3.0	2.9	3.0	2.9	3.0	3.0	-0.15	-0.06	-0.06	0.10	0.15					
	5	2	7	6	3	0	0	18	3.1	2.6	3.8	4.8	4.4	3.8	3.7	3.5	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.61	-0.11	-0.18	-0.39	-1.29					
性別	49	50	130	99	51	15	1	346	3.2	2.2	3.3	4.7	3.1	3.0	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.07	0.14	0.06	-0.04	0.09					
	57	52	158	126	59	14	1	410	3.2	2.2	3.3	4.6	3.1	3.0	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.11	0.14	0.02	-0.02	0.04					
	4	6	5	5	2	1	0	19	2.6	1.4	3.1	4.7	2.7	2.7	2.9	3.0	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.02	0.16	0.14	-0.37	-0.09					
	5	0	6	4	2	0	0	12	3.3	2.4	3.3	5.8	3.4	3.2	3.7	4.0	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.29	0.53	0.32	-0.67	-0.11					
年齢	11	12	19	11	5	2	1	50	2.8	2.0	3.2	4.6	3.2	3.0	3.1	3.0	2.8	2.8	3.0	2.8	-0.19	0.10	-0.03	-0.28	-0.39					
	17	19	53	49	29	5	0	155	3.3	2.2	3.4	4.7	3.1	3.0	3.1	3.2	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.09	0.13	0.12	0.08	0.24					
	28	27	85	67	25	8	0	212	3.1	2.2	3.3	4.5	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.06	0.15	-0.03	-0.01	0.04					
所属機関区分	20	17	55	49	18	4	0	143	3.1	2.2	3.2	4.4	3.1	2.8	2.9	3.0	3.1	3.0	3.1	3.0	-0.23	0.07	0.15	0.08	0.06					
(イノベ)俯瞰G を含む)	6	4	14	16	5	0	0	39	3.1	2.6	3.7	4.6	4.0	3.4	3.6	3.3	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.62	0.18	-0.24	-0.19	-0.87					
業務内容	35	37	94	66	38	11	1	247	3.1	2.1	3.3	4.8	3.0	3.1	3.2	3.2	3.1	3.2	3.2	3.1	0.02	0.18	0.00	-0.08	0.12					
	6	10	13	14	3	0	0	40	2.5	1.5	2.6	3.8	2.9	2.2	2.3	2.3	2.5	2.5	2.3	2.5	-0.65	0.10	-0.03	0.19	-0.39					
	26	24	97	77	34	10	1	243	3.3	2.4	3.5	4.7	3.2	3.2	3.3	3.4	3.3	3.4	3.3	3.3	-0.08	0.15	0.07	-0.12	0.03					
	18	15	39	27	20	4	0	105	3.2	2.3	3.4	4.8	3.0	2.9	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.10	0.27	0.05	-0.04	0.17					
	11	9	14	13	4	1	0	41	2.7	1.6	2.8	4.1	2.6	2.8	2.6	2.5	2.7	2.5	2.7	2.7	0.21	-0.26	-0.09	0.26	0.12					
職位	29	32	83	63	30	6	1	215	3.1	2.1	3.2	4.5	2.9	2.8	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.07	0.18	0.06	-0.01	0.16					
	21	20	54	41	23	5	0	143	3.1	2.3	3.5	4.7	3.3	3.1	3.2	3.3	3.1	3.2	3.3	3.1	-0.11	0.08	0.04	-0.12	-0.11					
	4	3	9	12	4	1	0	29	3.4	2.2	3.4	4.7	4.4	3.7	3.7	3.3	3.4	3.4	3.3	3.4	-0.70	-0.05	-0.40	0.12	-1.02					
	1	0	1	3	1	1	0	6	4.7	2.9	4.2	5.8	4.0	3.5	3.5	4.3	4.7	4.7	4.3	4.7	-0.50	0.00	0.83	0.33	0.67					
	6	3	16	12	3	2	0	36	3.2	2.3	3.3	4.5	2.7	2.7	3.1	3.1	3.2	3.1	3.2	3.2	0.00	0.48	-0.01	0.03	0.50					
雇用形態	27	23	64	60	23	7	0	177	3.2	2.3	3.3	4.5	3.2	3.1	3.2	3.1	3.2	3.1	3.2	3.2	-0.05	0.05	-0.02	0.03	0.00					
	34	35	98	70	38	8	1	250	3.1	2.1	3.3	4.7	3.0	2.9	3.1	3.2	3.1	3.2	3.1	3.2	-0.15	0.22	0.07	-0.08	0.06					
大学種別	4	3	16	18	3	0	0	40	3.1	2.2	3.1	4.1	2.8	2.5	2.8	2.8	3.1	2.8	2.8	2.8	-0.24	0.27	-0.02	0.26	0.27					
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	2	1	0	0	3	4.7	3.5	4.2	4.9	3.6	3.6	3.6	4.0	4.7	4.0	4.7	4.0	0.00	0.00	0.40	0.67	1.07					
	3	3	10	6	3	0	0	22	2.8	2.2	3.2	4.5	3.0	2.9	3.1	3.0	2.8	3.0	2.8	3.0	-0.04	0.23	-0.14	-0.18	-0.13					
	0	0	2	3	0	0	0	5	3.2	2.2	3.3	4.2	2.4	2.3	2.8	2.8	3.2	2.8	2.8	3.2	-0.07	0.47	-0.05	0.45	0.80					
(大学・公的機 関Gを対象)	0	4	7	3	5	0	0	19	2.9	1.8	2.9	4.7	3.1	2.7	2.8	2.8	2.9	2.8	2.8	2.9	-0.39	0.16	-0.05	0.17	-0.11					
	1	0	3	9	1	0	0	13	3.7	2.6	3.6	4.6	3.1	2.9	3.3	3.4	3.7	3.3	3.4	3.7	-0.29	0.43	0.14	0.26	0.55					
	6	2	14	11	1	0	0	28	2.8	2.3	3.1	4.2	2.8	2.8	3.0	2.9	2.8	2.8	3.0	2.9	0.00	0.12	-0.09	-0.09	-0.06					
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
全回答者(属性無回答を含む)	61	58	163	131	61	15	1	429	3.1	2.2	3.3	4.6	3.1	3.0	3.1	3.2	3.1	3.2	3.1	3.2	-0.11	0.15	0.03	-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。

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。

	前回	2015	差	
1	3	5	2	施策が充実してきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	先駆け審査指定制度が試行的に実施されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	規制緩和が進んできたと思われる(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	総合特区の成果が少し見られるようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	JSTの「リサーチ・コンプレックス推進プログラム」などの事業展開が進んできているため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	必要のない規制は,特区に限らず緩和していく必要があると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	総合特区制度を活用する地方自治体等が増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	確保がなされているが,実際の運用になると,障害が次々に出てくる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	ベンチャーなど特区を活用している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	全国的に広がりつつあると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	神奈川県医療特区構想に触れて考えが変わりました。参画を考慮中(IT地域連携)(民間企業等,その他,男性)
12	1	1	0	コンサルタントの活用は不十分である。アメリカのように活発には如何しても,いかない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	3	3	0	種々の試みはあるが,地域を広く深く取り込んでいるか,疑問。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	2	-1	あまり成果の話を聞かない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	3	2	-1	・アベノミクスへの期待が大きいため,相対的に不十分を感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	1	-1	法制度の制約があつて実際的な実証実験ができない(民間企業等,その他,男性)
17	4	2	-2	実証をおこなったことで規制緩和が自動的に行われる。等の制度設計や仕掛けがセットでないと活用の意味が薄れる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)



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

	2015年度調査														各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年							
	1	2	3	4	5	6																								
回答者グループ	10	8	32	40	5	0	0	85	3.0	2.3	3.3	4.3	3.1	3.1	3.1	3.0	3.0	3.0	-0.03	-0.02	-0.10	0.02	-0.14							
	8	6	24	30	4	0	0	64	3.0	2.3	3.2	4.2	3.0	3.0	3.0	2.9	3.0	3.0	0.03	0.03	-0.15	0.12	0.03							
	2	2	8	10	1	0	0	21	3.0	2.6	3.6	4.5	3.7	3.4	3.2	3.3	3.0	3.0	-0.28	-0.20	0.07	-0.32	-0.73							
性別	30	66	124	109	46	14	6	365	3.1	2.0	3.2	4.7	3.1	2.9	3.1	3.2	3.1	3.1	-0.15	0.20	0.04	-0.05	0.04							
	36	70	152	142	48	13	6	431	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.12	0.15	-0.01	-0.02	0.00							
	4	4	4	7	3	1	0	19	3.3	2.1	3.6	5.2	3.0	2.7	3.1	3.5	3.3	3.3	-0.27	0.37	0.45	-0.28	0.26							
年齢	4	1	5	4	2	0	1	13	3.7	2.5	4.2	6.4	3.3	3.0	3.5	4.6	3.7	3.7	-0.33	0.59	1.03	-0.88	0.40							
	7	13	15	17	5	2	2	54	3.0	1.9	3.5	4.9	3.0	2.6	3.1	3.3	3.0	3.0	-0.38	0.50	0.18	-0.26	0.02							
	13	21	58	58	19	2	1	159	3.1	2.1	3.1	4.5	3.2	3.0	3.0	3.0	3.1	3.1	-0.19	-0.07	0.04	-0.07	-0.15							
	16	39	78	70	25	10	2	224	3.1	2.1	3.3	4.5	2.9	3.0	3.2	3.1	3.1	3.1	0.04	0.19	-0.10	0.00	0.13							
所属機関区分	16	18	55	59	9	4	2	147	3.1	2.2	3.2	4.3	3.3	3.1	3.1	3.0	3.1	3.1	-0.19	-0.01	-0.01	0.03	-0.19							
(イノベ俯瞰Gを含む)	4	2	21	15	3	0	0	41	2.9	2.5	3.4	4.4	3.3	3.3	3.3	3.2	2.9	3.0	0.00	0.01	-0.07	-0.28	-0.34							
業務内容	20	54	80	75	39	10	4	262	3.1	1.9	3.3	4.8	2.9	2.8	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.12	0.27	0.04	-0.04	0.16							
	4	10	12	15	2	0	3	42	3.0	1.7	2.7	4.0	3.1	2.9	3.0	2.8	3.0	3.0	-0.26	0.12	-0.22	0.22	-0.14							
	18	36	87	84	35	6	3	251	3.2	2.3	3.4	4.7	3.1	3.0	3.3	3.3	3.2	3.2	-0.08	0.21	0.05	-0.12	0.06							
	11	18	42	34	12	6	0	112	3.0	2.1	3.2	4.6	3.1	3.0	3.0	3.1	3.0	3.1	-0.08	-0.04	0.11	-0.04	-0.05							
	7	10	15	16	2	2	0	45	2.7	1.5	3.1	4.3	2.7	2.3	2.7	2.6	2.7	2.7	-0.44	0.39	-0.07	0.13	0.01							
職位	19	44	75	71	28	4	3	225	3.0	2.0	3.2	4.5	2.9	2.8	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.11	0.19	-0.02	-0.04	0.02							
	12	20	53	54	20	4	1	152	3.2	2.2	3.4	4.7	3.2	3.1	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.13	0.16	-0.03	-0.06	-0.06							
	3	3	11	13	1	1	1	30	3.3	2.0	3.2	4.3	3.5	3.1	2.8	3.0	3.3	3.3	-0.47	-0.31	0.24	0.27	-0.27							
	0	0	3	2	1	1	0	7	4.0	2.6	4.2	6.0	4.0	3.2	3.2	4.3	4.0	4.0	-0.80	0.00	1.09	-0.29	0.00							
	6	7	14	9	1	4	1	36	3.1	2.1	3.2	4.5	2.6	2.6	3.2	3.2	3.1	3.1	0.04	0.63	-0.03	-0.10	0.54							
雇用形態	15	27	60	71	23	7	1	189	3.2	2.1	3.4	4.5	3.1	3.0	3.2	3.1	3.2	3.2	-0.12	0.14	-0.06	0.12	0.09							
	25	47	95	77	28	7	5	259	3.0	2.1	3.2	4.6	3.0	2.9	3.1	3.1	3.0	3.0	-0.15	0.18	0.07	-0.16	-0.06							
	6	3	16	18	1	0	0	38	2.9	2.2	3.0	4.1	2.8	2.8	2.9	2.8	2.9	2.8	-0.02	0.08	-0.11	0.13	0.09							
大学種別	0	0	0	3	0	0	0	3	4.0	3.8	4.2	4.6	4.4	4.4	4.4	4.0	4.0	4.0	0.00	0.00	-0.40	0.00	-0.40							
(大学・公的機関Gを対象)	2	3	8	9	3	0	0	23	3.0	2.1	3.2	4.4	3.0	3.0	3.0	2.8	3.0	3.0	0.09	0.00	-0.20	0.20	0.09							
	1	0	0	4	0	0	0	4	4.0	2.4	3.1	4.0	2.6	3.2	3.6	2.9	4.0	4.0	0.60	0.40	-0.74	1.14	1.40							
大学グループ	1	3	8	6	1	0	0	18	2.6	1.9	2.8	3.8	2.8	2.4	2.5	2.4	2.6	2.6	-0.47	0.13	-0.03	0.11	-0.27							
(大学・公的機関Gを対象)	0	1	4	8	1	0	0	14	3.3	2.3	3.5	4.5	3.2	3.3	3.5	3.1	3.3	3.3	0.13	0.13	-0.40	0.22	0.09							
	6	2	12	12	2	0	0	28	3.0	2.4	3.4	4.3	3.1	3.2	3.1	3.0	3.0	3.0	0.10	-0.11	-0.04	-0.03	-0.07							
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
全回答者(属性無回答を含む)	40	74	156	149	51	14	6	450	3.1	2.1	3.3	4.6	3.1	2.9	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.13	0.16	0.01	-0.04	0.01							

注1: 回答者数は、分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。

	前回	2015	差	
1	1	3	2	経済活性化の一環として、積極的な取組みが認められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	かなり充実してきている。近視的になりすぎている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	補助金のメニューが前回より増えてきたように感じるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	従前より色々な制度が提案されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	特定の分野では、補助金・助成金等の対象が広がり、金額にも増加がみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	3	3	0	努力は認めるが、まだまだである(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	1	1	0	不十分である。大学教授のOBをもっと活用すべきである。ノウハウを持っているのは年寄りである。ただし、目利きを入れての上での事であるが、成果を出せる人は、年をとっても成果を出せる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	4	4	0	かなり整備されているが、真の向上につながるか、深い考察と理解にかける。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	3	3	0	農地法の改悪,TPPに潜む問題等悪い方向に向かっているものもある。安倍首相のトップセールスなどは良い方向性だと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	3	2	-1	日本のベンチャーや企業の体力が乏しい。よいシーズが日本で生まれても、外国へ流出するケースがみられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	5	4	-1	無駄が多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	1	-1	官需はさらに増やすべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	4	3	-1	社会インフラ,防災・減災など,民では無く国が担うべき分野への取組みが弱い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	2	-1	開業率,大学発ベンチャーの推移を見ると,充分ではないのかもしれない。(民間企業等,その他,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。

	2015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	9	15	41	27	3	0	86	2.4	2.0	2.8	3.9	2.6	2.5	2.5	2.4	2.4	-0.03	0.00	0.00	-0.05	-0.14						
	7	13	29	21	2	0	65	2.4	1.9	2.8	3.9	2.4	2.4	2.4	2.4	0.02	0.02	0.02	-0.05	0.00							
	2	12	6	1	0	0	21	2.6	2.2	2.9	3.8	3.2	3.0	2.7	2.6	-0.22	-0.30	-0.06	-0.06	-0.65							
性別	58	59	158	87	27	6	337	2.6	1.9	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	2.6	-0.11	0.13	0.01	0.08	0.11							
	64	69	188	111	30	5	403	2.6	1.9	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	2.6	-0.10	0.11	0.00	0.05	0.05							
	3	5	11	3	0	1	20	2.1	1.3	2.3	3.3	1.9	1.9	1.7	2.0	0.00	-0.20	0.29	0.10	0.18							
年齢	3	3	5	2	3	1	14	3.1	1.8	3.0	4.7	2.9	2.8	2.6	3.0	-0.06	-0.20	0.40	0.14	0.29							
	13	8	23	13	3	1	48	2.6	1.9	2.9	4.2	2.9	2.7	2.7	2.6	-0.19	-0.04	0.07	-0.14	-0.31							
	25	21	71	39	13	3	147	2.7	1.8	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	2.7	-0.19	0.15	-0.02	0.23	0.17							
	26	42	100	60	11	1	214	2.4	1.9	2.8	3.8	2.3	2.3	2.4	2.4	0.02	0.14	0.00	-0.03	0.13							
	15	23	80	38	5	2	148	2.4	1.9	2.7	3.7	2.5	2.2	2.3	2.4	-0.23	0.08	0.09	0.01	-0.05							
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	8	4	17	13	3	0	37	2.8	2.2	3.1	4.2	2.9	2.7	2.9	2.8	-0.22	0.27	-0.05	-0.08	-0.08							
	44	47	102	63	22	4	238	2.6	1.8	2.8	4.1	2.5	2.5	2.6	2.5	-0.01	0.09	-0.04	0.09	0.13							
	7	11	16	9	2	1	39	2.3	1.7	2.5	3.3	2.4	2.1	2.2	2.1	-0.27	0.06	-0.06	0.16	-0.12							
業務内容	33	33	118	64	20	1	236	2.6	2.0	2.9	4.0	2.7	2.5	2.6	2.6	-0.12	0.08	-0.01	0.02	-0.03							
	18	20	47	29	6	3	105	2.6	1.8	2.9	4.1	2.5	2.4	2.5	2.6	-0.16	0.12	0.09	0.01	0.06							
	9	10	18	12	2	1	43	2.4	1.5	2.6	3.7	1.8	2.0	2.1	2.2	0.24	0.11	0.09	0.22	0.66							
職位	32	43	100	55	13	1	212	2.4	1.8	2.7	3.8	2.3	2.3	2.4	2.4	0.03	0.10	0.01	-0.01	0.12							
	24	18	71	38	10	3	140	2.7	1.9	2.8	3.9	2.7	2.4	2.5	2.5	-0.27	0.09	0.03	0.17	0.03							
	4	6	11	8	3	1	29	2.8	1.6	3.0	4.3	3.3	2.9	2.8	2.6	-0.34	-0.11	-0.21	0.16	-0.50							
	1	2	1	1	1	1	6	3.3	2.1	3.3	5.8	2.8	2.8	2.8	3.7	0.00	0.00	0.87	-0.33	0.53							
	6	5	16	12	3	0	36	2.7	2.1	3.0	4.2	2.4	2.7	2.9	2.8	0.24	0.19	-0.10	-0.03	0.29							
雇用形態	28	33	77	50	12	4	176	2.6	1.8	2.7	3.8	2.4	2.3	2.3	2.4	-0.10	-0.01	0.03	0.23	0.16							
	39	41	121	63	18	2	245	2.5	2.0	2.9	4.1	2.5	2.4	2.6	2.6	-0.09	0.18	0.00	-0.10	0.00							
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	4	10	17	12	1	0	40	2.2	1.8	2.7	3.7	2.1	2.0	2.0	2.2	-0.10	0.00	0.24	-0.04	0.10							
	0	0	2	1	0	0	3	2.7	2.5	3.3	4.2	3.0	3.0	2.8	3.0	0.00	-0.20	0.20	-0.33	-0.33							
	3	3	10	8	1	0	22	2.6	1.9	3.1	4.2	2.7	2.9	2.9	2.6	0.14	0.04	-0.27	0.00	-0.09							
	0	1	3	1	0	0	5	2.0	2.4	3.1	4.0	2.4	3.2	3.2	2.9	0.80	0.00	-0.34	-0.86	-0.40							
	2	9	5	2	1	0	17	1.4	0.9	1.8	3.0	1.5	1.3	1.4	1.5	-0.22	0.13	0.15	-0.12	-0.05							
	1	2	6	4	1	0	13	2.6	1.4	2.4	3.3	2.0	1.8	1.8	2.0	-0.15	0.00	0.15	0.62	0.62							
	4	1	15	14	0	0	30	2.9	2.4	3.3	4.2	3.0	3.1	3.0	2.9	0.11	-0.11	-0.09	-0.07	-0.17							
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
全回答者(属性無回答を含む)	67	74	199	114	30	6	423	2.6	1.9	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	2.5	-0.10	0.10	0.01	0.05	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。

Q3-11. (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。

前回	2015	差	
1	2	4	2 当研究所では、最近航空技術の国際標準化機関(ICAO, RTCAなど)への産学官連携した提案が増えてきた(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
2	1	2	1 積極的に整備を試みている分野も認められる。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
3	1	2	1 TC182, TC190, TC221等の財政的援助がなく, 前は少し厳しすぎた。経産省等はリードまではいかないが努力しているとおもう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
4	1	1	0 私の経験によれば, 官の体制が不備であった。国際関係は経費が掛かるし, 欧米では属人的であるが, 我が国ではサラリーマンてきである。(2000年時代)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
5	2	2	0 米国に負けている(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
6	3	3	0 中国のあつかましさと比較して, 日本のアプローチは不徹底, とくに論理が弱い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
7	1	1	0 知的財産の保全や戦力は企業, 国ともに最も遅れている。(民間企業等, その他, 男性)
8	2	1	-1 標準化は日本の弱点でもある。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
9	4	3	-1 制度としての体制はあるが, 活用されているかが懸念。(公的研究機関, その他, 男性)
10	3	2	-1 もっと日本は世界をリード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)
11	4	3	-1 もう少し力を注がないと国際競争力を失う分野が増えそうです。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
12	4	3	-1 国際標準の提案はかなり進んでいるが, それを効果的に実施する認証体制が欧州に比べて弱い(民間企業等, その他, 男性)
13	2	1	-1 国主導ではなく学会に委ねられている(民間企業等, その他, 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かと思いませんか。

	2015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	5	14	47	28	0	1	0	90	2.4	2.0	2.8	3.8	2.5	2.4	2.5	2.5	2.4	-0.07	0.13	-0.03	-0.14	-0.11					
	3	12	33	23	0	1	0	69	2.4	2.0	2.8	3.8	2.4	2.4	2.5	2.5	2.4	-0.05	0.14	-0.01	-0.09	-0.02					
	2	2	14	5	0	0	0	21	2.3	2.1	2.7	3.5	2.7	2.6	2.7	2.6	2.3	-0.13	0.13	-0.09	-0.32	-0.41					
性別	25	61	144	113	42	10	0	370	2.9	1.9	3.0	4.4	2.5	2.5	2.7	2.8	2.9	0.01	0.24	0.09	0.08	0.42					
	27	72	184	134	39	11	0	440	2.8	2.0	3.0	4.2	2.5	2.5	2.7	2.8	2.8	0.00	0.21	0.05	0.01	0.27					
	3	3	7	7	3	0	0	20	3.0	1.3	3.0	4.3	1.8	1.7	2.1	2.4	3.0	-0.09	0.43	0.32	0.58	1.24					
年齢	2	1	9	2	2	1	0	15	3.1	2.2	3.2	5.2	3.3	2.8	3.3	3.6	3.1	-0.48	0.48	0.30	-0.53	-0.24					
	6	11	18	20	4	2	0	55	2.8	1.8	3.1	4.4	2.8	2.6	2.7	2.8	2.8	-0.15	0.10	0.05	0.06	0.06					
	11	28	61	51	18	3	0	161	2.8	1.9	3.1	4.3	2.4	2.4	2.6	2.8	2.8	-0.07	0.23	0.20	0.05	0.40					
	11	35	103	68	18	5	0	229	2.7	2.0	2.9	4.1	2.3	2.5	2.7	2.7	2.7	0.17	0.23	-0.02	0.07	0.44					
所属機関区分	6	25	74	47	7	4	0	157	2.6	2.0	2.8	3.9	2.5	2.4	2.5	2.6	2.6	-0.16	0.12	0.06	0.05	0.08					
(イノベ俯瞰Gを含む)	2	4	23	15	1	0	0	43	2.6	2.2	3.0	4.2	2.6	2.5	3.1	2.8	2.6	-0.15	0.56	-0.25	-0.20	-0.04					
業務内容	22	46	94	79	34	7	0	260	2.9	1.9	3.1	4.5	2.4	2.5	2.8	2.9	2.9	0.10	0.24	0.11	0.06	0.51					
	4	9	19	12	0	2	0	42	2.4	1.7	2.5	3.3	2.4	1.9	2.3	2.2	2.4	-0.56	0.47	-0.14	0.23	0.01					
	10	37	107	82	27	6	0	259	2.9	2.1	3.1	4.4	2.6	2.6	2.9	3.0	2.9	0.06	0.25	0.13	-0.09	0.35					
	10	20	49	33	8	3	0	113	2.7	1.9	2.9	4.1	2.4	2.4	2.5	2.6	2.7	-0.06	0.12	0.07	0.10	0.23					
	6	9	16	14	7	0	0	46	2.8	1.5	2.7	4.1	2.2	2.5	2.5	2.4	2.8	0.26	0.03	-0.09	0.40	0.60					
職位	18	40	112	56	15	3	0	226	2.5	1.9	2.8	4.0	2.3	2.4	2.6	2.6	2.5	0.07	0.19	0.01	-0.09	0.18					
	6	26	56	59	15	2	0	158	2.9	1.9	3.1	4.2	2.4	2.4	2.6	2.7	2.9	-0.03	0.21	0.13	0.16	0.47					
	1	5	9	11	5	2	0	32	3.4	1.9	3.5	5.3	3.8	3.1	3.3	3.4	3.4	-0.66	0.20	0.04	0.00	-0.42					
	0	1	2	1	3	0	0	7	3.7	2.5	5.0	5.8	3.2	3.6	3.6	4.0	3.7	0.40	0.00	0.40	-0.29	0.51					
	5	3	12	14	4	4	0	37	3.7	2.1	3.3	4.7	2.9	3.1	3.3	3.3	3.7	0.20	0.19	0.02	0.39	0.80					
雇用形態	14	31	81	56	16	6	0	190	2.8	1.9	2.8	4.0	2.6	2.5	2.6	2.6	2.8	-0.04	0.10	-0.02	0.18	0.22					
	16	44	109	85	25	5	0	268	2.8	2.0	3.2	4.4	2.4	2.4	2.7	2.9	2.8	0.01	0.31	0.13	-0.08	0.37					
大学種別	1	6	25	11	0	1	0	43	2.4	2.0	2.7	3.4	2.3	2.3	2.4	2.4	2.4	-0.03	0.10	0.00	-0.03	0.05					
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	3	0	0	0	0	3	2.0	2.4	3.1	4.6	3.2	3.2	3.3	3.2	2.0	0.00	0.13	-0.13	-1.20	-1.20					
	2	6	5	12	0	0	0	23	2.5	1.8	3.1	4.1	2.4	2.3	2.6	2.5	2.5	-0.11	0.26	-0.06	0.00	0.09					
大学グループ	0	0	4	1	0	0	0	5	2.4	2.3	3.0	3.9	2.4	3.0	3.2	2.8	2.4	0.60	0.20	-0.45	-0.35	0.00					
(大学・公的機関Gを対象)	0	6	8	5	0	0	0	19	1.9	1.5	2.5	3.5	2.0	1.7	1.9	2.0	1.9	-0.33	0.22	0.12	-0.11	-0.11					
	0	1	8	4	0	1	0	14	2.9	2.2	2.9	4.0	2.4	2.5	2.7	2.9	2.9	0.13	0.13	0.27	-0.08	0.46					
	3	5	13	13	0	0	0	31	2.5	2.0	2.9	3.9	2.7	2.6	2.7	2.5	2.5	-0.11	0.15	-0.23	0.02	-0.17					
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
全回答者(属性無回答を含む)	30	75	191	141	42	11	0	460	2.8	2.0	3.0	4.2	2.5	2.5	2.7	2.8	2.8	0.00	0.22	0.06	0.04	0.32					

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。

前回	2015	差	
1	2	4	2 経産省が実施するアウトバウンド事業等の政策に期待する。(大学,部長・教授等クラス,女性)
2	1	3	2 先駆け審査指定制度が試行的に実施されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 新幹線とグリーンテクノロジーの海外展開は積極的にやっており,評価できる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1 努力がされている点は評価.ただ,必ずしも成果に充分つながっていないのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 従前より取り組みが可視化されてきたように思える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1 報道などから積極的な取り組みがなされていると理解できる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1 我が国が持つ技術やシステムの海外展開の重要性の理解が全体的に広がってきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1 海外連携は進行中.だが実際に行おうとすると,大企業より,中小企業にはハードルが高い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1 以前よりは活性化していると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1 現在の政府には,その姿勢が感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1 かなり進んでいるが,相手国のニーズを広く正しく把握しているか問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1 新幹線の海外輸出のニュースをよく耳にするため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 ・一部の分野では,以前より積極的に官民一体で取り組んでいると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1 推進の動きは認識できる.今後に期待。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1 最近,海外へ行くと日本の技術の売り込みの商業的を見るようになってきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 TOPビジネスなどは増加した(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1 新幹線やゼネコン等インフラ系の技術,システムは海外展開している事実をここ1年聞く機会は多い.原子力はあまり海外展開はしてほしくない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1 政府がこの分野に関して,積極的に支援を始めている(民間企業等,その他,男性)
19	2	3	1 Medical Excellence JAPANの取り組みを評価(民間企業等,その他,男性)
20	1	1	0 IT, ロボット等において海外勢の躍進が目立ってきた。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	2	-1 取組みに至るまでの時間が長い(大学,社長・学長等クラス,男性)
22	4	3	-1 医療分野ではASEAN諸国を中心に海外展開への取り組みは始まっているが,相手国の制度や習慣,経済状況などで様々な困難に直面している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	4	3	-1 人材が不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	1	-1 同じような研究を大御所の先生方が実施し,それぞれが海外展開している.AllJapanの姿勢が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	1	-1 SIPなど,一定の成果が出た段階で,海外展開を進めるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	3	2	-1 中国の資金援助の裏付けがある国家的なセールスに負ける事例が気掛かり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	4	3	-1 中韓と比較すると,オールジャパンでの取り組みが不足していると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	4	3	-1 国際標準の提案はかなり進んでいるが,それを効果的に実施する認証体制が欧州に比べて弱い(民間企業等,その他,男性)

Q3-13. 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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 経済的価値から社会的あるいは人間的価値への変化やそれに伴う価値連鎖の変化、産業構造の在り方などに対する議論を始める必要がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 イノベーションを進めるために規制の導入, 規制緩和を十分考えてほしい, クロスアポイントメント制度は重要であるが, 多くの規制でなかなか理想通りにはいかない。間接費の活用, 研究費などの使用時の規制等, 改善が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 新しいことをやろうとすると規制が多い, 規制緩和をすることが必要, 安心安全と言いつづることが, 新しい試みをやらせないように動く, やらせないようにするよりも結果責任を取らせる社会にしたらもっとイノベーションが生まれると思う。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 総合特区制度についての知識や現状認識が十分ではないことに気づいたため。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 科学技術政策は, 海外の動きに注力し, 研究開発を通じて基礎(大学)→実用(産業)への複雑な橋渡しには, それこそ府省の迅速かつ横断的な連携施策と協力が必須となる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 政府統計個票はビジネスイノベーションを起こす際にも利用可能性が高いが, 商用目的での使用が許可されない, 個人情報の保護に配慮しつつ, 利用範囲の拡大を目指すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 イノベーションは既成概念の打破にある, 特区制度を活用して, 小さくても良いから世界に類を見ない斬新でフロンティアな社会実証を実現してもらいたい, 例としては自動車産業勃興期のドイツのアウトバーンのような規制を打破するインフラの整備(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 特に, ベンチャー等の立ち上げ期の資金調達に対する支援が不十分, ある程度目処がたった場合には容易に資金調達が可能となってきたが, 一番資金が必要ときに融資のみではきつ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 やはり, 大学発ベンチャーが育たないことでしょう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 産学官の人材交流, 単なる交流でなく移動などを伴う交流の柔軟性。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 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)
- 12 ベンチャー創業支援は, 拡充されているがまだ成果が明確になるまでは時間がかかると思われる, 大学がベンチャー創業で果たす役割についてグッドプラクティスが増えることが必要と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 省エネルギーを牽引すべき太陽電池や白色LEDの生産は, 日本から韓国, 中国に移ってしまった, 他方で, EV, HVなどの自動車は日本がリードしている, この正否は技術だけでは経済的, 社会的価値が得られないことを示している, 現状, その判断は個々の企業の経営努力に委ねられているが, 政府が積極的に関与すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 医療分野が日本の強みの一つとして取り上げられ, 病院の輸出といった取組もはじまっていることは評価できる点であるが, 保険制度などの体制や医学界等の意識が, 日本経済への貢献といった観点から遅れている, 特に, 海外からの医師や看護師の研修受け入れ, 患者の受け入れなど, インバウンドの障壁は大きい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 実際の成果を評価しない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 国際市場の開拓や創生に対しては, 全く策が練られていない, ISOの会議を大学教員に委託させて出席させる等, 愚の骨頂である, EUはISOには, EU本体から行政官と専門家がペアとなって出席し, 覇権を握っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 自治体やファンドなどからは以前になかったような独自の動きが出てきている, しかし, 大学側の研究環境が厳しくなっているため, 成果は増えていない, 研究者が企業との研究にチャレンジしたり, 融合分野に手を出したりする余裕を作る必要がある, 大学の役割の議論はある程度理解できるが, 個別の研究からみると研究者間の予算獲得のためのマイナスの議論であり, このまま行くとかなり心配である。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 18 問7~11の内容を推進するために, 施策として提案されているものを実行に移す部署がない, 文科省JSTに, これらに関する部署設置を提案する, 文科省にJSPS, JSTの2機構があり, 基礎分野での重複が見られる, 特に, JSTのCRESTは科研費に類似している, 実行を担当するJSPS, JST, NEDOのPOをfull time jobとして, 大幅の権限と責任を持たせることが最も重要, これらの専門家を育てることが必須であろう, 「省庁縦割り」をなくし, 連携をすることで研究費が有効に活用される。(大学, その他, 男性)
- 19 人材面と社会制度の両面で課題がある, 人材面ではイノベーションを起こす人材を育てるためには, 小学校からの教育改革が必要である, 社会制度面では, 起業に対するインセンティブ強化の仕組みなり制度が必要である。(大学, その他, 男性)
- 20 早い時期(中学, 高校)に, イノベーションに関する教育をしていく必要がある, 大学等でベンチャー教育をしても最早遅いように思われる(←今まで各大学で取り組んできたが思ったほど成果が上がっていない)。(大学, その他, 男性)
- 21 関連する分野の相互理解が不十分, ベンチャーの風土が醸成されていない, 起業人材の育成が不十分。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 ①近視眼的アプローチでは「イノベーション」は生み出せないということを強く認識する必要がある, ②生活者の現場の声(消費者という側面ばかりでなく, 生産者・社会の構成員としての面を含め)が, 産・学・官にうまく反映されていない恐れがある, ③既存の規制や過度なコンプライアンスにより, 研究者の自由に発想して新しい価値を生み出しにくくなっている, また, 我が国は, 成功者に対して厳しい目を向ける傾向が強くなってきており, 冒険しないで守りに入った方が安全という状況になっている, また, 国際標準化も苦手である, ④戦略目標に縛られない自由な基礎研究を一定の割合で確保すべきである, イノベーションは多様性が必要であるため, ⑤優れた技術が世界標準にまで普及されない, ⑥近年, 様々な取組は行われているが, 短期的に各所轄権限の下でのやや場当たりのなものも見受けられる, より長期のスパンでのビジョンや政策方針が継続的に行われる体制が必要, ⑦第4期科学技術基本計画の進展に伴い, 創業等の産業競争力の強化に直結する研究開発への重点的な支援が実施され, 経済的・社会的・公共的価値の創造を生み出している, しかしながら, 誰もが予想し得ない, 真に跳躍的な価値の創成の拠りどころは真に学術的な価値の高い発見にある, それ故, 本項目で問われる隘路は, 問6で言及した研究開発の現場の疲弊と, 現場で生み出された発見と経済的・社会的・公共的価値とを適切に結びつける専門家(目利き)の不足, 若しくはそのような制度の不備と考える。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 実学型人材が定期的に活躍できるシステムが必要(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 社会的な規制が強すぎると思う, 特区化してゆるめるだけでなく, 各申請内容によりゆるめる工夫などができるよとよい。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 個々に制度の整備が始まっているが, 各セクターの短・中・長期の視点に立った双方向の役割分担が十分とはいえない, 府省の政策は単発に見える。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 不況の時期が長かったためか攻めの姿勢よりも守りの姿勢が社会構造や個人にまで影響を与えてしまっている, 若手人材の活性化が何より重要。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 27 イノベーションの創出を、国が顕在的に支援するのではなく、もっと根本的にイノベーションが起きるようなシステムを考えるべきである。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 28 国立大学法人が展開する事業への縛りが強すぎると感じている。特に民間の活力により、大学内の福利厚生を充実させる取り組みや、地域住民との交流の場を形成できる地域コミュニティセンターや店舗の導入等への規制緩和が望まれる。地方創生をリードする地域の基幹総合大学に対しては、大幅な規制緩和をお願いしたい。大学内に地域コミュニティの賑わいを創出する施設や店舗の建設は、COC+事業の拠点としての機能形成や大学の魅力アップにもなり、大学生や教職員の活力増大にも結び付くと考える。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 29 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、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)
- 30 本気がないこと。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 31 イノベーションを生み出すには、先鋭化するだけでは不足している。裾野を広げることが重要である。異分野からの参入ができる学問分野や産業分野が重要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 32 変えようとする動きは見えないし、機能し始めている領域もある様に見える。しかし、まだまだ本格的な動きとはいえない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 33 ・リスクをリカバーできる体制。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 34 イノベーションは国の在り方が影響するので、容易ではない。さまざまな規制をもっと緩和し、競争的環境整備が必要。繰り返しになるが、医学研究は国と社会をあげての体制・環境整備が必要だが、基本計画では医学についての項目すらない。国立大学病院は法人化後に運営費交付金580億円がゼロとなったが、医療収入は6000億円から9600億円に増加した。そのエネルギーをイノベーションに活用すべきである。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 35 国際標準制定に積極的に関与するための恒常的な体制がないので、どうしても後手後手となり日本の立場は相変わらず弱い。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 36 個人の利己主義と人材育成の遅れが大きく影響している。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 37 当研究所が主に研究する航空交通システムの分野では、研究開発成果を実用化するためには技術の国際標準化、認証(航空機製造などでも同様)などに関する知見及び世界の標準化機関や研究開発機関、企業などとの密接な連携が必要不可欠である。即ち、科学技術イノベーションを成功させるためにはハードウェアだけでなく、ソフトウェア技術や世界の関係者との交渉力、人脈形成力まで含めた総合的なノウハウが重要かつ必須であるが、これらに係わる蓄積が我が国には乏しいと考える。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 38 技術移転の成功のためには優れた専門員が必要であるが、残念ながら我が国にはそのような人材が見当たらない。米国のAUTMのような技術移転専門員教育の場が必要である。またそのような専門員が活躍できる環境の創出と社会的ステータスの確保が必要である。なお、現存するコーディネーターやURAの方々は、残念ながら力量不足である。若い世代の台頭が望まれる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 39 分野、領域の縦割り構造と知らぬ間の認識。イノベーションとは何か、その新のご利益は何かが曖昧なまま言葉が先行している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 40 英語能力とIT能力(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 41 産学官それぞれの認識にズレがあるのではないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 42 府省・大学等において組織がサイロ化しており、横串を通した取り組みが十分でない可能性がある。また、企業、大学の双方において、産学連携の重要性が社会的コンセンサスとして十分に認識しなければならない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 43 社会における失敗の許容が必要で、チャレンジを促す環境構築を更に進めるべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 44 理念、方針設定根拠のわかりやすい説明、ならびにその継続性が必要と思う。十二分な議論に基づき理念、方針を設定するとともに、毎年、各期毎の新規性を追い求めすぎないようにしてほしい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 45 産業界の競争による推進上の難しさ、責任と権限の付与の難しさがあるように思います。イノベーションは小さく産むことから始まりますので、既存の産業界を意識することなく、思い切ってベンチャーを創業する決断が大切だと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 46 「イノベーションを通じて、経済的、社会的・公共的価値を生み出す」という図式に対して、それを否定することは誰もいないが、その実現実績が少ない。隘路となっているものは、ニーズ側は、ニーズを実現する為のシーズの適用過程において、問題解決に自らのめり込む姿勢が不足しており、シーズ側は、手持ちのシーズに固執し、幅広く他の技術も包含して総合解決する視点が弱い。相互の対話不足が最大の問題であると思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 47 当該イノベーションの持つ価値が期待されるほど高くないことが根本原因ではないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 48 STREPSのような、JST+JICAの結合や、NEDO+JICA(ODA)の取り組みを拡大してほしい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 49 常識では判断できない、複雑で多岐にわたる法的な規制の存在は挑戦への意欲を削ぐことが多い。規制には、制定された際の理由があるはずだが、環境変化があっても生きながらえているものが多い。規制体系のあぶり出しや、新設規制にはサンセット条項を義務化するなどの社会制度見直しがあれば規制が緩やかな社会での新発想開発に太刀打ちできなくなるかもしれない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 50 イノベーションに対する理解と最終的に経済、社会、公共の価値を生むことが大切という認識が不十分。現状の上のイノベーション、実装、実装におけるニーズが新たなイノベーションを生むサイクルがあることも認識が必要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 51 各分野において、日本の世界でのポジションをより上げるためにも標準化の取り組みは強化していただきたいです。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 52 ・国全体を俯瞰した上でのグランドデザインを描けるような人材・チームがない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 53 国の組織が他の真摯な意見を聞こうとしていない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 54 大学のトップに、産官学で協業して研究開発を行うことに熱心でない人が就任することが多いと思う。産官学で協業して研究開発を行っている人は、多忙であり、管理的な仕事は好まないため、また、まだまだ出る杭は打たれる社会であり、産学で連携した事業を行っている、性悪説による事務の仕掛けと、他の教授の怨嗟的になっているように思われる。今のままでは、遅々としか進まないと思われる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 55 ベンチャー上場での成功事例が乏しく、一方で失敗の事例を多く見聞きすることが増えた。日本においては、上場企業の創業者・共同経営者は、赤字が二期連続と資金の借り入れに苦労する。甚だしい場合、融資に際して経営幹部の個人的な債務保証を求め金融機関が多く、創業の熱意に溢れた人々も一度の失敗で再起することがかなわなくなる。結果的に、イノベーションによるベンチャースピリットの持ち主を退場させてしまう社会制度となっている。このような失敗を、ある程度の枠組みで救済(債務の部分的な免除、あるいは将来への先送りなど)する仕組みが生み出せないか? 但し、全額免除は犯罪等につながる恐れがあるので望まない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 56 企業のOBや大学のOBのなかでイノベーションを起こしそうな人材を探す努力をすれば、活性化すると思う。年寄り取扱いが難しい反面、知恵の多い人達が多いのも事実である。近い将来、老年人口が可なりな割合になることが確実視されている現在、年寄りパワーの利用は大問題である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)



- 57 標準化活動など一生涯命やっていると、企業内では冷たい目で見られる傾向があり、出世に響くと言われている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 58 全項目で昨年と同じにしたが、基本的には、大学等の学術研究機関での研究内容・研究成果が、一般の国民を引き付けるようなものではなく、世界をリードできるようなものでなくなっていることが大きい。これを回復し、世界をリードできる研究が大学等から生み出されれば、一般国民も、当然、地方公共団体も大きな関心を持つだろう。一見、夢のような話だが、マスコミを通じて、スポーツ・芸能等だけでなく、日本の学術研究のすばらしさを訴えれば、子供も強い関心を持ち、20年後に大きな成果を生む可能性が大である。そのためには、文系も理系もない。要するに、学習塾は老人専用にし、受験だけの高校や予備校をなくしていく努力が必要だろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 59 イノベーションに関していえば、1万件の失敗があっても1件の成功に賭けるのがベンチャー企業。その価値創造には高リスクが付き物である。将来的に経済的・社会的・公共的価値の創出が見込めるベンチャー企業だと判断したならば、民間投資を呼び込むまで、失敗を繰り返しても、国や自治体は責任を持って、粘り強く支援を続けることが重要である。簡単にうまく行きそうなことだけ支援するのならば、はじめからベンチャー企業支援など掲げるべきではない。ベンチャー企業は自己責任が原則であり、我々は常に倒産を覚悟している。覚悟のない公的支援は、覚悟のないベンチャー企業を徒に延命させるに過ぎない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 60 科学技術関係者の思考と社会文化支持等関係者の交流(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 61 ベンチャー支援のかけ声は良く聞かれるが、サポートがあるとは感じていない。金融面からのサポートは全く無いと言っても良い状況にある。結局は資金を要しないIT系のベンチャーのみが残るだけのような気がする。基盤技術は顧みられていないと感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 62 科学技術のポテンシャルは高いが、経済基盤や社会基盤の改革には貢献できていない。イノベーションを起こす仕掛けと人材が不足していることが最大の課題。教育改革が必要と感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 63 個別の科学技術分野における取り組みはそれぞれに行われている。ボトルネックとなっているのは、むしろ各分野に共通する「プロジェクト・マネジメント」や、その上位概念である「プログラム・マネジメント」の重要性が十分認知されておらず、そのための知識・能力づくりの仕組みも欠けていることではないか。優秀な研究者・開発技術者はそれぞれに大勢いる。問題は、そうした大勢のプレイヤーをうまく束ねてハーモニーを生み出す指揮者が足りないことだ。指揮者には、指揮の技能が必要で、それは研究実績や年齢でカバーされるものではないと考えられる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 64 素人の誤った声で、政策を変えるのをやめてほしい。経済価値と科学的な事実認識は異なった次元の問題。原発再稼働に関する活断層論争、東京オリンピックのエンブレムなど、事実認識と判断は切り分けるべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 65 個々の技術開発は高いレベルで実施されているが、それを社会にどのように適用して価値を生み出してゆかが十分にできていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 66 どのような社会を目指すのかという根本的なビジョンがあいまいなこと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 67 強みをさらに強くするような取組が不十分と感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 68 研究成果を生活や製品に活用する、いわゆる実用化への支援が不足。研究成果が、価値を生み出すということは、実用化が完了し、新市場が一定規模に成長する、あるいは、ビジネスとして成立することであるとすれば、企業努力も必要であるが、国のサポートも今まで以上に長期的であり、実用的なものであるはず。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 69 イノベーションになるか否かは、当然のことながらそのものに価値あることが第一だが、世の中に受け入れられるためのバックアップが欠けているために「やりきれない」ことがあるのではないかと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 70 国際規模の展示会における JETRO ブースの規模が小さすぎます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 71 専門性の高い技術移転機関の育成が必要。技術士の資格で、独立営業する方が最近増加しているが、これらを取り込み、活躍の場を広げる制度を作してほしい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 72 古い技術体系に立脚した法規制による既得権益化、すなわち新規参入障壁。規制を撤廃し、リスク責任は参入企業に取らせることを原則とすべし。国民への不利益保護のための保険制度を充実させれば、被害保証も充たされるであろう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 73 やはり一番は人材ではないかと考える。現在の成果は20年、30年もしくは100年近くかけて培われてきた技術とすぐれた研究者の結果であると考えられる。その地道な継続的努力をする精神が現在の倫理や生き方として避けられるようになり、近道しか選択せず、優秀な人材が少なくなっているのではという危惧を感じる。第2に一般的な生活環境において、製品や情報、システムがある程度高度化し、今後夢を見るような画期的な分野が少なくなっているように感じる。夢をみれる分野を国の方針として出していくべき。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 74 ノーベル賞を受賞した大村先生がリスクマネーを供給されたのは〇〇〇、〇大発ロボットベンチャーの〇〇〇〇にリスクマネーを供給するために買収したのは〇〇〇〇〇〇、日本で生まれたせつかくの(基礎)技術成果が、日本におけるイノベーションにつながっていないことが残念である。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 75 イノベーションの種を見つけ、育てる際に、大企業だけでなく、ベンチャー企業を活用するために施策の拡充が必要である。特に、創業時点でのリスクマネー(資本金)を調達するための税制であるエンジェル税制の大幅な拡充を、科学技術、イノベーションを推進するための重要な施策として実現すべきである。(民間企業等, その他, 男性)
- 76 IoTやIndustry4.0のような科学技術の戦略的方向性を示す日本独自の構想が必要(民間企業等, その他, 男性)
- 77 ライフサイエンス分野では、バイオベンチャーの存在は必須であるが、ベンチャー起業の環境は未整備で、AMEDなどで、アカデミア主導の商業化支援の施策が行われているが、商業化については本来民間で進めるべきでないかと考える。(民間企業等, その他, 男性)
- 78 科学技術のイノベーション創出には、地方の国公立大学の能力を有効に活用することが重要である。(民間企業等, その他, 男性)
- 79 規制緩和等の制度的な対応だけでなく、社会科学の知見を活かした社会受容性を高める取組みが不足していると思われる。(民間企業等, その他, 男性)
- 80 価値がプラスの数字に表れるのに長期間かかる。(民間企業等, その他, 男性)
- 81 いわゆる“自前主義”というのが一つの問題ではないか。企業であれ政府であれ、外部の“ヒト、モノ”を活用する、採用するといった動きが必要なのではないか。(民間企業等, その他, 男性)
- 82 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)
- 83 成果主義を前面に出している一方で成果がわかりにくいのはいかかと思う(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。

	2015年度調査																			各年の指数											指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年													
		1	2	3	4	5	6																												
回答者グループ	6	1	15	30	27	15	1	89	5.0	3.4	5.0	6.4	5.2	5.3	4.9	4.9	5.0	5.0	5.0	5.0	0.07	-0.38	0.03	0.02	-0.26										
	5	1	10	23	21	11	1	67	5.0	3.5	5.0	6.4	5.3	5.4	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	0.14	-0.44	-0.01	0.04	-0.27										
	1	0	5	7	6	4	0	22	4.8	3.3	4.9	6.5	5.1	4.9	4.7	4.9	4.8	4.8	4.9	4.8	-0.15	-0.17	0.14	-0.05	-0.23										
性別	46	18	55	102	108	60	6	349	4.9	3.7	5.2	6.5	5.0	5.0	5.1	5.0	4.9	4.9	5.0	4.9	-0.03	0.08	-0.04	-0.15	-0.14										
	48	17	66	125	129	75	7	419	5.0	3.7	5.2	6.5	5.1	5.1	5.1	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	0.00	-0.02	-0.01	-0.11	-0.14										
	4	2	4	7	6	0	0	19	3.8	2.6	4.3	5.8	4.4	4.3	4.5	4.1	3.8	3.8	4.1	3.8	-0.16	0.25	-0.43	-0.31	-0.65										
	3	0	3	7	1	3	0	14	4.6	3.2	4.4	6.8	4.6	4.8	4.4	4.7	4.6	4.6	4.7	4.6	0.24	-0.36	0.28	-0.16	0.01										
年齢	13	1	11	20	12	3	1	48	4.3	3.5	4.8	6.2	5.0	5.2	4.9	4.8	4.3	4.3	4.8	4.3	0.18	-0.33	-0.02	-0.51	-0.68										
	16	11	23	34	51	33	4	156	5.1	3.7	5.5	6.8	5.3	5.3	5.3	5.3	5.1	-0.01	-0.02	0.03	-0.02	0.03	-0.20	-0.21											
	20	7	33	71	71	36	2	220	4.9	3.6	5.0	6.3	4.9	4.9	5.0	4.9	4.9	-0.09	0.13	0.10	0.00	0.05	0.05	-0.02											
所属機関区分	12	3	22	46	53	26	1	151	5.1	3.8	5.1	6.3	5.4	5.3	5.1	5.0	5.1	-0.02	-0.24	-0.07	0.02	-0.07	0.02	-0.31											
(イノベ)俯瞰Gを含む)	5	0	9	11	11	9	0	40	5.0	3.8	5.5	6.9	5.0	4.9	5.2	5.4	5.0	-0.07	0.29	0.18	-0.37	0.04	0.04	0.34											
	35	16	39	75	71	40	6	247	4.8	3.5	5.1	6.5	4.9	4.9	5.0	4.9	4.8	-0.01	0.09	-0.03	-0.15	-0.11	-0.11	-0.28											
業務内容	8	2	6	6	17	6	1	38	5.2	3.9	5.3	6.3	5.4	5.2	4.9	5.1	5.2	-0.25	-0.27	0.14	0.10	0.10	0.10	-0.16											
	21	7	35	76	77	51	2	248	5.1	3.8	5.4	6.8	5.3	5.4	5.3	5.3	5.1	0.11	-0.01	-0.06	-0.19	-0.16	-0.16	-0.33											
	15	6	19	32	32	15	4	108	4.8	3.5	5.0	6.3	5.1	4.8	4.8	4.8	4.8	-0.29	-0.04	0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.33											
	8	4	10	18	9	3	0	44	3.9	2.8	4.0	5.2	3.5	3.7	3.8	3.9	3.9	0.19	0.12	0.00	0.03	0.03	0.03	0.34											
職位	28	10	35	68	64	37	2	216	4.8	3.5	5.0	6.4	4.9	4.8	4.9	4.9	4.8	-0.02	0.09	-0.05	-0.06	-0.06	-0.06	-0.04											
	13	8	24	38	53	24	4	151	5.0	3.8	5.3	6.5	5.4	5.4	5.1	5.2	5.0	0.00	-0.23	0.03	0.03	0.03	-0.20	-0.40											
	4	1	3	7	11	7	0	29	5.4	4.2	5.6	6.8	5.5	5.5	5.6	5.5	5.4	0.03	0.10	-0.17	-0.09	-0.09	-0.12	0.33											
	1	0	2	2	1	1	0	6	4.3	2.7	3.6	4.3	4.0	3.0	3.0	3.2	4.3	-1.00	0.00	0.20	1.13	0.33	0.33	0.46											
	6	0	6	17	6	6	1	36	4.8	3.8	4.7	6.4	4.4	4.3	4.9	5.0	4.8	-0.10	0.66	0.10	-0.19	0.46	0.46	0.04											
雇用形態	18	5	26	58	67	28	2	186	5.0	3.6	4.9	6.2	5.0	5.0	4.9	4.8	5.0	0.01	-0.07	-0.07	0.17	0.04	0.04	0.29											
	34	14	44	73	67	47	5	250	4.8	3.7	5.3	6.7	5.1	5.1	5.1	5.2	4.8	-0.02	0.04	0.02	-0.33	-0.29	-0.29	0.14											
大学種別	2	0	7	13	14	7	1	42	5.1	3.8	5.4	6.6	5.7	6.1	5.3	5.3	5.1	0.36	-0.77	0.00	-0.14	-0.55	-0.14	-0.55											
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	2	0	1	0	3	5.3	3.5	4.2	4.9	4.4	4.4	4.4	4.4	5.3	0.00	0.00	0.00	0.93	0.93	0.93	0.93											
	3	1	3	8	7	3	0	22	4.7	3.1	4.6	6.1	4.7	4.6	4.6	4.6	4.7	-0.09	-0.04	-0.01	0.17	0.03	0.03	0.03											
大学グループ	0	0	2	2	1	0	0	5	3.6	2.9	5.0	6.3	6.3	8.0	5.2	4.7	3.6	1.71	-2.80	-0.53	-1.07	-2.69	-2.69	0.14											
(第1グループ)	1	0	3	4	5	5	1	18	5.7	4.0	5.8	7.3	5.5	5.9	5.5	5.8	5.7	0.36	-0.39	0.26	-0.10	0.14	0.14	0.14											
(第2グループ)	0	0	0	5	5	4	0	14	5.9	4.6	5.8	7.1	5.9	5.7	5.9	6.0	5.9	-0.12	0.13	0.13	-0.14	0.00	0.00	0.00											
(第3グループ)	4	1	5	12	10	2	0	30	4.5	2.9	4.2	5.6	4.5	4.2	4.2	4.2	4.5	-0.04	-0.29	-0.03	0.29	-0.07	-0.07	-0.07											
(第4グループ)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
全回答者(属性無回答を含む)	52	19	70	132	135	75	7	438	4.9	3.6	5.1	6.5	5.1	5.1	5.0	5.0	4.9	-0.01	-0.01	-0.03	-0.11	-0.11	-0.11	-0.16											

注1: 回答者数は、分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。

	前回	2015	差	
1	2	4	2	成果は疑問だが、活発だと思う(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
2	2	3	1	エネルギー政策の変換が進んでいる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
3	2	3	1	地球温暖化や震災以後に必要な性の認識は広がっている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
4	3	4	1	研究成果が社会に活用される事例が見受けられるようになった。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
5	2	3	1	原発停止後, エネルギー分野への取り組みが活発化していると感じるため(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
6	3	4	1	研究開発「は」活性化していると感じる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
7	3	4	1	再生可能エネルギーの実証実験が増えたと感じるため(民間企業等, 研究員・助教クラス, 女性)
8	3	4	1	かなり活発, レベルは遅れている。(民間企業等, その他, 男性)
9	1	1	0	以前よりは活発になったような気がする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
10	4	3	-1	ライフに偏っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
11	3	2	-1	原子力関連技術の進展が遅すぎる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
12	4	3	-1	エネルギー問題などの焦点があいまいになっており, やや縮退した感がある。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
13	4	3	-1	この方面での研究予算が減っているから。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
14	5	4	-1	少し弱くなっている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
15	4	3	-1	一時より目立たなくなっている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
16	4	3	-1	最近めざましいものが少なくなってきたことが懸念。(公的研究機関, その他, 男性)
17	3	2	-1	成果について, 明確に認識できていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
18	4	3	-1	原発再稼働を実施し, 政府自らが, その必要性を否定している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
19	4	3	-1	グリーンイノベーションというワード自体が既に陳腐化し, 最近はあまり使われなくなってきたか?(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
20	5	4	-1	少しマンネリ化(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
21	5	4	-1	活発だった研究開発も先が見え始め, やや低調になりつつあると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
22	5	4	-1	海外展開が今一歩進んでいない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
23	3	2	-1	東日本大震災後に比べここ1, 2年は後退してきているのではないのでしょうか?(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
24	4	3	-1	最近, 低調気味の印象を受ける。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
25	4	3	-1	グリーンイノベーションについては, 少し, 後退したように感じる(民間企業等, その他, 男性)
26	4	3	-1	一時ほどの勢いがなくなったように感じる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
27	4	3	-1	最近話題が少ないように感じる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
28	4	2	-2	論文は増えているかも知れないが, 実際に課題解決につながった技術は少ないと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
29	4	2	-2	最初は活発なイメージを持っていたが, 企業から見て必ずしも「イノベーション」と言えるレベルのものが見えてこない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 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 燃料電池車が発売されたこと、将来は燃料電池が連続的にプラスチックフィルムを作るような方法で製造される。アルミに穴を空けてエンジンを製造するよりもはるかに安くできるであろう。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 微細藻類のエネルギー利用(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 青色発光ダイオードを中心としたランプの変更をリードする基盤技術を進めてきたこと。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 地球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(メガソーラ, 海上風力, 地熱含む)の導入・普及, バイオマス燃料開発・利用は, 一連の有力なイノベーションと考えられる。国民生活に直接関係する環境ビジネスの拡大が景気回復, 雇用創出を生み出す一助とも見る。一方で, 電力買取制度の見直し改善も早期に必要となる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 各種電池の改良, LEDの普及。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 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)
- 7 ワイドギャップ半導体のパワーデバイス展開(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 スマートエネルギー, 二次電池, 省電力技術(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 広報活動が悪いのか, その内容が見えない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 新しい都市の姿を学際領域で研究する必要がある。人々の生活空間, 経済活動空間が都市なのであるから。その新しい都市ビジョンから, エネルギーのあり方などの具体的イメージが育つ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 浮体式洋上風力発電(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 12 燃料電池開発など製品化が進んでいる(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 13 省エネルギー, 環境負荷低減に向けて進展を見せているワイドギャップ半導体パワーエレクトロニクスは, 基礎, 実用を含めて現在では世界をリードしており, 社会実装を目指して進展中である。(大学, その他, 男性)
- 14 ハイブリッドカーの普及。(大学, その他, 男性)
- 15 技術面では多数ある。(ハイブリッド車, LED照明, 各種電池技術等)(大学, その他, 男性)
- 16 ①LEDの開発②太陽光電池発電③燃料電池系の触媒の開発各種(まだイノベーションというところには届いていないが)④ここ数年だけとはいえないが, 我が国の自動車産業が実現した低燃費化を最も顕著なグリーンイノベーションと考える。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 17 植物工場の普及などは新しい考え方だと思う。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 18 太陽電池技術や電気推進車輛技術の向上, 水素エネルギー研究, Mgを利用したエネルギーなど(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 19 HEMS, BEMS, GEMS, 燃料電池(固体, 自動車, 住宅, 定置型), 水素利用の方向性, 超低消費電力コンピューティング・ネットワーク(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20 パワーエレクトロニクスや水素プロジェクトの推進など(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21 電池やバイオマスの利用が進んでいるように見える。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 低燃費車の急速な普及拡大。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 「人工光合成研究」が, 基礎研究として発展してきている。今後は, 応用研究につなげるための選択肢が増えてきているので, 応用研究への橋渡しのための支援が必要である。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 ・LEDの普及による電力消費量の節減。ハイブリッド車の普及による化石燃料消費量の低減。素材の技術革新による自動車・航空機の軽量化に基づく燃料消費量の改善。太陽パネル等による太陽エネルギーなど再生可能エネルギーの実用化。電気自動車の実用化による化石燃料消費量の低減。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 燃料電池自動車の開発(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 再生可能エネルギーの普及の大幅な拡大に向けた, 特に水素社会の実現に向けた革新技術の研究開発(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 発光ダイオード, 水素電池自動車。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 ・回収ゴミの分別制度ができ, 資源ゴミの活用がされている。・電気自動車の普及。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 29 太陽電池(余剰電力買い取り制度の普及), 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 イネやブタ等におけるゲノム情報を活用したゲノム育種技術の開発(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 31 土木研究所で開発した技術としては, 過給式流動燃焼システムがある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 32 目に見える, 体感できる成果や, 社会の変化にはまだつながついていない。研究をもっとダイナミックに動かす必要がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 33 リチウムイオン電池の高効率化。希土類元素を含まない高性能磁石。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 34 原子力発電の見直し(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 35 次世代自動車, BEMS・HEMS(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 36 EVの普及(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 37 太陽光発電を中心としたグリーンエネルギー。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 38 FCVの発売(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 39 廃プラスチックの製鉄利用。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 40 超々臨界圧(USC)石炭火力発電や石炭ガス化複合発電(IGCC)等の高効率火力発電の実用化はエネルギー効果の面でもCO2削減の面でも現実的な進展をもたらした。又LED照明の実用化も省エネに大きく寄与した。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 41 ・鋼材の着実な高強度化・免振ダンパーの実用化・CFRPの実用化拡大・ナノバルブの多面的活用(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 42 実際の開発は1980年代からになるが,ノーベル賞受賞の青色発光ダイオードはインパクト大と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 43 FCV「○○○」の販売。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 44 ○○○の燃料電池車の発売(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 バイオ燃料の研究や水素エネルギーの応用では見るべき成果が上がっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 自動車の排ガスの低減,火力発電のグリーン化,原子力発電所の安全化,リニア新幹線(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 地熱利用の進展。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 繊維の利活用によるバイオ燃料,自然エネルギー活用の小電力発電などを見聞きするが,単発的な話題にとどまり,大きな企業ビジネスにつながっていないと感じる。むしろ,○○○の電気自動車,○○○のクリーンジーゼルへの取り組み等に力強さと効果の大きさを実感する。これら企業の動きを税制面から支援して効果を拡大する政策がもっと認められてよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 太陽電池電源は活性化してきたが,天候の悪いときに如何するか,エネルギー蓄積を如何するかといった課題についての考え方が全く議論されていない。何らかの結論がないと,運用に際しての大問題になるであろう。また,山岳地方は太陽光は強いが,農作業に不毛の地があれば,そうした土地には太陽電池アレイがあれば,好都合であるが,いま,日本はそうした土地以外の活用が図られているが,天候対策やエネルギー蓄積の効率的運用が求められている。特に,スマート・グリッドが普及してくると,抜本的対策が求められる。(日本はカリフォルニアとは違い,天候が悪く,土地も狭い。)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 使われない太陽光発電(無意味な資金配分)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 グリーンイノベーションの意味が,エネルギーの安定供給以下に限定されているが,本来は「緑化」にあるのではないだろうか?今は「緑化」は単にビル等の装飾程度にしかとらえられていないと思う。問題多発で最終処分場も決められない原発をやめるのは必要だが,今では代替エネルギーは石油・天然ガス・メタンハイドレード等(アーミテージ第3次報告にもあるが)に限られている。本当は緑化・グリーンイノベーションで,エネルギー節約をすれば,より安全で豊かな国を目指すことができるだろう。そういう視点で,今をはるかに超える緑化・グリーンイノベーションの重要性を広く訴えてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 これから期待出来る分野であると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 米国において,シェールガス・シェールオイルが安価なエネルギー源として,利用が可能になった。鋼管パイプ,炭素繊維,ガス液化技術など日本の技術でしか達成できないものが多い。シェールガス革命は,中東やロシアなど産油国の経済に影響を及ぼし,政治体制にも影響を与えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 54 車の低燃費化の対応(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 55 LEDをはじめとするデバイス,および,電気機器の省エネ化,太陽光など自然エネルギーの活用,EV, HVなどの自動車のクリーン技術(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 56 太陽光発電の拡大。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 57 LED照明(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 58 水素社会への取り組み(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 59 水素燃料の利用(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 60 LEDの普及,消費電力低減,熱マネジメント,光マネジメント,センサー技術,炭素繊維。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 61 燃料電池の様々な分野への応用。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 62 環境問題に対する取り組み(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 63 残念ながら,顕著な成果がない。顕著な成果に繋がるかも知れないシーズの育成が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 64 燃料電池,電気自動車の開発(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 65 日本の自動車産業はマスキー法対応に成功して世界的な地位を築き,さらに気候変動対応でハイブリッド車や燃料電池車などで先行するなど,グリーンイノベーションで世界に先行していると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 66 LED照明の普及,低燃費自動車の普及。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 FCV普及のための補助金(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 太陽光発電,HV車,クリーンディーゼル(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 再生可能エネルギー利用手法の推進(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 最近では○○○のクリーンディーゼルは素晴らしいと感じる。環境基準をリードする欧州の大企業である○○(○○○○○○○○○○)の不正発覚があったが,○○○は独自技術でまったく問題のない特徴的技術革新のクリーンディーゼルで世界に売って出ている。結果が出ていることが素晴らしいし,見習うべき着眼眼,精神,技術的積み上げ,手法,努力であると感じる。その技術の連鎖が期待できるし,実行もしてくるので頼もしい。このような企業,公的機関がたくさん出てくることが国力につながるのだと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 家庭用の省エネ熱電力供給システム各種(燃料電池,HEMSIほか)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 72 太陽光発電の大幅な拡大(民間企業等,その他,男性)
- 73 太陽光発電の導入量の増大。(民間企業等,その他,男性)
- 74 FCVの実用化。(民間企業等,その他,男性)
- 75 エコカー減税(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q3-16. グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を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)	86	86	83	
		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	37	10	4	5.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	14	18	5	3.2
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	6	11	1.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	6	8	1.1
		5. 規制の強化や新設	1	1	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	5	1	2	0.7
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	14	8	1.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	10	16	20	3.2
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	6	7	8	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	3	7	17	1.6	
うち大学	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	65	65	62	
		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	25	9	3	4.9
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	12	10	3	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)	4	5	11	1.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	6	7	1.4
		5. 規制の強化や新設	1	1	0	0.3
		6. 規制の緩和や廃止	3	0	2	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	10	8	1.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	7	11	14	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	5	6	2	1.5
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	3	7	12	1.8	
うち公的研究機関	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	21	21	21	
		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	12	1	1	6.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	8	2	3.8
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	1	0	0.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	0	1	0.2
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	2	1	0	1.3
		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	0	1.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	5	6	4.0
		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	1	1	6	1.7
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	0	5	0.8	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	359	354	349		
		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	109	42	31	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	55	65	40	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)	22	25	27	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	30	48	36	2.1
		5. 規制の強化や新設	4	0	3	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	17	17	8	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)	33	43	39	2.1
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	33	54	64	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	21	38	43	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	35	22	58	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)	427	422	415	
		分からない	40	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	142	51	34	4.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	67	81	44	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)	25	28	33	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	32	52	44	1.9
		5. 規制の強化や新設	5	1	3	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	22	16	10	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)	34	57	45	2.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	39	68	81	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	26	41	48	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	35	27	73	1.8	
	女性	回答者合計(人)	18	18	17	
		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	4	1	1	2.8
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	2	1	2.0
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	3	5	2.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	2	0	1.3
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	0	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	0	2	1.5	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		4	2	3	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	1	4	3	2.6		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	3	2	2	2.8		
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	14	14	14	
		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	2	1	4	2.9
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	3	4	3.8
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	2	0	1.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	1	1	2.1
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	1	0	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	4	0	3.3
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	2	0	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	1	4	1.4	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	0	1	1.7	
	40～49歳	回答者合計(人)	53	52	51	
		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	5	3.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	4	6	1.8
		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	2	5	1.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	10	5	2.7
		5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	2	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)	8	8	3	2.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	10	7	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	7	7	1.9	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	5	12	2.7	
	50～59歳	回答者合計(人)	158	155	153	
		分からない	14	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	53	20	13	4.5
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	20	27	17	2.8
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	11	11	15	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	15	21	19	2.2
5. 規制の強化や新設		1	0	2	0.1	
6. 規制の緩和や廃止		6	9	0	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)		3	16	24	1.4	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		17	20	29	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	18	18	7	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	14	13	27	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	
60歳以上	回答者合計(人)	220	219	214	
	分からない	20	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	78	26	13	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	42	49	18	3.7
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	10	16	18	1.2
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	10	22	19	1.4
	5. 規制の強化や新設	3	1	1	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	13	8	9	1.0
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	23	29	20	2.2
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	20	38	48	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	6	19	33	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	15	11	35	1.5	
所属機関区分 (イノベ俯瞰 Gを含む)	回答者合計(人)	150	148	143	
	分からない	13	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	55	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	27	32	8	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)	13	11	23	1.9
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	15	11	1.2
	5. 規制の強化や新設	2	1	0	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	6	4	4	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)	6	18	14	1.5
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	17	19	34	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	10	16	10	1.6
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	9	14	27	1.8	
公的研究機関	回答者合計(人)	39	39	39	
	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	2	3	4.7
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	11	4	2.7
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	3	1	1.6
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	3	1	1.4
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	3	2	0	1.1
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	8	4	2.5
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	5	7	12	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	1	2	8	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	6	1.2	
民間企業等	回答者合計(人)	256	253	250	
	分からない	26	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	75	32	20	4.0
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	40	40	33	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)	9	17	14	1.0
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	25	36	32	2.3
	5. 規制の強化や新設	3	0	3	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	13	12	6	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)	27	31	29	2.2
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	21	44	38	2.5
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	16	27	33	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	27	14	42	2.0	
業務内容 主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	42	40	38	
	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	10	4	4	3.3
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	9	3	2.9
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	5	3	1	1.7
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	5	1	1.3
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	3	2	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)	6	3	5	2.3
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	6	12	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	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	4	2	10	2.1	



属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
主にマネージメント	回答者合計(人)	254	252	248		
	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	84	29	22	4.4	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	35	45	27	2.9	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	9	19	22	1.1	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	22	33	30	2.1	
	5. 規制の強化や新設	2	1	3	0.1	
	6. 規制の緩和や廃止	15	9	7	0.9	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	20	31	22	1.9	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	29	39	44	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	17	30	32	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	21	16	39	1.8		
研究(教育研究)とマネージメントが半々	回答者合計(人)	107	107	106		
	分からない	16	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	37	16	7	4.7	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	19	20	11	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)	10	7	13	1.8	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	8	8	11	1.6	
	5. 規制の強化や新設	3	0	0	0.3	
	6. 規制の緩和や廃止	3	5	2	0.7	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	6	17	11	2.0	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	10	19	19	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	4	8	13	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	19	1.7		
その他	回答者合計(人)	42	41	40		
	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	15	3	2	4.2	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	10	9	4	4.1	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	2	2	2	1.0	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	8	2	1.7	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	1	2	0	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)	4	6	9	2.6	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	6	9	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	1	5	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	4	7	2.6		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	223	222	216	
		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	78	28	11	4.5
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	37	39	20	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)	8	14	20	1.1
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	13	21	19	1.5
		5. 規制の強化や新設	4	1	1	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	14	9	6	1.0
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	19	35	24	2.3
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	22	37	40	2.7
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	11	25	34	1.7
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	17	13	41	1.8	
	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	148	145	144	
		分からない	16	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	47	17	14	4.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	20	35	16	3.3
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	14	11	12	1.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	11	20	15	2.0
		5. 規制の強化や新設	0	0	2	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	5	7	3	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)	10	13	18	1.7
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		17	24	29	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	13	8	8	1.4		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	11	10	27	1.8		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	31	31	30		
	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	9	4	7	4.5	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	4	3	2.8	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	2	1	3	1.2	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	7	6	5	4.1	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	1	0	0	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	2	1	0.9	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	7	6	2.5	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	5	4	2.2	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	3	2	1	1.5		
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	6	6	6		
	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	1	2	1	4.4	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	0	2	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)	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	1.1	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	0	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	1	0	4.4	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	0	0	1	0.6	
	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	0	1	0	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	1	1	2	3.9		
その他	回答者合計(人)	37	36	36		
	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	11	1	2	3.3	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	5	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)	2	5	3	1.7	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	6	5	2.1	
	5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.3	
	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)	4	6	4	2.5	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	2	8	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	1	6	5	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	6	3	4	2.5		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	188	187	182	
		分からない	16	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	67	21	16	4.6
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	35	38	16	3.5
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	8	12	15	1.1
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	10	23	15	1.6
		5. 規制の強化や新設	2	1	0	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	10	10	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)	18	19	18	2.0
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	15	30	36	2.5
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	9	21	32	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	14	12	27	1.6	
	任期なし	回答者合計(人)	255	251	248	
		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	79	31	19	4.2
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	34	45	29	2.9
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	18	19	23	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	23	30	29	2.1
		5. 規制の強化や新設	3	0	3	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	11	8	3	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)	18	38	29	2.1
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		27	40	47	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	18	23	19	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	24	17	47	2.0		

Q3-16. (具体的な規制)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。具体的な規制の内容。

- 1 高圧可燃性ガス(水素)の貯蔵,運搬に対する規制など(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 農地法,旅館に関する法律などの改正など(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 3 高圧ガス 学術免税がない(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 4 電力,ガスなどのエネルギー供給の独占化(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 利水河川管理(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 電力自由化が進んだので,必要度を下げた(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 医療機器の許認可(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 エネルギーの自由化の議論において,研究についても安定した方向性を示す必要がある。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 9 原子力発電は削減から中止へ,自然エネルギーは漸増方向への規制(大学,その他,男性)
- 10 運営費交付金(目的積立金)の基金化(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 11 公的研究機関と大学の連携,産業界との協力など,省庁間や組織間の壁を越えた取り組みが活発になる仕組みを望む。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 12 国立大学法人が独自に保有する大学基金の資金運用の規制,ベンチャー企業への支援・出資の規制(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 13 公立大学法人の制約(地独法)によるもので,特に①出えん金の支出(起業家の支援),②借入金(長期借入金【設置団体を除く】,大学債の発行が不可)について,大きい規制とらえている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 14 水素ステーションの建設・設置基準が欧米と比べて厳しい。緩和が必要である。国際標準化をリードする上でも,安全を担保しながら規制の適正化を図るべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 15 建設業者による緑地や森林の破壊を強く規制し,緑地の拡大を図る(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 16 農業の国際化。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 17 国研の研究者の兼業制限の緩和。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 18 遺伝子組換え作物栽培に関する規制の緩和など(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 19 電力自由化(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 20 基礎研究に関する税制の緩和。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 21 電力系統,通信,道路交通,高等教育(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 22 バイドル案件の国外ライセンスの自由化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 23 医療関連の規制については非常にリスクと応用の相反であるが,米国との差は大きく,日本の医療制度により,後塵を拝することなく規制緩和を考えるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 24 化審法少量新規制度。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 25 有力発電の普及の障害となる漁業権(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 26 排ガス規制の強化,CO2排出抑制。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 27 AFIVE活用のための運用ルール緩和など。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 28 高圧ガス保安法の液体窒素などの緩和が進まない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 29 遺伝子組換え植物の屋外栽培試験に関する審査基準が諸外国と比べて高い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 30 企業責任を問いすぎるため,ヒトを対象とした実験がしにくい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 31 有効に活用されていない農地の規制を緩和し,有効活用してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 32 小規模の汽力発電,温度差発電等はより一層の規制緩和が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 33 エネルギー分野では,地熱発電の推進をすべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 34 医療機器製造販売(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 35 一度大失敗した公的事業は二度とやらせない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 36 既存電力会社とマスメディアによる独占的地位保全のための偏った情報操作に対する規制を強化すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 37 情報通信分野,または,その応用分野においてでの輸出,輸入に関する制限や,不透明さ(法令が追いつかない,法令解釈を適時変える)が問題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 38 電力自由化(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 39 水利権,漁業権,農業委員会などに基づく,異業種からの参入規制(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 40 安全保安関係他(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 41 エネルギー企業の地域独占の完全撤廃(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 42 廃棄物リサイクル,バイオマス活用等(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 43 家庭分野等での水素利活用時の高圧ガス保安法,消防法の緩和(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 44 薬事法(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 45 小口電力販売規制等,電力に関する規制(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 46 水素エネルギー関連機器の開発を促進するための規制緩和(高圧ガス保安法や電気事業法など)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 資源循環では,廃棄物処理法.(民間企業等,その他,男性)
- 48 道路交通法(民間企業等,その他,男性)
- 49 EVなどのインフラ整備,実験拡充.(民間企業等,その他,男性)
- 50 遠隔医療の15Km規制(民間企業等,その他,男性)
- 51 治験審査基準の緩和(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 人材の育成,異なった研究領域の連携がますます必要.(大学,社長・学長等クラス,男性)

---

- 2 農業振興のために補助金よりも科学技術で国際競争力を付ける(大学,社長・学長等クラス,男性)

---

- 3 電力供給の観点から,再生可能エネルギーの追求も更に必要であるが,原子力発電はわが国にとって避けて通れない方法と考える.今後,安全に稼働させるためにも,この分野の若き技術者の育成が必要であるが,3.11以降の後継者の育成が心配である.(大学,社長・学長等クラス,男性)

---

- 4 ①省エネの促進,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,スマートグリッド活用の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国レベルの支援が重要視される地域(自治体)での産学連携事業への取組みが求められる.(大学,社長・学長等クラス,男性)

---

- 5 市場の創出・形成のための資金投入.(大学,部長・教授等クラス,男性)

---

- 6 産学官それぞれの主目的を考え,協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)

---

- 7 実証化研究への支援(大学,部長・教授等クラス,男性)

---

- 8 政府のリーダーシップのもとに研究開発プログラムを設定・提示し,そのもつで必要な研究開発課題を配置・推進すること.(大学,部長・教授等クラス,男性)

---

- 9 国際標準の確立や実証実験の場の設置などが必要と考える.(大学,部長・教授等クラス,男性)

---

- 10 再生可能エネルギーへの依存は将来的に可能だとしても,急速に増大する需要に応えられる状況にはない.福島原発の課題を早急に解決すべく,国を挙げてその道筋を示すこと.(大学,部長・教授等クラス,男性)

---

- 11 経済的な環境の変化にあつても,研究が継続できる体制づくりが重要である.産業界はそれぞれの努力を継続しているが,基礎的な研究についてはやや選択と集中を強める方向にシフトしている.国としては継続性を保つ必要がある.(大学,部長・教授等クラス,女性)

---

- 12 「イノベーション」を本来の意味で「社会のパラダイムシフト(価値観の変動)」を達成するためには,社会科学,人文科学との連携を諮る必要がある.(大学,その他,男性)

---

- 13 原子力発電を用いないエネルギーマネジメントシステムのビジョン構築と,それを実現する基幹技術の研究開発強化(大学,その他,男性)

---

- 14 異種分野の横断的な取組みにより,その問題点が見えてくる(例えば,太陽光パネルの設置問題等)(大学,その他,男性)

---

- 15 ①エネルギー分野であっても,エネルギー交換だけに集中するのではなく,貯蔵・輸送・有効利用も含めた更に幅広い取組みが必要.選択と集中も必要であるが,広くFSをやり絞り込んでいくようなマネジメントも重要.②国際エネルギー機関(IEA)の調査で,太陽光発電など日本のみ突出してコストの高い部分があり,研究や普及の妨げとなっている.自然科学のみならず,経済・政治の面で改善が望まれる.電力会社に既得権を許していることも普及に対する問題となっている.③電気代を上げて,その分を研究費に回すようなシステム.国民からの大反対が予想されるが,将来のため,CO2削減目標達成のためにやるべきである.④第4期科学技術基本計画の進展に伴い,我が国独自の低炭素化技術の進歩がもたらされた.既に創出されたグリーン技術や将来創出されるべきグリーン技術の知財権の保護と,世界レベルの展開を強化する取組が必要と考える.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 16 バッテリー(新しい概念の)の開発,植物の機能の改良,新エネルギー源の開発(電力,原子力以外の).(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 17 国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,連携して課題解決に当たる必要がある(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 18 フィージビリティスタディの場(特区的な)と国内・国外の統一的規格.一般に日本の技術はこの分野で進んでいるが,規格や市場性など対外的な交渉で後れをとることが多いので,技術以外の制度等の改革が必要.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 19 問16の通り,政府が先頭に立って調達や補助金によって市場を形成していくことが最も効果的である.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 20 地球温暖化等に対する正確な情報を流す努力が必要.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 21 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率など.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 22 太陽光発電の失敗を反省すること.誰も信用しなくなる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 23 経済効率も重要ではあるが,地球の環境破壊がどれほど危険であるかということ,分かりやすく教育すること,人類は地球の支配者ではなく,地球に間借りしている居候に過ぎないので,軒を借りて母屋を乗っ取る様な行為は差し控えなければならない,という様な人類が地球上で持続的に反映するために必要な知恵を国際社会で共有する働きかけが必要.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 24 ライフスタイルの変化を加味してグリーンイノベーションと連携を図る.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 25 植物科学は先端だが,農業科学は壊滅状態.基本的に日本の農業は競争する体制になっていない.TPPのこともあり,まずは規制緩和で競争すること.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

---

- 26 グリーンイノベーションは一国のみの取組みでは達成できない.この分野での先進国である我が国が国際的にリーダーシップを発揮すべきである.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

---

- 27 新しいエネルギーに対応した市場の設計・形成が必要である.太陽光発電の固定価格買取制度が,電力会社の買取中断で混迷した.こうした事が繰り返されないように,グリーンイノベーションが巨大な社会インフラであることに鑑みた取組みが重要.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

---

- 28 地球観測,予測,総合解析により得られる情報は,グリーンイノベーションを推進する上で重要な社会的・公共的インフラと位置付けられている通り,より確度の高い情報を出す取組が必要.国民が必要とするデータの質・種類も変化するため課題の多様化が必要.(公的研究機関,その他,男性)

---

- 29 ベンチャー創生のためのアントレプレナー不足,人材(外国人を含む)を確保する社会システムが出来ていない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 再生可能エネルギー等のグリーンなエネルギーが、安全かつ安定的に低コストで供給される社会を構築するためには、各技術の研究開発を進めることに加えて、エネルギーシステム全体を最適化する俯瞰的な視点に基づいた、エネルギーの生産、消費、流通の各段階における産学を跨いだ技術間連携が重要。加えて、イノベーションを加速するためには、ベンチャー企業の政策的な支援等も含めたソフト・ハード両面でのアプローチも重要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 30 戦略・シナリオ構築, 実現のための新技術, 推進のための思い切った体制(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 31 「グリーンイノベーションの重要課題の達成のために」という目的で仕事をやるのでは無く、個別技術課題のイノベーションにより、結果としてグリーンイノベーションにも貢献するというものが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 32 再生可能エネルギー技術と省エネ技術は日本国内で欠かせないとともに、輸出にもつながる技術である。CO2フリーの水素を低コストで安全に製造する技術がキーとなる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 33 原子力の再稼働によりグリーンイノベーションがトーンダウンすることは確実、行政としての識見(両立させるのか、あるいは原子力を廃止のほうに持っていくのか)が問われます。発・送電分離の狙いである発電事業の規制緩和をどう解いていくのか? グリーンエネルギー普及のために、料金を乗せ制度の動向、などこの分野では行政マンとしての力量(戦略性)が問われている。重要なのは、エネルギーバランスとともに、マネーバランスをどう構築していくのが重要と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 34 エネルギー分野は投資額が大きく、プロジェクトも世代を超えるほどの長さを要する。このため、政府の役割は大きい。学、産が関わりやすいのは知恵や知識の持ち寄り、それには、リードする方向性があればより進みやすい。原子力をグリーンエネルギーと言えるかどうかは議論のあるところだが、解決と進展のためには専門の人材養成と研究組織が必要だ。幅広いグリーンエネルギー開発のために、その組織あるいは研究機関を活用することで人生設計が描けるような制度設計が必要だろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 35 グリーンイノベーションの目標とその達成手段をさらに深く考えるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 36 経済性を考慮したイノベーション以外は実現が難しいと思う(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 37 地熱利用に対するFIT制度以外の助成が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 38 地熱発電について、一番のベースロード電源として推進すべきと考える。国立・国定公園の区域外からの開発は認められるようになったが、もっと大規模な規制緩和が必要。特区を設けて推進すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 39 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施は”お題目的なもの”が多く、その後の発展に疑問。人気取りあるいは政策の目玉的な扱いから脱却することが必要ではないか。前の方でも記したが、ベンチャー創業後の経営不振を支える仕組みがないと、多くのベンチャー創業者の屍が積み上がる結果につながることを懸念。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 40 スマート・グリッドの達成には電気技術に加え情報技術がコアとなることは言うまでもないが、それを支える経済の技術がサブ・コアとなることは良く知られた事実である。電気技術は発電技術が柱であるが、例えば、ゴミ発電は従来、考えもつかない唐突な分野である。都市から出る家庭ゴミはそのエネルギーは膨大であり、この熱量は極めて大きい。そこで、此の熱エネルギーでタービンを回せば、発電できる。さらに、汚水を浄化すれば、その水で水力発電が可能になる。汚水の浄化水は、家庭ゴミと同様に都市のエネルギーであり、貴重な財産である。太陽光と同様に財産である。こうした電力は微小ではあるが、マイクロ・グリッドでは十分に役割を全うする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 41 既得権者の勢力が邪魔でイノベーションができないことが多い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 42 上でも書いたが、一般的なエネルギー安定供給として「グリーンイノベーション」を使うべきでなく、グリーンイノベーションの語は広範な「緑化」を指す必要があると思う。その上で、「緑化」の意味・重要性を広く国民に知らせる必要があるのではないだろうか? 単に屋上庭園を造るだけでなく、緑化により、どの程度のエネルギー消費をおさえられるか等の実証研究も必要になるだろう。もちろん、かなりはヨーロッパの後追いになって、世界最初ではないだろうが、日本の将来には非常に重要な意味を持つと思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 43 代表的輸出企業のグローバル展開に伴い、グリーンイノベーションをこれらの企業の意向を名目に従来通り進めることはリスクの高い選択である。経済原理に従って、彼らは原発の寿命が尽き日本が危機に陥ったとき、迷うことなく真にエネルギーコストの安い国へ容易に生産拠点を移転する。そうした行動が彼らに不利益しかもたらさない制度、国内でグリーンイノベーションを推進する方が安定した利益に結びつくビジネスモデルを開発すること…そうした提案能力を含めて若いベンチャー創業を支援することこそ、日本の高い技術力を活かすために、いま必要なことと考える。企業は利で動くので、制度による経済外強制力は一時しのぎにしかならない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 44 先んずれば人を制すので、国家的な取り組みとして、エネルギー課題を解決すべきだ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 45 新技術の経済性の評価が必要。性能が良くても高価では国際社会から受け入れられない。一方で、新しい価値を提供できるのであれば、高価でも売れる。公的資金を投じて、国民全体の利益と損なう政策はしてほしくない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 46 グリーン化は終わりのない課題設定であり、短期的な目標値を見直しつつ、長期的に継続してゆくことが必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 47 省エネ以外のエコ技術の育成が遅れている。エコ対応に加え他の高度な付加価値も同時に付与でき、世界に向け打ち出せるような、日本独自のエコ技術の育成にもっと国を挙げて取り組むべきと思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 48 現在のサポインやものづくり補助金は、新技術の開発に偏っており従来技術の高度化技術については不十分である上に書類が煩雑でさらに、利用期日も公募以降に限定されるなど、一般の企業の実施計画とかみ合わないため利用しにくいという課題がある。この点が改善され、利用しやすい支援策があれば、現在の生産設備の更新も促進し、経済の活性化と省エネルギーの促進が図れると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 49 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)
- 50 問15と関連。水素エネルギー関連機器を開発する段階で、試験などを行おうとすると様々な規制のため、国内では開発ができない。わざわざ海外へ装置を持ち出して試験を行う必要がある。社会の発展を鑑みて、規制ONLYでなく、バランスの取れた柔軟な運用、規制緩和が望まれる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 51 基本的には人材の育成。幼少期からの教育は重要と感じる。道徳も重要。最近注目される【21世紀型スキル】を幼少期から意識し、教育現場で実行すべき。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 52 地球温暖化対策の必要性を、国民に理解してもらい活動を、強化する必要がある。(民間企業等, その他, 男性)
- 53 長期的な目標とそれを実現するための課題の落とし込みなど、戦略的な取り組みが必要。(民間企業等, その他, 男性)
- 54 グリーンイノベーションに繋がる研究開発の充実と、これまでの取り組みの見直し。(民間企業等, その他, 男性)

Q3-18. ライフインバネーション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。

	2015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	7	0	4	25	36	21	2	88	5.8	4.3	5.6	6.7	5.6	5.8	5.7	5.6	5.8	5.8	5.8	5.8	5.8	0.24	-0.16	-0.09	0.23	0.22							
	4	0	4	18	28	16	2	68	5.8	4.3	5.6	6.8	5.5	5.9	5.6	5.6	5.8	5.8	5.8	5.8	5.8	0.37	-0.26	-0.02	0.22	0.31							
	3	0	0	7	8	5	0	20	5.8	4.4	5.5	6.4	5.9	5.7	5.9	5.5	5.8	5.8	5.8	5.8	5.8	-0.22	0.22	-0.34	0.25	-0.09							
	75	11	54	71	107	69	8	320	5.2	3.7	5.3	6.6	4.9	4.9	5.1	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	0.07	0.15	0.12	0.01	0.35							
性別	77	9	56	91	137	87	10	390	5.4	3.9	5.4	6.6	5.0	5.1	5.2	5.3	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	0.09	0.08	0.06	0.09	0.32							
	5	2	2	5	6	3	0	18	4.7	3.8	5.6	7.1	4.3	4.6	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	0.38	0.21	0.56	-0.73	0.41							
年齢	4	1	4	4	3	1	0	13	3.8	2.4	3.6	5.2	4.4	4.9	4.4	4.4	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	0.47	-0.56	-0.72	0.21	-0.59							
	12	0	12	14	13	9	1	49	4.9	3.4	4.9	6.6	4.5	4.6	4.6	4.6	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	0.08	0.03	0.42	-0.12	0.41							
	26	5	23	29	51	35	3	146	5.3	4.0	5.6	6.7	4.9	5.1	5.2	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	0.22	0.09	0.21	-0.12	0.40							
	40	5	19	49	76	45	6	200	5.6	4.0	5.4	6.6	5.3	5.3	5.4	5.3	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	-0.05	0.15	-0.11	0.23	0.22							
	13	1	17	34	58	35	5	150	5.7	4.1	5.5	6.7	5.5	5.5	5.5	5.5	5.7	5.7	5.7	5.7	5.7	-0.01	-0.07	0.04	0.16	0.11							
	7	0	4	11	14	9	0	38	5.5	4.3	5.4	6.5	5.6	5.3	5.6	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	-0.27	0.30	-0.06	-0.05	-0.08							
	62	10	37	51	71	46	5	220	5.1	3.6	5.2	6.6	4.6	4.8	4.9	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	0.20	0.16	0.14	0.01	0.51							
	10	1	7	8	14	6	0	36	4.9	3.7	5.2	6.3	5.0	4.9	4.8	5.1	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	-0.14	-0.06	0.25	-0.14	-0.09							
	38	4	26	50	88	60	3	231	5.6	4.0	5.5	6.7	5.0	5.3	5.4	5.4	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	0.32	0.16	0.01	0.14	0.63							
	18	4	18	21	33	22	7	105	5.4	3.9	5.5	6.9	5.4	5.2	5.2	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	-0.20	0.01	0.24	-0.04	0.01							
	16	2	7	17	8	2	0	36	4.1	2.9	4.2	5.5	4.3	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.17	-0.05	0.05	-0.05	-0.23							
	41	7	20	47	82	43	4	203	5.4	3.9	5.4	6.5	5.0	5.2	5.3	5.3	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	0.20	0.06	0.01	0.15	0.43							
	25	2	28	30	45	29	5	139	5.2	3.8	5.4	6.7	5.0	5.0	5.1	5.4	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	0.04	0.06	0.27	-0.11	0.26							
	3	1	4	6	10	8	1	30	5.5	3.9	5.7	6.8	5.5	5.0	5.2	5.4	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	-0.51	0.20	0.28	0.09	0.05							
	1	1	0	4	1	0	0	6	3.7	2.1	3.3	4.2	4.0	2.5	2.5	2.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-1.50	0.00	0.17	1.00	-0.33							
	12	0	6	9	5	10	0	30	5.3	3.8	5.5	7.0	4.7	5.6	5.8	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	0.90	0.20	-0.49	-0.07	0.54							
	32	2	18	44	62	41	5	172	5.6	3.8	5.2	6.5	5.1	5.3	5.2	5.2	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	0.14	-0.04	-0.03	0.39	0.46							
	49	9	40	52	81	48	5	235	5.1	3.9	5.6	6.7	4.9	5.0	5.2	5.4	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	0.07	0.19	0.19	-0.22	0.23							
	2	0	2	9	19	11	1	42	6.0	4.7	5.9	7.1	5.6	6.2	5.8	5.9	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	0.56	-0.32	0.02	0.14	0.40							
	0	0	0	1	0	2	0	3	6.7	5.2	6.3	7.3	6.4	6.4	6.0	6.4	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	0.00	-0.40	0.40	0.27	0.27							
	2	0	2	8	9	3	1	23	5.4	3.9	4.9	6.2	5.1	5.4	5.2	5.0	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	0.22	-0.19	-0.13	0.35	0.25							
	0	0	0	1	3	1	0	5	6.0	4.8	5.8	6.9	4.3	7.6	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	3.35	-1.60	0.00	0.00	1.75							
	1	0	0	2	9	7	0	18	6.6	5.5	6.4	7.3	5.9	6.0	6.1	6.4	6.6	6.6	6.6	6.6	6.6	0.13	0.13	0.23	0.20	0.68							
	0	0	1	3	5	5	0	14	6.0	4.3	6.0	7.3	6.0	5.9	5.9	5.9	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	-0.13	0.00	0.00	0.13	0.00							
	3	0	3	12	11	3	2	31	5.3	3.8	5.0	6.2	5.4	5.5	5.2	5.1	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	0.12	-0.34	-0.16	0.23	-0.14							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	82	11	58	96	143	90	10	408	5.3	3.8	5.4	6.6	5.0	5.1	5.2	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	0.11	0.09	0.09	0.05	0.33							
全回答者(属性無回答を含む)																																	

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。

	前回	2015	差	
1	4	5	1	この分野は頑張らなくてはならない研究域(大学,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	企業のオープンイノベーション活動がより活発化してきた(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	4	1	人間の幸福と直接結びつく科学技術であるが,施術の進展が著しく,ビジネスモデル構築も急務(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	IPS研究の進展が認められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	向上している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	iPS細胞技術の進展のため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	5	6	1	AMED移行により活性化されているものと考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	iPS細胞の実用化など活発になりつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	3DPやIoTに関連した医工連携活動が進展している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	AMEDが設立されたことにより,出口に向けた研究開発が活発になりつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	実証実験が増えたと感じるため(民間企業等,研究員・助教クラス,女性)
12	5	5	0	iPS細胞研究などが世界をリードしている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	1	0	外国の真似で実験をする人達はいるが,基本的なデータをとる姿勢が正しいとはいえない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	5	5	0	再生医療を中心に活発。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	6	5	-1	活発ではあるが,ややメリハリが変化してきたように感じる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
16	3	2	-1	研究テーマ数や資金の割に成果が十分でない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	4	3	-1	薬学分野が不十分と思うが,他は努力しておられる.将来的な財政問題が高齢化社会を前にして大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	2	-1	効果を挙げている事例を見聞きすることが少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	3	2	-1	東日本大震災後に比べここ1,2年は後退してきているのではないのでしょうか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	4	3	-1	停滞気味と判断し,1ポイントダウンした。(民間企業等,その他,男性)
21	4	2	-2	論文は増えているかも知れないが,実際に課題解決につながった技術は少ないと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	3	-2	AMEDを中心とする集中化で,より研究費の格差が大きくなった.将来的な基礎研究の崩壊を危惧する。(大学,第4G,部長・教授等クラス,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 ips細胞による再生医療への貢献.脳神経科学への様々な挑戦.宇宙科学を基盤としてアストロバイオロジーの世界等,多くの分野で貢献してきている.(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 ○大○○教授たちが開発した癌サイトだけを狙い撃ちする化学療法など.(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 3 山中先生によるips細胞の研究とその実用化に向けた研究(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 4 再生医療や医療機器の技術開発力の向上,少子高齢化に対する医療ケア技術の成長,医療サービスの改善・普及,同時に医療分野の国際協力が顕著になりつつある.(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 5 iPS 等の再生医療(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 iPS細胞の応用.進化工学を加味した合成生物学.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 iPS細胞を利用した目の治療の実現.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 高齢化社会の健康維持,健康寿命の延伸,認知症などへの介護支援などの領域での科学的な裏付けに基づいたイノベーションの研究に医学が積極的に参画するようになってきた.例えば食と健康増進の○大のCOI企画など.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 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)
- 10 再生医療技術開発研究成果の臨床応用(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 iPS細胞関連分野(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 医薬品や医療機器の認可制度改革などがあり,再生医療の実用化を含めて医学関連の研究開発をめぐる環境が大きく変わりつつある.グリーンイノベーションの方が,何一つ変化していないのとは対照的.但し,すべてが上手くいくかどうかは,まだこれからである.社会に受け入れられるかどうか? public acceptance も含めて,技術者や研究者以外の人達の理解も必要.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 再生医療の実現(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 再生医療(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 再生医療,重粒子線等の先進治療(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 黄斑変性へのiPS臨床応用(○○○○先生)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 再生医療(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 iPS細胞(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 理研の問題などから,iPSブームから状況が変化しており,顕著な成果がわかりづらくなってきた.(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 20 iPS細胞の開発とその利用.(大学,その他,男性)
- 21 iPS細胞(大学,その他,男性)
- 22 iPS細胞研究(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 23 ①iPSの実用化,新しいバイオ医薬に関する技術革新②長年にわたる基礎研究から生み出された学術基盤的な発見が,その後の予想外の展開を経て,抗炎症薬や抗がん剤の創出として結実した事例は,ここ数年で最も顕著なライフイノベーションと考える.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 iPSの開発,再生医療への応用,ロボット技術の開発.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 25 情報技術の利活用と個人情報保護等に関するコンセンサス形成ができない国の筆頭といえる.実質的な議論ができる国へと脱皮する必要がある.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 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)
- 27 再生医療の基礎(iPS)と臨床応用,重粒子線治療(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 iPS細胞技術を用いた再生医療・疾患・創薬研究(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 29 iPS細胞の研究に,リソースをつぎ込みすぎである.もう少し広く国民の健康を考えてライフイノベーションを進めるべきである.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 ウェアラブル端末による,健康管理システムの普及(システム自体は,まだ大きな発展の余地がある).(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 ロボット技術の医療への応用や,iPS細胞による細胞治療の応用.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 iPS細胞の研究成果(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 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)
- 34 iPS細胞技術の産学官協力.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 iPS細胞の臨床応用(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 創薬が進展しているように思う(○○○○教授のキナーゼ阻害等).再生医療はまだ見えない.あまり再生に集中するのはリスクが高い.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 iPS細胞研究等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)
- 38 iPS細胞の実用化など.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 39 遺伝子組換えカイコ技術を利用した医薬品等生産技術の確立(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 40 iPS細胞による網膜再生研究や細胞シートによる心筋の再生研究の実用化.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 41 ○○○先生によるPD1の開発.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 42 Steve Jobsの発明を上回るものはない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 43 iPS細胞を用いた再生医療。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 iPS細胞研究(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 iPS細胞(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 再生医療におけるiPS細胞関連研究(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 iPS細胞の作製技術.加えて網膜の再生医療の臨床研究開始.基礎研究だけでなく,応用研究の拡大が重要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 iPS細胞の臨床実験が始まり実用化間近となった.改正薬事法下で新再生医療等製品が2品目承認されたこと.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 ・ナノバルブの多面的活用(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 ips細胞から血管構造を持つ機能的なヒト肝臓組織の創出(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 世界で初めてiPS細胞を使った加齢黄斑変性の臨床研究.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 インターネットの進化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 血液を用いたがんの早期診断技術開発プロジェクトの進展(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 生活支援ロボットなど,工学分野からの参入も盛んである.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 再生医療などの研究開発は活発.ライフの項目で,日本の抱える重要社会問題,従来医療の進歩にも配慮が必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 環境のグリーン化,平均寿命の増加など世界に誇るべきライフイノベーションである.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 介護系のロボット(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 ips細胞を用いた老婦人の視力低下手術を行って効果を確認された理研の〇〇博士の取り組みは広い意味でのライフイノベーションにカウントしてよい.高齢社会に向かう日本にとって,老人の健康を守る様々な取り組みのすそ野が広がることを望む.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 59 高齢者の健康診断.こうしたシステムはアメリカ以上に優れているとして好評.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 60 iPS,ミドリムシ,CTの高機能高性能化.難病に対して良く効く薬の開発.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 61 私の専門的研究分野ではないけれど,大学等の研究者や啓蒙書での知識では,薬品に関する新しい成果が非常に幅広く最近行われており,その一部は日本の大学+製薬会社でも行われているようだ.基本的には,膨大な種類・量のたんぱく質への薬の効能を研究し,より新しく,効果大の薬品開発を行うので,薬品に関しての素人目には,情報分野でのビッグデータの格好の標的にもなるのではと思う.薬品以外では,どんどん高齢化社会を迎える日本において,どう高齢者を扱うかは大きな問題になる.可能ならば,〇〇さんのように,超高齢でも影響力があり社会的に重要な方ばかりが高齢者ならいいのだが.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 62 本格的な高齢化社会を迎えて,ようやくQOLが国民的な関心を集め,予防医学,生活習慣改善,ペインコントロールなど,これまで医療情報を独占してきた医療従事者と受益者である患者やその家族との間で,社会的対話が始まったこと,そのインターフェースとしてインターネットなどIT技術が一般的に機能し始めたことが,最大のライフイノベーションと考える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 63 地熱発電(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 64 病院における,治療標準プロトコルの作成と実施,電子カルテの利用が本格的になった.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 65 iPS細胞,ES細胞による,先進医療の研究開発(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 66 iPS細胞の完成度の向上および臨床試験に向けた官民の一体となった取り組み(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 67 ウェアラブルデバイスの事業化.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 68 再生医療(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 69 iPS,ES細胞.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 70 iPS細胞研究(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 iPS,分子標的薬(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 再生医療のための基礎研究(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 これはあまり認知していない.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 再生医療(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 75 iPS細胞を用いた臨床試験.(民間企業等,その他,男性)
- 76 コーディネータを配した地域診療連携体制の構築.この体制を他の疾患にも早期に構築すべく,研究事業を推進していただきたい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 77 薬事法の改正(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q3-20. ライフイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を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)	88	88	82	
	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	34	14	2	5.0
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	17	15	4	3.2
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	2	5	17	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	4	8	0.8
	5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.1
	6. 規制の緩和や廃止	7	5	2	1.3
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	5	14	9	2.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	12	15	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	5	7	8	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	4	8	18	1.7	
うち大学	回答者合計(人)	68	68	65	
	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	26	11	1	5.0
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	13	10	3	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	4	15	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	3	7	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	5	5	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)	4	10	7	1.9
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	9	12	10	3.0
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	5	6	1.2
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	4	8	14	2.1	
うち公的研究機関	回答者合計(人)	20	20	17	
	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	8	3	1	5.2
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	4	5	1	3.9
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	1	2	0.7
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	1	1	0.5
	5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	2	0	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)	1	4	2	2.2
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	3	4	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	2	2	2	2.1
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	0	4	0.8	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	325	319	314	
	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	102	47	29	4.4
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	61	68	28	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)	26	22	21	1.5
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	10	32	43	1.4
	5. 規制の強化や新設	2	3	2	0.1
	6. 規制の緩和や廃止	22	11	13	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)	44	42	39	2.6
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	29	47	64	2.5
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	9	21	30	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	20	26	45	1.6	

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	
性別	男性	回答者合計(人)	393	388	378	
		分からない	74	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	128	59	29	4.5
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	77	80	30	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)	27	26	35	1.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	12	35	49	1.3
		5. 規制の強化や新設	2	4	2	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	26	15	15	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)	47	54	46	2.5
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	39	57	75	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	13	25	37	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	22	33	60	1.6	
	女性	回答者合計(人)	20	19	18	
		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	8	2	2	5.0
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	1	3	2	1.8
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	1	3	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	0.7
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	3	1	0	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)		2	2	2	2.0	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		2	5	3	3.2	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	3	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	2	1	3	1.8		
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	13	13	13	
		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	2	3	2	3.6
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	3	0	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)	0	0	2	0.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	1	3	1.3
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	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)	3	2	0	3.3
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	2	2	3.8
	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	0	2	1.3	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	2	2	2.3	
	40～49歳	回答者合計(人)	54	51	50	
		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	13	12	3	4.1
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	4	8	1.9
		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	1	3	1.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	7	6	1.6
		5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	3	2	2	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)	12	8	5	3.5
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	5	7	6	2.2
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	5	7	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	6	5	10	2.3	
	50～59歳	回答者合計(人)	148	146	141	
		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	50	21	14	4.6
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	32	33	7	3.8
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	11	10	17	1.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	14	20	1.5
5. 規制の強化や新設		0	3	1	0.2	
6. 規制の緩和や廃止		11	7	4	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)		12	19	18	2.1	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		12	11	33	2.0	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	5	13	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	9	15	15	1.6		

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	
60歳以上	回答者合計(人)	198	197	192	
	分からない	42	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	71	25	12	4.6
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	38	43	17	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	16	16	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	14	22	1.0
	5. 規制の強化や新設	1	1	1	0.1
	6. 規制の緩和や廃止	15	7	9	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)	22	27	25	2.4
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	21	42	37	3.1
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	7	10	17	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	8	12	36	1.4	
所属機関区分 (イノベ俯瞰 Gを含む)	回答者合計(人)	148	147	142	
	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	53	23	10	4.8
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	29	26	7	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	9	23	1.5
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	9	14	1.0
	5. 規制の強化や新設	1	2	0	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	14	8	4	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)	11	19	17	2.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	17	27	27	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	5	9	15	1.1
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	6	15	25	1.6	
公的研究機関	回答者合計(人)	39	38	35	
	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	12	5	5	4.4
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	10	3	3.5
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	1	2	1.1
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	4	1	1.0
	5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	3	0	2	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)	5	7	5	2.9
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	6	4	5	2.6
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	2	4	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	1	4	8	1.6	
民間企業等	回答者合計(人)	226	222	219	
	分からない	56	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	71	33	16	4.4
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	43	47	22	3.6
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	17	17	13	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	7	23	36	1.5
	5. 規制の強化や新設	1	1	2	0.1
	6. 規制の緩和や廃止	12	8	9	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)	33	30	26	2.7
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	18	31	46	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	7	17	19	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	17	15	30	1.6	
業務内容 主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	40	39	37	
	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	10	8	1	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	7	6	4	3.1
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	6	2	5	2.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	2	2	0.8
	5. 規制の強化や新設	0	2	1	0.4
	6. 規制の緩和や廃止	4	1	1	1.3
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	5	3	8	2.4
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	10	6	3.2
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	1	2	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	4	7	1.8	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
主にマネージメント	回答者合計(人)	233	230	223		
	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	76	37	22	4.6	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	41	49	18	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)	13	11	21	1.2	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	11	26	27	1.6	
	5. 規制の強化や新設	0	2	0	0.1	
	6. 規制の緩和や廃止	14	10	11	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)	33	31	22	2.6	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	27	31	39	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	7	17	27	1.2	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	11	16	36	1.4		
研究(教育研究)とマネージメントが半々	回答者合計(人)	103	102	100		
	分からない	20	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	37	9	7	4.4	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	23	24	7	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)	5	9	12	1.5	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	4	16	0.8	
	5. 規制の強化や新設	2	0	1	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	7	4	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)	6	18	12	2.1	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	9	14	22	2.5	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	6	8	8	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	8	12	14	2.0		
その他	回答者合計(人)	37	36	36		
	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	13	7	1	4.9	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	7	4	3	2.9	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	5	0	2.0	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	4	6	1.3	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	4	1	2	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)	5	4	6	2.6	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	7	11	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	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	3	2	6	1.7		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	202	200	195	
		分からない	42	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	72	25	15	4.6
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	39	41	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)	7	16	20	1.2
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	16	21	1.1
		5. 規制の強化や新設	1	0	1	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	14	6	8	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)	22	34	20	2.5
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	21	31	38	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	9	17	18	1.3
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	12	14	37	1.7	
	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	143	141	138	
		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	45	20	15	4.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	27	33	11	3.7
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	15	7	10	1.6
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	13	18	1.4
		5. 規制の強化や新設	1	3	1	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	10	8	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)	14	14	22	2.1
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		14	19	29	2.5	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	4	7	10	0.8		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	17	17	1.7		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	30	29	26		
	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	9	1	5.1	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	4	1	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	1	4	1.3	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	4	5	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	1	1	1	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)	5	2	3	2.4	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	4	5	2.1	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	3	5	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	3	1	1	1.3		
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	6	6	6		
	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	0	3	0	3.3	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	0	1	3.9	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	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	0	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	0	0	1.7	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	1	0	4.4	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	2	0	3.9	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	0	1	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	0	0	2	1.1		
その他	回答者合計(人)	32	31	31		
	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	10	4	0	4.0	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	4	5	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)	4	3	4	2.3	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	3	5	1.1	
	5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	3	1	1	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)	6	5	3	3.2	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	6	6	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	0	1	4	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	1.7		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	173	172	168	
		分からない	31	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	60	27	15	4.8
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	36	32	14	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)	11	11	17	1.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	15	16	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	12	5	6	1.0
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	21	29	20	2.7
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	15	25	32	2.4
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	6	12	19	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	6	15	29	1.5	
	任期なし	回答者合計(人)	239	234	227	
		分からない	45	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	76	34	16	4.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	41	51	18	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)	17	16	21	1.5
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	21	35	1.3
		5. 規制の強化や新設	2	3	2	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	17	11	8	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	27	28	2.3
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保		26	36	46	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	8	16	19	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	18	19	34	1.8		

Q3-20. (具体的な規制)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。具体的な規制の内容。

- 1 薬事にかかわる様々な規制(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 具体的な規制: 薬事承認・認証取得を迅速化, 改良承認の導入(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 政府統計の個票の利用手続きの簡素化(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 4 医薬開発における治験・認可システム(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 治験への高いハードル(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 治験等は, 柔軟に基準を見直す必要の有る場合もあり, 逆に規制強化しないと危ない場合(脱法ドラッグ, など)もある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 医療機器や再生医療製品の規制緩和(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 医療機器審査(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 医療機器の審査(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 再生医療等で規制緩和が進み, 産業界にも大きく影響を与えている。さらに検討すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 11 承認審査の短期化(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 12 特に医療介護の分野では各種規制, 既存の団体による縛りがイノベーションの達成を困難にしている場合がある。(大学, その他, 男性)
- 13 iPS細胞関連医療技術の規制緩和(大学, その他, 男性)
- 14 薬事法の緩和期間や規格への融通性がないため, これが原因で敬遠することがある。(大学, その他, 男性)
- 15 運営費交付金(目的積立金)の基金化(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 16 薬事法規制の国際的平均化(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 17 新薬や新たな治療法の認可(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 18 医療機器等の審査が制限されている点(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 19 国立大学法人が独自に保有する大学基金の資金運用の規制, ベンチャー企業への支援・出資の規制(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20 臨床治験で規制が多すぎる。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21 公立大学法人の制約(地独法)によるもので, 特に①出えん金の支出(起業家の支援), ②借入金(長期借入金【設置団体を除く】), 大学債の発行が不可)について, 大きい規制ととらえている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 薬事法の改定(医療機器開発のスピードを上げるため規制を緩和する)(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 国立大学病院を医学部付属から, 大学が管理する法人へ体制を変える。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 諸外国の規制を参考にするなどグローバル化社会での競争力強化策の実現(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 倫理制度, 遺伝子組換え, 動物実験, あらゆるものに規制があつて, やりにくいことこの上ない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 国研の研究者の兼業制限の緩和。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 薬事法等の一部改正など, 規制緩和対応が進んでいるものの, 規制改革実施計画にもリストアップされているように, まだまだイノベーションを起こすために緩和や廃止が必要な規制が存在している状況である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 具体的にはわからないが, イノベーションの障害になる規制はあると思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 29 治験の期間の短縮。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 30 医療, 薬事, 介護あらゆるところにある規制のうち, 社会進化の妨げになるもの(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 31 医薬品及び医療機器の承認審査に関する規制(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 32 薬事法が薬機法に改正されたことは評価できるが, 医療機器の承認基準を更に緩和すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 33 ロボット系医療用機器に対する保険適用(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 34 人倫に関わる分野では, 規制の緩和と強化で方向感を示すことが大事だろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 35 薬事法に関して, 研究開発段階における, 薬事法適応の除外, もしくは薬事法とは別の管理規制の新設(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 36 医療関係の法規制, 薬剤の承認の簡易化(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 37 医療機器製造販売(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 38 薬品等の実用化に大変な時間を要しているのを, アメリカ並みに変更する必要があるのでは。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 39 医薬品開発に時間とコストがかかりすぎる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 40 臨床研究の規制(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 41 治験関連(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 42 食品に対する薬事法(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 43 過度な安全性を要求する臨床実験に対する規制の緩和(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 44 安全保安関係他(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 45 実証実験等の障害となる規制(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 46 医薬品の許認可等(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)



- 47 体外診断薬の規制(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 48 既存の移動手段を前提にした規制を見直し,パーソナルモビリティに向けた規制の検討(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 49 薬事法(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 50 規制の強化・新設に限らず,「何をどのように規制すべきか」をスピード感を持って検討する必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 51 大分改善されたとは思いますが,臨床試験制度の中身(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 52 医療機器の許認可効率化は「長年の課題」のまま(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 薬事承認の簡素化,迅速化(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 再生医療に関する人体実験などの規制。(民間企業等,その他,男性)
- 55 インターネットを介して医療の枠,安全性を高める意味で距離制限のあるのはおかしいと気づいた(民間企業等,その他,男性)
- 56 外国製の研究用先端機器の導入などに国が介入すべきではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 癌などの国民病の新薬開発に関して動物実験や治験に関して政府が秘密を守りながら公的試験機関を設置する。その代わりに我が国で新薬として使用する場合は保険診療費を安くする。企業の研究開発費のリスクが下がりより多くの物質の試験が可能となる。一方国は医療費削減につながる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 医工連携といわれているが, 日本の大学の医学部と欧米との違いが目につく。日本で開発したものを日本の応用現場で実証できる体制が望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 ①今後の超高齢化に伴う医療費負担を軽減する上で, 医・農・工の連携による機能性食品の開発, 救命救急や在宅医療へのICT導入・普及(個別化医療)をより一層図るべき。②医療ビジネスの事業化促進に向け, 救急と在宅の医療を主に地域連携施策をより強化すべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 一般の人はライフイノベーションの意味さえ分からないので, それを啓蒙するショーケースのようなものの設置が必要であるとする(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 新しい技術に対する安全性の担保。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 ポスドクのキャリアパスを提供する施策。修士学生がポスドクになりたいと思う成果を挙げる必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 産学官それぞれの主目的を考え, 協体制度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)
- 8 国際市場で競争力を持たせるための事業プロモート人材の確保(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 基礎研究分野への政府からの研究資金が減少していないか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 医師主導治験を支援する重要性が益々増加していると考えます。但し, 単なる補助金だけでは賄いきれないので, 収益を開発に再還元する仕組みを大学に交えてよく検討する必要があると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 大学発の技術の実用化には時間も資金も莫大にかかるため, 医学部以外で大学を中心とした実用化プロセスにはベンチャー創業以外の選択肢がない状況である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 健康に関する国民全体の意識の変革と医療費の削減に繋がる技術開発の支援(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 まだまだ医療機器などについては, 国内での認可に対するネガティブな意見が強い。再生医療で規制が緩和された途端に, 前向きな企業が出ており, 影響は大きい。リスクマネーの環境も変わってきているが, バイオ系にはむしろ消極化が進んでいる。医療費削減論のもと, 日本国内の医薬開発環境をどう維持するか, 政策的な支援は必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 14 薬事審査の体制が強化されつつはあるがまだまだ不十分である。薬事承認が短期間にかつ確実に行われるようになれば, 先端医療の実現が早まる。(大学, その他, 男性)
- 15 予防や治療のみならず, 高齢化社会に対する対策が重要である。また, 政策としては確実に効果がある禁煙や減塩などもっと推進すべきである。食品に含まれる塩分を減少させる研究や施策が必要と考える。国民全体に対する啓蒙と同時に幼少時から成人まで継続した教育システムも必要である。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 16 ①iPSは大変重要であるが, ここだけにリソースを集中するのは, 今後のことを考えると大変心配である。将来のシーズも育成していく余地を残すことが重要。従来分野の枠を超えた取組を積極的に支援していくべきである。②医学・生物学・工学・人文科学のような異なる領域の研究者が, 目的を共有して, 本格的に研究を進められるような体制を作ることが必要。既存分野のコラボレーションだけでは不十分であり, 分野の壁を越えて研究する研究者をサポートすることが重要。③医療法, 薬事法の迅速な改正④人間の欲望には限りは無いが, 人類の存続のために, どのくらいの人口が, どのくらいの寿命で生きるのが限界かを見積もる時期に来ているので, それと並行してライフイノベーションを進めるべき。⑤第4期科学技術基本計画の進展に伴い, 市場に直結したライフイノベーションが生み出されてきた。そこで, それらの知財権の保護と世界レベルでの展開を強化する取組, さらに, 市場に直結しない発見をライフイノベーションへと昇華させる目利き, 伯楽制度を確立するための取組が必要である。⑥重要課題に対し, 十分な予算配分が行われている。その評価をきちんと行い, 次に活かすことが重要である。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 17 臨床試験を組織的に行える体制の整備, 医薬品の承認制度のスピードアップ。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 18 国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, 連携して課題解決に当たる必要がある(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 19 まず, 医薬品医療機器等法が施行されたことは評価できる。ひき続き, 医薬品, 医療機器等のリスクマネジメントやレギュラトリエンスを議論できる場の整備が必要, AMEDは研究ファンディングに加えてこのような場としての機能を充実させる必要がある。また, iPS研究は進んでいるが, 資金が付くため多くの研究者が, そのトレンドに集まる傾向がある。iPS以外の基礎・臨床研究にも計画的な支援が必要。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20 高齢化社会で, 年をとっても働いて世の中に貢献できるような, 医療の進歩を図るべき。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21 「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)
- 22 人文・社会科学により倫理問題を解決すること。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 臨床応用にかかる倫理的配慮の高度化。適応対象の厳密化。出来る技術は全て臨床応用することになると, 国家財政の破綻はもろろんのこと, 不老不死さえ実現可能になりかねない。赤ちゃんがいなくても持続可能社会が実現可能な状況を作ってはならないし, 人類の年齢的, 健康的, 外観的, 体力的, 能力的, ……多様性は今後も維持されなければならない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 なによりも情報社会への対応。オバマ大統領やイギリスでprecision medicineが重要政策課題である。これは情報の統合に基づくより緻密な医療・医学ということで, インフラや人材育成を国主導で進めているものである。日本は個別に研究をし, あとで統合しようとするが, うまくいかない。最初に情報統合を政策として強く打ち出すことが重要。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 上記したPD1に関しても市場開発までのプロセスは海外企業によって行われており, 数兆円という大きな利益のほとんどは海外企業のものである。正しい技術移転が行われる環境づくりが急務である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 全ての研究開発費の単年度予算を撤廃して, 全ての基金化とするべきである。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)

- 上記選択肢では難しい。ライフイノベーションは実践的に進めていくものと考えられるので、国家的視点のみではよく分からないことも多いと思われる。強いて言えば、イノベーションの障害になる制度等があればそれらを撤廃していくなどの必要があると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 27 各大学や研究機関における取組や成果が効果的にAMEDに繋がっていくための取組が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 28 自らの健康は、自らが守る。慢性的な疾患について、予防的な生活習慣の見直しの意識改革を進める。と言うような、精神風土を創る必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 29 研究レベルアップ,研究成果の創出はそれなりに進んでいるが,実際の生活,社会に反映されてきたものは少ない。研究成果の完成度のチェック機能,現場へ適用するまでの技術研究,経済的支援,社会仕組みの対応等が進んでいない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 30 ライフイノベーションの課題には高性能の最新機器を駆使する必要があるため,国家プロジェクトとして行うのが妥当。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 グローバルな観点からのビジネス戦略,それに則した知財戦略の欠如。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 32 A-MEDを真の司令塔にすること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 33 ライフイノベーションの推進においては,重要課題達成のための施策の推進と併せて,これらの成果を医薬品や医療機器として迅速に実用化に結び付けるための産学官一体となった仕組みの整備が必要。また,民間企業の研究ニーズ・雇用ニーズの明確化と,認識を共有するための産学官の対話の場を設置・活用することも,多様な人材,異なる分野・専門性との出会いにより,新たな知の創造を起こす観点で重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 34 若手研究者が安心して研究に取り組めるための雇用の仕組みを整備する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 35 日本の総合力を活かす意味で,ライフイノベーションへのICT(情報処理,人工知能,通信)の活用が重要。その元となるのが,医療,情報,ヘルスケア情報の統合データベースで,一研究機関,一医療機関だけでは,収集蓄積が困難であるため,国家レベルでの組織的な活動が必要である。加えてライフイノベーションの統合データベース構築のためには個人情報保護法の緩和が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 36 医療に関する技術開発では,リスクを恐れ,診断に関する技術開発に重点が置かれ,治療に関する技術開発は医師に任せきりとなり,結果として海外製医療機器に席卷されている。治療装置/機器のリスクを国が一部持つような制度は考えられないだろうか。日本人特有の遺伝財産(疾患遺伝子やリスク遺伝子等)の解析を進めるためのインフラ整備とその支援。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 37 本領域は,ニーズの高い領域であり,重点化というより,全方位的取組が必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 38 高齢者を対象としたQOL向上に向けて,簡易的ウェアラブル機器と地域医療体制が一体化した健康管理システムの社会実装の推進。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 39 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中を選択しましたが,どのくらいが課題として残っているのか分からない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 40 保険制度,医者への過大権限,医薬の特権など,既得権を見直した方がイノベーションも進むのではないかとと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 41 高齢社会に向かう日本にとって,老人の健康を守る様々な取り組みのすそ野が広がることは,結果的に医療費の増大を抑制し,老人の健康確保につながる。これも1億総活躍社会に向けた取り組みではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 42 こうしたライフイノベーションの重要課題が達成されるまでには,社会の基礎基盤が安定していることが重要であり,政治が安定している事が重要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 43 大学や公的機関での職を求めて,沢山の人材が短期雇用の繰り返しで在職している。特にライフサイエンスの分野では人材供給が過剰である。大学院での教育が研究室の労働力としてのみで,問題解決能力がついてない。そのために産業界でも必要な人材になっていない。ポストクのインターンシップの制度の拡充などで,人材育成をベンチャー企業で行えるようにして,職場の提供や人材確保が改善されると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 44 上でも書いたが,単に高齢者が増えるのみでは,多くの国家的問題が生じるだろう。昔から人類は「不老不死」の世界を追い求めてきたが,本当に「不老」なら「不死」でもいいが…で,現在でできることは,せいぜい優れた薬品の開発と高齢者が安心してできる施設の充実程度だろう。病院が医師不足・看護師不足に陥っている状況を,どのように回復するか?ここには,どうしても手厚い資金的援助が必要となるだろうが,その資金があるのか?が問題だろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 ライフイノベーションには,経済力,社会的地位,国籍など,デリケートな問題が多く,先進医療や充実した介護をこの国に暮らす人々すべてにもたらし,高いQOLを実現することは非常に難しいのが実状である。社会的コストを引き下げるためには,科学技術的課題克服のために重点的な研究開発費を投じると同時に,英国同様,健康長寿を社会全体で実現するためのスタッフを組織的に養成するなど,旧来の枠組みを超えた施策が緊急に必要なためである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 日本国内の鎖国内的な雰囲気は良くない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 人工知能や遺伝子治療等の技術の発展にはそれをどう使っていくかについての社会的なコンセンサスが必要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 48 政府機関(省庁)の縦割りの排除,協力して技術開発成果の事業化を支援。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 49 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)
- 50 基礎研究成果の橋渡し,イノベーションの源泉となるライフサイエンス分野の学術研究の活性化。創業等民間企業が研究開発を行う際の基盤となるプラットフォームの整備。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 地道な研究で医薬,食品,農業技術で国家を守って,反映させてほしい。産官学連携が必要。高齢化社会で国力が心配されるなか,やはりこれも人材を充実させる。出生率をあげることが重要と考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 ライフイノベーションは,国の重要戦略に位置づけられているが,商業化を迅速に進めることがますます求められており,産官学のコミュニケーションが非常に重要となっている。(民間企業等,その他,男性)
- 53 iPS細胞研究の更なる充実。(民間企業等,その他,男性)
- 54 規制緩和とスピード,特に医療機器の分野では必要(民間企業等,その他,男性)
- 55 高齢者や障がいのある人が,障がいのない人と共生し,QOLとともに生産性を高めるための街づくり,システムづくりが不十分である。全国に特区を設けて,先端的な橋渡し福祉研究を行うモデル事業を強力に推進する施策・プランが望ましい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 ネットによる国民健康増進を計画するに当たり,利便性向上の足かせとなっている規制は是正が望ましい。(民間企業等,その他,男性)
- 57 iPSに過度に集中しないことが必要ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

59 さらなる規制緩和.安全性が担保されていれば臨床への適用は緩和すべき.(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、ご意見を自由に書き下さい。

- 現在大量の汚染土や物質が野積みされている。これを焼却減容化する必要がある。減容すると単位キログラム当たりの放射量は高くなる。800  
1 0ベクレル/Kg以上では行政区画間で移動が禁止されている。この規制を取り払い放射性物質がリークしない高性能焼却炉を開発して(もうある)、減容化して長期保存することが重要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 新たなエネルギーの供給源として、科学技術が貢献できる。再生可能エネルギー、原子力発電の安全運転、廃炉処理など。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 ①短期と中長期の復旧・復興事業に分け、そこへの資金の重点配分の措置が求められる。②今後の震災対策に向け技術プロジェクトの成果を反映して、原発災害からの復旧遅れを最小にすべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 応用・転用可能な技術及び新しい技術による省力化と雇用創出が必要であるが、インフラに対する投資が多く、雇用につながる投資になっていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 原子核物理学と原子力工学の融合領域の振興。日本の原子力の失敗の歴史は、優秀な原子核物理学者を原子力分野に誘い込むことに失敗した歴史ではないか。例えば、放射性廃棄物の処理を、原子核物理学の基礎的問題として研究する「優秀な」人材の確保。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 政府による原発の再稼働などが、グリーンエネルギーの普及の障害となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 レジリエントな都市社会の構築に貢献できる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 多様な研究者をチーム化する取組の不足。課題の整理をして全国の知を駆使して解決に挑む仕組みづくり、これを主導する人材確保ができていない。復興再生の現場は被災地域であるが、復興再生に向けた科学技術開発研究は全国を繋いで行うべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 本当に必要な機関に必要な資金が流れているか、疑問があります。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 自治体の壁。国と自治体の役割や責任において、必要な資金と支援が現場に十分おりにきていない。国から自治体に落ちると、さらに自治体で関連団体に仕事と資金が落ちていき、結果として課題を支える大学や研究機関が自治体(または研究機関など)の担当者とコミュニケーションが十分できていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 汚染物質の処理方法の提言(処理技術の開発)。原子炉内部の精査技術の開拓。後ろ向きな研究開発と捉えないで、大幅な開発予算の増額を望む。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 どのような技術が必要かをオープンにすべきである。汚染性の処理しか見えていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 省庁の規制(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 20兆円以上を投資しながら、震災復興はなされていない。復興再生には科学技術ばかりでなく、人文科学、社会科学の貢献も不可欠である。これらの学際的融合がうまくなされていない。また、わが国の行政機関の縦割り、棲み分けによって、投資が生かされていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 様々な支援が期間満了するに伴い、地域振興の課題は顕著になってくると思われる。単純な地方創生の議論ではなく、必要な課題解決を明示した科学技術政策が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 16 復興再生に使えるような技術があっても、省庁間の軋轢のために、担当省庁の許可が要るなどの行政の「縦割り」が邪魔をしている様子が聞こえてくる。(大学, その他, 男性)
- 17 復興再生する側のビジョンのどの部分に必要なのか、というフォーカスがなく、科学技術側の興味と関心で貢献している気になっている意識改革ではないでしょうか。科学技術を使った新産業創出は長年かかるものであり、復興再生といった短期・中期には直接的には難しいため、一番の貢献は大型のファシリティを復興地区に政府主導で作ることだと思う。神戸震災後の大型科学技術ファシリティの設置は復興再生に大いに貢献していると思います。(大学, その他, 男性)
- 18 復興再生の要点としては、(1)安心・安全(2)住まい・まちづくり(3)産業(4)つながりなどが挙げられる。(1),(2)においては、地震・津波を始めた災害のリスクを評価し、防災・減災の技術の実装に貢献するとともに、津波シミュレーション結果(浸水範囲)などに基づいて高地移転、多重防壁などの街づくりにも活かしている。(3)においては、特に再生エネルギー、付加価値の高い6次産業の振興において、(4)においては、自立分散型の通信・コミュニケーションインフラは、地域間だけでなくグローバルなつながりの支援が可能であり、科学技術が貢献している。一方、科学技術の貢献上で現在障害となっている事項としては、①まちづくり、合意形成などの支援者不足、②必要な予算の措置不足、③既存の法体制下(いわゆる「縦割り行政下」)での新規提案の適用不可などが挙げられる。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 19 ①エフォート管理。教育・研究時間の配分と業績評価が曖昧なため、労働時間を復興再生問題に投入するリスクが高すぎる。②1/1000年レベルの災害に備える復興に意味があるかどうか大いに疑問。前と同じレベルにして、人命だけは助かるという社会システムを作るか、その地域を完全に放棄するかを取るのが現実的かと思う。③心のケアから復興都市計画まで科学技術が貢献できることは多々あるが、もし障害があるとすれば、その技術を活用すべき財政を含む政策の不備と考える。④復興再生に限って言えば、基礎科学・応用の両面で利用できる知見や技術はかなりあると思われるが、それを実社会で使えるような形に設計するような、ある種の橋渡し役がないことが障害の一つでは無いか。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20 放射性物質の除去技術、有効な除去技術の開発が強く望まれる。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21 東日本大震災によって生じた様々な問題について俯瞰的、総合的に対応できる人材やチームの育成が立ち遅れている(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 対応が後手後手にならないように、国、行政、〇〇の役割を再度明示し、信頼をとりもどす必要がある。科学コミュニティは、どれが風評で、どれが根拠ある情報なのか、を正確に発信する必要がある。特に食物安全性への根拠はこれからますます重要となる。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 焦らず確実に復興再生をはかるべき。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 原発の廃炉技術の研究(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 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、③風評被害などによる労働力の減(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 復興再生には長期間の支援活動が必要であるが、復興のための事業を継続するための資金が不足。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 安心・安全・便利をキーワードとするコンパクトシティの実現にむけて情報科学的な手段の構築という面で貢献できるのではないかと。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 28 被災状況について、特に原発についての正しい情報が出ていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 リスクマネージメントが不十分であった点,市民の危機意識低下など色々な要因がある。災害は防ぐことができないため,科学技術では,ライフラインの維持復旧に関する点での支援強化が重要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 人間心理学,社会心理学を無視した復興計画が復興の遅延化の一因と感ずるので,医学,心理学を併用した復興計画を再構築するべきである。産業復活には総合的復興計画が必要で,工場は出来ても水道,排水路など(誤解かも)が出来ない様な復興計画では機能しない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 放射線の人体への影響について正しい理解がなされていない。過度な恐怖心と避難が逆にストレスとなっている。確率論的説明に対する理解を深める教育が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 安全信頼と経済性コストの二律背反の中で,科学技術が何を保証できるかということ。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 原子力発電所事故による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)
- 34 自立的で無駄が少ない社会構築を支援できる科学技術の選択を優先すべきである。お金をかければ良いわけでもない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 35 放射能汚染地域での除染技術,作物への放射物質の移行抑制のための技術など,當農再開に貢献できる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 36 研究段階では一定の成果が得られつつあるが,研究成果の現場への還元を促進するような仕組みを充実する必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 37 各種の規制が新しい技術の活用を難しくしている場合がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 38 人口動態を含めた将来の社会像の推計とそれに基づく合理的な復興のあり方の提示。障害は,感情的な欲求が前提となり,合理的に思考して実現不可能な復興プランを提示していること。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 39 現場に実際,事象の客観的な評価などを広く発信することが著しく遅れている。誤った発信,ひずまされた発信が多く,混乱している印象が強い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 40 福島第一原子力発電所メルトダウンの収束には科学技術の貢献が必須。〇〇〇〇による情報隠蔽,政府の「アンダーコントロール宣言」などが,科学者の意欲を削いでいるのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 復興再生と科学技術のつながりが不明確で,プロジェクトの見直しなどが必要である。(公的研究機関,その他,男性)
- 42 東北三県医工連携プロジェクトの様に,もつと地場の技術を活用して基盤産業を育成すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 43 新技術の開発等により,被災地の新産業に繋げていくことで,科学技術が復興再生に貢献できると考えられる。また,被災した地域等において,大学,公的研究機関,産業界が集結し,研究開発,事業化等を一体的に推進するための体制作りには引き続き注力する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 44 原子力に対するネガティブなイメージが先行し,将来に向けての大局的な議論ができていない。エネルギー政策に関して必要な技術に対して科学的,経済学的な検討を加え,その結果を踏まえて将来計画を立てる必要性を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 東北地区での新たな研究設備や産学共同プロジェクト発足により,人・もの・金が広く分布されるように企画が必要と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 原発事故等の甚大な被害を忘れずに徹底的な安全の担保に科学技術が貢献すること(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 放射性物質汚染物からの放射性物質除去,濃縮技術開発への集中的投資。原子力規制委員会のメンバー拡充に向けた,学理解と支援。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 地震に限らず,最近はいろんな自然災害が多い。安心・安全に地道な努力が必要。また,その分野の若手技術者・研究者の育成や動機付けが必須。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 原子力発電所事故の後処理に貢献すべき。そのためにも原子力発電の将来展開について明確化する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 汚染物質の処理というような基本的課題が未対策で放置されており,積極的な汚染物質の濃化も進んでいない。ただし,原理原則からの新しい処置法開発は,現実性が薄いと思われ,期待できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 廃炉技術,特に極限環境下の無人機技術。有人での状況把握等ができないという障害がある。人口減少下でも持続しうる産業の再生に向け,交流人口を対象としたサービス産業を支援する技術。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 復興再生も重要ですが,予知や予防にも目を向けた活動が必要では?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 民主主義と自由主義の危機と認識。個の善と,個のエゴを包括する新しい公のイメージを,社会学者が提示し誘導していくことが重要。現時点で見ている感じが,社会学者がこのような任にあっているとは思えない。理学・工学・医学の分野は対症療法的であるから,もつと根源的な個の集まりとしての社会を提案してもらいたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 対応がばらばらに進んでおり,効率的でない。学術会議などが中心となって,戦略的に貢献する体制を整えることが望ましい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 復興再生とは,従来への復帰に加えて,日本の国の進む方向を先取りすることも必要。従前への復帰と将来像について,社会的合意の上で,科学技術が貢献できる要素もある。安全安心についても,社会的要請の整備をつけて,科学技術への要望を把握することが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 日本は廃棄物処理を含めた世界一安全性の高い原子力発電システムを造り,世界の繁栄に貢献すべきと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 国の予算は,やくざや建設業に偏重して流れている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 残留放射能の健康への被害は十分な解明の取り組みがなされていない結果,不安を増大させる意見がともすれば声高に主張されて社会の方向を決めている感じがする。放射線医学に関わる独立行政法人(千葉に存在)などが,積極的に取り組んで結果を公表・発信することは必要。これらのアクティビティが低いなら,その種の組織を縮小する程度の判断が政府にあってよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 59 復興のための金や労力は十分あるのでそれを上手くマネージして公平感をもたせたり安心感を持たせることができずにいてもたたしている。人文科学,哲学を研究して人の行動などを上手く扱う手法が求められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 60 オリンピックを誘致すべきではなかった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 最大の疑問は、漁師に対しての高台移転の提案と、そこでのスマート・シティ実現の動きで、現場のニーズではなく、大手企業の策の一つでしょう。福島県中心の放射能汚染問題をなんとか隠そうとしているのは政府と〇〇。核廃棄物の最終処分場を福島県にと言っているが、アメリカのグランド・キャニオン周辺の深い谷底での最終処分場提案を地元の反対で否定されている状況をよく見るべきだ。少なくとも、例えば東京五輪用の無駄な金を復興(きちんとした家屋の建設,最悪の場合の避難路の確保,港湾施設や農業施設などの建設,医療・福祉施設の建設と維持管理等)に充てるべきだと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 61 社会的コストの議論が封印されている点が最大の隘路である。災害が繰り返される理由は大きく分けて2つあり、一つは災害発生メカニズムが十分に明らかでないこと、もう一つは予防のための社会的コストが大きすぎて解明された災害発生メカニズムに対応した施策を講じられないことである。今回の復興再生が惨事を繰り返さないための事業であるならば、社会的コストの限界を明示した上で、どの種類・規模の災害にはどこまで安全が確保されるか、不幸にしてそれを越えた場合はどの程度まで財産は保全されるべきか、その目安への国民的なコンセンサスが先行すべきである。その社会的合意がないまま、つまり確たるコストの目安もないまま、狭い学問世界で不毛な技術論争が展開されるようでは、災害は確実に再現される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 62 地域住民に対する十分な説明不足による科学技術に対する不信(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 63 東日本震災復興って、いつまで寝ぼけたこと言っているのか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 64 放射性廃棄物の安全な廃棄方法の確立が望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 65 繰り返すようだが、全体のプログラムを構想し、各活動をコーディネーションしていく機能が弱い。従来の縦割りのアプローチが強いように思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 66 リスク管理の管理手法の開発を行うべき。特に異なるリスク(震災,噴火,水害など)の対策に、何にいくらかけるべきか、全体感をもって、評価し、対費用効果が高いものから予算立てして取り組んでほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 67 ・自然災害からの復興と、原発事故からの復興は分けて考える方がベター。前者は、耐震基準の見直し,免震の普及等,規基準の整備を含め,B CPに向けた各種技術が認知されてきている。後者は、計測技術,ロボット技術等,周辺技術も含め,英知を集結すべき事項。そのためにも,中間貯蔵施設の用地確保等,前提になる意思決定,合意形成が急がれる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 68 震災復興名目で配分された予算が終了した以降の予算確保が難しくなっている例が散見される。長期的視点からの予算配分,採択時点での慎重な選択と集中が必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 69 汚染廃水の処理(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 70 福島1原発の廃炉技術へ科学技術が貢献できる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 71 原発の処理。特に周辺地域の除染。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 72 放射能の捕捉,可視化,および無効化技術。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 73 放射性廃棄物処理場設置の遅れが最大の復興の妨げ要因になる。科学技術が住民理解の促進に貢献してほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 74 原発問題の早期解決が必要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 75 復興再生はスピードが求められるのに対し,実際地域の人々からはスピード感が感じられないとの意見が多い。これは合意形成に時間がとられるのも一因と考えられる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 震災当初は「放射能で死者はいない」といった説明がりましたが,長期的に見て放射能が最も大きな復興障害とします。風評被害以前に,放射性汚染廃棄物の最終処分方法を早期に決める為の技術方策を開発できれば,復興に大きく貢献できるのではと考えます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 災害に対する知識を普及(白黒でなく,必要に応じてグレーを選択できる人材の育成)人材不足,資材不足,資金不足に対応できる技術の提案ができるとうい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 経済的な理由で復興ができないことが多いと感じる。やはり大きな話だが経済を活性化させ,全国に設備投資,経済活動が活発になるよう,また国の予算が健全になることが重要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 再生エネルギー分野における研究開発。(民間企業等,その他,男性)
- 80 箇条書き的にスケジュール目標,進捗状況,課題を具体的に表現して,公表してほしい。(民間企業等,その他,男性)
- 81 病歴が消失・散逸し,診療に大きな影響を生じたことを鑑み,電子病歴の規格を統一し,相互に乗り入れ可能とし,患者を媒介として病歴の移動が可能なシステムを構築する研究を推奨していただきたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 82 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ご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)
- 83 現状復興ではなく地域特区としての検証,実証化事業に科学技術を適用すべきで,地域研究機関に予算措置して学会や集会を増やすのはもはや障害となっている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 84 東日本大震災からの復興再生はもともと重要な課題である。福島第一原子力発電所の現在の状況を見ても分かる通り,震災が起きてから,5年近く経つが一向に収束する気配が見られない。日本国の問題であるため,官が産学を主導して,早期に問題解決を図る必要がある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 放射性物質の除染に必要な,ppt,ppqレベルの放射能物質を吸着分離できる選択的吸着剤の開発が急務だが,既にそれに近い機能を有する吸着剤が2,3年前に開発されているようだが,何故か,それらが検証され使用されるような雰囲気が出て来ていない。各種研究開発の新成果のポトムアップと共有化が十分でない。(民間企業等,その他,男性)
- 86

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 各種センサーの開発と災害の可能性を報せる情報システムの開発。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 2 自然災害がここ数年で、従来の起こり方と変わってきている。これに対するセンシングを中心とした予兆・予知システムの構築が急務である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
  - 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, 解決手段を備えておくこと。特に, 緊急対応可能な医療手段(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地域的な体制づくり, 地域に対応する安全基準・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)

---

- 4 早期予知, 安全性の検証。緊急時の技術的対応策の事前検討。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 5 市民の科学リテラシーを向上させる生涯教育の普及。フクシマの悲劇の大きな要因の一つは, この科学リテラシーの貧困にあった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 6 最悪の事態を想定した対策を立案することが求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 7 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的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)

---

- 8 高度かつ先進的でない技術の中からも実フィールドで利用できる技術を抽出し, 社会実装を完遂するための課題解決を行える人材の提供とその実績評価(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 9 防災の関連研究は, これからもっと大事になるので, その旨が国策にもっと出て欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 10 近年の自然環境の激変は従来のデータ蓄積による予想をはるかに超えている。全く新しい予想システムが今後求められるように思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
  - 地質学, 気象学, 火山学, など災害の無いときは殆ど見向きもされず, 災害が起きると注目されるような分野に, 細く長く経常的な資金を投入して, 観測体制の維持や, 専門人材育成を怠らない事。災害がおきた直後だけ, 緊急課題の大型研究予算をつけてもダメ。・・・当り前の事です。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 12 科学技術は十分なポテンシャルを持っているが, それを現場で活用するための役所的システムに問題がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 13 日本の地理的環境から, 技術ではなく都市計画などの社会科学的課題が優先されると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 14 普段も活用できる事(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
  - 防災・減災は本質的に学際的であり, かつ実践的である。自然科学ばかりでなく, 人文科学, 社会科学, 医学の融合と連携が不可欠である。防災・減災に特化した総合大学を設けても良いくらいである。ここから, 平時には, それぞれの専門分野で仕事をしながら, 災害時には, 危機管理や緊急対応にリーダーシップをとれる人材を育成しても良い。防災・減災を総合的に学び, 会得した人材を育成すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

---

- 16 益々重要度は高まっており, 基礎的な研究から, 実地的な対策(放射能汚染も含む)の研究まで, 広く振興が必要である。若手の研究者を惹きつける方策も必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)

---

- 17 予測技術, リスクマネジメントなど(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
  - 全ての科学技術に従事している研究者が常に災害を想定しているとは言えない。それらが発生したときに, 何が必要であるかを公開し, その領域における専門家を招集することが最も必要である。加えて, それぞれが遂行している研究開発がどのように貢献できるかを真剣に考え, 新しい提案をすることが望まれる。(大学, その他, 男性)

---

- 19 自然災害にたいして, 安全な住居の建設(特に大型の集合住宅), 安全な地域の選定ができる。科学技術に要求されるのは経済的に建設する技術の開発, 安全な地域の選定に信頼性を与えることだ。次に必要なことはそのような住居地域に人が移り住むことができるように制度と生活習慣を作り上げることである。(大学, その他, 男性)

---

- 20 情報の開示と情報の分析・理解の手法の分かりやすい解説が必要。自己満足的なデータ・情報の公表が多く, 自己分析の結果論のみを示しても国民側で活用できない。(大学, その他, 男性)

---

- 21 地道な研究の積み重ね, データの蓄積が重要である。(大学, その他, 男性)
  - 地域での安心・安全を確保するには, 様々な災害についての発生・拡大過程のメカニズムを解明した上で低減技術などの開発を行い, ソフト・ハードを融合した実践的な技術の適用が必要である。その上で, モニタリング・監視システムの充実, 災害・防災情報の発信と周知, 情報リテラシーの向上, 避難システムの整備などが必要であり, そのためには, 自然科学に人間・社会科学の融合が必要であり, 学際的な研究が不可欠である。なお, 低頻度大災害に対する研究を進めていっても限界があり, その想定を上回る状況も生じている可能性がある。これら想定外に対応する危機管理やBCP・BCMなどの検討も必要である。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 23 ①地道に研究することである。短期的に成果が上がると考えることは, 却って社会に幻滅を与える。②土木・建築だけでなく, IOTや社会学・歴史学など幅広い分野の協働③リスクの予測, ヘッジ・マネジメントなどのソフトの部分が著しく遅れている。土木の設計や建築の観点だけでなく, 社会システムの設計とマネジメントのジャンルの成果を活かし, 工夫する余地がある。④ロボットの開発⑤命を守ることを最優先し, 災害予防から災害復旧に軸足を移す。(多少の被害を受け入れることを前提とした社会システムの方が, 長期に見ると良い。その「多少の被害」をどの程度に収めるかを科学的に議論すべき)⑥災害の可能性とそれを含めた被害の予測, さらには, 災害時の被害を抑止, 若しくは軽減するために有効な科学知識の啓蒙を通じた貢献が求められる。⑦効率化に偏りすぎず, 専門家を育成する価値を見失わないことである。⑧行政若しくは研究サイドから出される情報を正しく受け止め判断できる素養がいきわたるための教育。今すぐ”生活の安全”に結びつかないが, 自然現象の科学の基礎は重要である。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 24 地震の予測方法の確立。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 25 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)
  - 科学技術は万能ではなく, 単独で解決できること, 一方運用に依存することを, 市民, 行政, 科学コミュニティで共有しておくことが求められる。災害が起こる事象はさけられないから, そのリスクマネジメントの考え方の提供と, 起きた後の対処で何ができないかを, 科学コミュニティは発信すべきである。また, 予防措置の充実に資する科学技術の貢献も重要である。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

---

- 27 災害などに備えることも重要であるが, リスクを正しく伝えることが求められる。一定のリスクを容認することがQOLに繋がるという啓蒙活動も必要と思われる。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)



- 28 予想できない事態が起きるので、それらに貢献するような科学技術を育てるべき。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 地震,津波,洪水,火山噴火,地球温暖化等に対するリスクマネジメントには,科学技術の貢献の余地がまだまだ多いが,科学技術への理解が不足している,あるいは偏った科学技術の理解等の理由から,目先の損得で大きなリスクを背負っている事例が散見される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 災害時のみを念頭にいた技術ではなく,平時(日常生活)から稼働し,非常時(災害時)には,モードを変えて,防災や避難誘導に転換できるような技術,あるいはシステムの開発が求められる。具体的事例としては,本学の都市防災教育研究センターで実施中の近隣小学校を拠点とした小学校区(人口1万人規模)において,100人のリーダーと1,000人のサポーターを平時から育成する事業があげられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 自然現象を観測・予知する新規な各種センサー(ナノ領域からマクロ領域まで)と集積されるビッグデータの解析システムの開発研究,エネルギー(光,熱,電気)を貯蔵し放出の可能な新規材料の開発研究,食料を確保する植物工場のシステム開発と普及,安全に何処にでも移動できる空中自動車の開発研究など。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 科学技術によって自然災害の予知や被害の低減を図れると思うが,人間の判断や対応の問題も災害の大きさを左右していると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 地域の特性を見極めた防災減災に取り組むため,大学の研究・技術開発はもとより,常日頃から自治体や国,道の各機関との連携を深め,情報の共有を進めていく必要がある。今後,各機関は連携協力して防災減災に関する情報発信を市民にしていける必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 予知技術の向上と災害シミュレーション技術の向上。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 日頃からの情報伝達・教育が重要である。避難場所や避難方法の周知と合わせて,避難経路の整備,耐震の設備,消火設備,食料備蓄の準備と運用方法の周知。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 自然災害による被害を0にすることは出来ないであろう。自然をコントロールすることは地球の破壊を意味すると考えるからである。自然災害による被害を最小限に抑制するには科学技術の応用(市街地設計,建築物強化,住居の移転など)で可能だが,被害で最も深刻なのは心の傷(PTSDなど)である。内科系臨床医にはいざという時のために,心身医学,心理学(精神医学ではない)を修得させて,住民の心を救う能力を修得させておくべきである。これは,日頃の診療にも強力な武器となるはずである。臨床心理士ではなく,臨床医が対応するところに,住民に対する大きな安心感を生むことになる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 自然災害に対する完全に防ぐ対策よりも,危険の理解促進と避難などのソフト面からの検討もすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 科学技術には限界があることを真摯に見つめ直すこと(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 39 経済の成長や自然の人為的制御とは異なる戦略を積極的に発信するような科学分野の拡大が臨まれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 40 予測技術。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 41 医療分野では,一般社団法人レギュラトリーサイエンス学会(Society for Regulatory Science of Medical Products)が設立されるなど,医薬品・医療機器の規制の在り方を個人の資格で広く議論する場ができてい,エネルギー(特に原子力)や環境の分野でも研究者によるレギュラトリーサイエンスの学会ができることが望ましい。透明性を高めた上で,原子力分野の基幹的技術開発を推進すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 42 災害の予測技術や減災につながる新技術の開発(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 現在取り上げられていない研究課題の恒常的な取り組み及び推進(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 44 津波に強い堤防など防災・減災に結びつく技術開発。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 45 気候変動による災害や農業生産変動に対する予測技術・対策技術の開発が喫緊の課題であり,開発した技術の普及までを見据えた体系的な研究遂行が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 46 なぜ昔の人はこの土地に住まなかったのかなど,小学生時代から教えておくことが重要と考えます。土地の値段が安いからというような発想がなくなるように教育しておくことが重要です。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 47 多様な災害に対するレジリエントな社会システムの設計。現状では,特定災害を前提としたスポット的,タコツボ的研究が多い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 48 実態把握(リアルタイム観測による警報など)や予知(予報等)が重要であり,その質の向上を目指すことが重要であることは言うまでもないが,自然現象自体を避けることができない現実を考えれば,自然現象が自然災害につながらないようにするための最先端科学技術を取り入れた街作りを行うことや,教育,実践的なところを研究し,社会や個人の考え方や行動を耐災害化していく研究開発のアプローチを開拓していくことも必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 49 単に,復旧という考えではなく,人口減少社会,成熟社会に適応できる社会作りの視点。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 50 自然災害への正確な認識ができるような教育を徹底する。自然災害は必ず起こり,人力,人知では対応できないことは十分ある。その基本的な認識に立って可能な対応を考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 51 科学技術が進歩することで現在から将来の展望を測定しやすくなるものがあげられる。しかしながらこのためには,地道な観測・モニタリングが必要なのは言うまでもない。また,これを行うための技術開発の発展もなければ貢献にならない。(公的研究機関,その他,男性)
- 52 災害予測に予算を使いすぎているか。リスクの取り方を踏まえた科学技術の発展を図るべき。(公的研究機関,その他,男性)
- 53 企業による想定外をなくす意味で第三者の公正・透明性のある評価が必要と思われる。場合によっては,外国人の目を加える必要もある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 「災害情報をリアルタイムで共有する仕組み」の構築は,いかなる事態が発生しても機能不全に陥らない経済社会システムの確保という国土強靱化に直結するもの。企業と地域社会が協働してこの仕組みを活用することで,巨大災害時におけるわが国産業の事業継続を確保し,人々の生活の安全が守られると考えられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 目先の議論ではなく長期的に見て解決すべき課題を明確化してそれに向けたロードマップを作成すること(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 地震や洪水,気象変化による災害など,予知の研究にさらに費用を投じるべきかと思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 災害状況のリアルタイム見える化システムを全国規模で整備するための,各種センシング,ビッグデータ解析システム(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 災害発生時に避難情報など住民の皆さまに的確に通信を使ってお知らせするシステム・サービスは必須であるが,そこに流れる情報の質(虚偽情報のフィルタリングを含め)に関する技術の実現が大切である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 59 炭酸ガス分離・濃縮・有効活用技術開発への集中的投資と国際協力による大型PJの実施。また中国を初めとする、途上国での土壌汚染、大気汚染の、発生源防止に向けた、各国家レベルでの利害を超越した、地球環境保全のための国際的共通認識と実行を期待したい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 60 地道な分野における、若手人材の継続的な育成が大切。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 61 センシング技術を高度化することによる災害発生に対する予測技術の開発。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 62 鬼怒川や広島の実験からわかる通り、「予知・予防」すらできていない状況であるが、それは高度な検出機器の新規開発ではなく、既存技術の適用であるにも関わらず、それが行われていないことが問題。つまり、科学技術は「問題の可視化」に注力すべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 63 予報・予測の精度向上及び時間分解能の向上(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 64 災害の発生ならびに進展の予測技術。災害発生情報を逐次進展予測にフィードバックすることにより、広域、高精度の予測情報をリアルタイムで発信し、的確な避難誘導に貢献する技術。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 65 減災の技術開発(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 66 被害想定シミュレーションの高度化による事前準備。災害発生時の混乱期に被災者が適切な情報入手できるシステムの確立。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 67 自然災害は必ず起き、回避方法はない。しかし、ある程度の予想は可能。過去災害の分析で、事後処理を円滑に行なう研究がより大事だろう。その意味では、自然科学よりも社会科学の援けがより重要になる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 68 自然現象への理解が不十分であることが根本原因。基礎研究の充実が社会貢献の第一歩。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 69 今後、自然災害が甚大になり、原子力発電所のような危険と関係している設備の安全確保も、従来の枠を越える方向を見出さなければならない。科学技術が絶対唯一と考えることを改めて、自然を冷静に見つめ(科学)、適切な対応の選択を考えると同時に、選択肢を拡大し、確立しているのが、科学技術である。その実行には、もう一度社会の関与が大切になる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 70 災害大国日本で、安全を守るのは科学技術である。そのためには個人の権利をある程度制約しても構わないと思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 71 江戸時代に何度も津波を経験しているのに、原発の非常用設備を地上に設置したか疑問。少なくとも非常用海水冷却装置を建物の最上階に設置していれば、今回の原発事故は発生しなかった。科学者は、国の意見を聞くだけでなく、もっと間違えてはならない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 72 科学的な知見を行政が実際に住民に噛み砕いて説明することが必要。資産価値が下がると住民が嫌っても実施していくことが必要。東日本大震災以来、富士山を始め、ハザードマップが公開されるようになってきたが、すべての自治体での調査・公開が望まれる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 73 不安を増大させる意見がともすれば声高に主張されて社会の方向を決めている今の世にあつて、科学的な裏付けを伴う情報発信に努めることは科学者の責務であり、教育者・研究者がこれを当たり前に行えるよう、学会や政府の支援を物心両面で求めたい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 74 目に見えない危険、放射能を寄せないこと。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 75 国土交通省は与党と一緒に鐘太鼓を叩いて、防災のための土木工事を行っているが、人口減少、借金大国日本では破綻する政策である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 76 ほとんどすべての公務員には危機管理能力が欠如している。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 77 最大は、地球規模での激動が起こりつつある。特に大きいのはマグマの動きでの火山の巨大噴火、地球規模での断層等の移動による巨大地震等々の自然災害は目の前の感じがする。これらに対する予知技術はおそらく完成しないだろうから、災害発生時に「いかに安全に」が中心だろう。そのためには、アメリカや政府の言う原子力発電所再稼働ではなく、いかに安全に核廃棄物を処理できるかの技術開発に挑む必要があり、それとともに原発は再稼働も新設も皆無とし、いかにエネルギー消費をおさえるか(緑化等や無駄な夜間営業の禁止等)に焦点を絞る必要があると思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 78 何が、どの範囲で、どの程度の期間発生するか、起きたときどこにいたら、何をすべきか、何をすべきでないか、救援・復興には何が優先されるべきか、投入可能な技術の優先順位と対費用効果…など、今回の東日本大震災をはじめ、この列島で繰り返されて来た災害の多くの経験を蓄積し、共有するシステムを構築することが必要である。これにより各分野のエキスパートは自ら克服すべき課題が、予測なのか、処理なのかを発見できる。また科学技術の普遍的な性格は、日本国内だけでなく世界に対する貢献となり得る。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 79 自然に対する概念教育も必要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 80 原子力発電に変えて、再生エネルギーの利用を促進すること。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 81 災害予測の高度化と、防災技術の進化。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 82 低予算で災害を防ぐ方法の開発。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 83 ・自助、公助、共助の役割分担の議論をコミュニティで行う必要がある。この考えは、高齢化対策等にも通ずるものである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 84 従来想定しない事態を考えていく上では、伝統的な学問分野にとらわれない、学術分野の研究者の連携がより必要と考える。そこには社会科学者のより積極的な参画も必要と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 85 今年発生した洪水被害を見ても、大規模災害に対する予防的な技術開発やインフラ整備(改修含む)を計画的に推進す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)
- 86 自然による1次災害の対策はなされてきているが、2次災害を防ぐ取り組みがいつもなおざりになる傾向が高い。2次災害を防ぐ取り組みも重要ではないかと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 87 ・自然災害の予測・自然災害からの救出・安全な町の設計・医療(精神も含む)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 88 人工物ではない自然環境を活用した防災の取り組みが必要になると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 89 継続した研究開発(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 90 予測技術(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 91 月並みですが、防災と減災、短期的と長期的、物質的と精神的、など、多面的に科学技術が貢献することが求められていると思います。どこかに偏重しないような配慮が必要です。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 92 予知・予報による被害の未然防止。直前であっても交通機関をとめたり、避難するなどできることは少なくない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 93 自然災害の予知技術の充実(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 94 災害の予知,災害状況の伝達(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 95 インフラの強靱化,災害の予測,災害時コミュニケーションの技術的支援(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 リスクを低減させる具体的な方策の提示(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 防災ではなく,減災という観点での技術開発(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 自然災害から守る技術開発が一番いいですが,基本的に自然を相手とすれば無理なのは,災害発生した場合の対策方法や情報発信方法,復旧方法などへの科学技術貢献に今よりも注目すべきでは。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 「安全」=「忘れること,何もしないこと」ではなく,「安全」=「異常な現象に適切に対処できること」をきちんと示していくこと.そのための情報提供(自然現象のモニタリング及び予測)及び対処技術(復旧/復興技術を含む)の提供。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 事前災害の予防と発生後の復興,対策に科学技術は非常に重要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 地球温暖化による自然災害の拡大が起きていると思う。温暖化対策も,自然災害を抑えるための重要な施策である。(民間企業等,その他,男性)
- 102 現状では火山研究に対する取り組みが全く不十分である.特に,我が国の壊滅に繋がる破局噴火の研究がほとんどされていない.今後は国のリーダーシップのもと,火山研究を精力的に実施してもらいたい.人材確保を始めとして。(民間企業等,その他,男性)
- 103 危険な場所に人を住まわせない(民間企業等,その他,男性)
- 104 災害可能性個所の,モニタリング設置と,使いやすい連絡アプリの開発。(民間企業等,その他,男性)
- 105 既存の破壊されたものを復旧すべきものと,復旧させずに新しい概念をもって,これからの自然災害にどう立ち向かうかを考え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)
- 106 定点調査2013で,「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。」と述べたところであるが,昨年と同様,この1~2年の状況を踏まえると,この点が重要であるとの意をより強くしている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 107 科学的検証を進めるうえでの情報公開の徹底(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 108 たとえば,今年9月9日に鬼怒川が決壊したが,河川災害の研究をしている大学は多数あったと思われる.それらの研究成果が研究者のみに学会や論文等で発表されるのみで,実際に危険な場所に住んでいる人たちには公開されていないのではなかろうか.アカデミアだけに公開するのではなく,広く一般に公開することが重要である.官が主体となって,危険場所マップなどをWEB公開してもいいのではないか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 例えば,台風規模の発達抑制,雷雲の消失等に技術開発が寄与できそうだが? そういった分野での技術開発は無意味だろうか?(民間企業等,その他,男性)

問1-1(2015年度深掘調査)・職務活動時間の理想の配分

あなたの現在の役割・役職に対しアウトプットを最大限にするために、あなたが理想と考える、ご自身の教育活動、研究活動、社会サービス活動、その他の職務活動への時間配分をお答えください。4つの活動の合計値が100%となるようにして下さい。

回答者グループ	回答者 合計(人)	研究時間割合(%)			教育時間割合(%)			社会サービス時間割合(%)			その他時間割合(%)		
		平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値
大学・公的研究機関グループ	621	46.9	14.4	50	29.3	9.9	30	11.7	7.1	10	12.1	9.3	10
うち大学	621	46.9	14.4	50	29.3	9.9	30	11.7	7.1	10	12.1	9.3	10
うち公的研究機関	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション俯瞰グループ													
性別	555	47.0	14.3	50	29.2	9.7	30	11.7	7.2	10	12.1	9.3	10
女性	66	46.6	15.7	47.5	29.9	11.0	30	11.7	6.3	10	11.8	9.9	10
年齢	115	49.7	13.6	50	30.2	9.2	30	10.0	5.9	10	10.1	7.5	10
39歳未満	273	47.4	15.0	50	28.8	9.7	30	12.1	7.3	10	11.7	9.1	10
40～49歳	182	46.1	13.5	50	28.9	10.5	30	12.2	7.3	10	12.8	9.4	10
50～59歳	51	41.1	14.3	40	30.8	9.7	30	12.2	7.4	10	16.0	12.3	10
60歳以上	621	46.9	14.4	50	29.3	9.9	30	11.7	7.1	10	12.1	9.3	10
所属機関区分 (イノベーションGを含む)	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
民間企業等	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容	436	48.5	14.5	50	29.4	9.9	30	11.0	6.4	10	11.2	8.4	10
主に研究(教育研究)	11	39.5	18.6	35	27.3	12.9	20	14.5	7.5	10	18.6	18.0	10
主にマネージメント	168	43.7	13.4	45	29.1	9.5	30	13.2	8.2	10	14.0	10.4	10
研究(教育研究)とマネージメントが半々	6	40.8	7.3	40	29.2	10.2	30	19.2	10.2	17.5	10.8	5.3	10
その他	12	35.4	13.1	32.5	25.0	9.6	25	12.5	6.9	10	27.1	18.9	22.5
職位	258	45.0	12.6	50	29.7	9.6	30	12.4	7.2	10	12.9	9.1	10
社長・役員、学長等クラス	253	47.0	15.2	50	29.9	10.5	30	11.4	7.0	10	11.7	8.5	10
部・室・グループ長、教授クラス	97	53.4	15.0	50	27.0	8.5	30	10.5	7.0	10	9.1	8.2	5
主任研究員、准教授クラス	1	50.0	-	50	30.0	-	30	10.0	-	10	10.0	-	10
研究員、助教クラス	151	49.9	14.7	50	27.0	8.6	30	12.4	8.8	10	10.7	8.9	10
任期あり	470	46.0	14.2	50	30.0	10.2	30	11.5	6.5	10	12.6	9.4	10
任期なし	428	48.3	14.1	50	28.0	8.8	30	11.5	7.1	10	12.1	9.6	10
大学種別 (大学・公的研究機関G を対象)	52	45.0	13.6	47.5	29.7	11.4	30	13.2	8.1	10	12.1	8.4	10
私立大学	141	43.5	15.1	40	32.9	11.4	30	11.7	6.6	10	11.9	8.8	10
大学グループ	115	52.0	12.7	50	26.7	7.9	30	10.0	5.1	10	11.4	9.2	10
第1グループ	205	47.4	14.6	50	28.5	9.8	30	11.7	6.7	10	12.4	10.1	10
第2グループ	130	47.1	14.6	50	29.3	9.9	30	11.7	8.5	10	11.9	9.1	10
第3グループ	171	42.9	14.0	40	31.9	10.5	30	12.9	7.3	10	12.4	8.6	10
第4グループ	97	50.2	14.0	50	28.6	9.9	30	9.1	4.5	10	12.1	9.8	10
理学	219	45.8	13.2	50	29.6	8.3	30	11.8	6.4	10	12.8	9.8	10
工学	76	45.0	14.4	47.5	31.3	10.0	30	11.5	5.8	10	12.3	9.6	10
農学	221	47.0	15.5	50	28.6	11.2	30	12.9	8.7	10	11.5	8.5	10
保健	621	46.9	14.4	50	29.3	9.9	30	11.7	7.1	10	12.1	9.3	10
全回答者(属性無回答を含む)													

問1-2(2015年度深掘調査). 現実の研究時間割合(%)

つぎに、とくに研究時間割合(%)について、お聞きします。問1-1でお答えになった、あなたが理想と考える研究時間割合(%)と比べて、現状の状況はどうですか。過去1年の平均的な状況を踏まえてお答えください。大まかな状況で構いません。

- 0: 理想より低い(-10%ポイント以上)
- 1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)
- 2: 理想に近い(±5%ポイント以内)
- 3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)
- 4: 理想より高い(+10%ポイント以上)

属性		選択項目	回答者数 (人)	割合 (%)
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)	621	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	385	62.0
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	154	24.8
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	75	12.1
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	6	1.0
		4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	1	0.2
	うち大学	回答者合計(人)	621	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	385	62.0
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	154	24.8
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	75	12.1
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	6	1.0
		4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	1	0.2
	うち公的研究機関	回答者合計(人)	0	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	0	-
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	0	-
2: 理想に近い(±5%ポイント以内)		0	-	
3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)		0	-	
4: 理想より高い(+10%ポイント以上)		0	-	
性別	男性	回答者合計(人)	555	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	346	62.3
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	133	24.0
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	69	12.4
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	6	1.1
		4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	1	0.2
	女性	回答者合計(人)	66	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	39	59.1
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	21	31.8
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	6	9.1
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	0	0.0
		4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	115	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	59	51.3
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	33	28.7
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	21	18.3
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	2	1.7
		4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0
	40~49歳	回答者合計(人)	273	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	170	62.3
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	67	24.5
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	33	12.1
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	2	0.7
		4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	1	0.4
	50~59歳	回答者合計(人)	182	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	121	66.5
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	42	23.1
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	17	9.3
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	2	1.1
		4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0
60歳以上	回答者合計(人)	51		
	0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	35	68.6	
	1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	12	23.5	
	2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	4	7.8	
	3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	0	0.0	
	4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0	
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	436	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	252	57.8
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	115	26.4
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	64	14.7
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	5	1.1
		4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0

属性		選択項目	回答者数 (人)	割合 (%)	
	主にマネージメント	回答者合計(人)	11		
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	8	72.7	
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	2	18.2	
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	1	9.1	
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	0	0.0	
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	回答者合計(人)	168		
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	120	71.4	
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	36	21.4	
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	10	6.0	
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	1	0.6	
	その他	回答者合計(人)	6		
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	5	83.3	
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	1	16.7	
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	0	0.0	
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	0	0.0	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	12		
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	8	66.7	
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	4	33.3	
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	0	0.0	
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	0	0.0	
	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	258		
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	179	69.4	
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	58	22.5	
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	19	7.4	
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	1	0.4	
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	253		
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	157	62.1	
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	64	25.3	
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	28	11.1	
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	4	1.6	
	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	97		
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	40	41.2	
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	28	28.9	
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	28	28.9	
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	1	1.0	
	その他	回答者合計(人)	1		
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	1	100.0	
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	0	0.0	
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	0	0.0	
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	0	0.0	
	雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	151	
			0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	78	51.7
1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)			40	26.5	
2: 理想に近い(±5%ポイント以内)			30	19.9	
3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)			2	1.3	
任期なし		回答者合計(人)	470		
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	307	65.3	
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	114	24.3	
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	45	9.6	
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	4	0.9	
大学種別		国立大学	回答者合計(人)	428	
			0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	257	60.0
			1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	109	25.5
			2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	56	13.1
			3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	6	1.4
	公立大学	回答者合計(人)	52		
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	24	46.2	
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	17	32.7	
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	10	19.2	
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	0	0.0	
4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	1	1.9			

属性		選択項目	回答者数 (人)	割合 (%)
私立大学		回答者合計(人)	141	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	104	73.8
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	28	19.9
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	9	6.4
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	0	0.0
		4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	115	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	65	56.5
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	30	26.1
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	19	16.5
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	1	0.9
	4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0	
	第2グループ	回答者合計(人)	205	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	131	63.9
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	44	21.5
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	26	12.7
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	4	2.0
	4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0	
	第3グループ	回答者合計(人)	130	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	72	55.4
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	43	33.1
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	14	10.8
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	1	0.8
	4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0	
	第4グループ	回答者合計(人)	171	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	117	68.4
1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)		37	21.6	
2: 理想に近い(±5%ポイント以内)		16	9.4	
3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)		0	0.0	
4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	1	0.6		
大学部局分野	理学	回答者合計(人)	97	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	57	58.8
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	24	24.7
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	15	15.5
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	1	1.0
	4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0	
	工学	回答者合計(人)	219	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	146	66.7
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	52	23.7
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	19	8.7
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	2	0.9
	4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0	
	農学	回答者合計(人)	76	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	45	59.2
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	23	30.3
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	8	10.5
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	0	0.0
	4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	0	0.0	
	保健	回答者合計(人)	221	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	130	58.8
1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)		54	24.4	
2: 理想に近い(±5%ポイント以内)		33	14.9	
3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)		3	1.4	
4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	1	0.5		
全回答者(属性無回答を含む)		回答者合計(人)	621	
		0: 理想より低い(-10%ポイント以上)	385	62.0
		1: 理想よりやや低い(-5~10%ポイント)	154	24.8
		2: 理想に近い(±5%ポイント以内)	75	12.1
		3: 理想よりやや高い(+5~10%ポイント)	6	1.0
		4: 理想より高い(+10%ポイント以上)	1	0.2

問1-3(2015年度深掘調査). 研究時間割合(%)の確保や研究活動に集中するための環境整備を行う上で有効な方策あなたの職務活動における研究時間割合の確保や研究活動に集中するための環境整備を行う上で、次の方策の内、どれが有効と考えられますか。有効と思われる方策を上位2つまで選んでください。「その他」を選択した場合は、具体的な方策について記述してください。

- ① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保
  - ② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施
  - ③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実※
  - ④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実※
  - ⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実※
  - ⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実※
  - ⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実※(研究室専属の秘書等)
  - ⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う人材の雇用・充実※
  - ⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学連携等)を専門に行う人材の雇用・充実※
  - ⑩ その他
  - ⑪ 現状で問題ない
  - ⑫ 分からない
- ※「充実」には、業務のアウトソース化も含まれます。

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2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)	618	591	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	112	53	2.2	
	② 組織内の役割分担の実施	109	90	2.5	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	36	31	0.8	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	71	76	1.8	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	12	18	0.3	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	6	23	0.3	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	109	126	2.8	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	105	112	2.6	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	27	50	0.8	
	⑩ その他	27	12	0.5	
	⑪ 現状で問題ない	4	0	0.1	
	⑫ 分からない	3			
うち大学	回答者合計(人)	618	591		
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	112	53	2.2	
	② 組織内の役割分担の実施	109	90	2.5	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	36	31	0.8	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	71	76	1.8	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	12	18	0.3	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	6	23	0.3	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	109	126	2.8	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	105	112	2.6	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	27	50	0.8	
	⑩ その他	27	12	0.5	
	⑪ 現状で問題ない	4	0	0.1	
	⑫ 分からない	3			
うち公的研究機関	回答者合計(人)	0	0		
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	0	0	-	
	② 組織内の役割分担の実施	0	0	-	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	0	0	-	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	0	0	-	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	0	0	-	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	0	0	-	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	0	0	-	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	0	0	-	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	0	0	-	
	⑩ その他	0	0	-	
	⑪ 現状で問題ない	0	0	-	
	⑫ 分からない	0			
性別	男性	回答者合計(人)	552	526	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	96	47	2.2	
	② 組織内の役割分担の実施	100	79	2.5	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	34	27	0.9	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	60	68	1.7	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	10	14	0.3	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	5	23	0.3	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	98	107	2.7	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	95	103	2.7	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	24	49	0.9	
	⑩ その他	26	9	0.6	
	⑪ 現状で問題ない	4	0	0.1	
	⑫ 分からない	3			



属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
女性	回答者合計(人)	66	65		
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	16	6	2.9	
	② 組織内の役割分担の実施	9	11	2.2	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	2	4	0.6	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	11	8	2.3	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	2	4	0.6	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	0	0.2	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	11	19	3.1	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	10	9	2.2	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	3	1	0.5	
	⑩ その他	1	3	0.4	
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0	
	⑫ 分からない	0			
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	115	112	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	24	9	2.5	
	② 組織内の役割分担の実施	21	24	2.9	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	6	6	0.8	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	17	15	2.1	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	2	2	0.3	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	2	0.2	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	22	20	2.8	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	15	21	2.2	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	2	11	0.7	
	⑩ その他	5	2	0.5	
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0	
	⑫ 分からない	0			
	40～49歳	回答者合計(人)	270	253	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	52	25	2.4	
	② 組織内の役割分担の実施	52	37	2.6	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	9	10	0.5	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	31	36	1.8	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	5	5	0.3	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	4	5	0.2	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	42	66	2.8	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	43	46	2.4	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	13	17	0.8	
	⑩ その他	16	6	0.7	
	⑪ 現状で問題ない	3	0	0.1	
	⑫ 分からない	3			
	50～59歳	回答者合計(人)	182	176	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	32	16	2.2	
	② 組織内の役割分担の実施	31	22	2.3	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	16	14	1.3	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	19	19	1.6	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	3	10	0.4	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	13	0.4	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	30	33	2.6	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	35	31	2.8	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	10	16	1.0	
	⑩ その他	4	2	0.3	
	⑪ 現状で問題ない	1	0	0.1	
	⑫ 分からない	0			
	60歳以上	回答者合計(人)	51	50	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	4	3	1.1	
	② 組織内の役割分担の実施	5	7	1.7	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	5	1	1.1	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	4	6	1.4	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	2	1	0.5	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	0	3	0.3	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	15	7	3.6	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	12	14	3.7	
⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	2	6	1.0		
⑩ その他	2	2	0.6		
⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0		
⑫ 分からない	0				
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	434	414	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	82	32	2.3	
	② 組織内の役割分担の実施	66	66	2.3	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	26	23	0.9	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	53	57	1.9	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	8	17	0.4	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	5	14	0.3	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	84	85	2.9	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	70	79	2.5	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	18	33	0.8	
	⑩ その他	20	8	0.6	
	⑪ 現状で問題ない	2	0	0.0	
	⑫ 分からない	2			

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
主にマネージメント	回答者合計(人)	11	11	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	3	1	3.2
	② 組織内の役割分担の実施	2	4	3.6
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	0	0	0.0
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	1	0	0.9
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	0	0	0.0
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	0	0	0.0
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	1	3	2.3
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	4	1	4.1
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	0	2	0.9
	⑩ その他	0	0	0.0
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0
⑫ 分からない	0	0	0.0	
研究(教育研究)とマネー ジメントが半々	回答者合計(人)	167	161	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	25	20	2.1
	② 組織内の役割分担の実施	40	20	3.0
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	9	8	0.8
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	17	19	1.6
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	4	1	0.3
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	8	0.3
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	24	36	2.5
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	30	31	2.7
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	9	15	1.0
	⑩ その他	6	3	0.4
	⑪ 現状で問題ない	2	0	0.1
⑫ 分からない	1	0	0.0	
その他	回答者合計(人)	6	5	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	2	0	3.3
	② 組織内の役割分担の実施	1	0	1.7
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	1	0	1.7
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	0	0	0.0
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	0	0	0.0
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	0	1	0.8
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	0	2	1.7
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	1	1	2.5
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	0	0	0.0
	⑩ その他	1	1	2.5
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0
⑫ 分からない	0	0	0.0	
職位	回答者合計(人)	12	12	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	4	1	3.8
	② 組織内の役割分担の実施	2	3	2.9
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	1	0	0.8
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	0	0	0.0
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	0	0	0.0
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	0	0	0.0
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	0	3	1.3
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	3	1	2.9
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	2	4	3.3
	⑩ その他	0	0	0.0
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0
⑫ 分からない	0	0	0.0	
社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	12	12	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	4	1	3.8
	② 組織内の役割分担の実施	2	3	2.9
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	1	0	0.8
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	0	0	0.0
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	0	0	0.0
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	0	0	0.0
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	0	3	1.3
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	3	1	2.9
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	2	4	3.3
	⑩ その他	0	0	0.0
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0
⑫ 分からない	0	0	0.0	
部・室・グループ長、教授 クラス	回答者合計(人)	255	244	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	39	24	2.0
	② 組織内の役割分担の実施	47	33	2.5
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	19	12	1.0
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	19	28	1.3
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	5	9	0.4
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	14	0.3
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	49	47	2.8
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	52	52	3.1
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	13	20	0.9
	⑩ その他	10	5	0.5
	⑪ 現状で問題ない	1	0	0.0
⑫ 分からない	3	0	0.0	
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	253	244	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	47	21	2.3
	② 組織内の役割分担の実施	46	36	2.5
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	10	13	0.7
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	38	31	2.1
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	5	6	0.3
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	4	8	0.3
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	43	61	2.9
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	37	47	2.4
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	11	16	0.8
	⑩ その他	11	5	0.5
	⑪ 現状で問題ない	1	0	0.0
⑫ 分からない	0	0	0.0	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
研究者、助教クラス	回答者合計(人)	97	90		
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	22	7	2.6	
	② 組織内の役割分担の実施	14	18	2.4	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	5	6	0.8	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	14	17	2.3	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	2	3	0.4	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	1	0.2	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	17	14	2.5	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	13	12	2.0	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	1	10	0.6	
	⑩ その他	6	2	0.7	
	⑪ 現状で問題ない	2	0	0.2	
	⑫ 分からない	0			
その他	回答者合計(人)	1	1		
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	0	0	0.0	
	② 組織内の役割分担の実施	0	0	0.0	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	1	0	10.0	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	0	0	0.0	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	0	0	0.0	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	0	0	0.0	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	0	1	5.0	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	0	0	0.0	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	0	0	0.0	
	⑩ その他	0	0	0.0	
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0	
	⑫ 分からない	0			
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	151	144	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	36	10	2.7
		② 組織内の役割分担の実施	25	25	2.5
		③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	10	9	1.0
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	15	25	1.8
		⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	7	4	0.6
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	6	0.3
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	26	24	2.5
		⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	19	23	2.0
		⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	5	16	0.9
		⑩ その他	7	2	0.5
		⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0
	⑫ 分からない	0			
	任期なし	回答者合計(人)	467	447	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	76	43	2.1
		② 組織内の役割分担の実施	84	65	2.5
		③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	26	22	0.8
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	56	51	1.7
		⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	5	14	0.3
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	5	17	0.3
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	83	102	2.9
		⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	86	89	2.8
		⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	22	34	0.8
		⑩ その他	20	10	0.5
⑪ 現状で問題ない		4	0	0.1	
⑫ 分からない	3				
大学種別	国立大学	回答者合計(人)	426	408	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	69	35	2.0
		② 組織内の役割分担の実施	70	61	2.4
		③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	29	19	0.9
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	54	57	1.9
		⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	10	16	0.4
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	5	14	0.3
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	77	88	2.8
		⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	71	82	2.6
		⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	14	27	0.6
		⑩ その他	24	9	0.7
		⑪ 現状で問題ない	3	0	0.1
	⑫ 分からない	2			
	公立大学	回答者合計(人)	52	47	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	10	8	2.7
		② 組織内の役割分担の実施	11	6	2.7
		③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	1	3	0.5
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	8	6	2.1
		⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	1	1	0.3
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	3	0.5
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	4	7	1.4
		⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	12	7	3.0
		⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	2	5	0.9
		⑩ その他	1	1	0.3
⑪ 現状で問題ない		1	0	0.2	
⑫ 分からない	0				

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
私立大学	回答者合計(人)	140	136		
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	33	10	2.7	
	② 組織内の役割分担の実施	28	23	2.8	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	6	9	0.8	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	9	13	1.1	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	1	1	0.1	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	0	6	0.2	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	28	31	3.1	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	22	23	2.4	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	11	18	1.4	
	⑩ その他	2	2	0.2	
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0	
	⑫ 分からない	1			
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	114	112	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	9	5	1.0	
	② 組織内の役割分担の実施	21	12	2.4	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	16	6	1.7	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	15	17	2.1	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	4	8	0.7	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	6	0.4	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	24	23	3.1	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	18	23	2.6	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	2	8	0.5	
	⑩ その他	4	4	0.5	
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0	
	⑫ 分からない	1			
	第2グループ	回答者合計(人)	205	192	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	40	20	2.4	
	② 組織内の役割分担の実施	29	33	2.2	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	13	12	0.9	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	22	19	1.5	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	7	7	0.5	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	7	0.2	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	29	45	2.5	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	40	34	2.8	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	7	12	0.6	
	⑩ その他	15	3	0.8	
	⑪ 現状で問題ない	2	0	0.1	
	⑫ 分からない	0			
	第3グループ	回答者合計(人)	129	125	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	28	13	2.7	
	② 組織内の役割分担の実施	27	22	2.9	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	2	6	0.4	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	15	23	2.1	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	1	3	0.2	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	2	3	0.3	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	29	21	3.1	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	16	24	2.2	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	4	7	0.6	
	⑩ その他	5	3	0.5	
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0	
	⑫ 分からない	1			
	第4グループ	回答者合計(人)	170	162	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	35	15	2.5	
	② 組織内の役割分担の実施	32	23	2.6	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	5	7	0.5	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	19	17	1.6	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	0	0	0.0	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	2	7	0.3	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	27	37	2.7	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	31	31	2.7	
⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	14	23	1.5		
⑩ その他	3	2	0.2		
⑪ 現状で問題ない	2	0	0.1		
⑫ 分からない	1				
大学部局分野	理学	回答者合計(人)	97	94	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	12	8	1.6	
	② 組織内の役割分担の実施	10	16	1.9	
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	7	3	0.9	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	19	10	2.5	
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	1	5	0.4	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	0	2	0.1	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	17	20	2.8	
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	23	21	3.5	
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	3	6	0.6	
	⑩ その他	3	3	0.5	
	⑪ 現状で問題ない	2	0	0.2	
	⑫ 分からない	0			

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
工学	回答者合計(人)	218	209	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	37	11	1.9
	② 組織内の役割分担の実施	35	33	2.4
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	16	12	1.0
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	17	29	1.4
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	3	5	0.3
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	2	11	0.3
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	37	45	2.7
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	45	44	3.1
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	12	18	1.0
	⑩ その他	13	1	0.6
	⑪ 現状で問題ない	1	0	0.0
⑫ 分からない	1			
農学	回答者合計(人)	75	71	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	11	7	1.9
	② 組織内の役割分担の実施	14	6	2.3
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	4	3	0.7
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	10	11	2.1
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	1	2	0.3
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	3	1	0.5
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	13	21	3.1
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	13	12	2.5
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	3	6	0.8
	⑩ その他	3	2	0.5
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0
⑫ 分からない	1			
保健	回答者合計(人)	220	209	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	50	27	2.9
	② 組織内の役割分担の実施	49	33	3.0
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	9	13	0.7
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	23	26	1.6
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	7	6	0.5
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	9	0.3
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	40	40	2.7
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	23	32	1.8
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	9	18	0.8
	⑩ その他	8	5	0.5
	⑪ 現状で問題ない	1	0	0.0
⑫ 分からない	1			
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	618	591	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替し	112	53	2.2
	② 組織内の役割分担の実施	109	90	2.5
	③ 公募型資金にかかる手続きを行う事務職員の雇用・充実	36	31	0.8
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	71	76	1.8
	⑤ 国際共同研究などの手続きを行う高度な語学能力を有する事務職	12	18	0.3
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	6	23	0.3
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実	109	126	2.8
	⑧ 部局レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	105	112	2.6
	⑨ 大学レベルのマネジメントを専門に行う人材の雇用・充実	27	50	0.8
	⑩ その他	27	12	0.5
	⑪ 現状で問題ない	4	0	0.1
⑫ 分からない	3			

問2-1(2015年度深掘調査). 科学技術イノベーション政策の効果が波及することを妨げている要因

NISTEP定点調査では、研究者や有識者のみなさまから見た政策の効果を、さまざまな科学技術の状況についての充分度という形で計測しています。したがって、施策等が実施されても、回答者のみなさまが、それによる変化を感じることが出来なければ、NISTEP定点調査の指数は上昇しません。

現状の科学技術イノベーション政策において、その効果が波及することを妨げていると思われる要因を上位2つまで選択してください。

- ① 【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が十分に波及していない
- ② 【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず、効果が十分に波及していない
- ③ 【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及していない
- ④ 【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機動的に実施されておらず、効果が十分に波及していない
- ⑤ 【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていない)ため、効果が十分に波及していない
- ⑥ 【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていないため、効果が十分に波及していない
- ⑦ 【方向性】異なる方向性のさまざま施策に現場が対応できず、効果が十分に波及していない
- ⑧ 【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していない
- ⑨ 【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及していない
- ⑩ 【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が十分に波及していない
- ⑪ その他
- ⑫ 分からない

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2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)	753	703	
	① 【規模感】	152	57	2.4	
	② 【期間】	94	97	1.9	
	③ 【継続性】	212	114	3.6	
	④ 【機動性】	62	57	1.2	
	⑤ 【連携】	56	91	1.3	
	⑥ 【橋渡し】	44	91	1.2	
	⑦ 【方向性】	23	58	0.7	
	⑧ 【運用】	34	32	0.7	
	⑨ 【目標の浸透】	49	62	1.1	
	⑩ 【目標設定】	13	30	0.4	
	⑪ その他	14	14	0.3	
	⑫ 分からない	53			
うち大学	回答者合計(人)	646	604		
	① 【規模感】	134	51	2.5	
	② 【期間】	82	89	2.0	
	③ 【継続性】	188	96	3.7	
	④ 【機動性】	49	51	1.2	
	⑤ 【連携】	45	78	1.3	
	⑥ 【橋渡し】	35	74	1.1	
	⑦ 【方向性】	21	47	0.7	
	⑧ 【運用】	30	27	0.7	
	⑨ 【目標の浸透】	44	53	1.1	
	⑩ 【目標設定】	9	27	0.3	
	⑪ その他	9	11	0.2	
	⑫ 分からない	49			
うち公的研究機関	回答者合計(人)	107	99		
	① 【規模感】	18	6	2.0	
	② 【期間】	12	8	1.5	
	③ 【継続性】	24	18	3.1	
	④ 【機動性】	13	6	1.5	
	⑤ 【連携】	11	13	1.6	
	⑥ 【橋渡し】	9	17	1.6	
	⑦ 【方向性】	2	11	0.7	
	⑧ 【運用】	4	5	0.6	
	⑨ 【目標の浸透】	5	9	0.9	
	⑩ 【目標設定】	4	3	0.5	
	⑪ その他	5	3	0.6	
	⑫ 分からない	4			
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	368	342		
	① 【規模感】	41	18	1.4	
	② 【期間】	34	28	1.3	
	③ 【継続性】	86	47	3.0	
	④ 【機動性】	60	39	2.2	
	⑤ 【連携】	45	71	2.2	
	⑥ 【橋渡し】	42	61	2.0	
	⑦ 【方向性】	8	19	0.5	
	⑧ 【運用】	12	28	0.7	
	⑨ 【目標の浸透】	16	17	0.7	
	⑩ 【目標設定】	10	8	0.4	
	⑪ その他	14	6	0.5	
	⑫ 分からない	26			

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
性別	男性	回答者合計(人)	1031	959	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	174	70	2.0
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	121	117	1.7
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	270	151	3.4
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	118	84	1.6
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	92	147	1.6
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	80	144	1.5
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	29	69	0.6
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	41	58	0.7
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	56	68	0.9
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	22	32	0.4
		⑪ その他	28	19	0.4
	⑫ 分からない	68			
	女性	回答者合計(人)	90	86	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	19	5	2.4
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	7	8	1.2
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	28	10	3.7
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	4	12	1.1
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	9	15	1.8
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	6	8	1.1
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	2	8	0.7
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	5	2	0.7
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	9	11	1.6
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	1	6	0.4
⑪ その他		0	1	0.1	
⑫ 分からない	11				
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	138	123	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	21	16	2.1
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	11	14	1.3
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	47	11	3.8
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	11	10	1.2
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	8	19	1.3
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	7	13	1.0
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	5	9	0.7
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	10	9	1.1
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	11	15	1.3
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	5	7	0.6
		⑪ その他	2	0	0.1
	⑫ 分からない	11			
	40～49歳	回答者合計(人)	341	313	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	61	23	2.1
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	52	47	2.2
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	91	48	3.4
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	27	30	1.2
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	21	41	1.2
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	27	40	1.4
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	10	26	0.7
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	21	18	0.9
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	19	22	0.9
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	4	10	0.3
		⑪ その他	8	8	0.4
	⑫ 分からない	27			
	50～59歳	回答者合計(人)	363	341	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	76	18	2.3
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	42	38	1.7
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	73	71	3.0
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	49	27	1.7
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	36	48	1.7
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	21	57	1.4
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	11	24	0.6
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	12	17	0.6
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	23	26	1.0
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	9	11	0.4
		⑪ その他	11	4	0.4
	⑫ 分からない	24			
	60歳以上	回答者合計(人)	279	268	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	35	18	1.6
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	23	26	1.3
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	87	31	3.7
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	35	29	1.8
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	36	54	2.3
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	31	42	1.9
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	5	18	0.5
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	3	16	0.4
⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…		12	16	0.7	
⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…		5	10	0.4	
⑪ その他		7	8	0.4	
⑫ 分からない		17			

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
所属機関区分	大学	回答者合計(人)	733	686	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	146	54	2.4
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	87	98	1.9
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	214	112	3.7
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	61	55	1.2
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	53	93	1.4
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	47	88	1.2
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	21	57	0.7
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	33	30	0.7
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	48	57	1.0
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	10	29	0.3
		⑪ その他	13	13	0.3
		⑫ 分からない	52		
所属機関区分	公的研究機関	回答者合計(人)	129	118	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	22	6	1.9
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	12	9	1.3
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	29	22	3.1
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	16	8	1.6
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	13	18	1.7
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	10	18	1.5
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	4	11	0.7
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	5	7	0.7
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	7	10	0.9
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	4	3	0.4
		⑪ その他	7	6	0.8
		⑫ 分からない	4		
所属機関区分	民間企業等	回答者合計(人)	259	241	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	25	15	1.3
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	29	18	1.5
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	55	27	2.6
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	45	33	2.4
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	35	51	2.3
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	29	46	2.0
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	6	9	0.4
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	8	23	0.8
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	10	12	0.6
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	9	6	0.5
		⑪ その他	8	1	0.3
		⑫ 分からない	23		
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	484	444	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	95	41	2.4
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	66	60	2.0
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	129	76	3.5
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	39	36	1.2
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	33	54	1.2
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	27	56	1.1
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	17	36	0.7
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	26	24	0.8
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	35	38	1.1
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	7	18	0.3
		⑪ その他	10	5	0.3
		⑫ 分からない	34		
業務内容	主にマネージメント	回答者合計(人)	289	274	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	39	18	1.7
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	20	27	1.2
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	69	32	2.9
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	44	28	2.0
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	41	54	2.4
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	33	50	2.0
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	6	16	0.5
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	5	17	0.5
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	11	19	0.7
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	8	6	0.4
		⑪ その他	13	7	0.6
		⑫ 分からない	17		
業務内容	研究(教育研究)とマネージメントが半々	回答者合計(人)	297	278	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	53	15	2.0
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	35	34	1.8
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	89	47	3.8
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	29	23	1.4
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	22	41	1.4
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	20	39	1.3
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	7	23	0.6
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	12	17	0.7
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	19	20	1.0
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	8	11	0.5
		⑪ その他	3	8	0.2
		⑫ 分からない	20		



属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
その他	回答者合計(人)	51	49	
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	6	1	1.3
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	7	4	1.8
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	11	6	2.7
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	10	9	2.8
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	5	13	2.3
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	6	7	1.9
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	1	2	0.4
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	3	2	0.8
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	0	2	0.2
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	0	3	0.3
	⑪ その他	2	0	0.4
	⑫ 分からない	8		
社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	237	227	
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	39	13	1.9
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	19	26	1.4
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	58	31	3.1
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	34	23	1.9
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	28	47	2.2
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	30	36	2.0
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	2	13	0.4
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	5	13	0.5
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	8	15	0.7
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	4	6	0.3
	⑪ その他	10	4	0.5
	⑫ 分からない	19		
部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	437	409	
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	82	23	2.1
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	49	53	1.7
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	124	75	3.7
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	52	36	1.6
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	38	55	1.5
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	25	65	1.3
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	12	34	0.7
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	10	22	0.5
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	28	23	0.9
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	8	14	0.3
	⑪ その他	9	9	0.3
	⑫ 分からない	24		
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	303	275	
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	53	23	2.1
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	41	35	1.9
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	82	45	3.4
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	23	22	1.1
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	22	38	1.4
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	19	33	1.2
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	8	20	0.6
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	20	17	0.9
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	21	25	1.1
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	7	10	0.4
	⑪ その他	7	7	0.3
	⑫ 分からない	22		
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	105	97	
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	13	15	2.0
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	18	7	2.0
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	24	7	2.6
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	10	10	1.4
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	5	12	1.0
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	7	11	1.2
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	7	9	1.1
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	9	7	1.2
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	8	13	1.4
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	3	6	0.6
	⑪ その他	1	0	0.1
	⑫ 分からない	10		
その他	回答者合計(人)	39	37	
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	6	1	1.7
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	1	4	0.8
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	10	3	2.9
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	3	5	1.4
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	8	10	3.3
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	5	7	2.2
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	2	1	0.6
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	2	1	0.6
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	0	3	0.4
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	1	2	0.5
	⑪ その他	1	0	0.3
	⑫ 分からない	4		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	343	322	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	55	23	1.9
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	34	40	1.6
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	89	41	3.2
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	41	25	1.6
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	34	57	1.8
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	30	45	1.5
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	7	21	0.5
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	15	19	0.7
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	19	31	1.0
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	10	11	0.5
		⑪ その他	9	9	0.4
	⑫ 分からない	22			
	任期なし	回答者合計(人)	776	722	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	138	52	2.1
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	94	85	1.8
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	208	119	3.4
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	81	71	1.5
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	66	105	1.5
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	56	107	1.4
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	24	56	0.7
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	31	41	0.7
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	46	48	0.9
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	13	27	0.3
⑪ その他		19	11	0.3	
⑫ 分からない	57				
大学種別	国立大学	回答者合計(人)	447	413	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	90	40	2.5
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	58	62	2.0
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	141	66	3.9
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	29	33	1.0
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	31	53	1.3
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	24	51	1.1
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	18	33	0.8
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	20	13	0.6
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	23	33	0.9
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	5	20	0.3
		⑪ その他	8	9	0.3
	⑫ 分からない	27			
	公立大学	回答者合計(人)	48	46	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	12	2	2.7
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	3	5	1.1
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	10	9	3.0
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	6	3	1.6
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	1	7	0.9
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	4	6	1.5
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	0	5	0.5
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	3	0	0.6
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	5	6	1.7
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	3	2	0.8
⑪ その他		1	1	0.3	
⑫ 分からない	7				
私立大学	回答者合計(人)	151	145		
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	32	9	2.4	
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	21	22	2.1	
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	37	21	3.1	
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	14	15	1.4	
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	13	18	1.5	
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	7	17	1.0	
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	3	9	0.5	
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	7	14	0.9	
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	16	14	1.5	
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	1	5	0.2	
	⑪ その他	0	1	0.0	
⑫ 分からない	15				
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	114	102	
		①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充…	15	12	1.8
		②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず…	22	16	2.6
		③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい…	46	17	4.8
		④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機…	6	3	0.7
		⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな…	6	18	1.3
		⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない…	6	13	1.1
		⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して…	1	9	0.5
		⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな…	4	0	0.4
		⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し…	7	7	0.9
		⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充…	0	5	0.2
		⑪ その他	1	2	0.2
⑫ 分からない	7				

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
第2グループ	回答者合計(人)	212	202		
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	44	22	2.6	
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	25	30	1.9	
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	70	30	4.0	
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	14	21	1.2	
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	18	23	1.4	
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	8	24	0.9	
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	11	16	0.9	
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	10	8	0.7	
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	10	16	0.8	
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	1	8	0.2	
	⑪ その他	1	4	0.1	
	⑫ 分からない	13			
第3グループ	回答者合計(人)	132	123		
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	28	9	2.5	
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	14	20	1.8	
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	31	18	3.0	
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	9	8	1.0	
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	9	18	1.4	
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	12	15	1.5	
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	6	10	0.8	
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	7	6	0.8	
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	6	13	0.9	
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	6	5	0.6	
	⑪ その他	4	1	0.3	
	⑫ 分からない	12			
第4グループ	回答者合計(人)	188	177		
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	47	8	2.7	
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	21	23	1.7	
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	41	31	3.0	
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	20	19	1.6	
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	12	19	1.1	
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	9	22	1.1	
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	3	12	0.5	
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	9	13	0.8	
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	21	17	1.6	
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	2	9	0.3	
	⑪ その他	3	4	0.3	
	⑫ 分からない	17			
大学部局分野	理学	回答者合計(人)	85	80	
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	16	3	2.1	
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	12	13	2.2	
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	27	19	4.3	
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	2	7	0.6	
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	2	8	0.7	
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	8	3	1.1	
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	6	10	1.3	
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	3	2	0.5	
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	5	7	1.0	
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	3	7	0.8	
	⑪ その他	1	1	0.2	
	⑫ 分からない	12			
工学	回答者合計(人)	212	199		
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	38	17	2.2	
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	32	31	2.2	
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	61	31	3.6	
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	16	15	1.1	
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	16	22	1.3	
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	7	35	1.2	
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	10	11	0.7	
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	11	14	0.8	
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	16	13	1.1	
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	3	6	0.3	
	⑪ その他	2	4	0.2	
	⑫ 分からない	8			
農学	回答者合計(人)	67	64		
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	9	13	2.3	
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	12	9	2.5	
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	21	10	3.9	
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	8	3	1.4	
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	6	11	1.7	
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	3	6	0.9	
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	1	4	0.4	
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	1	0	0.1	
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	6	4	1.2	
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	0	3	0.2	
	⑪ その他	0	1	0.1	
	⑫ 分からない	9			

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
保健	回答者合計(人)	203	184	
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	53	14	3.0
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	22	26	1.7
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	57	28	3.5
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	14	19	1.2
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	10	22	1.0
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	10	18	0.9
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざま施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	4	17	0.6
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	15	9	1.0
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	13	21	1.2
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	2	8	0.3
	⑪ その他	3	2	0.2
	⑫ 分からない	18		
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	1121	1045	
	①【規模感】施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が充...	193	75	2.1
	②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず...	128	125	1.7
	③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及してい...	298	161	3.4
	④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機...	122	96	1.5
	⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていな...	101	162	1.6
	⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていない...	86	152	1.4
	⑦【方向性】異なる方向性のさまざま施策に現場が対応できず、効果が十分に波及して...	31	77	0.6
	⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していな...	46	60	0.7
	⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及し...	65	79	0.9
	⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなっており、効果が充...	23	38	0.4
	⑪ その他	28	20	0.3
	⑫ 分からない	79		

問2-2(2015深掘調査). 科学技術イノベーション政策にかかる施策で、現在、個別に実施されているが、それらを連携することで一層の効果が期待される施策(科学技術イノベーション政策以外との連携も含みます)は何ですか。何か事例がありましたら、お答えください。必須項目ではありませんが、記入をお願いします。

- 1 文部科学省の組織に依存している個別科学技術分野の研究開発施策の俯瞰的統合を端緒とし、省庁間の垣根を越えた施策の統合。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 ①確かに産学連携の強化も、早期に進める1つの大きな施策であり、併せて異種分野の先進的な融合研究(例えば、医工、医農、あるいは医農工の分野)の一層の研究推進を図り、社会の要求に応えるべき。②また、これからの高齢化に伴う医療と介護の両方が同時に求められる包括ケア実現に向け、ICT技術などを駆使した総合戦略の加速化を図り、健全な社会生活や、医療費負担の軽減に繋げるべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 類似の施策の統合による継続的支援。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 4 第1期のポスドク1万人計画のその後を引き受ける施策の貧困。日本の民間企業はポスドクを雇用しようとし、多くの優秀な頭脳が日本社会で埋没した上に、後輩が研究の道に進むことをたじろがせた。研究人材確保の上で負のループに陥っている。政策立案者と研究現場との事実認識・現状認識のずれの典型例は、国立研究開発法人にJSTやAMEDが理研と同様に入っていること。また、AMEDを日本版NIHと称していたこと。このずれを解消するには、政治家や役人が必要とする「有識者」の選定方法を抜本的に改革する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 医学領域などで定年退官した人材の活用が有効だと思います。研究内容、や研究遂行研究者の正しい通信簿を国家に提供することが一番の近道だと考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 企業(国内外)との連携をもっと強化すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 URAのような支援人材育成と実際の研究開発プロジェクトの連携や地域特性を生かせる地域のリーダー人材発掘と地域産業育成のセットなど、人材育成(OJT)と研究開発の融合は有効であるように思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 連携といっても、各施策が、たとえばステージゲート管理のように、全体の枠組みから落とし込んでいるようには見えないので、単なる情報共有と、個別案件毎の施策間のつなぎにとどまるのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 科学技術イノベーションには人材が必須である。初等、中等教育と大学等における高等教育が連動しておらず、このままでは科学技術を担う人材が枯渇することが懸念される。物作りの世界で、熟練工や職人の消失が深刻である。科学技術の世界でも、研究者や高度技術者は、近いうちに不足するであろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 大学発の技術の事業化にむけた一連のイノベーション関連の文科省、経産省ほか各省庁の施策が連携取れておらず、制度の重複または有効ではない制度となっている印象があります。企業に助成すべき内容と大学の研究費とすべき内容は精査されるべきと考えます。また、とくに企業との連携が想定されにくいアーリーな段階など、大学が自ら事業化に向けて活動する期間に目を向けた支援が重点的に必要になると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 予算配分の考え方が、本質的に以前と変わっておらず、特定の大学や機関に片寄って配分されているように感じます。過去のネームバリューに依存しない「選択と集中」が、今後ますます促進されることを祈念します。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 政策立案が個別的であり、それぞれの施策に連携が欠ける。行政機関の縦割りと棲み分けが主因と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 産業振興策との連携。特に中小企業振興策と、ベンチャー支援施策と科学技術推進事業との間では、連携がない。ベンチャーや中小企業でも、特徴のある技術が目立れば、大企業も動き出す。基礎研究との連携で理論的な支援ができれば、日本としての競争力も増す。拠点化の本来の目的にもつながると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 14 経産省のエネルギー関係政策、環境省の気候変動関係政策(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 15 上記のとおり、純粋に質で勝負するために利害関係を排除する方策を練るべき。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 16 ライフイノベーションに関して、今年4月に発足した関係各省庁を包括したAMEDの活動に期待する。(大学, その他, 男性)
- 17 国と地方の政策のすり合わせが必要と思われる。(大学, その他, 男性)
- 18 ①技術は手段であり、それを運用するのは人であるから、イノベーションを担う人材育成とセットでなければ実践効果は生まれない。②数学と認知科学の協働的研究。これは人の感覚に関する新しい技術の開発に繋がる。数学と芸術の融合的研究。③量子放射線研究推進室や計算科学技術推進室が、これまで以上に一体となってイノベーション政策に取り組むことが、資源の有効活用の点から求められる。④グリーンイノベーションを取り込んだ震災復興の実施には、復興を新たな機会として活かす効果が期待できる。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 19 JST等の中間フェーズの競争的資金を増やす(大学, 第1G, 理学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20 科学イノベーション政策は重要だが、成果を求めるあまり、長期的視野にたった研究や研究者が育ちにくい状況に陥っている。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 バイオ燃料開発プロジェクトは、化学系、培養工学系、生物利用系(バイオエタノールや微細藻燃料)、触媒工学(水素燃料)等に分類され、それぞれの開発プロジェクトで推進されているが、研究者横断的な研究連絡組織を内閣府レベルで立ち上げ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)
- 22 戦略目標に沿った施策については研究費の配分機関を一元化する。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 23 SIPで取り上げられている課題は、いずれも、これまでの実施されている様々な施策との連携が強く求められるものが多いと感じています。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 イノベーションは狙って生まれるものではない。本来、多様な研究の中から突発的に生まれるものであり予想出来ない。イノベーションを競争的資金として支援した時点で、現在から想像可能なものが目標設定されてしまい、真のイノベーションには繋がらないではないか？社会が求めるイノベーションを明示することは重要であるし、そのイノベーションにトライするアイデアを持っている研究者を発掘し、それをサポートすることも絶対必要である。ただ、政策が研究者の利権化することによって、成果が上がらないということは十分に起こりうる。科学技術イノベーション政策の成果を、真摯に評価することが絶対に必要である。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 省庁間での連携の仕組みが望ましいと思います。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 企業とのマッチングファンドなど、企業にもっと大学に投資してもらいやすい環境・機会を整えること。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 27 文部科学大臣やその他要職の何割かを大学や研究機関での研究者として経験がある方にしてほしい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 エネルギーの固定価格買い取り制度(FIT)は,再生可能資源導入による二酸化炭素低減に向けた制度である。建築廃材などバイオマスのFITでは,原料を燃やして発電することにより企業が利益を確実に得ることができるため,バイオマスを有用物質に変換する研究を阻害している。例えば,建築廃材の利用では,長期の投資がかかり利益が不明な新規なイノベーションに投資するのではなく,燃やして発電する方向を指向する。20年にわたり電力買い取り価格が固定されているため,一面では科学技術のイノベーションを大きく阻害している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 AMEDが設置されたが,名前だけで米国のNIHとはほど遠い。予算配分だけなら,NIHのようなシステムは不要。研究機関も併設した予算配分機関である事に意味がある。私は歯学研究者であるが,例えばNIHのNIDCRのように,歯学研究の先導を任せられる研究者を集約し予算配分すれば,イノベティブな研究の実施が可能であろう。日本は,個々の人材は優秀であるが,そのメンバーが一堂に会して研究できないので,NIHのような組織と研究レベルで対等となれない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 30 後進国への支援と合わせて感染症薬など売りさばくような,よいイノベーションと国家経済戦略との連携(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 31 多くのプロジェクト(省庁の壁を払い,年度の壁を払う)を一覧で把握,議論し成果を互いに引き継ぎ共用し,組み合わせる運営が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 極めて厳しく個々のテーマに限った予算執行しか認めない体制をフレキシブルにすべき(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 文科・科政局・産地課のイノベーション策と,経産・NEDOの政策は,重複している。文科が産業化の面倒まで見る施策は,効果が限定的であり,同課とNEDOの政策は,統合・整理が必要と考えられる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 2,3年で担当者が変わってしまう公的機関での根本的な問題の改善と,民間とのWin-Winの連携の仕組みを作ることが必要と考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 35 ロボット介護などの分野での理工・医学のほかに人文社会系(法律,老年学,ほか)も加えた文理融合研究の企画推進。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 36 助成機関(ファンディング・エージェンシー)の一層の再編・統合と,縦割りや縄張り意識の排除(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 科学技術イノベーション政策が政治主導で行われている事が問題だと思う。何を指して居るのか具体性に欠ける。我が国のあるいは世界の次世代社会に突きつけられている課題に,研究者の自由な発想の下に複合的な取組み(融合研究)を奨励することが必要だと思う。そのためには,例えば,温暖化ガスの削減,エネルギーの確保,ロボット技術など複数の分野に関わる俯瞰的な立場から政策を立案する人材が不可欠だと考えられる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 研究費の配分は省庁ベースで行われているが(文科省・農水省・厚労省など),例えば生命科学関係はこれら3つの省庁にまたがっているものの,門外漢が農水や厚労関係の研究費に応募してもまず採択される見込みはない。そもそも科研費以外の情報は殆ど伝わって来ない。分野にもよると思うが,生命科学関係に限って言えば省庁の壁を越えて統一的に資金を運用し,全ての生命科学研究者が応募できるような研究費配分の仕組みを作って欲しい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 ○大,○大と企業で行っているStudy group(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 40 科学イノベーションとは,資金面のサポートだけでは達成できず,優秀な人材が必要である。この人材の育成は,最新の知識の習得だけでなく,基礎となつてくる情報に対する新たな視点からの挑戦が大切であり,大学等で,基礎学問の深い理解と,回答の見出されていない課題に対する「考える能力」の更なる強化が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 産学連携,人材育成,キャリアパス整備などの連携を行うことで,今以上の人材の活性化が期待できる。例えば,博士号取得後,民間の研究機関でポスドクとして働くことなどは人材交流及びキャリアパスの一環と考えられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 イノベーション政策の中心的人物の推進方針がイノベーション実現に適合した革新的なものかどうか,不安を聞く。ERATO, FIRSTなどを経験した斬新な考え方をする方を確保する必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 もっと幅広い基礎科学の充実を図る。目先のニーズに振り回されない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 44 予算配分基準が,業績主義となっており,能力のある若手(独立して研究室を持たない)研究者が先進的な研究に着手できない現状にある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 45 そもそも,官僚主導の政策をやめるべきで,予算については大学法人化前の状態にもどすべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 46 人間が生きる上で最も重要な食料に関するイノベーションは非常に重要である。これは,増大する医療費削減において,食品の役割が,疾病の予防という点とも密接にリンクしている。その基になる農林水産業の中でも一次産業は,環境保全とも関係しており,その健全な発展が望まれる。そのためには,一次産業が多角的な産業形態(会社組織としての販売までも含めた内容)へ変化する必要がある。しかし,イノベーション政策の関心は,もっぱら医療,ロボット,ITなどにあり,そのことで完結してしまっている場合が多い。また,農林水産省のイノベーション政策も農林分野だけの権利確保にきょうきょうとしている感がある。一次産業と医療・テクノロジーを包括したようなイノベーション政策が必要である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 イノベーションを目標とするある予算では,初年度公募では基礎的研究も視野に入れるとしていたが,実際に採択されると数年後には突然「社会実装」の元で短期間で目標(自分で掲げた目標)に到達できそうな課題のみが継続され,遠く大きな目標を掲げていた私の研究課題は途中で打ち切りとなったところから,その数年後の現時点で,世界的にその目標を目指した研究競争がしのぎを削っている状況にある。このような状況を許しているようでは,イノベーション政策の効果が上がらなくて当然である。要は,総括とアドバイザーとして,未来を見据えた判断ができるような人材を登用することが肝要である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 なんととっても優秀で必要十分な人材の確保が,最大の効果を生みます。民間との交流も含めて,人件費の使い方を含めて,さらにこの面で知恵を集めてほしい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 生物多様性の保全と保護の分野について,生物学のみならず異分野融合のプログラムが必要ではないかと思われまます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 大学の運営に余裕を持たせ,基礎研究に各研究者がより専念でき,企業OB等のプロフェッショナルを少人数(大人数を雇用する事は無駄だけを生じる)を採用する事で,学内シーズを発掘,および連携される事が一番簡単にイノベーションを生み出すことになると思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 51 JSTやAMEDといった配分機関が有する基礎研究枠の狙いが分かりにくい。基礎研究においては多様性が最も重要な要素と考えられるが,これを抑制して大型基礎研究費を設定する場合には,スーパー・カムイオン・スーパーコンピュータ,ゲノム解読など,多くの研究者が意義を理解できるものが望ましい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 52 知的財産権に関する専門家の養成,目利きの養成,特にバイオ系に関して。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 研究者の間にこの施策が十分認知されていないこと自体が問題だと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 54 科研費は、CRESTやさきがけ等継続しているものの予算を増やすべきだと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 最先端の基礎研究活動の支援や若手研究者の育成のための支援など大学や研究機関でも共通の課題と思われる点は、施策を連携することで予算額の拡大などにもつながり効果が期待されると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 IMPACT, FIRSTとERATOの連携。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 連携によって効果が上がるという例を思いつきません。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 58 科学技術イノベーション政策では、国が定めた重点研究テーマに加えて、中長期を見据えた研究テーマに対して広く薄く支援することも重要と考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 時間的余裕がなく、企業の方々や相談をする時間が不足しているので、企業の方をアドバイザーとして企業から出向させる制度があればよい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 効果を出すためには、継続性が重要であり、2～3年での短期間での打ち切りでは、効果が出ないのは当たり前である。科学技術政策のロードマップに沿ったものであれば、継続性が重要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 シーズに近い研究にも手厚くサポートして欲しい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 予算を多く投下してもイノベーションは起きない。現在一番の問題は若いイノベーションを担う人材をどうして育てるのかという根幹の部分であると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 63 企業・大学・国を橋渡しする機関の設立が重要であると考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 64 科学技術イノベーション政策の立案を誰が(どのようなバックグラウンドを有する人々が)やっているのかよくわかりません。専門知識の乏しい事務官や学会の大御所のような人々でなく、十分な見識を持っている人材に政策立案を担わせるべきです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 各大学の機能を強化する国立大学三つの重点支援の枠組・「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業」と「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」の連携(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 当大学は復興事業を優先的に行ってきた。その支援としてJSTなどの事業があり、地域産学連携を進めてきた。H28年以降、科学技術に対する「復興」が消えてしまい残念である。A-STEPの小口でもよいから、継続性は必要と考える。復興や地方創生の施策の中で産学官連携によるイノベーションは重要と考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 地域創生を本気で考えること。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 基礎研究から応用研究、製品化、市場化には、年月がかかるため、社会の変化と研究活動を連携させるのは難しい。従来は、企業内に数多くの基礎研究を抱え、また、一部の応用研究・製品試作などが行われ、順次、イノベーションが継続してきた。基礎研究から市場化を短期的に期待するべきではない。ソフトウェアの分野は、基礎研究で開発されたアルゴリズムが市場で使われる期間は、他の技術と比較して、短い。他の分野では、改良研究であれば、この期間は長くない場合がある。長期的支援の分野と短期的支援の分野を見極め効果を出すことが望ましい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 医療とサイエンス、さらに社会科学分野の連携。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 地方創生に関する事項、経済・社会的課題の解決に向けた取組(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 医療研究開発が良い例。各省庁持ち寄り計画に基づき、AMEDが配分している。AMEDが計画を立てるイニシアティブをとるべき。また、医療費の2%を医療研究開発に振り向けるような大胆な政策が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 若手人材育成の施策を多様かつ継続的に展開することは効果が期待できる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 サイバー攻撃等の対策技術を国が一丸となって、完璧に行うためには、ネットワーク技術者とセキュリティ技術者との効果的な連携はもとより、心理学者や生理学者も含めた総合的な取り組みを行うことが必要と思います。このための取り組みの強化が必要と思われます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 正しくサポートがあり、自由時間を確保できれば、イノベーションは自ずと達成されるものであり、政策で対応できるものではないことを役人は自覚すべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 バイオ関連コンピュータプログラムの作成人材と研究者の連携を推進すること(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 地方自治体(市町村)や地域団体(組合や法人など)との連携促進(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 長期的視野をもった政策が望まれる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 78 科学研究費の拡大にともなう採択率の上昇(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 79 目利き力を持った政策企画者を適所に配置すべき(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 80 生命科学・医療分野でいえばAMEDのような統合型活動に参加出来ることですが、大型案件ばかりではなく、小さなレベルのもの数を増やして欲しい。その場合、現実的な活動では、行政の区割りを越えたものになるので、その制限がなくなると良いと思います。研究資金使途の明確化は社会に対し必須ですが、杓子定規で現実的活動に見合わないことも少なくありません。研究資金の運用方法そのものの刷新が打開策の一つなのかも知れないと感じています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 81 研究開発、研究機関をマネジメントする組織(独立機関)のさらなる拡充をして頂ければと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 82 研究費の過度の競争性を下げて、ある程度の研究に対して均質に補助を出す方が有効と思われます。特に生物系では一部の研究に対して集中的にお金を出してもほとんど意味がないように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 宇宙、物理学、ノーベル賞等、現代の大きな潮流を作ったのは先人の努力とその支援の成果である。生命科学では、現在、統合脳科学分野、再生医学分野、が大きな予算を獲得し、数理解析も注目されているが、基盤的な有機化学、生化学、質量マ解析技術など、今は光が当たらないが発展途上の分野が、今後大きな牽引力となるように思う。数理モデルだけでは実証科学は成立し得ない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 84 我が国は、震災の際に放射能漏れを起こし、世界を心配させたと思うが、国内では慣れてしまったのか、風評被害を避けるためあつてか、メディアにおいても危機感を感じない。他国の環境汚染を厳しく批判しても、日本から放出している放射能のことは気にしていない。世界に向けて信頼を回復する意味も含め、これらに関連する環境汚染を改善する技術開発などにもっと予算を投入し、それをアピールするのはいかかでしょうか。開発された技術も、役立つはずであると思います。起きてしまった事故の経験を無駄にしないために、隠したり目をそらさせるのではなく、この時期だからこそアピールしてプラスに変えていけるものを生み出せたいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 85 AMEDなどの組織に、研究現場の体験がある人材をおき、実態に即した運用ができるように改革を促すべき(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 革新的な技術イノベーションは、真の基礎研究から生じるものである。GFPの研究でノーベル賞を受賞した下村先生の言葉「役に立つとは思わなかった」に象徴されるように、目先のイノベーションを追うのではなく、基礎研究の裾をもっと広げておくべき。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 86
- 地域振興施策(地方大学との連携を含む):それぞれの地域の特産品の高度化やそれを応用した技術開発など(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 87
- 課題の選択が適切になされているかの検証が不十分だと感じます。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 88
- 科学技術イノベーション施策では、その成果に基づき競争力のある製品を生み出すため、経済性だけでなく、当該成果を国際的な技術標準として認知されるよう働きかける仕組みが必須である。即ち、生産技術の高度化などの施策と国際標準化戦略は密接な連携のもと実施する必要があると考える。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 89
- 医療機器開発における規制緩和(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 90
- 新医薬等の開発政策。シーズの開発後、治験、評価、上市に至る制度的プロセスを踏まえた開発プランの設計が不十分。開発コスト、保険収載の際の経手コスト等を組み入れた開発プランを徹密に立てるべき。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 91
- 大学・研究所等の研究者の研究に没頭する時間を確保することができない状況である。この是正が必要である。研究者の補助機能としてコーディネーターやURAなどが乱雑に大学内に配置されているが、ほとんどが機能していないのと同時に、研究者の時間を費やす行為も多い。科学技術イノベーション推進のためには、これらの身分の方々も能力も含めた総合的な見直しが必要である。また、本当の意味での民間によるベンチャーファンドの獲得と投資としてのベンチャーファンドとは何かに関する理解を広め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)
- 92
- DARPAなどの米軍の組織では、海千山千のことに広くファンディングする部署があり、芽が出そうなものがあればそれを別部署で開発費を投じてメーカーと一緒に商品化し、また別部署の現場で使用するなど、投資・目利き・プロモーター・製品化・実利用と、サイクルが回って機能していると聞いている。そのようなPDCAサイクルを作ることが肝要ではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 93
- 科学技術イノベーションには、先進性、多様性、独創性の3つが不可欠である。そのため、特定分野に資源を集中することは重複投資となりやすく、投資効率が悪い上に、設定された目標が陳腐化した場合、多額の投資が無に帰するリスクが大きすぎる。より重要なのはコアとなる技術を保有することであり、計画、ナノテク、素材技術が基盤のコア技術の一例である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 94
- 「科学技術イノベーション」という言葉が、研究者に浸透していません。役人、役所に近い研究者の隠語として使われている感否めません。市民が理解できる平たい言葉で説明し、市民とともに考えないでと国民が共有した科学技術運動にならないでしょう。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 95
- エネルギー開発において、巨費と期間を要するものについては、総花的な予算や人的資源の投入ではなく、実現可能性に基づく優先順位に従い、重点投入することにより、早期の課題克服と目標達成を目指すべきと考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 96
- 核燃料サイクルと将来エネルギー見通し(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 97
- 施策の継続性が重要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 98
- 司令塔たる総合科学技術・イノベーション会議が、その任を果たすためにリソースが不足している。また、その提言自体が各省庁のすり合わせとあっており、大きく俯瞰したものになりにくい。国民に対して説明しにくく、説得力を持ちにくいのではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 99
- コーディネーター人材および研究者・技術者に広く専門以外の分野の技術および経営(とくに新規事業企画)に関する知識や経験を習得させること。また、プロジェクト等の採択に関わる人間に、そのプロジェクト等の運営および成果にも一定の権限と責任を負わせること。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 100
- 産業界での事業、産業コンセプト創出を支援する仕組み、それを技術課題、基礎研究課題にブレークダウンできる人材の育成。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 101
- イノベーションとは何か、分かり易く理解できる説明がない。その理解はバラバラ。入口をしっかり固めて方向性を見定め、修正の要あれば迅速に修正する実効力が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 102
- 期待していない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 103
- 我が国が抱える深刻な問題は「環境・資源・エネルギー」問題だと思う。しかし、「環境・資源・エネルギー」に関する研究は様々な研究機関が個別に行っているため、うまく連携ができていない。解決手段として、「環境・資源・エネルギー」を看板とする国立研究開発法人を設立してはどうだろうか?例えば、日本原子力研究開発機構と他の研究機関を統合し、新たに「環境・資源・エネルギー研究開発機構」としてスタートし、エネルギー(原子力だけでなく、再生エネルギーも)、環境(福島除染だけでなく、グローバルな環境保全も)、資源(放射性廃棄物処理だけでなく、都市鉱山のリサイクルも)を総合的に研究するのはどうだろうか?(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 104
- JSTのA-STEPやイノベーションハブ事業、内閣府のIMPACTは連携することで、一層の効果が期待される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)
- 105
- 同じ研究分野を行っている研究機関の役割分担の明確化とその統括管理の強化(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 106
- イノベーション人材育成施策によるシステム改革・研究やキャリア開発の環境と、各種の競争的資金施策により雇用されるポスドクの育成が全く切れており、連携が必要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 107
- 地方創生のための官公庁の移転と科学技術イノベーション政策の連携、労働関係の政策と科学技術イノベーション政策の連携(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 108
- 連携は重要であるが、資金配分者が説明責任を果たすための効果であって、研究実施者にとって良質な結果を生む効果が高いかどうかは再考の余地があると考えられる。予算を確保するために、本来研究者が実施する必要がない事項を研究を計画しなければならぬこともあるのではないか。管理業務が増加する場合もあるのではないか。これらの事項が国際競争の中で有効なのかは疑問が生じるケースもある。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 109
- 農産物の品種開発と利用・加工・流通が分断されている。農水省は農産物の輸出促進を目標に掲げているが、輸出促進は海外マーケティング・輸出に適した品種開発(または栽培技術)・輸出用流通技術等が連動した上でなければ為し得ない。(たとえばイチゴなど、輸送が困難な軟弱果実類。日本独自の高品質な生産物を海外へ輸送するには、海外で受け入れられる品質を調査した上で、受け入れられる品質を担保しつつより輸送性の高い品種を開発し、適した方法で流通させる必要がある)(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
- 110
- 目標設定と実施体制が一体化してプロモートする体制が重要で、PM制度などが採用されているが、プロモート力を持つ人材が乏しい。また、現場を知らない政策担当者がまとまりのない提案をする傾向にもあり、全体的な政策をまとめる組織の充実と、そこでの意図を理解した適切なプロジェクトコーディネーターの選任、並びに長い目で見た目利き力を持つ「人材養成」が不可欠である。(公的研究機関、その他、男性)
- 111
- 先端融合拠点プロジェクトの様に、長期間存続するが定点マイルストーン(3,7年)できちっと評価する。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 112
- 各省庁が所管する競争的資金に関して、使用ルールの統一や、合算使用を可能とするといった合理化をさらに進める必要がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 113



- 114 大学における創薬支援研究の実施について各大学や学部で同じような取り組みがなされているが、それぞれが連携することもなく、また企業ニーズをとらえたものになっていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 115 国際科学イノベーション拠点事業(文部科学省)とCOI事業(JST(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性))
- 116 人材育成の分野で、例えば、経済産業省補助事業の「産学協働イノベーション人材育成コンソーシアム事業」と各大学で実施されている「リーディング大学院」などの諸施策との連携強化。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 117 戦略・シナリオの共通化。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 118 JSTや、NEDOで研究開発した成果(たとえばデバイス)を、国交省の事業で、社会実証するなど、府省を越えて連携すべき。国交省事業では、できあがったものしか実証試験はできない。国交省のスキームで、開発要素のあるものを含んだ実証試験に取り組むべきと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 119 「安全かつ豊かで質の高い国民生活の実現」と「地球規模の問題解決への貢献」の二つの課題は、相互連携し、検知システム/可視化システムの具現化を図るべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 120 個々の研究者、あるいは研究機関では狭い領域で水準の高い研究が行なわれている。この裾野の広がりを維持しつつ卓越した成果を生み出すために、分かりやすい解決課題を定めたオープンイノベーションコンテストのような統合プラットフォームが必要かも知れない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 121 短期の成果を求めすぎている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 122 国内外の社会、自然環境、国民の安全安心満足を広く、かつ的確に捉えた政策、同時に、社会の過去、現在の大きな枠組みのなかで、イノベーションを選択集中すると同時に、現状をみて目標が達成できることを認識する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 123 目先の成果にとらわれず、国家百年の計を見据えた政策を立案し、腹をくくって貴重な税金を投入すべし。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 124 日本のもっとも遅れている規制の塊の農地改革を行い、つまり大規模農業、無人自動化農業、ハイテク農業を志向すれば農産物輸出大国も夢ではない。それに合わせたイノベーション技術開発を行えばよい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 125 大規模なイノベーションに集中しすぎており、小規模なイノベーション(大規模イノベーションの原石)が軽んじられている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 126 助成金について、申請時の内容のとおり研究が進み、お金の支出も申請通りであることを求められている。(変更は、1件ごとに申請し認可を得ることが必要であり、大学等の所属機関の窓口のチェックを受ける必要があり、研究開発の進捗が進まなくなる原因である。)また、申請された研究開発内容に必ずしも精通してない人間が審査を行っているわけでは無く、世の中の話題になっているテーマの派生研究に偏りがちにみえる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 127 打ち上げ当初のイノベーションの語感が与えるものと、政策の実行者(政府の部局、地方自治体の部局、教育・研究者など)が予算及び期間の制約の下でもたらしたものの差異が大きいか。政策毎の総括を行い、次の提案(と打ち上げた部局)へのフィードバック評価を行うことで政策・提案に緊張感を持ち込む。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 128 問1-11の意見でも述べたが、「科学技術」そのものは、先端的研究を個別に、あるいは融合して、場合によっては国際協力で行えばいい(そこへの科研費等の補助は必要だが)。しかし、「科学技術イノベーション政策」となると、上とは別で、日本の国民がどう考えているか、今後の高齢化・少子化時代にどう対応するか、頻繁化する天災等へどう対応するか等を十分に政府は把握し、政策化しなければならない。そこが大きいにかけているのが最大の問題である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 129 維持、成長を目的とする段階の企業の場合、その効果は少なく、単に開発研究費用の消費で終わるケースを目にします。背水の陣で研究開発を実施する組織に協力した方が効果的でしょう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 130 開発と施策の足並みを揃えるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 131 科学技術研究開発が実社会に還元できるには、事業力と社会ニーズの合致必須。先行技術は諦めず常に備えが必要。実例として小生が〇〇〇〇時にJSTの開発予算で(無機材研のX線ビーム化基礎技術)X線分析顕微鏡(価格約1,600万円)を開発成功し約200台販売するのに約2年要し井上春成賞を受賞したが、その後EUのWEE/Rohas規制ブームで1カ月で70台以上数カ月の生産に至った。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 132 マネジメントが結局は個々の政策に対して行われており、省庁間を越えた国としての手法とは成り得ていない。研究開発に関する技術経営は結局我が国ではまだ十分に発達した分野でなく、この観点からの国としての施策もより必要ではないか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 133 ビッグデータとそれを収集・応用する異なる複数の分野(企画、設計、製造、販売、サービス)の連携的活動による価値の最大化など。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 134 現在、経済産業省による産総研を拠点としたAIプロジェクトと、文部科学省による理研を拠点としたAIプロジェクトが存在するが、それらの連携状況・計画・期待などが全く明らかになっていない。産総研=応用、理研=基礎にしても、個別に推進するのではなく、連携は必須と考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 135 情報工学と他の全分野との融合(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 136 省庁縦割り組織の排除(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 137 イノベーション政策の国民への理解を深める政策。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 138 新たな再生エネルギーの研究開発(潮力・波力、海洋温度差発電など)、防災(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 139 研究者が固定的になりすぎている。大学、研究機関、企業、団体などを必要に応じて行き来できるシステムが効果的なのではないでしょうか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 140 科学技術イノベーション政策と健康医療政策とを融合・連動した形で推進する必要がある。医療等IDの導入、データベース構築、ヒトの臨床サンプルの利活用の促進(バイオバンクの整備、インフォームドコンセント等の整備を含む)、ビッグデータ解析とその成果の医療への応用など、トータルで考えることが必要。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 141 震災復興に関しての分野を超えた連携。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 142 人工知能、サイバーセキュリティに関わる研究部門の創設が、産総研とJSTで別々に行われている。もちろん両者は「連携」と謳われているが、2つつくるときで研究者も予算も分割され、海外から招聘する研究者も、どちらが日本トップか迷うだろう。さらに、サイバーセキュリティの所管が内閣府ではなく内閣官房であることから、内閣府傘下である科学技術担当が、サイバーセキュリティ戦略本部の存在も研究開発戦略が公表されていることも承知していない。日本が遅れている分野で省庁間で縄張り争いをしていいる余裕は無い。内閣総理大臣が設置するサイバーセキュリティ戦略本部の方針の下、オールジャパンで研究部門を創設し、世界トップ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, 女性)
- 143 研究・開発の成果を、事業化する局面での橋渡しが充分に行われていない。事業家は、必ずしも大企業だけで行うものではなく、ベンチャー企業も重要な役割を果たしているとの認識が不十分である。(民間企業等, その他, 男性)

- 144 予算関係においてIT技術による技術開発が重視されているが発散的にも見え明確な方向性が示されていない印象がある(民間企業等,その他,男性)
- 145 健康医療分野では,臨床研究と基礎研究,応用研究と実用化開発が連携することが重要であり,AMEDの今後の活動に期待したい.(民間企業等,その他,男性)
- 146 文科省と経産省が個別に実施しているグリーンイノベーション研究の統合.(民間企業等,その他,男性)
- 147 ips細胞の実用化.水素インフラの実用化・整備.(民間企業等,その他,男性)
- 148 プロジェクトは,目的最適で,企業や大学を超えた連携組織運営が好ましい.大学や企業エゴをマネジメントできるトップマネジメントが重要.(民間企業等,その他,男性)
- 149 競争的資金等の臨床研究の場合,被験者が予想より集まらないことがあり,研究期間の延長が必要な場合がある.そのため,予算執行と契約期間の延長ができるようにしないと,結果的に中途半端な研究成果しかでない.文科省と厚労省が関わってくるので何とかならないものか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 150 多職種連携の推進政策(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 151 大学が実用化・商業化を目指さずに,基礎研究に注力しすぎている点に問題がある.特に,最近はその傾向が強クマニアックな研究が多数みられる.科学技術でイノベーションを起こすには,技術の実用化することが大事で,実用化した上で,大学側は基礎研究を行い,実用化できた要因を埋めて更なるブレークスルーするためのシーズを作るべきと考える.今は,大学が目的意識もなく,自分の趣味で研究している場合が多い.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

問3-1(2015年度深掘調査) 科学の水準(米国との比較、現在の状況/5年前の状況) あなたの研究や職務上、最も関係する科学の分野について、米国と比較した現在および5年前の状況について、あなたの中期的中期的な状況変化を踏まえてお答えください。各選択肢は、1. 大幅に低い、2. 低い、3. 同水準、4. 高い、5. 大幅に高い、とした。

回答者グループ	性別	年齢	所属機関区分	業務内容	職位	雇用形態	大学種別	現在の状況										5年前の状況										水準の変化 (B)→(A)	
								分からない	各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)	水準(A)	分からない	各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)	水準(B)						
									1	2	3	4	5				1	2	3	4	5								
大学・公的研究機関グループ								21	40	361	309	71	2	783	-1.17	21	38	330	347	67	1	783	-1.08	-0.09					
うち大学								16	36	317	259	63	2	677	-1.19	16	33	294	291	58	1	677	-1.11	-0.08					
うち公的研究機関								5	4	44	50	8	0	106	-1.04	5	5	36	56	9	0	106	-0.87	-0.17					
インベスティション駆動グループ								12	18	130	144	52	1	345	-0.81	12	26	116	148	45	9	344	-0.76	-0.05					
男性								29	55	456	409	114	3	1037	-1.08	29	62	406	455	104	9	1036	-0.98	-0.09					
女性								4	3	35	44	9	0	91	-0.88	4	2	40	40	8	1	91	-0.93	0.05					
39歳未満								13	13	60	54	12	0	139	-1.33	6	7	59	60	13	0	139	-1.08	-0.25					
40~49歳								13	24	154	135	26	3	342	-1.24	13	24	139	146	28	5	342	-1.09	-0.15					
50~59歳								5	14	165	153	44	0	376	-0.99	5	17	150	169	38	2	376	-0.94	-0.05					
60歳以上								19	37	350	298	73	2	762	-1.15	19	41	319	334	66	2	762	-1.09	-0.07					
公的研究機関								5	5	57	54	10	0	126	-1.13	5	6	48	59	12	1	126	-0.91	-0.22					
民間企業等								9	14	84	101	40	1	240	-0.73	9	17	79	102	34	7	239	-0.68	-0.05					
主に研究教育研究								15	32	238	189	42	2	503	-1.27	15	27	221	211	41	3	503	-1.13	-0.14					
主にマネジメント								7	17	146	130	23	0	316	-1.24	7	19	127	143	26	1	316	-1.08	-0.16					
研究員、助教クラス								7	10	47	39	9	0	105	-1.38	7	7	49	39	10	0	105	-1.26	-0.12					
その他								1	1	8	18	6	0	33	-0.30	1	8	18	5	1	33	-0.23	-0.08						
任期あり								8	10	148	143	41	1	343	-0.91	8	13	136	155	34	4	343	-0.88	-0.03					
任期なし								25	48	343	308	82	2	783	-1.13	25	51	310	338	78	6	783	-1.03	-0.10					
国立大学								8	26	211	184	44	0	465	-1.18	8	25	193	208	39	0	465	-1.10	-0.08					
私立大学								2	3	34	14	2	0	53	-1.79	2	3	32	16	2	0	53	-1.70	-0.09					
第1グループ								6	7	72	61	17	2	159	-1.02	6	5	57	67	17	1	159	-0.94	-0.08					
第2グループ								1	10	47	54	9	0	120	-1.21	1	6	50	53	11	0	120	-1.06	-0.15					
第3グループ								4	7	109	80	23	1	220	-1.11	4	11	90	102	16	1	220	-1.07	-0.05					
第4グループ								6	8	68	51	10	1	138	-1.30	6	8	66	52	12	0	138	-1.27	-0.04					
1. 数学								0	2	4	5	1	0	12	-1.46	0	0	6	5	1	0	12	-1.04	-0.42					
2. 計算機科学								0	11	39	6	0	0	56	-2.72	0	9	37	10	0	0	56	-2.46	-0.27					
3. 化学								2	2	34	54	16	0	106	-0.52	2	2	24	68	12	0	106	-0.38	-0.14					
4. 物理学・天文学								1	0	14	26	2	1	43	-0.58	1	0	14	26	3	0	43	-0.64	0.06					
5. 農業科学								3	4	26	24	4	0	58	-1.29	3	4	26	26	2	0	58	-1.38	0.09					
6. 生物・生命科学								4	10	100	60	7	0	177	-1.60	4	11	97	60	9	0	177	-1.55	-0.04					
7. 医学・精神医学								2	12	106	68	14	0	200	-1.45	2	18	96	74	11	1	200	-1.49	0.04					
8. 環境科学								3	4	22	14	7	0	47	-1.22	3	3	23	15	6	0	47	-1.22	0.00					
9. 化学工学								0	0	5	10	2	0	17	-0.44	0	0	7	8	2	0	17	-0.74	0.29					
10. 物理工学								0	1	12	24	2	0	39	-0.77	0	3	8	27	3	0	39	-0.45	-0.32					
11. 生物工学、生体工学								0	1	12	14	3	0	30	-0.92	0	3	15	9	3	0	30	-1.50	0.58					
12. 土木工学								1	1	4	24	10	1	40	0.38	1	1	2	24	11	2	40	0.69	-0.31					
13. 電気・電子工学								2	1	40	44	1	1	96	-0.78	2	0	25	58	8	5	96	-0.18	-0.60					
14. 機械工学								7	2	18	30	19	0	69	-0.11	7	0	18	32	18	1	69	0.07	-0.18					
15. 材料工学、冶金工学								0	1	0	12	15	0	53	0.14	1	0	8	17	1	1	53	0.38	-0.24					
16. 看護学								0	1	8	2	1	0	12	-1.88	0	2	11	2	0	0	12	-2.50	0.63					
17. 人文・社会科学								1	4	14	10	1	0	29	-1.81	1	5	11	13	0	0	29	-1.81	0.00					
18. その他								6	2	21	12	9	0	44	-0.91	6	5	18	14	6	0	43	-1.28	0.37					
19. 科学は関係しない								33	58	491	453	123	3	1128	-1.06	33	64	446	495	112	10	1127	-0.98	-0.08					
20. 分からない																													
全回答者(属性無回答を含む)																													

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:水準とは、選択肢を、1→-5ポイント、2→-2.5ポイント、3→0ポイント、4→+2.5ポイント、5→+5ポイントに変換し、その合計値を有効回答者で除したものである。

問3-1(2015年度深掘調査)。科学の水準(欧州(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況) あなたの研究や職務上、最も関係する科学の分野について、欧州(最も進んでいる国)と比較した現在および5年前の状況については、5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。各選択肢は、1. 大幅に低い、2. 低い、3. 同水準、4. 高い、5. 大幅に高い、とした。

回答者グループ	現在の状況										5年前の状況										水準の変化		
	分らない					各選択肢の回答者数(人)					分らない					各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)	水準(B)	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
大学・公的研究機関グループ	14	273	306	97	4	20	17	242	419	102	20	15	206	365	88	4	17	242	419	102	784	-0.53	
うち大学	13	233	342	86	4	15	15	206	365	88	15	15	206	365	88	4	15	206	365	88	678	-0.52	
うち公的研究機関	5	40	54	11	0	5	16	13	180	50	16	13	91	180	50	6	28	304	551	142	1034	-0.40	
イノベーション/産学連携グループ	16	11	93	185	50	2	341	1035	137	6	31	5	29	48	10	9	5	29	48	10	90	-0.48	
性別	31	338	530	137	6	30	390	1035	137	6	31	5	29	48	10	9	5	29	48	10	90	-0.58	
女性	1	28	51	10	0	1	28	51	10	0	5	5	43	70	21	1	5	43	70	21	140	-0.34	
39歳未満	5	7	51	66	16	0	140	340	110	6	15	9	114	198	52	1	9	114	198	52	374	-0.52	
40~49歳	15	6	122	168	38	6	340	110	6	340	110	6	340	110	6	6	340	110	6	340	-0.53		
50~59歳	7	8	118	196	52	0	374	4	0	198	52	7	9	114	198	52	1	9	114	198	52	374	-0.52
60歳以上	9	4	75	151	41	0	271	0	0	374	4	9	7	7	7	7	7	2	7	7	270	-0.38	
大学	18	16	254	390	99	4	763	0	0	374	4	18	21	225	413	99	5	21	225	413	99	763	-0.52
公的研究機関	5	4	50	58	13	1	126	6	1	126	6	5	126	6	16	16	16	1	16	16	126	-0.67	
民間企業等	13	5	62	133	35	3	236	0	3	236	0	13	37	4	37	4	4	126	37	4	235	-0.31	
主に研究(教育研究)	15	16	186	237	61	3	503	0	3	503	0	15	66	3	66	3	3	126	66	3	503	-0.62	
主にマネジメント	9	6	78	156	36	1	277	0	1	277	0	9	9	6	9	6	6	79	9	6	277	-0.38	
研究(教育研究)とマネジメントが半	8	3	92	168	43	1	307	0	1	307	0	8	8	8	8	8	8	79	8	8	307	-0.42	
その他	4	0	10	20	7	1	38	0	1	38	0	4	4	4	4	4	4	79	4	4	37	-0.14	
社長・役員・学長等クラス	14	6	69	121	27	1	222	0	1	222	0	14	6	63	120	31	2	6	63	120	31	222	-0.45
部長・グループ長、教授クラス	7	6	135	239	65	4	449	0	4	449	0	7	8	127	248	61	4	8	127	248	61	448	-0.41
主任研究員、准教授クラス	7	11	116	155	33	1	159	0	1	159	0	7	7	316	100	42	2	13	100	159	42	316	-0.63
研究員、助教クラス	6	3	39	51	13	0	106	0	0	106	0	6	6	3	54	12	1	3	54	12	106	-0.66	
その他	2	1	7	15	9	0	32	0	0	32	0	2	2	7	18	6	1	7	18	6	32	0.08	
任期あり	11	7	98	180	53	2	340	0	2	340	0	11	6	96	183	51	3	6	96	183	51	339	-0.38
任期なし	25	18	267	400	94	4	783	0	4	783	0	25	24	236	415	101	7	24	236	415	101	783	-0.54
国立大学	6	10	156	243	58	0	467	0	0	467	0	6	12	133	259	62	1	12	133	259	62	467	-0.50
私立大学	2	0	26	23	4	0	53	0	0	53	0	2	2	24	25	2	0	2	24	25	2	53	-1.23
私立大学	7	3	51	76	24	4	158	0	4	158	0	7	7	49	81	24	3	7	49	81	24	158	-0.33
第1グループ	1	4	38	67	11	0	120	0	0	120	0	1	2	36	66	16	0	2	36	66	16	120	-0.50
第2グループ	4	220	75	112	29	2	127	0	2	127	0	4	4	59	27	3	3	4	59	27	3	220	-0.39
第3グループ	4	3	54	67	14	2	140	0	2	140	0	4	5	46	72	16	1	5	46	72	16	140	-0.68
第4グループ	6	4	66	96	32	0	198	0	0	198	0	6	4	65	100	29	0	4	65	100	29	198	-0.07
1. 数学	0	2	3	6	1	0	12	0	0	12	0	0	0	5	6	1	0	0	5	6	1	12	-0.56
2. 計算機科学	1	4	26	23	2	0	55	0	0	55	0	1	5	18	29	3	0	5	18	29	3	55	-1.14
3. 化学	2	1	29	56	20	0	106	0	0	106	0	2	1	19	66	20	0	1	19	66	20	106	-0.02
4. 物理学・天文学	1	4	12	27	3	1	43	0	1	43	0	1	0	9	30	4	0	0	9	30	4	43	-0.29
5. 農業科学	3	1	31	21	5	0	58	0	0	58	0	3	3	27	24	4	0	3	27	24	4	58	-1.25
6. 生物・生命科学	5	3	69	90	14	0	176	0	0	176	0	5	4	69	86	16	1	4	69	86	16	176	-0.84
7. 医歯学・精神医学	2	2	66	107	24	1	200	0	1	200	0	2	4	67	112	16	1	4	67	112	16	200	-0.71
8. 環境科学	3	2	20	20	5	0	47	0	0	47	0	3	2	19	23	3	0	2	19	23	3	47	-1.06
9. 化学工学	0	0	4	12	1	0	17	0	0	17	0	0	0	6	10	1	0	0	6	10	1	17	-0.74
10. 物理工学	0	1	12	22	4	0	39	0	0	39	0	0	1	7	25	6	0	1	7	25	6	39	-0.19
11. 生物工学、生体工学	1	0	6	18	5	0	29	0	0	29	0	1	10	14	4	0	0	14	4	0	29	-0.69	
12. 土木工学	1	0	9	19	10	2	40	0	2	40	0	1	0	9	16	13	2	0	9	16	13	40	0.50
13. 電気・電子工学	2	1	21	55	17	2	96	0	2	96	0	0	0	15	53	22	6	0	15	53	22	96	-0.55
14. 機械工学	5	1	13	48	9	0	71	0	0	71	0	5	1	11	46	13	0	1	11	46	13	71	0.00
15. 材料工学、冶金工学	1	1	8	26	18	0	53	0	0	53	0	1	0	10	23	20	0	0	10	23	20	53	0.47
16. 看護学	0	1	8	1	2	0	12	0	0	12	0	0	2	6	11	3	1	0	6	11	3	12	-1.88
17. 人文・社会科学	3	4	13	9	1	0	27	0	0	27	0	3	4	11	11	1	0	4	11	11	1	27	-1.67
18. その他	6	1	16	21	6	0	44	0	0	44	0	6	2	15	22	4	0	2	15	22	4	44	-0.87
19. 科学は関係しない	36	25	366	581	147	6	1125	0	6	1125	0	36	30	333	599	152	10	30	333	599	152	1124	-0.49
20. 分からない																							
全回答者(属性無回答を含む)																							

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:水準とは、選択肢を、1→-5ポイント、2→-2.5ポイント、3→0ポイント、4→+2.5ポイント、5→+5ポイントに変換し、その合計値を有効回答者で除いたもの。

問3-1(2015年度深掘調査) 科学の水準(アジア(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)

あなたの研究や職務上、最も関係する科学の分野について、アジア(最も進んでいる国)と比較した現在および5年前の状況について、あなたの考えを、お答えください。5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。各選択肢は、1. 大幅に低い、2. 低い、3. 同水準、4. 高い、5. 大幅に高い、とした。

回答者グループ	現在の状況										5年前の状況										水準(B) (B)-(A)
	分らない					各選択肢の回答者数(人)					分らない					各選択肢の回答者数(人)					
	1	2	3	4	5	回答者 合計(人)	水準(A)	1	2	3	4	5	回答者 合計(人)	水準(B)	1	2	3	4	5		
大学・公的研究機関グループ	14	56	200	415	114	804	1.79	1	29	75	384	301	3.02	1	29	75	384	790	-1.23		
うち大学	10	52	172	352	102	693	1.78	1	27	66	327	262	3.01	1	27	66	327	683	-1.23		
うち公的研究機関	4	0	28	63	12	111	1.87	0	2	9	57	32	2.98	0	2	9	57	142	-1.24		
イノベーション促進グループ	14	1	15	78	182	357	2.09	1	12	40	157	342	2.98	1	12	40	157	342	-0.88		
性別	24	64	250	550	172	1066	1.92	1	36	104	496	404	3.04	1	36	104	496	1041	-1.12		
男性	4	7	28	47	9	95	1.53	4	5	11	45	29	2.64	4	5	11	45	91	-1.11		
女性	4	7	28	47	9	95	1.53	1	5	11	45	29	2.64	1	5	11	45	91	-1.11		
年齢	3	2	14	39	70	145	1.42	0	0	0	0	48	1.21	0	0	0	0	142	-1.21		
39歳未満	9	3	26	87	179	355	1.75	1	11	11	169	124	2.92	1	11	11	169	346	-1.17		
40~49歳	7	0	20	100	192	381	1.94	0	13	33	178	150	3.11	0	13	33	178	374	-1.17		
50~59歳	9	1	11	53	156	280	2.17	1	9	22	127	111	3.13	1	9	22	127	270	-0.96		
60歳以上	13	6	54	190	396	781	1.84	1	31	74	368	294	3.00	1	31	74	368	768	-1.17		
所属機関区分	4	0	7	35	70	131	1.77	0	4	12	67	44	2.97	0	4	12	67	127	-1.20		
公的研究機関	11	0	10	53	131	249	2.10	1	6	29	106	95	3.04	1	6	29	106	237	-0.94		
民間企業等	9	6	37	133	261	518	1.72	1	18	54	258	178	2.92	1	18	54	258	509	-1.20		
主に研究(教育研究)	9	0	14	58	157	286	2.09	1	9	28	132	107	3.02	1	9	28	132	277	-0.93		
主にマネジメント	6	3	18	75	163	315	1.99	1	12	29	137	131	3.09	1	12	29	137	309	-1.14		
研究(教育研究)とマネジメントが半	4	0	2	12	24	42	1.79	0	2	4	14	17	3.13	0	2	4	14	37	-1.14		
その他	4	0	2	16	35	55	2.06	0	4	11	22	110	3.01	0	4	11	22	225	-0.96		
社員・役員、学長等クラス	11	2	23	120	226	456	1.95	7	0	16	43	179	3.08	7	0	16	43	448	-1.13		
部長・グループ長、教授クラス	3	4	21	82	164	323	1.54	3	1	11	39	151	2.90	3	1	11	39	320	-1.10		
主任研究員、准教授クラス	5	0	14	26	57	112	1.41	5	6	6	12	44	2.94	5	6	6	12	107	-1.54		
研究員、助教クラス	2	0	2	6	15	24	2.28	0	0	4	11	16	3.28	0	0	4	11	32	-1.00		
その他	8	0	22	70	188	351	2.08	8	0	14	29	151	3.09	8	0	14	29	342	-1.01		
任期あり	20	6	49	208	407	808	1.80	2	27	86	378	2.95	2	27	86	788	-1.17				
任期なし	4	3	33	118	249	473	1.81	4	0	17	42	225	3.08	4	0	17	42	469	-1.17		
国立大学	1	0	16	16	27	55	1.41	1	0	6	26	20	2.92	1	0	6	26	54	-1.51		
私立大学	5	2	13	38	76	165	1.83	5	9	18	76	57	2.83	5	9	18	160	-0.99			
第1グループ	1	2	7	33	67	121	1.61	1	0	4	18	42	3.02	1	0	4	18	120	-1.41		
第2グループ	3	1	15	58	112	224	1.84	3	8	16	66	55	2.98	3	8	16	66	-1.26			
第3グループ	3	2	14	32	75	144	1.61	3	1	13	66	55	2.98	3	1	13	66	-1.36			
第4グループ	3	0	16	49	98	204	1.94	3	0	9	20	72	2.92	3	0	9	20	201	-0.99		
科学の分野	0	1	1	7	3	12	2.29	0	1	1	5	5	2.92	0	1	1	5	12	-0.63		
1. 数学	0	0	14	23	16	56	0.36	0	8	13	25	10	1.65	0	8	13	25	-1.29			
2. 計算機科学	2	1	9	33	52	108	1.46	2	2	11	54	38	2.97	2	2	11	54	-1.51			
3. 化学	1	4	1	7	26	44	2.44	1	0	2	20	22	3.72	1	0	2	20	43	-1.28		
4. 物理学・天文学	2	0	4	19	31	61	1.52	2	0	7	32	18	2.80	2	0	7	32	-1.28			
5. 農業科学	2	0	13	48	101	181	1.69	2	0	4	95	69	3.20	2	0	4	95	-1.51			
6. 生物・生命科学	2	1	11	48	108	202	1.97	2	0	9	110	73	3.00	2	0	9	110	-1.03			
7. 医学・精神医学	3	0	4	7	28	50	2.00	3	0	6	21	18	2.93	3	0	6	21	-0.93			
8. 環境科学	0	0	2	4	11	17	1.32	0	0	0	8	4	2.35	0	0	0	8	-1.03			
9. 化学工学	0	0	12	21	6	39	2.12	0	0	2	20	17	3.46	0	0	2	20	-1.35			
10. 物理工学	0	0	6	15	9	30	2.75	0	0	1	3	17	2.83	0	0	1	3	-0.08			
11. 生物工学、生体工学	2	1	1	22	14	41	2.87	2	0	1	2	25	3.85	2	0	1	25	-0.98			
12. 生体工学	1	0	7	24	50	98	1.91	0	6	11	45	35	2.81	0	6	11	45	-0.90			
13. 電気・電子工学	6	1	13	34	22	76	2.50	6	2	6	28	34	3.36	6	2	6	28	-0.86			
14. 機械工学	1	0	1	9	31	54	2.50	1	0	5	18	30	3.68	1	0	5	18	-1.18			
15. 材料工学、冶金工学	0	0	2	3	7	12	1.04	0	1	1	8	1	1.46	0	1	1	8	-0.42			
16. 看護学	2	1	0	9	3	30	1.68	2	0	1	7	11	2.50	2	0	1	11	-0.92			
17. 人文・社会科学	4	0	2	11	22	50	2.10	4	0	1	8	20	2.83	4	0	1	8	-0.73			
18. その他	28	6	71	278	597	1133	1.93	28	2	41	115	541	3.01	28	2	41	115	-1.08			
19. 科学は関係しない																					
20. 分からない																					
全回答者(属性無回答を含む)																					

注1:回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2:水準とは、選択肢を、1→5ポイント、2→4.5ポイント、3→4ポイント、4→3.5ポイント、5→3ポイントに変換し、その合計値を有効回答者で除いたもの。



問3-2(2015年度深掘調査)。技術の水準(欧州(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)あなたの研究や職務上、最も関係する技術の分野について、欧州(最も進んでいる国)と比較した現在および5年前の状況については、5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。各選択肢は、1. 大幅に低い、2. 低い、3. 同水準、4. 高い、5. 大幅に高い、とした。

回答者グループ	現在の状況										5年前の状況										水準(B) (B)-(A)										
	分らない					回答者合計(人)					水準(A)					分らない						各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	水準(A)	1	2	3	4	5	1	2	3	4		5	1	2	3	4	5				
大学・公的研究機関グループ	25	10	198	381	119	718	-0.28	14	187	377	131	9	718	-0.23	14	187	377	131	9	718	-0.23	14	187	377	131	9	-0.05				
うち大学	19	9	171	321	107	618	-0.25	10	164	318	117	9	618	-0.20	10	164	318	117	9	618	-0.20	10	164	318	117	9	-0.05				
うち公的研究機関	6	1	27	60	12	100	-0.43	0	23	59	14	0	100	-0.43	0	23	59	14	0	100	-0.43	0	23	59	14	0	0.00				
インベージョン/価値グループ	15	6	61	183	80	332	0.08	2	175	81	3	3	331	0.05	3	64	0.03	3	331	0.05	3	64	0.03	3	331	0.00					
男性	35	15	247	524	178	976	-0.19	12	237	516	190	12	975	-0.16	12	237	516	190	12	975	-0.16	12	237	516	190	12	-0.03				
女性	5	1	12	40	21	74	0.24	0	14	36	22	0	74	0.14	0	14	36	22	0	74	0.14	0	14	36	22	0	-0.03				
年齢	6	6	43	39	56	126	-0.67	6	32	64	23	0	126	-0.46	6	32	64	23	0	126	-0.46	6	32	64	23	0	-0.22				
40~49歳	18	4	79	157	62	319	-0.04	10	349	184	66	2	319	0.02	10	349	184	66	2	319	0.02	10	349	184	66	2	-0.06				
50~59歳	8	4	87	193	65	349	-0.21	0	184	66	6	2	349	-0.23	0	184	66	6	2	349	-0.23	0	184	66	6	2	0.01				
60歳以上	8	2	50	158	51	263	0.01	2	263	0.01	8	5	262	-0.06	2	262	-0.06	8	5	262	-0.06	2	262	-0.06	8	5	0.07				
所属機関区分	22	10	182	365	128	695	-0.19	10	695	-0.19	22	13	173	361	139	9	695	-0.15	10	695	-0.15	22	13	173	361	139	9	-0.04			
公的研究機関	6	2	32	67	17	20	-0.40	0	65	20	0	65	-0.36	0	65	-0.36	6	18	4	118	-0.36	6	18	4	118	-0.04					
民間企業等	12	4	45	132	54	237	0.05	2	49	126	53	3	236	0.00	2	49	126	53	3	236	0.00	2	49	126	53	3	0.05				
主に研究(教育研究)	18	10	126	231	79	452	-0.30	6	452	-0.30	18	12	117	230	88	5	452	-0.24	6	452	-0.24	18	12	117	230	88	5	-0.07			
主にマナジメント	12	4	62	153	47	268	-0.18	2	268	-0.18	12	7	60	149	50	2	268	-0.19	2	268	-0.19	12	7	60	149	50	2	0.01			
研究(教育研究)とマナジメントが半	8	2	62	163	60	290	0.00	3	290	0.00	8	3	66	153	65	3	290	-0.01	3	290	-0.01	8	3	66	153	65	3	0.01			
その他	2	0	9	17	13	40	0.38	1	40	0.38	2	0	9	3	2	39	0.32	1	39	0.32	2	0	9	3	2	39	0.05				
社員・役員、学長等クラス	13	2	49	122	40	216	-0.08	3	216	-0.08	13	4	49	117	43	3	216	-0.09	3	216	-0.09	13	4	49	117	43	3	0.01			
部長・グループ長、教授クラス	9	3	100	237	80	422	-0.13	2	422	-0.13	9	6	101	229	83	2	421	-0.15	2	421	-0.15	9	6	101	229	83	2	0.02			
主任研究員、准教授クラス	11	6	80	144	50	287	-0.24	7	287	-0.24	11	7	74	145	55	6	287	-0.18	7	287	-0.18	11	7	74	145	55	6	-0.06			
研究員、助教クラス	6	4	25	44	19	92	-0.38	0	92	-0.38	6	5	21	43	23	0	92	-0.22	0	92	-0.22	6	5	21	43	23	0	-0.16			
その他	1	1	5	17	10	33	0.23	0	33	0.23	1	0	6	18	8	1	33	0.30	0	33	0.30	1	0	6	18	8	1	-0.08			
任期あり	14	6	71	163	69	312	-0.06	3	312	-0.06	14	6	73	162	67	3	311	-0.10	3	311	-0.10	14	6	73	162	67	3	0.03			
任期なし	26	10	188	399	130	736	-0.20	9	736	-0.20	26	16	178	388	145	9	736	-0.16	9	736	-0.16	26	16	178	388	145	9	-0.04			
国立大学	11	6	118	220	75	425	-0.25	6	425	-0.25	11	8	112	83	6	425	-0.19	6	425	-0.19	11	8	112	83	6	425	-0.06				
公立大学	2	2	16	21	8	47	-0.64	2	47	-0.64	2	1	16	23	7	47	-0.59	2	47	-0.59	2	1	16	23	7	47	-0.05				
私立大学	6	1	37	80	24	146	-0.12	4	146	-0.12	6	1	36	79	27	146	-0.09	4	146	-0.09	6	1	36	79	27	146	-0.03				
第1グループ	2	2	35	56	17	111	-0.45	1	111	-0.45	2	4	34	52	21	111	-0.47	1	111	-0.47	2	4	34	52	21	111	0.02				
第2グループ	8	2	54	105	34	197	-0.25	2	197	-0.25	8	2	50	105	37	197	-0.14	2	197	-0.14	8	2	50	105	37	197	-0.11				
第3グループ	3	4	33	67	21	127	-0.31	3	127	-0.31	3	3	38	60	25	127	-0.33	3	127	-0.33	3	3	38	60	25	127	0.02				
第4グループ	6	1	49	93	35	183	-0.08	5	183	-0.08	6	1	42	101	34	183	0.00	5	183	0.00	6	1	42	101	34	183	-0.08				
1. 電気工学	2	1	11	37	13	62	0.00	0	62	0.00	2	0	9	37	15	62	0.32	0	62	0.32	2	0	9	37	15	62	-0.32				
2. 情報通信技術	9	4	30	66	16	117	-0.43	1	117	-0.43	9	2	24	69	21	117	-0.11	1	117	-0.11	9	2	24	69	21	117	-0.32				
3. 一般機器(光学・計測・制御)	2	1	19	48	19	89	0.06	2	89	0.06	2	1	20	48	18	89	0.00	2	89	0.00	2	1	20	48	18	89	0.06				
4. バイオ・医療機器(医療技術)	4	2	59	90	26	180	-0.43	3	180	-0.43	4	6	55	92	25	180	-0.53	3	180	-0.53	4	6	55	92	25	180	0.10				
5. 材料化学	1	0	9	42	26	77	0.55	0	77	0.55	1	1	6	44	26	77	0.58	0	77	0.58	1	1	6	44	26	77	-0.03				
6. 金属工学	0	0	3	10	14	27	1.02	0	27	1.02	0	0	2	12	13	27	1.02	0	27	1.02	0	0	2	12	13	27	0.00				
7. 薬学技術	4	2	18	18	6	45	-0.78	4	45	-0.78	4	1	15	24	4	45	-0.61	4	45	-0.61	4	1	15	24	4	45	-0.17				
8. 化学工学	0	0	4	15	2	21	-0.24	0	21	-0.24	0	7	12	2	0	21	-0.60	0	21	-0.60	0	7	12	2	0	21	0.36				
9. バイオテクノロジー・医薬品	6	5	70	128	30	233	-0.54	6	233	-0.54	6	7	78	117	31	233	-0.65	6	233	-0.65	6	7	78	117	31	233	0.12				
10. 高分子化学・ポリマー	0	0	4	13	5	22	0.11	0	22	0.11	0	6	2	14	6	22	0.45	0	22	0.45	0	6	2	14	6	22	-0.34				
11. 機械工学	2	0	8	41	16	68	-0.51	2	68	-0.51	2	0	8	33	3	68	0.70	2	68	0.70	2	0	8	33	3	68	-0.18				
12. 輸送用機器	0	0	4	5	2	11	-0.45	0	11	-0.45	0	1	4	4	2	11	-0.91	0	11	-0.91	0	1	4	4	2	11	0.45				
13. 土木建築	2	0	7	25	14	48	0.57	2	48	0.57	2	0	8	20	18	48	0.73	2	48	0.73	2	0	8	20	18	48	-0.16				
14. その他	2	1	13	26	10	50	-0.25	2	50	-0.25	2	2	13	26	8	50	-0.46	2	50	-0.46	2	2	13	26	8	50	0.21				
15. 技術は関係しない																															
16. 分からない																															
全回答者(属性無回答を含む)	40	16	259	564	199	1050	-0.16	22	251	552	212	12	1049	-0.14	22	251	552	212	12	1049	-0.14	22	251	552	212	12	-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:水準とは、選択肢を、1→5ポイント、2→4.5ポイント、3→4ポイント、4→3.5ポイント、5→3ポイントに変換し、その合計値を有効回答者で除いたもの。

問3-2(2015年度深掘調査)。技術の水準(アジア(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)あなたの研究や職務上、最も関係する技術の分野について、アジア(最も進んでいる国)と比較した現在および5年前の状況について、あなたのお考えを、お答えください。5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。各選択肢は、1. 大幅に低い、2. 低い、3. 同水準、4. 高い、5. 大幅に高い、とした。

回答者グループ	現在の状況												5年前の状況					水準(B) (B)-(A)
	分からない	各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)	水準(A)	分からない	各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)	水準(B)		
		1	2	3	4	5				1	2	3	4	5				
大学・公的研究機関グループ	21	1	35	153	377	156	722	2.26	21	0	22	72	341	287	722	3.09	-0.83	
うち大学	16	1	33	133	318	136	621	2.23	16	0	22	60	287	252	621	3.10	-0.86	
うち公的研究機関	5	0	2	20	59	20	101	2.40	5	0	12	54	35	101	3.07	-0.67		
イノベーション・価値グループ	15	1	15	67	173	76	332	2.32	15	1	11	36	151	132	331	3.04	-0.72	
性別	29	2	48	203	512	217	982	2.28	29	1	32	95	457	396	981	3.10	-0.82	
女性	7	0	2	17	38	15	72	2.29	7	0	13	35	23	72	2.78	-0.49		
39歳未満	5	1	11	39	57	25	127	1.85	5	0	10	17	59	41	127	2.58	-0.73	
40~49歳	15	1	20	60	156	78	315	2.30	15	0	10	35	138	115	315	3.11	-0.81	
50~59歳	8	0	10	82	180	77	349	2.32	8	0	6	29	172	142	349	3.22	-0.90	
60歳以上	8	0	9	45	157	52	263	2.40	8	1	7	27	123	104	262	3.07	-0.68	
所属機関区分	19	2	34	144	359	159	698	2.29	19	0	25	63	326	284	698	3.11	-0.82	
公的研究機関	5	0	4	26	66	23	119	2.27	5	0	2	15	60	42	119	2.98	-0.71	
民間企業等	12	0	12	50	125	50	237	2.15	12	0	6	30	106	93	236	3.01	-0.76	
主に研究(教育研究)	13	2	22	109	229	95	457	2.15	13	0	14	48	220	175	457	3.04	-0.89	
主にマネジメント	12	0	12	54	149	53	268	2.27	12	1	10	31	137	89	268	2.83	-0.56	
研究(教育研究)とマネジメントが半	9	0	15	49	150	75	289	2.47	9	0	8	27	113	141	289	3.35	-0.88	
その他	2	0	0	8	22	9	40	2.44	2	0	1	2	22	14	39	3.14	-0.70	
社員・役員、学長等クラス	12	0	10	38	128	41	217	2.30	12	1	7	22	107	80	217	2.97	-0.67	
部長・グループ長、教授クラス	10	0	15	93	217	96	421	2.34	10	0	7	42	191	180	420	3.24	-0.90	
主任研究員、准教授クラス	9	2	17	65	140	65	289	2.15	9	0	11	35	134	109	289	2.95	-0.80	
研究員、助教クラス	4	0	6	20	46	22	94	2.23	4	0	7	6	44	37	94	2.95	-0.72	
その他	1	0	2	4	19	8	33	2.50	1	0	3	3	16	13	33	3.11	-0.61	
任期あり	12	0	15	55	172	72	314	2.40	12	0	10	29	153	121	313	3.08	-0.68	
任期なし	24	2	35	164	377	160	738	2.23	24	1	23	79	337	298	738	3.08	-0.85	
国立大学	8	1	22	89	221	95	428	2.26	8	0	16	38	194	180	428	3.14	-0.88	
公立大学	2	0	3	13	23	8	47	1.91	2	0	5	17	26	15	47	2.93	-1.01	
私立大学	6	0	8	31	74	33	146	2.26	6	0	5	17	67	57	146	3.01	-0.75	
第1グループ	2	0	5	23	65	18	111	2.16	2	0	2	9	54	46	111	3.24	-1.08	
第2グループ	6	1	12	39	102	45	199	2.24	6	0	9	20	83	87	199	3.12	-0.88	
第3グループ	2	0	9	28	61	30	128	2.19	2	0	5	11	63	49	128	3.05	-0.86	
第4グループ	6	0	7	43	90	43	183	2.31	6	0	6	20	87	70	183	3.02	-0.71	
1. 電気工学	1	0	4	14	32	13	63	2.14	1	0	4	6	34	19	63	2.70	-0.56	
2. 情報通信技術	5	2	10	40	53	16	121	1.47	5	0	8	21	60	32	121	2.40	-0.93	
3. 一般機器(光学・計測・制御)	4	0	3	22	37	25	87	2.41	4	0	2	8	46	31	87	3.05	-0.63	
4. パイオ・医療機器(医療技術)	7	0	10	36	104	33	183	2.19	7	0	8	20	90	65	183	2.90	-0.71	
5. 材料化学	1	0	5	15	36	21	77	2.37	1	1	2	6	28	40	77	3.38	-1.01	
6. 金属工学	4	0	0	16	33	9	27	3.15	4	0	0	2	3	22	27	4.35	-1.20	
7. 薬学技術	4	0	1	2	33	9	45	2.78	4	0	0	3	22	20	45	3.44	-0.67	
8. 化学工学	0	0	1	4	14	2	21	2.02	0	0	0	4	10	7	21	2.86	-0.83	
9. パイオテクノロジー・医薬品	7	0	9	55	127	41	232	2.16	7	0	7	22	109	94	232	3.13	-0.97	
10. 高分子化学・ポリマー	0	0	0	6	16	0	22	1.82	0	0	0	0	18	4	22	2.95	-1.14	
11. 機械工学	3	0	1	10	30	26	67	3.02	3	0	1	6	21	39	67	3.66	-0.63	
12. 輸送用機器	0	0	1	1	6	3	11	2.50	0	0	0	1	5	5	11	3.41	-0.91	
13. 土木建築	3	0	1	4	21	21	47	3.30	3	0	0	2	18	27	47	3.83	-0.53	
14. その他	1	0	4	9	25	13	51	2.30	1	0	1	7	28	14	50	2.75	-0.45	
15. 技術は関係しない																		
16. 分からない																		
全回答者(属性無回答を含む)	36	2	50	220	550	232	1054	2.28	36	1	33	108	492	419	1053	3.07	-0.80	

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:水準とは、選択肢を、1→5ポイント、2→4.5ポイント、3→4ポイント、4→3.5ポイント、5→3ポイントに変換し、その合計値を有効回答者で除いたもの。



問3-3(2015年度深掘調査) 産業競争力の水準(米国との比較、現在の状況/5年前の状況) あなたの研究や職務上、最も関係する産業分野について、米国と比較した現在および5年前の状況について、あなたのお考えを、お答えください。5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。各選択肢は、1. 大幅に低い、2. 低い、3. 同水準、4. 高い、5. 大幅に高い、とした。

回答者グループ	現在の状況										5年前の状況										水準(B) (B)-(A)
	分からない	各選択肢の回答者数(人)					水準(A)	回答者合計(人)	分からない	各選択肢の回答者数(人)					水準(B)						
		1	2	3	4	5				1	2	3	4	5							
大学・公的研究機関グループ	31	72	274	236	82	-1.21	670	31	65	261	253	85	6	670	-1.10						
うち大学	27	59	237	202	70	-1.19	574	27	50	230	216	72	6	574	-1.07						
うち公的研究機関	4	13	37	34	12	-1.33	96	4	15	37	37	13	0	96	-1.25						
イノベーション/価値チェーン	15	19	116	128	70	-0.47	343	15	18	109	135	68	12	342	-0.39						
性別	44	87	355	329	147	-0.95	932	44	80	337	349	149	16	931	-0.85						
女性	2	4	35	35	5	-1.05	81	2	3	33	39	4	2	81	-0.96						
年齢	39歳未満	11	19	30	19	-1.38	116	11	24	35	38	18	1	116	-1.36						
40~49歳	17	33	105	108	45	-0.98	296	17	25	110	111	44	6	296	-0.88						
50~59歳	9	23	139	125	43	-0.99	335	9	21	132	133	44	5	335	-0.90						
60歳以上	9	16	99	101	45	-0.71	266	9	13	93	106	47	6	265	-0.57						
所属機関区分	30	64	262	231	87	-1.11	651	30	55	252	250	86	8	651	-1.00						
大学	4	15	45	41	14	-1.33	115	4	15	39	46	14	1	115	-1.17						
公的研究機関	12	12	83	92	51	-0.38	247	12	13	79	92	53	9	246	-0.35						
民間企業等	21	48	161	144	58	-1.12	417	21	42	162	148	59	6	417	-1.05						
主に研究(教育研究)	10	18	102	102	47	-0.76	273	10	12	99	105	52	5	273	-0.56						
主にマネジメント	12	18	113	103	39	-0.88	279	12	23	97	108	37	6	279	-0.84						
研究(教育研究)とマネジメントが半	3	7	14	15	8	-1.14	44	3	6	12	19	5	1	43	-0.99						
その他	10	15	89	86	32	-0.87	226	10	13	86	88	35	4	226	-0.76						
社員・役員、学長等クラス	13	27	167	149	57	-0.97	404	13	25	154	159	61	4	403	-0.84						
部長・グループ長、教授クラス	15	32	92	91	41	-1.01	261	15	30	87	101	38	5	261	-0.95						
主任研究員、准教授クラス	6	16	28	28	15	-1.22	88	6	14	31	28	14	1	88	-1.22						
研究員、助教クラス	2	1	14	10	7	-0.37	34	2	1	12	12	5	4	34	-0.07						
その他	14	30	128	107	43	-1.08	313	14	23	121	120	43	5	312	-0.91						
任期あり	32	61	261	256	109	-0.90	698	32	60	249	266	110	13	698	-0.83						
任期なし	17	45	147	141	53	-1.13	390	17	36	146	149	55	4	390	-0.99						
国立大学	2	7	20	17	2	-1.74	46	2	1	8	18	3	0	46	-1.58						
公立大学	8	7	70	44	15	-1.18	138	8	7	66	49	14	2	138	-1.12						
私立大学	3	16	39	35	8	-1.54	99	3	14	42	31	11	1	99	-1.44						
第1グループ	9	16	74	64	26	-1.01	183	9	12	70	73	25	3	183	-0.86						
第2グループ	6	11	51	44	14	-1.23	120	6	11	48	46	15	0	120	-1.15						
第3グループ	9	16	73	59	22	-1.15	172	9	13	70	66	21	2	172	-1.03						
第4グループ	4	16	41	21	8	-1.89	86	4	16	41	24	5	0	86	-1.98						
産業の分野	5	1	10	24	8	0.00	45	5	2	8	22	11	2	45	0.17						
1. 建設業	5	1	10	24	8	0.00	45	5	2	8	22	11	2	45	0.17						
2. 農林業	1	4	35	34	20	-0.38	78	5	1	17	48	12	0	78	-0.22						
3. 化学工業(医薬品製造業除く)	2	1	8	27	17	0.50	55	2	2	10	25	15	3	55	0.32						
4. 電子部品・デバイス・電子回路	1	4	8	9	2	-1.52	23	1	3	7	10	3	0	23	-1.09						
5. 電気機械器具製造業	1	4	8	9	2	-1.52	23	1	3	7	10	3	0	23	-1.09						
6. 情報通信機械器具製造業	0	1	5	11	13	0.78	32	0	1	6	10	14	1	32	0.63						
7. 輸送用機械器具製造業	4	31	107	28	4	-2.43	170	4	28	102	35	5	0	170	-2.25						
8. 医薬品製造業	0	0	3	4	2	-0.28	9	0	1	2	4	2	0	9	-0.56						
9. 繊維工業	0	1	2	5	21	1.99	34	0	1	1	7	20	5	34	1.99						
10. 鉄鋼業(非鉄・金属製造業)	0	0	1	2	5	-0.83	6	0	1	1	4	0	0	6	-1.25						
11. 窯業・土石製品製造業	2	0	1	2	0	0.55	4	2	0	1	1	1	0	4	0.42						
12. その他製造業	6	0	6	21	13	0.28	18	6	0	1	15	13	1	41	0.55						
13. 電気・ガス・熱供給・水道業	4	7	33	21	0	-1.93	61	4	4	34	19	3	0	60	-1.63						
14. 情報通信業	1	0	1	1	1	0.00	3	1	0	0	1	1	0	3	0.00						
15. 運輸業(郵便業)	6	18	85	71	19	-1.26	195	6	19	87	68	19	2	195	-1.31						
16. 医療、福祉	2	2	6	6	1	-1.50	15	2	2	7	5	1	0	15	-1.67						
17. その他非製造業	3	2	17	22	6	-0.68	48	3	2	14	23	7	2	48	-0.36						
18. その他																					
19. 産業は関係しない																					
20. 分からない																					
全回答者(属性無回答を含む)	46	91	390	364	152	-0.96	1013	46	83	370	388	153	18	1012	-0.86						
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:水準とは、選択肢を、1→5ポイント、2→4.5ポイント、3→4ポイント、4→3.5ポイント、5→3ポイントに変換し、その合計値を有効回答者で除したものである。																					

問3-3(2015年度深掘調査)。産業競争力の水準(欧州(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)あなたの研究や職務上、最も関係する産業分野について、欧州(最も進んでいる国)と比較した現在および5年前の状況について、あなたの状況については、5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。各選択肢は、1. 大幅に低い、2. 低い、3. 同水準、4. 高い、5. 大幅に高い、とした。

回答者グループ	現在の状況										5年前の状況										水準(B) (B)-(A)
	分らない					各選択肢の回答者数(人)					分らない					各選択肢の回答者数(人)					
	1	2	3	4	5	回答者合計(人)	水準(A)	1	2	3	4	5	回答者合計(人)	水準(B)							
大学・公的機関グループ	36	223	290	107	7	665	-0.67	36	202	312	105	8	665	-0.59							
うち大学	32	191	247	92	7	569	-0.65	32	175	269	88	8	569	-0.57							
うち公的機関	4	6	43	15	0	66	-0.76	4	27	43	17	0	96	-0.73							
イノベーション促進グループ	17	88	169	73	3	341	-0.18	17	10	81	71	9	340	-0.03							
男性	51	286	414	174	8	925	-0.49	51	46	257	172	15	924	-0.40							
女性	2	25	45	6	2	81	-0.65	2	26	47	4	2	81	-0.68							
年齢	12	39	48	37	20	115	-0.96	12	13	35	48	1	115	-0.89							
40~49歳	22	19	85	122	60	291	-0.46	22	16	88	124	7	291	-0.43							
50~59歳	10	10	105	167	50	334	-0.53	10	13	93	175	48	334	-0.46							
60歳以上	9	8	73	133	50	266	-0.33	9	6	67	134	5	265	-0.16							
所属機関区分	35	34	209	283	112	646	-0.58	35	33	191	305	11	646	-0.50							
大学	4	8	37	53	17	115	-0.78	4	11	55	19	0	115	-0.67							
公的機関	14	4	65	123	51	245	-0.18	14	6	60	121	6	244	-0.09							
民間企業等	25	23	139	170	77	413	-0.61	25	23	127	184	74	413	-0.54							
主に研究(教育研究)	11	13	81	130	46	272	-0.52	11	10	77	133	48	272	-0.38							
主にマネジメント	14	9	79	138	47	277	-0.38	14	12	71	142	46	277	-0.33							
研究(教育研究)とマネジメントが半	3	1	12	21	0	44	-0.23	3	3	22	8	2	43	-0.12							
その他	12	10	66	108	39	224	-0.50	12	7	65	107	41	224	-0.33							
社長・役員、学長等クラス	14	10	128	193	70	403	-0.46	14	17	107	204	69	402	-0.39							
部長・グループ長、教授クラス	18	18	79	115	41	258	-0.62	18	18	71	124	40	258	-0.55							
主任研究員、准教授クラス	7	7	30	28	21	84	-0.60	7	6	32	30	18	87	-0.69							
研究員、助教クラス	2	1	8	15	1	34	0.07	2	0	8	16	2	34	0.29							
その他	19	19	95	141	51	308	-0.63	19	12	93	147	51	307	-0.47							
任期あり	34	27	216	316	129	696	-0.45	34	36	190	332	125	696	-0.40							
任期なし	20	24	122	164	72	387	-0.57	20	20	113	178	70	387	-0.46							
国立大学	2	4	20	20	0	46	-1.41	2	5	18	22	0	46	-1.30							
私立大学	4	4	49	63	18	136	-0.64	4	4	44	69	16	136	-0.63							
第1グループ	3	10	32	43	13	99	-0.93	3	10	33	40	15	99	-0.91							
第2グループ	10	7	58	76	38	182	-0.38	10	6	50	88	36	182	-0.19							
第3グループ	7	5	49	47	18	119	-0.86	7	6	42	53	18	119	-0.76							
第4グループ	12	10	52	81	23	169	-0.64	12	9	50	88	19	169	-0.64							
産業の分野	4	9	40	31	6	86	-1.51	4	9	42	30	5	86	-1.60							
1. 農業、林業	5	2	8	24	8	45	0.11	5	2	7	22	11	45	0.33							
2. 建設業	5	1	13	48	16	78	0.03	5	0	12	50	16	78	0.13							
3. 化学工業(医薬品製造業除く)	4	3	21	37	32	94	0.19	4	0	12	47	33	94	0.66							
4. 電子部品・デバイス・電子回路	2	6	6	30	17	55	0.50	2	2	6	28	17	55	0.50							
5. 電気機械器具製造業	1	0	8	12	2	23	-0.43	1	0	5	15	2	23	-0.11							
6. 情報通信機械器具製造業	0	0	6	18	8	32	0.16	0	0	6	18	7	32	0.23							
7. 輸送用機械器具製造業	5	17	96	47	9	169	-1.79	5	18	85	56	10	169	-1.64							
8. 医薬品製造業	0	0	0	5	4	9	1.11	0	0	0	5	4	9	1.11							
9. 繊維工業	0	0	2	9	22	34	1.62	0	0	2	10	21	34	1.54							
10. 鉄鋼業(非鉄・金属製造業)	0	0	3	2	1	6	-0.83	0	1	1	4	0	6	-1.25							
11. 窯業・土石製品製造業	2	0	5	21	15	41	0.61	2	0	5	25	11	41	0.42							
12. その他製造業	6	5	14	3	0	18	0.28	6	1	0	13	4	18	0.28							
13. 電気・ガス・熱供給・水道業	5	5	14	35	6	60	-0.75	5	3	14	35	5	59	-0.47							
14. 情報通信業	1	0	1	2	0	3	-0.83	1	0	2	2	0	3	-0.83							
15. 運輸業、郵便業	11	6	71	89	22	190	-0.35	11	8	73	86	20	190	-0.83							
16. 医療、福祉	2	0	4	9	2	15	-0.33	2	1	3	9	2	15	-0.50							
17. その他非製造業	3	2	12	26	7	48	-0.36	3	3	9	26	8	48	-0.16							
18. その他																					
19. 産業は関係しない																					
20. 分からない																					
全回答者(属性無回答を含む)	53	46	311	459	180	1006	-0.50	53	48	283	481	176	1005	-0.42							

注1:回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2:水準とは、選択肢を、1→5ポイント、2→4.5ポイント、3→4ポイント、4→3.5ポイント、5→3ポイントに変換し、その合計値を有効回答者で除いたもの。

問3-3(2015年度深掘調査) 産業競争力の水準(アジア(最も進んでいる国)との比較、現在の状況/5年前の状況)あなたの研究や職務上、最も関係する産業分野について、アジア(最も進んでいる国)と比較した現在および5年前の状況について、あなたのお考えを、お答えください。5年前の状況については、5年間の中間的な状況変化を踏まえてお答えください。各選択肢は、1. 大幅に低い、2. 低い、3. 同水準、4. 高い、5. 大幅に高い、とした。

回答者グループ	現在の状況										5年前の状況										水準(B) (B)-(A)
	分らない					各選択肢の回答者数(人)					分らない					各選択肢の回答者数(人)					
	1	2	3	4	5	回答者合計(人)	水準(A)	1	2	3	4	5	回答者合計(人)	水準(B)	1	2	3	4	5		
大学・公的研究機関グループ	31	4	71	144	120	670	1.84	31	4	40	100	313	670	2.58	4	40	100	313	213	2.58	-0.74
うち大学	28	3	61	125	107	573	1.85	28	3	33	84	269	573	2.61	3	33	84	269	184	2.61	-0.76
うち公的研究機関	3	1	10	19	54	97	1.75	3	1	7	16	44	97	2.40	3	7	16	44	29	2.40	-0.64
イノベーション・価値グループ	16	2	35	79	172	342	1.76	16	2	22	49	160	342	2.57	2	22	49	160	108	2.57	-0.80
性別	43	6	96	202	166	933	1.84	43	6	58	130	431	932	2.62	6	58	130	431	307	2.62	-0.77
男性	4	0	10	21	40	79	1.46	4	0	0	19	42	79	2.09	0	0	19	42	14	2.09	-0.63
女性	12	0	18	28	50	115	1.52	12	0	9	24	56	115	2.15	0	9	24	56	26	2.15	-0.63
年齢	16	2	33	67	141	297	1.78	16	2	21	51	127	297	2.50	2	21	51	127	110	2.50	-0.72
40~49歳	11	4	29	76	170	333	1.81	11	4	16	40	163	333	2.70	4	16	40	163	110	2.70	-0.89
50~59歳	8	0	26	52	142	267	1.97	8	0	16	34	130	266	2.69	0	16	34	130	86	2.69	-0.72
60歳以上	31	3	13	138	314	650	1.87	31	3	4	38	93	650	2.63	4	38	93	300	215	2.63	-0.77
大学	3	1	13	28	60	116	1.57	3	1	8	22	53	116	2.31	1	8	22	53	116	2.31	-0.73
公的研究機関	13	2	22	57	129	246	1.78	13	2	16	34	120	245	2.55	2	16	34	120	74	2.55	-0.77
民間企業等	19	2	47	95	197	419	1.80	19	2	23	66	202	419	2.55	2	23	66	202	126	2.55	-0.75
主に研究(教育研究)	11	3	27	55	150	272	1.76	11	3	1	23	79	272	2.44	1	1	23	79	79	2.44	-0.69
主にマネジメント	13	1	28	58	139	278	1.92	13	1	3	14	39	278	2.75	3	3	14	39	104	2.75	-0.84
研究(教育研究)とマネジメントが半	4	0	4	15	17	4	1.57	4	0	2	8	20	4	2.50	0	2	8	20	12	2.50	-0.93
その他	11	3	21	46	123	225	1.78	11	3	18	30	113	225	2.43	3	18	30	113	63	2.43	-0.66
社長・役員、学長等クラス	15	2	36	97	200	402	1.83	15	2	21	52	184	401	2.74	2	21	52	184	141	2.74	-0.91
部長・グループ長、教授クラス	11	1	37	59	117	265	1.70	11	1	18	55	115	265	2.33	1	18	55	115	76	2.33	-0.63
主任研究員、准教授クラス	8	0	8	16	45	86	2.06	8	0	5	9	45	86	2.62	0	5	9	45	26	2.62	-0.55
研究員、助教クラス	2	0	4	5	18	34	2.06	2	0	3	4	16	34	3.38	0	3	4	16	15	3.38	-1.32
その他	15	1	29	59	163	312	2.02	15	1	18	39	149	311	2.68	2	18	39	149	103	2.68	-0.66
任期あり	32	5	76	164	339	698	1.72	32	5	4	44	322	698	2.53	4	44	110	322	218	2.53	-0.81
任期なし	18	3	40	77	195	389	1.91	18	3	18	52	186	389	2.71	3	18	52	186	130	2.71	-0.80
国立大学	1	0	5	13	19	47	1.81	1	0	0	3	20	47	2.61	0	3	8	20	16	2.61	-0.80
公立大学	9	0	16	35	63	137	1.70	9	0	12	24	63	137	2.32	0	12	24	63	38	2.32	-0.62
私立大学	3	1	8	21	57	99	1.79	3	1	3	13	52	99	2.70	1	3	13	52	30	2.70	-0.91
第1グループ	9	2	18	40	80	183	1.87	9	2	11	22	89	183	2.73	6	11	22	89	61	2.73	-0.77
第2グループ	7	0	15	21	43	119	1.89	7	0	6	18	48	119	2.69	2	6	18	48	45	2.69	-0.80
第3グループ	9	1	20	43	79	172	1.73	9	1	13	31	80	172	2.37	0	13	31	80	48	2.37	-0.64
第4グループ	3	1	18	22	36	87	1.93	3	1	3	13	20	87	1.35	3	3	13	20	36	1.35	-0.32
産業の分野	5	0	6	9	23	45	1.72	5	0	3	6	23	45	2.56	3	3	6	23	13	2.56	-0.83
1. 農林業	5	0	6	9	23	45	1.72	5	0	3	6	23	45	2.56	3	3	6	23	13	2.56	-0.83
2. 建設業	1	0	4	5	18	34	2.06	1	0	0	4	10	34	2.95	0	4	10	32	32	2.95	-0.83
3. 化学工業(医薬品製造業除く)	2	2	25	29	13	94	0.69	2	2	1	13	25	94	1.70	0	1	13	35	21	1.70	-1.01
4. 電子部品・デバイス・電子回路	2	0	2	12	28	55	2.36	2	0	1	4	25	55	3.18	1	1	4	25	24	3.18	-0.82
5. 電気機械器具製造業	0	0	4	11	8	24	0.63	0	0	0	4	14	24	1.98	0	0	4	14	3	1.98	-1.35
6. 情報通信機械器具製造業	0	0	2	5	15	10	2.58	0	0	1	1	17	10	3.28	1	1	1	17	3	3.28	-0.70
7. 輸送用機械器具製造業	6	0	8	36	90	168	1.93	6	0	5	16	78	168	3.14	5	5	16	78	69	3.14	-0.91
8. 医薬品製造業	0	0	1	2	6	9	1.39	0	0	0	1	5	9	2.22	0	0	1	5	2	2.22	-0.83
9. 繊維工業	0	0	0	7	16	34	2.79	0	0	0	4	11	34	3.60	0	0	4	11	19	3.60	-0.81
10. 鉄鋼業・非鉄金属製造業	0	0	0	3	1	4	1.25	0	0	1	1	3	4	2.50	0	1	1	3	2	2.50	-0.81
11. 窯業・土石製品製造業	1	0	2	5	27	42	2.44	1	0	0	1	5	42	2.98	0	0	1	5	21	2.98	-0.54
12. その他製造業	6	0	5	9	4	18	2.36	6	0	0	2	13	18	2.64	0	0	2	13	3	2.64	-0.28
13. 電気・ガス・熱供給・水道業	5	2	12	18	5	60	0.71	5	2	0	6	14	59	1.99	0	6	14	25	14	1.99	-1.28
14. 情報通信業	1	0	1	0	1	3	1.67	1	0	0	0	3	3	3.33	0	0	0	3	3	3.33	-1.67
15. 運輸業・郵便業	6	1	16	32	114	195	2.05	6	1	10	23	104	195	2.64	1	10	23	104	57	2.64	-0.59
16. 医療・福祉	2	1	4	7	3	15	2.00	2	1	0	3	11	15	2.83	0	0	3	11	3	2.83	-0.83
17. その他非製造業	4	0	2	11	28	47	2.02	4	0	2	10	24	47	2.34	0	2	10	24	11	2.34	-0.32
18. その他																					
19. 産業は関係しない																					
20. 分からない																					
全回答者(属性無回答を含む)	47	6	106	223	503	1012	1.81	47	6	62	149	473	1011	2.57	6	62	149	473	321	2.57	-0.76

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:水準とは、選択肢を、1→5ポイント、2→4.5ポイント、3→4ポイント、4→3.5ポイント、5→3ポイントに変換し、その合計値を有効回答者で除したものである。

問4-1(2015年度深掘調査). 第5期科学技術基本計画中に、とくに改善の必要があると思われる事項  
 これまで過去5年間にわたり、NISTEP定点調査へのご回答にご協力頂きまして、ありがとうございました。  
 最後に、NISTEP定点調査にご回答いただいた結果を踏まえて、第5期科学技術基本計画(2016～2020年度)  
 に、とくに改善の必要があると思われる事項を1つ選択し、お答えください。「その他」を選択した場合は、具体的な  
 内容を記述してください。

- ① 研究人材 若手研究者、研究者を目指す若手人材の育成、女性研究者、外国人研究者、研究者の業績評価等
- ② 研究環境 研究環境(基盤的経費、間接経費、研究時間、URA等)、研究施設・設備の整備等、科学技術予算等、知的基盤や研究情報基盤等
- ③ 産学官連携、地域 シーズとニーズのマッチング、産学官の橋渡し、大学や公的研究機関の知的財産の活用、地域が抱えている課題解決への貢献、研究開発人材育成の状況等
- ④ 基礎研究 基礎研究
- ⑤ イノベーション政策 社会と科学技術イノベーション政策、重要課題の達成に向けた推進体制構築、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等
- ⑥ その他
- ⑦ 分からない

属性	選択項目	回答者数 (人)	割合 (%)
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)	797
	① 研究人材	251	31.5
	② 研究環境	290	36.4
	③ 産学官連携、地域	48	6.0
	④ 基礎研究	166	20.8
	⑤ イノベーション政策	34	4.3
	⑥ その他	8	1.0
	⑦ 分からない	9	
	うち大学	回答者合計(人)	687
	① 研究人材	218	31.7
	② 研究環境	247	36.0
	③ 産学官連携、地域	44	6.4
	④ 基礎研究	147	21.4
	⑤ イノベーション政策	25	3.6
	⑥ その他	6	0.9
	⑦ 分からない	8	
	うち公的研究機関	回答者合計(人)	110
	① 研究人材	33	30.0
	② 研究環境	43	39.1
	③ 産学官連携、地域	4	3.6
	④ 基礎研究	19	17.3
	⑤ イノベーション政策	9	8.2
	⑥ その他	2	1.8
	⑦ 分からない	1	
	イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	371
	① 研究人材	109	29.4
	② 研究環境	75	20.2
	③ 産学官連携、地域	66	17.8
④ 基礎研究	37	10.0	
⑤ イノベーション政策	76	20.5	
⑥ その他	8	2.2	
⑦ 分からない	22		
性別	男性	回答者合計(人)	1,072
	① 研究人材	326	30.4
	② 研究環境	336	31.3
	③ 産学官連携、地域	109	10.2
	④ 基礎研究	187	17.4
	⑤ イノベーション政策	99	9.2
	⑥ その他	15	1.4
	⑦ 分からない	26	
	女性	回答者合計(人)	96
	① 研究人材	34	35.4
	② 研究環境	29	30.2
	③ 産学官連携、地域	5	5.2
	④ 基礎研究	16	16.7
	⑤ イノベーション政策	11	11.5
⑥ その他	1	1.0	
⑦ 分からない	5		

属性		選択項目	回答者数 (人)	割合 (%)
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	146	
		① 研究人材	48	32.9
		② 研究環境	58	39.7
		③ 産学官連携、地域	5	3.4
		④ 基礎研究	27	18.5
		⑤ イノベーション政策	7	4.8
		⑥ その他	1	0.7
		⑦ 分からない	3	
	40～49歳	回答者合計(人)	358	
		① 研究人材	94	26.3
		② 研究環境	127	35.5
		③ 産学官連携、地域	35	9.8
		④ 基礎研究	73	20.4
		⑤ イノベーション政策	25	7.0
		⑥ その他	4	1.1
		⑦ 分からない	10	
	50～59歳	回答者合計(人)	379	
		① 研究人材	124	32.7
		② 研究環境	107	28.2
		③ 産学官連携、地域	39	10.3
		④ 基礎研究	60	15.8
⑤ イノベーション政策		43	11.3	
⑥ その他		6	1.6	
⑦ 分からない		7		
60歳以上	回答者合計(人)	285		
	① 研究人材	94	33.0	
	② 研究環境	73	25.6	
	③ 産学官連携、地域	35	12.3	
	④ 基礎研究	43	15.1	
	⑤ イノベーション政策	35	12.3	
	⑥ その他	5	1.8	
	⑦ 分からない	11		
所属機関区分	大学	回答者合計(人)	776	
		① 研究人材	245	31.6
		② 研究環境	273	35.2
		③ 産学官連携、地域	57	7.3
		④ 基礎研究	159	20.5
		⑤ イノベーション政策	34	4.4
		⑥ その他	8	1.0
		⑦ 分からない	9	
	公的研究機関	回答者合計(人)	132	
		① 研究人材	39	29.5
		② 研究環境	48	36.4
		③ 産学官連携、地域	4	3.0
		④ 基礎研究	24	18.2
		⑤ イノベーション政策	15	11.4
		⑥ その他	2	1.5
		⑦ 分からない	1	
	民間企業等	回答者合計(人)	260	
		① 研究人材	76	29.2
② 研究環境		44	16.9	
③ 産学官連携、地域		53	20.4	
④ 基礎研究		20	7.7	
⑤ イノベーション政策		61	23.5	
⑥ その他		6	2.3	
⑦ 分からない		21		
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	512	
		① 研究人材	156	30.5
		② 研究環境	189	36.9
		③ 産学官連携、地域	28	5.5
		④ 基礎研究	115	22.5
		⑤ イノベーション政策	22	4.3
		⑥ その他	2	0.4
		⑦ 分からない	6	

属性	選択項目	回答者数 (人)	割合 (%)	
属性	主にマネージメント	回答者合計(人)	292	
		① 研究人材	87	29.8
		② 研究環境	71	24.3
		③ 産学官連携、地域	45	15.4
		④ 基礎研究	32	11.0
		⑤ イノベーション政策	49	16.8
		⑥ その他	8	2.7
		⑦ 分からない	13	
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	回答者合計(人)	314	
		① 研究人材	105	33.4
		② 研究環境	96	30.6
		③ 産学官連携、地域	27	8.6
		④ 基礎研究	53	16.9
		⑤ イノベーション政策	28	8.9
		⑥ その他	5	1.6
		⑦ 分からない	3	
	その他	回答者合計(人)	50	
		① 研究人材	12	24.0
		② 研究環境	9	18.0
		③ 産学官連携、地域	14	28.0
		④ 基礎研究	3	6.0
⑤ イノベーション政策		11	22.0	
⑥ その他		1	2.0	
⑦ 分からない		9		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	242	
		① 研究人材	81	33.5
		② 研究環境	52	21.5
		③ 産学官連携、地域	31	12.8
		④ 基礎研究	32	13.2
		⑤ イノベーション政策	38	15.7
		⑥ その他	8	3.3
		⑦ 分からない	13	
	部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	453	
		① 研究人材	142	31.3
		② 研究環境	150	33.1
		③ 産学官連携、地域	42	9.3
		④ 基礎研究	75	16.6
		⑤ イノベーション政策	40	8.8
		⑥ その他	4	0.9
		⑦ 分からない	8	
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	323	
		① 研究人材	89	27.6
		② 研究環境	122	37.8
		③ 産学官連携、地域	26	8.0
		④ 基礎研究	68	21.1
		⑤ イノベーション政策	16	5.0
		⑥ その他	2	0.6
		⑦ 分からない	2	
	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	112	
		① 研究人材	36	32.1
		② 研究環境	36	32.1
		③ 産学官連携、地域	5	4.5
		④ 基礎研究	26	23.2
		⑤ イノベーション政策	8	7.1
		⑥ その他	1	0.9
		⑦ 分からない	3	
	その他	回答者合計(人)	38	
		① 研究人材	12	31.6
		② 研究環境	5	13.2
		③ 産学官連携、地域	10	26.3
④ 基礎研究		2	5.3	
⑤ イノベーション政策		8	21.1	
⑥ その他		1	2.6	
⑦ 分からない		5		

属性		選択項目	回答者数 (人)	割合 (%)
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	355	
		① 研究人材	117	33.0
		② 研究環境	91	25.6
		③ 産学官連携、地域	42	11.8
		④ 基礎研究	68	19.2
		⑤ イノベーション政策	34	9.6
		⑥ その他	3	0.8
		⑦ 分からない	10	
	任期なし	回答者合計(人)	811	
		① 研究人材	242	29.8
		② 研究環境	274	33.8
		③ 産学官連携、地域	72	8.9
		④ 基礎研究	135	16.6
		⑤ イノベーション政策	75	9.2
⑥ その他		13	1.6	
⑦ 分からない		21		
大学種別	国立大学	回答者合計(人)	471	
		① 研究人材	146	31.0
		② 研究環境	178	37.8
		③ 産学官連携、地域	28	5.9
		④ 基礎研究	100	21.2
		⑤ イノベーション政策	16	3.4
		⑥ その他	3	0.6
		⑦ 分からない	3	
	公立大学	回答者合計(人)	54	
		① 研究人材	13	24.1
		② 研究環境	22	40.7
		③ 産学官連携、地域	3	5.6
		④ 基礎研究	14	25.9
		⑤ イノベーション政策	1	1.9
		⑥ その他	1	1.9
	⑦ 分からない	1		
	私立大学	回答者合計(人)	162	
		① 研究人材	59	36.4
		② 研究環境	47	29.0
		③ 産学官連携、地域	13	8.0
		④ 基礎研究	33	20.4
⑤ イノベーション政策		8	4.9	
⑥ その他		2	1.2	
⑦ 分からない		4		
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	120	
		① 研究人材	38	31.7
		② 研究環境	36	30.0
		③ 産学官連携、地域	10	8.3
		④ 基礎研究	33	27.5
		⑤ イノベーション政策	2	1.7
		⑥ その他	1	0.8
		⑦ 分からない	1	
	第2グループ	回答者合計(人)	223	
		① 研究人材	71	31.8
		② 研究環境	93	41.7
		③ 産学官連携、地域	5	2.2
		④ 基礎研究	44	19.7
		⑤ イノベーション政策	8	3.6
		⑥ その他	2	0.9
	⑦ 分からない	2		
	第3グループ	回答者合計(人)	143	
		① 研究人材	40	28.0
② 研究環境		63	44.1	
③ 産学官連携、地域		7	4.9	
④ 基礎研究		27	18.9	
⑤ イノベーション政策		5	3.5	
⑥ その他		1	0.7	
⑦ 分からない		1		

属性	選択項目	回答者数 (人)	割合 (%)	
第4グループ	回答者合計(人)	201		
	① 研究人材	69	34.3	
	② 研究環境	55	27.4	
	③ 産学官連携、地域	22	10.9	
	④ 基礎研究	43	21.4	
	⑤ イノベーション政策	10	5.0	
	⑥ その他	2	1.0	
	⑦ 分からない	4		
大学部局分野	理学	回答者合計(人)	97	
		① 研究人材	27	27.8
		② 研究環境	29	29.9
		③ 産学官連携、地域	5	5.2
		④ 基礎研究	35	36.1
		⑤ イノベーション政策	0	0.0
		⑥ その他	1	1.0
		⑦ 分からない	0	
	工学	回答者合計(人)	218	
		① 研究人材	69	31.7
		② 研究環境	94	43.1
		③ 産学官連携、地域	11	5.0
		④ 基礎研究	34	15.6
		⑤ イノベーション政策	9	4.1
		⑥ その他	1	0.5
		⑦ 分からない	2	
	農学	回答者合計(人)	74	
		① 研究人材	23	31.1
		② 研究環境	26	35.1
		③ 産学官連携、地域	6	8.1
		④ 基礎研究	15	20.3
		⑤ イノベーション政策	4	5.4
		⑥ その他	0	0.0
		⑦ 分からない	2	
	保健	回答者合計(人)	219	
		① 研究人材	74	33.8
		② 研究環境	74	33.8
		③ 産学官連携、地域	15	6.8
④ 基礎研究		47	21.5	
⑤ イノベーション政策		7	3.2	
⑥ その他		2	0.9	
⑦ 分からない		2		
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	1,168		
	① 研究人材	360	30.8	
	② 研究環境	365	31.3	
	③ 産学官連携、地域	114	9.8	
	④ 基礎研究	203	17.4	
	⑤ イノベーション政策	110	9.4	
	⑥ その他	16	1.4	
	⑦ 分からない	31		





- 「おもてなし」に代表されるように、日本の常識や日本の標準、日本の技術水準は世界に誇れるものですが世界的には常識ではありません。日本の科学技術が世界に通用するためには、それを利用する産業等で必要となる認証や標準化のルールを日本が主導して策定していく政治力が必要だと感じています。一方で、基礎研究には別の見方も必要です。今年度ノーベル賞を受賞した日本人の研究者も、研究内容は1980年代など30年ほど前の研究に対してです。さらにその研究に取り組み始めた頃は、まだ海の物とも山の物とも分からない状況ではなかったでしょうか。近年の研究助成は、近々の成果をもとめるものが多くなる傾向がさらに加速している様に感じます。海の物とも山の物とも分からない研究にできるだけ幅広い助成をする、懐の深い施策がなければ、30年後40年後にノーベル賞を受賞できる日本人研究者は居なくなるのではないのでしょうか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 若手研究者の育成は急務である。任期制にビクビクしながら、手っ取り早い研究成果に走って、過度な競争で消耗しないように、能力のある者には、落ち着いた研究環境を与える制度整備が必要である。テニュアトラック制度の整備はそれに叶っているのかもしれない。また、女性研究者を優遇するあまり、女性であることだけでポストを与えるような傾向を正すべきである。男女の性別を問わなくても、男女比が均衡するような施策が必要である。そのためには、育児負担の軽減、親等の老人介護の軽減等、女性の社会進出を促す環境整備がまず求められる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学の区分等はわかるが、教育機関としての大学と研究機関としての意義は異なる。研究機関として個々の研究を守るためには、新たな研究テーマの創出を妨げず、人材の流動化、予算の柔軟化を可能にしていく必要がある。研究機関の在り方は十分議論し、見直すべきと思うが、現在、この議論ができていないことが問題である。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 知的フロンティアを開拓するための自由な研究活動や結果として創出される人類の叡知は、社会課題を解決し、豊かな未来社会を構築していくために必須の要素である。しかし、必要条件と十分条件を混同してはならない。科学技術の社会実装やイノベーションを通じて、経済的、社会的・公共的、文化的価値を創出するためには、グローバルな視点で客観的に、関連技術や競合技術、それらの将来性や、社会実装におけるボトルネック等を適切に評価(技術アセスメント)し、イノベーション創成のために克服すべき課題を明らかにし、様々な取り組みをコンカレントに推進する必要がある。現在のように各研究者や企業に対するヒアリングをもとに球出しを行い、それらを束ねて推進施策とするのではなく、イノベーションを実現するためのトランスディスプリナリーな科学を構築し、その学術的知見や担う人材をイノベーション政策や各プログラムに適切に埋め込んでいく必要がある。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 大学改革が間違った方向に進み、基礎研究に従事する研究者が独自性の高い研究に取り組みことが難しくなっている。このままでは、どのような社会変革が起きるかわからない。将来において、日本は対応できず、常に欧米の後追いのことしかできない。アジア諸国も急速に発展しつつある中、より一層日本の存在感が薄れてしまう。人口が減少しはじめた社会が挑む課題は多いにも関わらず、現状や将来像が不確かで、未だに高度経済成長時代の復活を夢見る人達に振り回されているようで、不安で仕方ない。社会の現状をより現実的に捉え、解決可能にする科学を創出し続ける政策が望まれる。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 継続性: 第4期の成果の総括を急いで行い、第5期で予定されているものとの継続性を早急に検討することが必要。第4期で実施し、その先の展開が期待できるプロジェクトの後継プロジェクトを展開していくことが必要である。機動性: 「縦割り行政」の改変と実行を担当するJSTやNEDOのPOらにfull time雇用とし、大きな権限と責任を持たせることによって機動性が発揮できる。連携性: 各省庁で支援しているプロジェクトの一体化と、それぞれのstepの繋がりを整理することが必須。「省庁縦割り」が大きな弊害をもたらしていることを強く認識することが必要。(大学、その他、男性)
- 大学等における研究者の業績評価に多様性がなく、役に立つ基礎研究の幅と深みが広がらない。大学のイノベーション力強化のためには、研究者の処遇と研究環境の整備が必須である。欧米に比べ、これらは劣悪な状況にあり、国際的に有能な人材が日本に集まらない。(大学、その他、男性)
- 少子化対策が最重要の課題と思われる。(大学、その他、男性)
- ①科学は、政策的にコントロールすれば、長期的には衰退していく。短期的な視点に立たず、多様なシーズを守り育てることが偶発的な創発を生む。それだけの度量を社会と国が持てるかが鍵である。②最近の「選択と集中」によって、日本の強みであった「層の厚さ」が失われてしまった。巨大プロジェクトと基盤経費・若手支援のバランスを再考すべき時期である。③社会のレジリエンスを上げるために、実学志向の研究が重視されてきたが、その基盤を支える基礎研究をおろそかにすると、砂上の楼閣となり、日本の科学は崩壊する。研究人材を合わせ、基礎研究をもっと尊重した政策が必要である。④研究者の裁量労働制導入時に失敗があったように思う。独法(旧国立研)の様に裁量労働を管理するのは何の効果も無い。国立大学法人の様に、業務の仕分けなく、袋で全て裁量にしてしまうと、無駄が多く、近年のように人手、予算が制限されると顕著にアウトプットが低下する。業務の仕分け配分をした上で、新しい形の裁量労働制を構築しないと手遅れになる。⑤これまでの日本の良さである長期的視点に立った独創的な基礎研究を、これ以上削減しないこと。将来ノーベル賞のパイプラインが年々細くなってきており、20年後は大変厳しくなると思う。そのためには、一定の研究ダイバーシティを確保することが重要で、基盤的研究費の拡充が不可欠である。他国と同じことをやってもだめなので、日本はむしろ基礎研究とそれに立脚する大型のイノベーションにフォーカスすべきである。⑥限られたリソースの基でイノベーション政策を進めるなら、先端設備・大型設備の共用化を実効的に行う必要がある。保守管理を行う技術専門職員の充実が必須となる。(1. 2)については、必要性は認識されているので具体的な方策を検討するのみ)⑦産業競争力の強化に直結する研究開発と同程度に、自由な基礎研究への支援を強化するとともに、疲弊した大学等の学術機関の基盤経費を増額し、研究者が研究に掛ける時間を取り戻す必要がある。⑧海外に比べて日本の研究業績が伸びていない原因として、研究経費と研究時間の減少(あるいは増えていないこと)が上げられているが、両者を切り分ける分析が必要である。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 独国は研究費配分状況が潤沢であり、基礎研究を重視して進められている。10年後、益々独国は、日本を離すであろう。日本は目の前に投資しすぎる。(大学、第1G、理学、社長・学長等クラス、男性)
- 私は基礎科学分野の研究を行っています。科学研究費補助金などによって小型の研究設備は購入してそれを研究に生かすことができます。一方科研費では購入できないような中型大型の設備については状況が別だと思っています。近年学術会議や文部科学省の努力によって国家プロジェクトの大型施設や設備の整備は少し行われていると認識していますが、一方科研費以上、大型未達の中型研究設備の整備は危機的な状況になっていると思われます。これらは高額であるので、科研費で購入して一部の研究者が使用するというより、興味を持った研究者が利用できるような仕組みのもとで整備されるべきと思いますが、少なくとも研究者の目にはそのような研究基盤の整備のためのしっかりした仕組みが見えないのです。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 成果中心主義に走るあまり、長期的視野にたった研究や研究者が育ちにくい状況に陥っている。大学定員の削減政策を修正し、若手研究者の雇用を確保する政策に転じる必要がある。また、基礎研究予算を増額し、自由に研究できる環境を整える。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 基礎研究は応用に至るまでに長期間を要する。なかでも数理科学的な基礎は科学技術全体の発展のために重要である。また基礎研究は次世代をなす国民への教育と密接に関係があり、両者を合わせて、時間をかけて人材を育成する必要がある。また研究者には十分な研究時間を確保する必要がある。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- エネルギー政策、食糧政策における植物科学・生命科学の重要性はますます高まることは必然である。基礎科学と医療に直結しているゲノム科学が一定の成果を得ており、その利用による、植物生命科学の推進が必要である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学院教育は、英語化と不可分です。したがって、留学生を増加する過程で、留学生にも日本の学生にも不満のない教育環境を作り上げなければなりません。その点が大学任せ(学部任せ)になっていて、効率的な推進策がとられていないという印象です。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学などの研究の場において、女性研究者や外国人研究者をはじめとして、多様な背景を持つ人材が協力してイノベーションを生み出すためのシステムが充分ではないように思う。異なる背景を持つ研究者間のコミュニケーション能力の向上や、異なるやり方を尊重しつつ協力して新しい価値を作り出していき、意義やそのやり方について、学生時代からはじめてポストドク、若手研究者の間などで訓練が必要である。また、このような環境をサポートしつづけることのできるリーダーを高く評価し、インセンティブを与えることも重要である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、女性)

- 38 基礎研究を重視しながらも、産学連携からシーズとニーズのマッチングをはかり、独創的な研究成果を新たな学術分野の創出や社会実装を目指した実用化研究、産業化につなげていくべきだと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 若手の育成のためには、人材の流動性が重要と考える。そのためには、科学技術の発展にあまり貢献していないと思われるような年配者の配置換えなどのシステムが、より重要と考える。(例えば、研究室に配置されているが、研究実績の上がらない教授を、教育専門教授などに配置換えすることなど、研究と切り離し、研究室に若手を登用するなど。)(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 教育研究機関の人事削減、定年延長により若手研究者のキャリアパスが危機的状況にあります。この状況が続くと、日本の科学基盤が将来沈没していくと懸念されます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 41 第4次科学技術基本計画は東日本大震災からの再生を強く意識した内容で、カンフル剤のような即効性のある科学的成果を求めている傾向が強いことは一つの方針として納得できるものでした。その一方で、即効性のある成果に偏重しつづけることは、その視点に漏れた分野の成長を遅らせる可能性があります。科学政策を専門とする機関に認識されるような分野は、すでにある程度成長してそれなりの成果を出しつつあるものであるのだから、成長の道筋が見えやすい分野に偏重した支援は、長期的な発展の基礎を弱くする可能性があります。それを防ぐためには、社会的な還元が著しいと予想される新たな分野の開拓とともに、従来の基礎科学の枠組みの中での知見の深化を強力にサポートし、そこから生まれる成果の多様性を育てるといふ、まさに科学の歴史的発展のストーリーに沿った政策が必要だと思います。そのような基礎科学に対する評価の視点としては、日本の短期的な国益に沿ったものばかりではなく、人類が生き続けることに資するためのグローバルメリットという視点を導入することにも重点を置くべきだと考えます。そのようなことを意識した政策は科学コミュニティの中で日本の存在感を強くすることが期待されます。今後、外国人教員や留学生を増やすための取り組みの重要度は増加すると思います。しかし、日本の教育は日本語を基盤としており、現状のままでは数だけを増やしても、かえって日本人の教員や学生へのデメリットが大きくなってしまいます。教員が日本語資料の翻訳に時間を割かれたり、学生が講義を日本語で受講できないという事態が多くなれば、日本における教育という観点では本末転倒になってしまうことが危惧されます。今後は、人的・金銭的な面でも日本語を理解しない外国人へのサポートをシステムとして構築することが必要であり、それを後押しする政策を明示することが重要であると思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 42 長期展望に立つた社会に役に立つ研究の重要性がもたらさるべきで、若手研究者をはじめとする人材育成の観点からも重要であると考えます。一研究室と一企業間の共同研究は、決して少なくない数のが実施されていると認識される。複数企業、複数研究者が、可能な限り同じ環境で協働する仕組み作りが必須と思われる。そのためには、知的財産は極めて大きな問題となる。この点を、国レベルにおける産官学での議論により、日本が目指すべき方向、戦略の概念を明確にすることが重要であると考えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 優秀な学生が研究者を目指す状況を作らなければ、今後日本の科学技術は発展しない、そのためには、女性の活躍が必須で有り、初等中等教育におけるSTEM科目並びにプログラミング能力の育成が科技であると考えます。また、外国人とも共通語で議論できるためのグローバルなコミュニケーションの能力を育成する必要もある。また、社会的にはエンジニアの待遇改善を行う必要がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 我が国は国際化を進めているところであるが、大学の事務職員の語学力は一向に向上しないし、向上させる努力をしているようにも見えない。また、国内外との共同研究を推進している一方で、大学事務は外部とのやり取りはしないと断言する事務員がいるような状況である。様々な活動で大学教員の時間が奪われ、研究時間、学生指導の時間が減るのをリカバーするためには、事務職員のレベルアップによる研究環境の改善が必要である。また、運営費交付金などの基盤的予算が大幅に削減されており、大学における研究活動は危機的である。この状況が続けば、10年後には大学における基礎研究や研究の多様性は壊滅しているであろう。競争的資金に依存するためには、その土壌となるプログラムオフィサーの高い見識や人材発掘能力、公平なビュアレビューなどの成熟が必須である。酷い例では、プログラムの立案に関わったものが、プログラムに応募して採択されるという、非常に情け無い事例がある。こんなことを続けていけば、競争力が下がって当然であろう。また、競争的資金の立案に携わる人間が関東に偏っているのも極めて問題である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 10年後、20年後の日本の科学技術の水準を維持するためだけでも、現状の基盤経費(運営費交付金)は大きく不足しています。また、説明責任や過剰コンプライアンスに縛られることで、研究の発展が停滞している現状も認識すべきと考えます。10億円の予算を強い著名な研究者に配分するのも必要な場合もあります。500万円の予算を200人の研究者に配分した方が、日本の将来にとって結果的にプラスになる、という理解も必要かと思えます。今までの予算配分の仕方が踏襲される限り、日本はアジアの各国に追い越される日も近いと考えています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 近年、大学への交付金が減る中、人員の削減など、研究環境は悪化していると感じている中、一方で、競争的資金の獲得、世界Top100大学、国際化の準備など、教員への負担は増加している。とくに教授陣の雑務への忙殺ぶりは目に余る状況が続いている。研究者は必ずしも優れたマネージャー、ディレクターとは限らない。大学の改革、経営は、それに特化した人材をあてておくべきでないか。すぐれた研究者は研究の第一線で、一流プレーヤーとして活躍できるような支援を期待している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 基盤的経費と競争的経費とのバランスが競争的経費側に振りすぎた。競争的経費の配分を受けている研究者でさえ基盤的経費の不足に苦しむところまで振り切っている。バランスを振り戻すか、バランスを維持して総額を増やすかのいずれかが必要。重点化をより進める方針なら、間接経費の割合を増やすことが効果的な解決策となるかもしれない。流動性や競争の促進と引き替えに、評価や自己点検などにさかれる時間が増している。国立大学の場合は、運営費交付金の削減が、基盤的研究費だけでなく研究時間も圧迫している。職務活動時間の調査をする場合、割合だけではなく、活動時間を調査されたい。研究者は、一般に研究をしたがるので、研究以外の活動時間が増えた場合、総活動時間を増やすことで割合を一定に保とうとする傾向があると思う。国立大学の場合には残業への制限もないため、この傾向が強いと思われる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 国としては、知の基盤としての研究環境整備を重点的に進めてもらいたい。その意味で、総合科学技術・イノベーション会議が司令塔の機能を強化していくことでは意義があると思うが、短期的な産業(景気)への貢献のプレッシャーにひきずられて、成果の上がる、既に種のある分野のみが伸びることを危惧している。厳しい財政状況の中、社会貢献は当然だが、分りやすいまた効率の上がる産業利用向けの科学技術開発だけではなく、ブレイクスルーを生む挑戦的な土壌のために、ある程度の無駄も許容して欲しい。その上で、成果の見える化と透明な評価が重要となる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 我が国の科学技術研究レベルを上げるためには、優秀な若者に博士後期課程に進学してもらう以外に道はない。そのための支援制度を早急に構築すべきである。博士修了後にさまざまな進路を選べるように、企業、官公庁との連携が必要である。また、大学の教員は研究だけではなく、教育や学内運営などでも時間を取られる。教員の活動を包括的に評価する枠組みが必要であろう。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 インターネットの活用(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 大学における勤務時間のうち、実際に研究に費やせる時間が年々減少傾向にある。また基盤的経費の減少により、予算を獲得してからでないと研究を開始できないのが現状であり、さらに予算期間の終了と同時に研究を断念せざるを得ないテーマもある。自由な発想を即座に試せる環境を作ること、イノベーションの創出が期待される。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 2020年の東京オリンピックに向けて、セキュリティやサーベイランスを重点課題として進めるべきである。これらの分野は企業が主体として研究開発を進めているが、欧米では大学が中心となって進んでいる。そのため、基礎研究で遅れを取っている分野である。特に、出入国管理で重要とされる生体認証技術は、企業でのみ盛んに研究開発が行われているのみであるため、大学においても重点的に研究すべき分野である。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 研究の環境に関して良い方向へと変化していると感じています。しかしながら、依然として短期的な成果が求められ、長期的な基礎研究が不足していると感じています。特に欧州と比較した場合、我が国は研究の基礎となるアイデアを他国に求めていることが多いと思われる。近年その傾向は改善されつつありますが、さらに多くの研究者が長期的な研究が必要なテーマへ力を注げる様にすべきと考えております。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 44 全ての大学で国際的な研究をする必要は無いのかもしれない。全国に散らばる優秀な研究者を、拠点大学等に集約させ、日常的に議論でき、共同研究できる環境が整えば、国際競争力のある研究が生まれると思う。ミッションの再定義がなされたので、それに合わせた予算配分を実施し、ブロードでなく、メリハリのある予算配分をすべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 研究者の卵である大学院生の質の確保(それに伴う人数の制限)と欧米並みの経済的サポート(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 46 多くの大学研究者が、時間的制約により研究と教育からますます解離して行く減少に歯止めがかからない状況が続いており、国際競争力が年々低下しているように思います(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 47 国立大学法人化以降の研究・開発の動向を調査し、その対応を取るべきと考えます。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 48 個々の研究室では発展しにくいデータエントリーを集約的に行う施設が必要。大学事務に大部分もっていかれ事務人件費に化ける間接経費の使用を真に研究分野に配分するよう強制する。知的財産をventure企業創設のために有利に設け、起業動機をさらに促す(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 研究に最も重要なのは、人材であると思います。現在意欲を持って研究者を目指す学生が減少しています。それは、博士課程に進学しても、しかなるべき安定した職に就き、相応の給与を得られる可能性が非常に低いことにも原因があると思います。助教のポジションでさえ、任期が付き、安定した職業と考えられていないのが現状です。研究職に就けない場合の対応なども含めて、研究者を目指すことにメリットを感じるような施策を取り入れ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)
- 60 臨床系医歯科系教員は、研究、教育に加えて臨床で点数をあげることが求められる。研究機関における臨床系教員の主たる責務は、新たな医療技術の創造に結びつく革新的な研究成果を挙げることであり、おおよび次代を担う人材の育成と割り切っており、あまり利潤追求を求めないでいただきたい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 科研費、特に基盤Bの採択件数を大幅に拡充させると共に、大型プロジェクト(CREST,NEDO,ERATO,基盤Sなど)間の重複を厳しく掛けることにより、幅広い研究者が先端研究を行えるようにすべき。並行して、特に若手研究者の任期制を減らすようにインセンティブを与える必要がある。更に、特に国際的・学際的な共同研究を促進するような予算手当てを行うのが望ましい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 62 すでに脚光を浴びている(浴び始めている)研究領域だけでなく、萌芽的な研究に対しても、産学官連携や地域課題解決のサポートがあると良いと思います。将来、日本独自の新しい研究分野が育つ可能性があるのではないのでしょうか。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 63 若手研究者の独立性を確保することは喫緊の課題である。博士課程の学生が若手研究者の状況を見て、アカデミックに対する魅力を感じておらず、将来的な研究人材を失っていつている。若手研究者が主体的に進めた研究に対してはcorrespondingあるいはlast authorとして論文発表すべきであり、それを国が積極的に促していくべきである。事務系職員を増員して研究時間を確保できるような施策を切望する。運営交付金の削減が著しい。削減することが避けられないのであれば、大学が独自で利益を上げられるようなシステム作り、あるいは規制緩和が必要であると考えます。また、科研費などの競争的資金の拡充を図るべきである。具体的には、課題ごとの研究費の増額や、使用用途の拡大が望ましい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 64 国の財源が苦しい中、将来ものになるかどうか分からない研究(主に基礎研究)にお金を投下することは、国民の理解を得る上で困難なことだと思います。確かに、一国民としては、自分の生活に直結するような施策へ財源を振り分けてほしいと考えてしまいます。しかし、今すぐ役に立つかどうか分からない研究の中から、将来国民あるいは全世界の人の役に立つような技術が生まれてくるということは、ここ10年くらい我が国のノーベル賞受賞者の先生方がおっしゃっている通りだと思います。だからといって、ただ研究費をばら撒くことは、貴重な財源の浪費につながります。難しいことですが、将来花開きそうな研究を見極められる公平な人が何人かいて、適正に財源を分配してくれればと切に願います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 65 ・研究資金の改革:全ての競争的資金に原則30%以上の措置、府省統一ルール徹底・自律的大学の経営を支える制度の導入(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 間接経費の大幅な拡充と基盤的経費の充実と安定した支弁。競争的資金の増大により基盤的経費の減少を招かないようなデュアルサポートシステムの適正化。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 若手が長期的な研究テーマに打ちこめる状況が減っている。研究が将来役に立つか、イノベーションが起こるかは、長期投資の期待値と捉えて、発想豊かな若手研究者を育成すべき。同時に、キャリアパスの多様化を産学官で進めるべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 博士後期課程への進学率の低下を見ていると、研究職が職業としての魅力を失いつつあるのではないかと、研究者の生活の安定性と過度な短期的研究成果創出に追われることなく、独創的で多様な研究を支える体制を構築することが肝要である。研究職が若い人からそっぽを向かれては、日本の未来はない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 1. 医工連携だけでは、今後の医療機器産業界では、他国との競争に勝てない。医学、生物学、工学の連携による医理工連携が必須。2. 臨床研究は、GCPで行う必要があるが、そのための研究費・人材の整備が極めて遅れている。先進医療制度の疲弊があり、先進医療会議制度を抜本的に見直し、大型予算をGCP基準の臨床試験、特に第三相無作為試験につき込むべきである。3. 医療情報の活用を可能とし、医療機器開発において、産学官連携研究に繋げるべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 大型資金獲得の際には特に、多くの若手研究者が雇用され独創的な研究も活発となるが、せっかく今後発展の可能性のあるシーズが得られたところで、資金が突然打ち切られてしまうと、彼らの雇用自体が難しくなってしまう。我が国の将来の科学技術発展のためには、このような不安定な状況の改善が強く求められる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 71 ほとんどの若手研究者が任期付きのポジションでしか働けないのでは、研究者を目指す人がいなくなる。一方で、研究者の業績評価をもっと厳しくすべき。また、教育への貢献に関しても、同等に、研究者を評価すべき。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 72 科学技術・イノベーション総合戦略への一本化で良いのでは。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 若手研究者が安定な研究職に就くことを、大幅に促進するための施策を期待しています(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 真のイノベーションは確固たる基礎研究基盤のもとに生み出されるものと考えるので、短期的なイノベーション支援政策に偏らない計画が望まれる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 ノーベル賞を獲った研究者が一律に声を揃えて訴えているのが基礎研究の大切さである。現在の競争的資金は結果が直ぐに求められる応用研究に有利な制度になっていると感じる。基礎研究を行うためには、十分な研究時間と基盤的経費が必要であり、特に地方大学の研究者にも広く行き渡る様に科学技術予算の配分制度を改善していくべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 多様な基礎研究があつてこそ、ブレークスルーとなる研究が芽生え発展してゆくものである。そのためには、様々な基礎研究へ少額ではあるが継続的に予算が確保されること、若手研究者が失敗を恐れずに挑戦できるように長期雇用すること、論文の質や長期展望に基づいた業績評価がされること、が必要である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 科学技術基本計画が的確で立派なものであっても、それを推進するための人材が不可欠である。その人材育成には中長期に亘る継続的な施策が必要であり、研究と教育が強く連携することが望まれる。従来から「教育と研究」の連携が謳われて来たが、期待以上の成果を挙げられなかったかどうかわからない。理系の分野では、OJTの様に「研究を主眼とする教育」が効果的だと考えられる。第5期科学技術基本計画では、経済成長の脈絡からではなく、次世代の理系人材の育成を目指す中で研究の多様性を認めながら、新しい発想の下で独創性が発揮される事を期待したい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 人材の育成が最も重要。特に博士課程に進学する日本大学院生が激減している現状を改善しないと日本の科学技術の将来はないものと思う。企業とのマッチングなども含めた博士号取得者の就職先を確保し、明るい将来像を提示しない限り、学生は博士課程に進学しようとしていないであろう。また若手の海外留学の機会を支援する環境整備も必要である。大学に限って言えば、教育現場はギリギリのスタッフで回しているために、若手に留学の機会を与えることが至難の業になりつつある。この現状を改善せねば、グローバルな人材を育成することなど不可能である。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 78 文科省が文系軽視とも取られる通達を出すような空気と基礎研究をないがしろにする空気は通底するものがあり危惧する。競争的資金の選択と集中はますます進んでいるように感じるが、この10年日本が取ったノーベル賞の多くの研究は、資金的には限られた額を広く浅く「ばらまいて」いた時代の成果であることをよく考える必要があるのではないか。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 79 今後の日本の科学技術の進展を考える上で、日本人の総論文数が現在低下傾向にある点が憂慮される。また、現場に居て感じるのは日本人の博士後期課程進学者が以前に比べて激減していることである。これらを改善していくためには、研究環境を整備し、潤沢な研究費が獲得できるシステムを構築すること等が急務であるが、もう1つ、将来の職業に科学者を普通に選択できるような環境作りも必要かと思う。今の日本の若者は、修士を卒業して民間の大手に就職することが一番のステータスのように感じている。そこを博士課程に行つて学者になることがいいことであるように思ってもらえるように変わって欲しいと願っている。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 80 昨今の国の財政状況を鑑みれば、基礎研究に携わる者にとってもイノベーションが大事であることは十分理解できるし、賛同できるものである。イノベーションを重視する精神に何ら異存を持つものではない。その一方、ここ10年来続いている大学・国研の運営費交付金の削減と出口志向の競争的資金化は、「他者を説得できる研究プランを組み立てられる者以外は仕事をすることが許されない」という傾向を強めた。それで結果が出ていけば納得できるのだが、直近の大学ランキングでは不動の国内トップであり競争的資金化の恩恵を最も受けている筈の〇大でさえ順位を落としており、日本全体として惨敗したと言う他ない。結果として、世界における日本の地位凋落の傾向は止まっていない。何故こうなったかについては是非よく分析して欲しい。競争的資金化には、今取り組むべき重要課題に研究者の力を振り向ける事ができる一方で、個々の研究者が申請書作成に時間を取られ、本当の研究に頭を使える時間が削られるという負の面もある。国内の研究者の「研究力の総和」を最大化するという観点からの施策が必要と思う。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 81 女性研究者の数値目標がなくなるかもという記事がScienceに掲載されていましたが、ぜひ数値目標は明記してください。なくなると、致命的に遅れると思います。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 82 ノーベル賞受賞者の研究は長い期間を経て成果をあげるものである。資金獲得のための短期研究での成果重視にならないよう、研究費配分を考慮する。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 83 日本人のノーベル賞受賞者が増えていることは、基礎研究の成果の表れであり、大変好ましいことである。しかし、このような成果は高度成長期の(自然科学分野の)比較的緩やかな成果主義の時代のものが多いこと、および経済成長にともなう教育や研究の予算がそれなりに配分されたことも関係していると考えられる。しかし、最近では短期間で成果が評価されることが多くなるとともに、それが科学技術の予算、特に運営費交付金などの基盤経費にも影響するようになると、将来的に日本の相対的レベルが低下するのではないかと懸念を持つ。短期間に成果を上げるための競争だけではなく、昔の研究環境の良い面も考慮して頂ければと考える。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 84 高度な研究を進めることは、現代文明を維持・発展させるためにも必要不可欠ではあるが、これを担うべき優秀な人材が(医療を除く)研究分野に集まりにくくなっている現状が感じられる。一つには、若手研究者の多くが、比較的短い(5年以下)の任期付き職にあることから、身分が不安定であり、社会的には魅力ある職業と見られないことが挙げられる。また、若手研究者が一定期間の間に十分な成果が挙げられなかった時など、場合によっては次の職が全く見つからないこともあり、これが研究者への道に対するリスクとして忌避される原因にもなっている。また加えて、研究者を目指す者も比較的短期間のうちに成果の得られるテーマのみを選択する傾向が出てきてしまう。これらの問題を解決するためには、若手研究者向けに、企業などの再就職を希望する者にはそれを支援するプログラムや、長期の視点に立った再挑戦のためのプログラム等を充実させるべきであろう。これらとのセーフティネットの意義は、ドロップアウトしかけている研究者の救済ではなく、今後優秀な若手に安心して研究者を目指してもらう意味合いとして重要であると考えられる。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 85 日本の科学技術の基盤を担ってきた大学(とくに国立大学)は、予算の縮小、人員の削減、多くの構成員が望まない無理な「改革」の押し付けによる雑用の増加(=研究時間の減少)等々の理由によりたいへん疲弊していると思います。ここを何とかしないかぎり、日本の科学技術が上向くことはないと思います。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 86 科学技術イノベーションを推進するために、基礎研究を充実させる必要があり、そのための大学群の機能の見直しと、全国的な連携体制を見直す必要があると考える。更に、科学技術イノベーションをもたらすための、基礎研究の深化を可能にするための、基盤的研究経費の確保と、長期にわたる組織的な海外渡航などによる海外とのネットワークづくりが大切と考える。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 87 大学は高度な研究に裏打ちされた高等教育を行う場所である。そこから輩出した人材が社会を築いていく。経済政策に振り回されることのない高等教育政策を期待したい。近年、グローバル化政策が進んでいるが、誰のための政策かを明確にするべきである。海外から優秀な研究者を呼び込むことは、国内研究者のポストを奪うことを意味する。留学生への支援を手厚くすることは、国内学生の支援が薄くなることを意味する。政策には良いところもあれば悪いところもある。時代の流れという言葉だけではなく、両面をしっかりと意識した大学作りを支援して頂ければと思う。例えば、現在、修士課程から博士課程に進学する国内学生の比率は非常に低い。数倍に引き上げるような政策を期待したい。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 88 研究費の不正使用対策が行き過ぎて、研究の活力を削ぐ傾向がみられる(物品購入や出張の検証、講習など)。基本計画中で「糞に懲りて膺を吹く」にならぬようクギを刺しておくべき。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 89 若手研究者の育成は、研究重点大学でのみ充実するのではなく、全国に散らばった優秀な若手研究者が教育に携わりつつ不自由なく創造的研究を提案し実施できる状況にすることが急務であり、層の厚い分野の基盤ができると考える。地方から数は少なくとも独創的なテーマと成果がでてくる芽を摘んではいけぬ。また、目先の流行を追いかけ、一見はなやかで重要そうな分野への配分はもつともように見られるが、注意すべきであるし、目利きのできる審査委員の育成が大事だ。研究情報基盤の整備充実については、オンラインでの情報収集が日常化して即時論文等のダウンロードできる時代であり、それに対応できる予算の確保が急務である。特に、欧米の出版社の学術雑誌の購読が高額化しており、購読継続がいつも議論になる。情報収集は、あらゆる分野での戦略的に不可欠であり、高いといっている場合ではなく、大幅な予算を確保して研究機関に科学技術推進のための戦略的情報収集として配分すべきと考える。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 90 経産省等のプロジェクトは産官学連携をベースにして大規模共同研究が進んでいるが、企業の競争領域での研究はできず、実際に行われるテーマが革新的ではなく無難なものも多く、得られた成果が産業における成果に繋がっていないと感じる。近年は協調と競争というキーワードが語られるが実質的なプロジェクトを立ち上げて頂きたい。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 91 幅広いシーズを拾うために、適切な予算配分は重要である。しかし、それらを担う人材が最も重要であり、国内の人材のみでは、アジア諸国に比べても厳しい状況が予想される。女性および海外研究者の登用は必須であり、これに伴う採用、評価システムの構築を検討する必要がある。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 92 若手が国際舞台で活躍するには、海外の研究者と共同して作業しながら研究プロジェクトを実施できる実力とコネクションが必要である。スパイラル状に発展していくものであるが、国際会議での交流、相互滞在など、相互の理解なくしては共同プロジェクトの実現も難しい。そのような機会を増やす施策が重要である。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 93 競争的に資金等における研究資金選択的投下、若手研究者支援経費等の恩恵を受け研究を推進してきているが、研究推進の原動力の一つが優秀な博士後期課程学生である。GCOE等の支援が十分であった時期には継続的な学生の確保ができたが、経費終了後平成26年からは学生の確保が難しくなり、所属部局における充足率も激減している。景気回復にともない就職状況が良くなっているという背景はあるものの、修学継続に係る経済的な障害がある。GCOE経費の1/5の経費が継続的にあれば、同程度の学生支援が可能であるが、現在の基盤的経費ではこれを捻出することは極めて困難である。若手研究や上位の研究プログラムはある程度整備が進み、成果も現れつつある。むしろ、入り口について積極的な政策を考えて頂きたいところである。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 94

- 95 大学を3分類に分割し、今後各分類における競争的資金の獲得に対する書類作成等に大学教員は時間を費やされることになると思います。このような大学組織改革に対する費用対効果をぜひ検討して下さい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 法人化されてからの国立大学の研究環境,時間の劣化が著しい,どのような国造りにするかを考えた上で基本計画を考えてほしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 97 大学の運営費交付金などは減っている一方,継続性のない新しい取り組みなどへの対応から研究に費やせる時間がこの10年間で激減している。また,落ち着いて研究できる環境とは言えず,業績評価など短期的な目標達成のために多くの時間が割かれている。運営費交付金や科学研究費補助金などの基盤的な予算を早急に増やし,研究者が落ち着いて研究できる状況に戻さないと今後の日本の科学技術は大きく衰退する。また,これとは別に若手の流動性を確保したいのならば,任期付などの不安定な雇用形態ではなく,任期のない安定した雇用形態こそ必要である。安定した雇用形態だからこそ挑戦的な流動性が生まれる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 大学における研究と教育は両輪であり,基礎教育を根幹とした博士後期課程の学生ならびに若手ポストドクの教育の結果として,恒久的な研究成果が得られます。その意味でも,短期的な競争的資金の配布だけではなく,若手研究者が国内外で長期的に研究に専念できる環境を創ることにもっと重点を置くべきと考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 先進国と競争する上で優秀なポストドクを雇用することは重要なファクターです。ポストドクを雇用できる額の研究助成金で小規模なものを多くすることでポストドクの数を安定的に増やすことで,学位取得後の活躍の場を確保し,それにより博士後期課程への進学者の増加を図ってはどうでしょうか?(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 現状,「花壇」が悪いせいで「金のなる木」が花を咲かせていないとは思いません。今後,「花壇」は据え置きで「金のなる木」をより多く植えること,および「腐ったリンゴ」を極力作らないことが重要だと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 101 研究人材については,若手研究者の雇用は重要であり,促進すべきであると考えます。一方で,女性,外国人研究者を優遇すれば,日本の科学技術の質は低下すると危惧している。(もちろん女性研究者の出産や育児に対するサポートにはある程度必要ではある。)研究者の雇用は,研究者の能力でのみ審査されるべきであると考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 102 若手研究者の人材育成を旗頭に,講座制が崩壊し,少人数スタッフによる研究グループが一般化している。多くのグループでは学生教育がないがしろになり,日本の国力増強に繋がる人材育成ができていない。今一度,講座制度で教授がグループ管理に集中し,若手研究者が研究と学生指導に専念できる環境を作るべきである。十分に研究,教育活動でのトレーニングができていない若手がマネージメントに関わることで,大学がどんどん未熟となっているように感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 103 能力のある若手ほど任期の制約があり,研究に専念できない状況である。また,研究着手の迅速化が必要であり,膨大な書類作成にかかる時間や,他の業務を短縮する工夫が必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 104 若手研究者は最初から優れた研究をするわけではない。多様な人材がいるので,最初は研究資金も対等に提供すべきで,基盤的経費の充実が必要である。また,若手研究者の中には,基礎研究では,生きていけないという思いが強くなってきており,若手研究者が基礎研究もできる環境作りが必要である。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 105 退職教員の教育への参加で現役教員の負担を減らす。退職教員の豊富な経験と知識を次世代に引き継ぐ。以上2点の理由により退職教員を教育面で活用する。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 若い人材の確保が最も重要である。キャリアパスの不透明性のためなどから,優秀な人材が産業界に取られてしまっている現状を感じる。研究の多様性を確保することが第2の要件である。そして,基礎研究に取り組むことが長い目で見て将来につながる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 個人の研究から,連携研究,共同研究を経て,とくに日本はグローバルイノベーションを目指すべきだと思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 日本のシステムの弊害は,「教授,准教授,助教」という体制にあるように思います。それぞれが,独立してラボを運営し,独自の考え方を研究に反映させることが望まれます。特に,助教層は,若い才能を,自分のアイデアに則って,発揮させるべきであり,早い世代からの独立した研究環境の提供が必要かと思えます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 第5期科学技術基本計画では,「戦略的な基礎研究」や「出口を見据えた研究」についての強調ばかりが目につく。そもそもストークスの分類によれば,基礎研究には用途を考慮しない純粋基礎研究もきちんと定式化されているにも関わらず,第5期科学技術基本計画ではこの部分はほとんど無視である。科学予算のある一定部分については,科学者の自由な発想に基づく純粋基礎研究を奨励し,直接的な出口を求めない部分も作るような方針を表明できないのはぜひ改善してほしい。昨今の財務情勢では,イノベーションばかりが強調されるのも理解できるが,科学全体の進め方をもっと俯瞰的に見るべきではないか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 大学の運営にある程度の自由を与えず,また規則等に縛られすぎると,会社と同じになる。当然のことながら,長期ビジョンを立てられず,大学の良さがなくなる。国の文化レベルは大学を見ればはっきりとわかると言われる。文化の育たない国は国民が幸せに感じることがないと思う。将来の国を背負う学生を育てる大学教員が全く魅力的に見えない現状はかなり危機的な状況と言える。本来の研究と教育に集中できるように,基本計画作りも簡単なものにしてほしいところである(末端に来るほど仕事量は増える...)(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 111 日本の科学技術が若者に取って魅力ある領域であり続けるために,なるべく若くして独立でき,その中で優秀な研究者はより多く常勤となれるようなシステム作りが必要である。基礎研究分野のレベルの高い論文の数は将来の発展へ向けて重要なファクターであり,注視しながら,増加させる努力を怠るべきではない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 112 プロジェクト経費を減らしても基盤的経費(運営費交付金)を増やすべき。現在の状況は研究室に配分される基盤的経費はほとんどゼロで,プロジェクト経費に予算が回っている。これでは,土台の維持にお金をかけず,土台が腐りつつある中で,装飾に満ちた重たい上物を作っているようなもの,いずれ崩壊する。最近のノーベル賞は30-40年前のある程度基盤的な経費で沢山のスモールサイエンスが可能だった時代の成果である。最近の研究費についての選択と集中は直ちにやめるべき,そうしないと30年後に日本人のノーベル賞受賞者はいなくなる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 113 産業界からの要請による「選択と集中」の負の影響は極めて大きく,研究領域の多様性の減少,若手研究者の質・量の低下といった容易に回復しがたい変化が生じている。我が国が先進国として現在の位置を確保出来るかどうかは,高等教育を広く含む第5期の基本計画のあり方にかかっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 114 国際競争を勝ち抜くために英語力が重要ですが,しかし,我が国の若手および中堅研究者のポストを削って出来の悪い外国人教員を雇用するのは愚の骨頂です。我が国は個性のない国際的汎用性のある国に成り下がってはなりません。我が国の知的資源が日本語だけで利用できる環境にあることはたいへん素晴らしいと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 115 基礎研究を重視し,研究する若手の人材の育成は必須ですが,そのためには若手研究者を基礎研究に取り入れなくてはならない。ポストドクを将来のパーマネントな雇用に結び付くように活用すべきであり,短期留学も含め,学生や非常勤の間に海外へ行く機会を増やすべきである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 116 JSTEP(国際間交流プログラム)は海外の博士号を取得した優秀な研究者のみを招聘するプログラムで有るがそのような人材はあまりいない。日本の大学院で博士論文をめざす人材はもっと多いようであり,私どものところにもオファーがあります。是非そのような若手研究者(大学卒レベル・博士号なし)へのサポートをご考慮いただければ幸いです。これにより,日本人研究者の下で研究する人材の確保がさらに可能で有り,ひいては我が国の研究レベルの向上に寄与するものと考えられる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 研究時間が十分に確保できるような,研究環境の充実が理想的である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 118 現在、日本からノーベル賞が出ているが、それは、一昔の功績である。現在の基礎研究でそのような種がまかされているかどうか重要かと思う。そう  
いう意味で、ザックリであるが、基礎研究を選んだ。この中には、ヒトが研究をするので、研究人材、教育が必要かと思う。(大学、第2G、保健、研究員・  
助教クラス、男性)
- 119 雅拙なアイデアを披瀝することをお赦し下さい。何かのヒントになればと思い、書かせて頂きます。SSHの取り組みは素晴らしいと思いますが、根本  
から変える方法は別にあると考えます。若手人材の育成を、小学生から始めるのです。その一環として、夏休みの自由研究のあり方を変えてしま  
えばいいと思います。夏休みの自由研究は、99.9%の、独創性のない、または独創性を発揮できるほど基礎知識がない子供たちには、全く無意味  
です。しかし、研究の時間を支え、その厚みを増すには、アイデアはないが地道な努力を継続できる99.9%の凡人が必須です。SSHはトップの育成  
しか考えていないように思います。分厚いボトムを育成するために、自由研究のテーマが欲しいと希望する平凡な小学生に対して、大学や企業  
の一流の研究者が、子供たちに魅力的で意義のある研究テーマを与え、それに取り組みさせるのです。野球やサッカーに熱中する小学生が多い  
ほど、プロスポーツの質は上がります。研究もその選択肢のひとつとなるべきです。また、他のスポーツと同様に、研究もまた、一人では何もできま  
せん。チームで力を合わせてやるからこそ、大きな成果が得られます。文系理系を問わず、大学企業を問わず研究者に公募をかけ、子供たちに取り  
組ませたい夏休みの自由研究のテーマを募り、研究者ひとりひとりが自らの研究分野に新たな種をまくという意識で、自由研究に新たな意義を  
持たせることができます。これまで、無価値なテーマを一人で考え実行していた無駄な時間を、プロからもらった優れたテーマを、最新機器の揃っ  
た大学や研究所で、一人ではなくチームで取り組むものにする、ということ。研究テーマによっては夏休みの宿題を全て研究に置き換えるとい  
う選択肢もあっていいと思います。塾や学童保育よりも、退屈な夏休みのドリルよりも、有意義な時間となる可能性を秘めています。さらに、ひと夏  
だけで完結する実験に制限せず、数年をかけて積み上げる形の研究も可能にする、さらに広がります。子供たちがそれに夢中になれば、夏休  
み明けでも、部活動の時間にそれを進めていく、という展開もあり得ます。これにより、自らの興味で、自ら進んで学ぶという動機付けもできます。こ  
れらが機能すれば、現在の大学院修士課程レベルの人材であれば、小学生～中学生の間に、膨大な数を生み出すことができます。大学の学部  
生の頃には、現在のポスドクかそれを上回る人材も数多く存在するようになるかと期待されます。これによりこの国の基礎研究のレベルは各段に上
- 120 萌芽的な研究を支援する取り組みの強化が必要と考える。また、研究者が研究に集中できる環境作りの強化も必要である(今、最も足りないのは  
研究に集中できる時間である)。今後、日本の大学の研究力が強化できる政策を切に求める。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 121 我が国の今後の発展には地方再生・創生が必須。地方(都市)は若者のいる大学とともにある。我が国に大学が創立されて以来、主要な研究科  
目において〇〇大を含む旧帝大が上位ランクを独占というような結果を生み出す政策(あえて政策と言いたいが)は亡国へ導くものである。ドイ  
ツなどとの大学との多岐にわたる解析が公開されているが、〇大(帝大)は何でも一番というような平均主義、総花主義では世界に勝てないし、そ  
れをグローバリゼーションとは言わない。グローバリゼーションとは、国、地方、都市等々が、世界で何を役割分担を勝ち取るかといった内容を含む  
ものである。基本計画には、高齢化の進む我が国において、特に医学が多くの分野で世界の役割分担獲得に邁進できる内容を大いに盛り込ん  
でほしい。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 122 海外では、研究者(及びその家族)への待遇(研究環境だけではなく、給与額、身分、住環境等も含む)が良い。また、研究室ごと条件の良い他機  
関へ移転するケースも多く、その場合の研究室の新規稼働支援、随行して移籍する研究スタッフへの厚遇等もある。(大学、第3G、社長・学長等ク  
ラス、男性)
- 123 第5期科学技術基本計画(以下「計画」)では、大学の基盤的経費が年々減少する中で大学の裁量的経費が減少しており、研究の多様性や基  
礎研究力の相対的低下、若手人材の雇用の不安定化といった問題が生じていることを認めつつ、大学の基盤的経費の改革を進めるとしていま  
す。全ての競争的資金において間接経費の原則30%措置の提言は特筆すべき点です。間接経費に言及したこうした提言は一般的には歓迎す  
べきですが、間接経費の原資確保が直接経費配分額分の減額や、配分機関数の減少等への影響が無いように、当該競争的資金予算総額の増  
額等の確保が望まれます。一方、競争的資金については、現行制度のように、全国一律の無差別級型のルールでは、競争的基盤が優位な大学  
程、益々資金を集め競争力を高めることになり、大学間で研究力や体力面での2極化が進行しています。ドイツに比べても、日本の研究資金  
の大学間の偏在化は異常であることが指摘されています。その偏在化の1つの原因が、大学の個性や特性を無視した、無差別級型の全国一律  
の競争ルールよるところが大きいと考えられます。換言すれば、蓋然的、政策的な大学間格差が生じているとも言えます。「計画」で言う非連続  
なイノベーションの創出には、一方で基礎研究の自由度や研究の多様性の保障が重要です。オンリーワンの特徴ある研究を行っている地方大  
学や小規模大学は決して少なくありません。従来の無差別級の競争ルールでは、このような多様な研究の育成が益々難しくなり、多様性の  
保障に裏打ちされた、将来のパラダイムシフトの誘発は益々難しくなります。大学の特性や規模を考慮した、競争枠の設定等、競争ルールの見直  
しについての検討が望まれます。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 124 研究力を強化するためには多くの研究資金が必要となる。資金があれば研究環境の整備をはじめ、若手研究者の雇用育成につながると思  
う。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 125 公立大学法人の制約をなくし、国から直接、研究環境整備のための支援が強化される取り組みを推進することが求められる。また、地域の課題解  
決という視点や、基礎研究に対する認識を高め、これらが機能することにより産学官連携活動やイノベーションが推進するということを踏まえてお  
く必要がある。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 126 多様性のある基礎研究を行うためには基盤的経費の充実が必要。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 127 我が国の自然科学分野におけるノーベル賞受賞のペースは良好で、世界からも驚嘆的になっている。これまでの我が国の教育と研究支援の  
基本方針が正しかったことを裏付けている。しかしながら最近、国の予算に占める科学技術研究費の割合が減少傾向にあることや隣国中国の  
躍進等、不安要素もある。第5期科学技術基本計画では、先ず研究開発費の増額獲得とともに、独創的な研究を奨励し、期待できる内容には早期  
に国際特許を取得し、国際競争に勝てる体制を構築する。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 128 国内の教育研究機関全体の基盤が脆弱では、トップ大学・研究機関のみをサポートしても、長期的な成果は見込めない。2番手以下が充実して  
こそ、トップが高い成果を上げられる。地方大学・私立大学において、過度の選択と集中、競争を行わせることは、国内の研究レベル低下につな  
がる。単独で研究・教育基盤の不足する大学等が、中央もしくは地方拠点となる機関と密接に協力できるネットワーク体制を構築すべきである。(大  
学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 129 研究員全体の給与を向上し、研究者になった時のお得感をだすことで、若手研究者を増やす。これとは逆に研究に関する夢をもっと語る場所  
を作り、青少年へ科学技術のおもしろさを伝える。自由な研究を行う場所も重要であるが、それよりも自由闊達に議論できる雰囲気を作る。またそ  
うような場所の提供も重要である。日本の将来の科学技術を議論するなかで、高齢な教授ばかりを集めても意味がないことはこれまでの政策で  
明らかである。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 130 科学社会の基盤を支えていく人材に求められるのは、「技術的能力」ではなく「科学を知る能力、理解する能力」であることを理解するべき。  
今、若者はとかく技術を身につけることを追い求めすぎている。技術をも求める人たちが、人と会話することすらコミュニケーション「能力」とい  
言葉がつけてしまった。コミュニケーションとは人の心を知り、自分の心を知らしめることであり、決しておしゃべりの能力ではない。科学もそれと  
同じで何かの特殊技能が科学なのではなく、知ること理解することのはずである。このことがわからなければ日本の基礎研究は潰えるし、ほんの  
十年先にノーベル賞など1つも取れない「かつて科学技術立国と呼ばれた国、日本」と呼ばれることになる。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教  
授クラス、男性)
- 131 国立大学が法人化して確かに良くなった面もあるが、悪くなった面の方が多く、特に若手研究者育成に関してはかなり深刻になりつつあるとい  
う印象を持っている。若手が育たなければ、科学技術振興に未来はない。若手育成の問題も含め、法人化の何が悪かったのかと言えば、根本は各  
機関における上層部のマネジメント力が低く、10年以上経過した今でも大して改善されていないところにあると思う。研究教育に優れた者とい  
えども、いきなり経営をやれと言われてうまくできないのは当然で、その結果、目先の資金を得るためのプロジェクトなどに追われて本来の大学の  
機能が果たせていない。欧米の優れた大学並になれといふなら、そうなるための指導も与えられるべきである。(大学、第3G、理学、主任研究員・准  
教授クラス、女性)
- 132 非競争的な公的資金の充実(基盤的経費の充実)が長期的な展望に立ったときは最も重要と考える。現在多くのノーベル賞をわが国は獲得し  
ているが、その研究は70年代から80年代に行われたものが多く、またひとつのノーベル賞の影には多くの同レベルの研究が存在していることを  
考えると、この時代のシステムはかなり成功していたと考えることができる。その時代の研究費の基本はいわゆる校費であることを考えると、その重  
要性は明らかと思われる。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 133 国の将来は、有望な分野における若手人材育成に尽きる。基礎から応用までの幅広い分野で若手人材が必要ですが、特に基礎に近い分野は重点的に若手研究者を育て、彼らの能力を融合させるための新しい分野の開拓や、そのためのプロジェクトを立ち上げることが重要。また、海外との交流も盛んにし、留学や海外勤務も含めたキャリア構築が可能になる環境整備に特に力を入れて欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 教育系学部も巻き込んだ理系若手人材の拡充に対応できる初等教育レベルからの戦略的的人员配置,指導的リーダーによる全国の人材を有効に戦力化する適切な基礎経費の再配分の仕組みがポイントかと思えます。社会的な責任を看板にしたあらゆる部局,場面での業績評価は作業量が増えているだけで悪影響ばかりで効果が低く,再配分の仕組みと一体化させて自動化した方がよい。もし,実施する権力がある立場の方がご覧になったならば,私も20名以上の学生をみている中で現状分析と対策を熟慮し回答したので,うまく改善し,なんとか国力増強につなげられる施策を進めてほしい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 135 大学での若手研究者の採用(アカデミックポスト)の拡大は,優秀な学生(女性と留学生)の博士後期課程への進学を増加させることが可能となる。また,任期制及びポストの拡大は,人事の流動性を改善する意味では妥当と考えるが,恩恵を受けるのは特に優秀な研究者のみと考える。若手研究者が安定して長期的に基礎研究をできる社会環境の整備が望まれる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 多様性のある基礎研究の支援が必要。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 若手の人材を育成するにあたって,将来のポストが見通せない不安定な職種では,優秀な人材を確保できないと思う。物質的な研究環境の改善とあわせて,若手が夢をもてる魅力のある職業となるような施策を望む。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 研究者を目指す若手人材の育成は急務であり,将来の日本の科学技術の成否を握っている項目である。これを達成するには,研究者になることのインセンティブをどうつけるか,また優れた能力の人材の登用を如何に行うかが焦点であり,これは単に能力(業績)評価だけではなく,十分な人格と教養といった観点からも評価されるべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 流行ではないが,科学的に意味のある研究に対してじっくりと取り組める環境が欲しいです。しかしながら,ここ数年,少子化にともなう入試競争の激化などもあって,そのような希望とは全く逆走している状態です。科学技術立国と言いつつ,あまりに科学技術を軽視しすぎではないでしょうか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 間接経費が研究支援のために利用されているのかを調査し,研究者が研究に取り組みやすくなるような,間接経費になるような調査が必要でないかと思えます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 基礎研究経費の拡充は自由な発想に基づく長期的な研究のためには必須であり,将来優れた研究がなされるためには不可欠。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 142 博士後期課程学生への学費免除・給与支給の制度を拡充すべき。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 応用への可能性の高い研究には,十分な支援を与える。それを判断できる人材の育成が必要である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 女性研究者を増やすためには,業務内容を見直したり補助員を置いたりして,ライフ・ワークバランスをとれる働き方ができるようにすること。研究室の機器の買い替えができるような,研究基礎経費を配分すること。優秀な大学院生が進学するような,大学院生への給与制度を設けること。これら3つが重要と考える。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 145 基礎研究力を強くすることが,科学技術の発展,産業への応用に繋がると考えます。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 146 従来の推進体制の評価を定量的に行い,真に人類の幸福に役に立つ,目の利益に左右されすぎない目標設定と,それを実現するための推進体制を構築する必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 1-5のすべてを改善していくことが望まれますが,あえて基礎研究を選択しました。すでに確立された分野だけではなく,萌芽的,基礎的な研究も推進していくことが,将来的に日本オリジナルの研究の発展につながるかと思えます。研究人材,研究環境に関しては,パーマネント職の減少にともない,研究職が先が見えない,危険な職業のように思われており,たとえ学生の研究能力が高くても敬遠するようになってきているように感じます。これらが改善されることが望ましいと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 我が国の科学技術を発展させるためには,それを支える多様な人材が必須である。その人材は,必ずしも現在の教育制度で高得点をとるものだけではない。その意味で,偏差値が低い地方大学などへの予算措置の現状は憂うものがある。もうすでに破壊が起こり始めていると感じている。若年人口が減少している今,大学の規模の縮小は仕方ないと思うが,豊かな環境での教育と研究ができるような施策をおこなう必要があると思っている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 短期的に成果がハッキリする研究は民間でも行える。公的研究費には,10年先に価値が認識される先駆性の高い研究にも投資をお願いしたい。もちろん,投資の多くは失敗に終わるだろうが,10の研究から他国の追隨を許さない突出した成果が1つでも出れば,我が国の科学技術の地位と産業競争力は守れると信じる。現在のように「どの国でもやっている」,「5年後にはハイインパクトな成果が予想される」テーマへの集中投資は,研究の裾野を狭め,我が国のノーベル賞獲得数に大きなダメージを与えてしまわぬか,危惧している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 150 基礎研究の進展がなければ,日本の科学の未来はない。このためには,研究の多様性を確保し,研究費の配分率を増加させ,多くの研究者が自由に研究できるようにすべき。このためにも,業績の評価法を見直し,成果ばかりを早急に求めないようにすべき。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 151 日本の生命科学の研究は極めて停滞している。特に,医薬品の開発は全く欧米主導である。日本独自の医薬品技術開発が必要。開発能力の地盤低下が甚だしい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 152 企業・大学・国を橋渡しする機関の設立が重要であると考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 153 アメリカの著名な大学は基本的に常時研究施設・優秀な研究者を増加させており,日本のような公務員扱いの,定員が増えない大学が同等に太刀打ちできるはずがない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 若い人材が減っているのは,大学でも同じ状況である。海外学生を呼び込む必要もあるが,日本の基礎研究を衰退させないためには,早急に支援員やポスト,助教を増やすような予算措置をすべきである。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 基礎研究は大きな資金を必要としないため,科研費を改革し,採択率を上げて広く浅く多くの研究者に自由な発想で研究を行える環境を整えるべきである。その際の採択には公正なピアレビューが必須である。多くの先進国が経済が不調であるため基礎研究への投資額を減らす一方,中国では基礎研究に大きな投資をしている。これは後々,国力に大きく影響すると予測される。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 科学技術政策を担うためのもっと専門性の高い人材が必要です。例えば,修士や博士課程卒業者の中から,そのような人材を育成し,権限と責任を持たせるべきです。論文数,大学の国際ランキング,ノーベル賞受賞者数など,素人が思いつような意味の無い数値目標を時々目にしますが,研究内容は,このような数値では計れません。研究者のコミュニティーの中では,(人によりますが)このような数値にとらわれない評価もおこなっています。研究者でなくても,見識に基づく,評価や政策立案を行なう人材の育成は可能だと思います。国民全体が科学技術の進歩について正しい理解を得るためには,もっと正確,かつ,わかりやすい報道が欠かせません。米国と比較して,日本では,概して,科学技術の報道に携わる報道関係者の見識が不十分です。新聞記事,ニュースなどを見聞きして,不正確かつ不十分(ポイントを欠いている)であると感じることがしばしばあります。専門の大学院コースを設置して,科学記者を養成する仕組みを作ってはいかがでしょうか。独自性の高い科学技術の創成には,10年単位の長いスパンでの取り組みが必要です。研究費の報告書で,年度毎,さらには,半年毎の研究成果を求めるのは,このような取り組みの妨げになります。報告書を書くために,余分な実験をしたり,研究計画を変更したりするようでは本末転倒です。研究内容を考慮せず,進捗管理の名の下意味の無い報告を求める側の見識が疑われます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)



- 157 国は、文系を軽視しているようだが科学においては哲学・思想がその根本になっていることを分かっていないのではないだろうか、人材が重要と言いつつ、若手研究者や学生の置かれた環境は悪化するばかりと考える。金持ちでなければ、質の良い教育を受けられない現状を改めるべきではないのか？ 大学改革といながらその実は、経営効率化を意味している。成果ばかり、いや論文の数、IFのみで評価し、研究現場においても点数化される。全く愚かなことである。イノベーションは、基礎研究軽視では生まれない。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 158 特に若手研究者が研究を志すためには安定した雇用が確保されていることが重要である。そのためには競争的資金によらず、継続的に得られる資金により雇用される必要がある。また、研究者がその能力を十分に発揮するためには、研究者でなければできないことに専心するべきであり、周辺業務に関してはワークシェアリングを積極的に進める必要があるが、そのための人材育成は十分ではなく、またそうした業務に携わる者も競争的資金により雇用されるケースが多く、魅力的な職とはなっていない。研究者が雑務や目先の成果にとらわれずにその能力を最大限に発揮するための計画が重要であると考えられる。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 159 地域課題解決への貢献や地域イノベーション創出には、研究開発人材だけでなく、産学官連携を推進する人材をその地域で育てることが不可欠である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 160 ・復興事業は地域の課題解決そのものであり、基本計画に入れて欲しい。・特に、研究のコア(専門分野)を確立した上での総合性、俯瞰力が必要であり、システム全体をみれる人材が必要。・組織は人材が第一であり、優れた人材を残すためのシステムが必要。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 161 研究者の研究評価が、科学雑誌に掲載された論文(Science Journal)の数に偏っていることが、研究内容のたこつぽかを招いている。実問題への適用についての評価にシフトしないと論文になりやすい重箱の隅の研究成果ばかりが出てくる。また、そのような研究スタイルが後継者を育成しているため、若手の研究者の評価基準を一新する必要がある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 162 1~6全てが重要であり、順位を付けることは難しい選択でした。4を選択した理由は明日の利益のために未来(1年後10年後など)の利益を失う様な行為だけは避けなければならないという気持ちです。研究者は自分の研究が実用段階のどのレベルにあるのかを自らあるいは知財関係の専門家などの目利きに把握してもらい、どの時点で産学連携に持ち込むかを意識していることが重要でしょう。また、科学技術の後継者である若者の育成、それは義務教育から始められていなければならないのですが、研究と教育は一体のものであるという意識と育成プログラムを構築することが重要でありましょう。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 163 任期付き職種を非正規労働と考える社会の価値観を、労働環境の改善政策全体の中で、変えていく必要があると思う。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 164 ・情報社会への対応は10年来叫ばれていたが、うまくいっていない。人材不足のために研究や開発への影響の深刻さを評価する必要がある。・医療開発研究は大病院改革と表裏一体である。現在のような医学部附属病院は世界のなかで完全に立ち遅れた。米、欧州、韓国、台湾は独立法人化している。日本の大病院も国の管理が及ぶようにして、研究を推進できる自由度を与える。これにより、Ph.D.が大病院で独立して研究できる環境を整備できる。・研究の拠点化は重要だが、必ずしも若手の流動化がみられていない。地方大学にもテーマに応じて拠点を作り、全国から人材を集めることが重要(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 165 基礎研究・前臨床研究・臨床研究・産業化を順次ではなく並行して実施できる研究拠点を、融合タイプの医師・研究者育成とともに進めていく必要がある。種々の分野、所属の医師や研究者が集う拠点を各大学で継続性をもって維持するのは難しく、流動性のあるナショナルセンター化が期待される。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 166 書類ばかり書かせる風潮を見直し、真に科学研究を効率化、向上化させる環境改善に腐心してほしい(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 167 国立大学法人の基盤経費削減は限界を迎えていると言われて久しい、年々研究教育以外の負担が増えている。特に若手は、慣れない大学運営業務に追われて研究教育に集中できていない様子を感じる。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 168 特定分野への過度な「選択と集中」だけでなく、長期的視野に立った多様な基礎研究分野への手当もある程度必要と考える。短期的な大型予算だけでは、目先の成果に囚われ真の継続的な研究推進に繋がらないケースも見られる。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 169 【研究時間】大学の自己点検・評価を行うなど、大学教員が研究・教育以外に割く時間が増えているように感じます。大学教員が研究・教育にもっと集中できるようにした方が結果として良い方向に向かうのではないかと思います。【組織内の役割分担】問1-3の選択肢にもありましたが「教育専任教員と研究専任教員による分業等」があってもよいと思います。現状は教育・研究・大学運営などを全員が平等に分担することが多いと思いますが、適材適所で、研究に専念する教員や、教育に重点を置いた教員がいてもよいと思います。その方が全体として良い結果になると思います。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 170 現在の日本の大学において、博士後期課程への進学と博士号取得は、科学的成果をあげる目的のために、科学的で論理的な思考を大成させるだけでなく、国際的な場で議論する能力、プロジェクトをまとめ推進する能力、が身に着く、非常に高度に鍛えられる場である。すなわち、博士号取得した人材は、社会に大いに役に立つ。しかし、博士取得後のキャリアパスがあまりに不透明なため、これを理由に博士課程進学をあきらめるケース、博士号取得後、任期付ポストを転々とする間に年齢を重ねてキャリアアップに対して不利になるといふ悪循環に入るケースなど、全く効果が生かされていない。この悪循環を断ち切る一端は、産業界への雇用促進にあると考える。この悪循環を断ち切るために、日本の企業における、博士号取得者の雇用促進を促すことは、少なからず役に立つと思う。その橋渡し役の担い手として、女性を活躍させることで、女性の雇用促進にもつながる。そして、最も重要なことは、博士号取得者一人一人が、キャリアパスについて長期ビジョンをもち、自分の真の目的を実現させるための人生のロードマップを持つことである、という当事者意識を高める対策があればよいと思います。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 171 面白いことをやろうと思ってもまず書類という世の中になっているので書類書きの上手な若者だけが研究者などの立場に残ることになる。それでは新たな発想の技術は生まれない。また、最初研究者だったが会社に入りなおす道があまりないので研究者は不安定職として避けられる傾向がある。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 172 目的どおりに研究を推進することが由とされる傾向が強い。真の質的イノベーションを創出するためには、開発における試行錯誤や予期せぬ事実に対応できるフレキシブルな運用が必須であるにも関わらず、現状ではこれを回避し当初予定の設備等を使用し計画どおりに研究を進める傾向が強い。この現状を打開しなければ、将来の研究発展は望めないところである。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 173 業績の評価は、個人評価より組織の評価に重点を置くべきである。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 174 基礎研究は活力を生み出す基本であり、将来のイノベーションにつながる。現在の科学技術予算は無駄が多く、科研費に集中すべきである。しかし科研費にも何かの役に立たないと採択されないような問題がある。基礎研究は自由な発想に基づくものなので、色のついていない基盤的運営経費が定期的にある程度必要である。ある程度高い評価を得た研究者や大学には定期的に予算が行くようなシステムが必要である。その際、分野によって必要な額が異なるので、きめ細かい配慮も必要である。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 175 自治体や道路や鉄道等の規模の大きな業界では、新技術の採用にあたっては実績が必要とされる。しかし実績は採用されないと生まれない。はじめの実績を作ることができずに採用されずに埋もれてしまう新技術が多くある。新技術を積極的に採用できるようきっかけは、政策による奨励策や方針の明示がないと、自治体は挑戦できない。とくに自治体の場合は採用にあたっての理由付けが必要である(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 176 今年も2人のノーベル賞受賞者が出て嬉しいが、将来が不安である。基礎研究は地味であるが、そこをしっかりとやらないと今後に期待できないと思う。数学、物理などの基礎研究にもより光を当てる施策が必要であろう。現在の科研費の配分は、応用や、工学的な考え方に偏ったものになっていると感じる。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 177 国家的な立場から、大学の知的財産を有効に活用できる仕組みが必要と思われる。例えば、企業との当該特許を活用して、共同研究を支援し、奨励金の交付を積極的に行うことが期待される。従来、JST委託研究やNICT委託研究、科研費関連による支援を行うための評価指標としては、研究論文が、主な評価対象とされてきた傾向が強いと考えられる。今後は、大学が培ってきた特許・発明に対する評価を、一層高めるように転換を図ることも必要と考える。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 178 昨年度1年間学内の研究資金によって、フランスのナリ第6大学に在外研究に行く機会を得た。必然的に国外の研究者の置かれている状況との比較をする機会を得た。他国より優れていると思われる点は、研究グループ単位のみならず、個人に対する研究補助制度が科学研究費等の項目があり、若手研究者などに広く補助される機会があることである。一方、せつかくの研究資金を生かすための研究時間の確保が他の国とは比べ物にならないほど難しい。教育や公務などの仕事量が大幅に違うのも一つの原因である。直接は関係ないが、研究資金等の補助をする際にその研究自体の遂行に重点が置かれているが、他国では、その研究を中心に行っている研究者が、若手を中心とした研究グループに各自の研究分野の入門講義などを積極的に行っている。次世代の育成も兼ね、博士後期課程の学生やポスドク研究員に向けて講義や講演をすることは、現在の研究資金では対象にしていけない分野である。プロの研究者が次世代のプロの研究者を育成する機会があれば、せつかくの知的財産の継承ができなく、現在の成果が失われていくのではないかと懸念している。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 179 大学という組織および教育・研究活動実践の場としての大学の価値観を変えないと、制度を変更しても本質的な改善には繋がらないと思います。一つは大学における教育貢献に対する評価を上げる(例えば、教育専任と従来型の研究も実施する教員という役割分担を実施したとして、教育専任教員の方が厚遇されるなど、ステータスを上げる)必要があると思います。もちろん、教育専任教員は高等教育の在り方自体を研究テーマとして、教育手法についてクリエイティビティを持つことを条件にするなど、厚遇に値するだけの能力を有することが要求されるものと考えます。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 180 各大学等の組織の考え方を十分反映できるような教育施策を文科学者が許さない仕組みが強い。これを抜本的に見直ししてほしい。大学の教員にもきちんと授業期間中にも年休を取る、学会などへの参加を職務として授業期間中に認めるなどの権利を与えて欲しい。当然のように土日祝日も大学の業務に携わらない限り、大学に必要な年間行事が回せないような現実を目を向けるべき。(文科省は、そうは言っていない、とういかもしれないが、現実的にそうである)研究を中心に関わっているのは分かっているが、切っても切り離せない問題である。あまりにも縛りが厳しいため、現場がマネージメントサイドから下の事務職員まで、疲弊しているという印象を受ける。例えば、ある教科カリキュラムを通じた科学技術の教育的授業実施がどの程度必要かなど、研究者・技術者育成などの観点から考えると時間に縛られる必要は全くなく、進捗やレベルに応じた時間的対応が可能のように抜本的な質的評価が行えるようにすれば良いのであって、なぜ何週間、何時間の講義を受けなければ修得不可能と考えるのが全く理解できない。シラバスの内容や公開有無、FDなどの有無も含め、選ばれる側として大学の自助努力に立てばよいのであって、義務的に行う必要がどこにあるのかわからない。また、大学等が科学技術振興のためにやるべき仕事は多岐にわたり、個々の教員の休日の制度など年間休日もないに等しい。学会にも出られない、実験を行うことや論文を書く時間すら週に何時間取ることを認められないような大学の研究者がイノベーションに関わる科学技術を育てるはずもなく、無理難題を押しつけられているように感じる。人文社会を科学技術と個別に切り離す考え方も言語道断であり、日本がこれまで培ってきた研究分野を全てゼロからやりなおさなければならないような事態に陥る。きちんと政策側が海外との比較検討を含めて抜本的な調査・研究行ってほしい。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、女性)
- 181 研究する時間が減り、諸事が飛躍的に増え、要求は高まるばかりで、このまま現状を変えたいために声をあげれば、抑圧される。出る杭は打たれるということが当然のように行われる業界で、夢をもって仕事をするのは難しい。旧体制からの脱却しつつ、研究時間を増やし、業務割り振りを効率化するために、是非とも週休3日制度を大学だけに取入れてほしい。このような取り組みは、一般企業にはできず、大学特有である。大学教育はそもそも「自立して勉強することを促す」ことが主目的なので、15週間の授業で縛ることが既におかしい。学生も自由の中のびのびと勉強に励めば良い。自由に物事を考える時間が週1日でも増えれば斬新な発想にも繋がるし、自主勉強により論文を読む・書く時間が増える。その週1日分は給与を削減し、研究費(競争的資金?)がある人はそこから補填し、競争的資金のない教員は増えた休日に特別講義(補講)をすることで給与を確保すればよい。平日が減れば会議も減るし、効率化が促される。科学技術基本計画をたてるのであれば、これぐらいの斬新な変化がなければ日本の教育現場はジリ貧なままである。今後は開眼に大いに期待する(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 182 教員の職務を教育と研究に集約すること、研究室での活動を活発化し、学生のモチベーションを上げることの工夫などが必要です。大学自体が老化しているように感じます。開かれた大学で多くの優秀な人材が輩出できるような政策をお願いします。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 183 研究者が自由な発想で社会に貢献できるよりよい研究ができるような研究環境の構築といった点について考慮した頂けたらと思います。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 184 研究者の時間は限られています。特に若手から中堅にかけては家庭でも色々な変化がありますし、介護などもあるでしょう。研究の時間を確保するためには、他の軽減が必須です。よろしくおねがいいたします。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 185 研究に意欲的な大学教員と、教育専任の大学教員とを共にリスペクトされることを前提に、競争的資金を獲得する前者から後者にお金が行われる形で、大学内業務も傾斜させるべき。教員のタイプは前者と後者とで2極化している傾向にあると思われ、お互いの長所や希望に沿う形で運営されていくべきかと思う(教育重視の教員は必ずしも外部資金獲得が善とは捉えておらず、これで教員として評価されることに疑問を抱いている趣がある)(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 186 三重大学の元学長の豊田先生によるレポートにもあるように、現在「日本の天学の研究力低下が叫ばれています。ポストクワン計画以来、数多くの失策が続いており、このままでは我が国のみサイエンスの世界で沈没していくのではないかと、「豊田レポート」だけでなく、現場においても危機感を強く感じています。このような資料によって、様々なアイデアが生まれ、是非、上昇気流に乗って、世界のサイエンスをひっぱっていく存在になることを切に願っています。第5期科学技術基本計画として、お願いしたいのは、第一に、「研究関係の人材の安定した雇用」です。大学の研究者や研究所の研究者には、スタッフやテクニシャン、ラボマネージャー、院生等、本来は様々な人材があつていなければならない。また、そうした人たちは、競争が必要な人とそうではない人がいます。一律に競争させても仕方がないですし、給料はある一定でもいいが、定年までしっかり雇用されるというポストがもっとあつてもいいと思います。今の大学にはそのような余裕のある雇用があまりにも減ってしまっているように思います。また、大学院生にもきちんと給料を払って雇用すべきだと思います。そのような予算を確保することで、業績の増加もすぐに結果として現れると思います。また、第二に「真のデュアトラック制度」です。今の日本のデュアトラック制度は欧米のやり方の物真似だけで、全く本質をとらえているとは思えません。真似をするならば、きちんと分析して真似すべきですし、そのためには徹底的に調査すべきだと思います。各大学に調査する余裕も余力もないと思いますので、文科省や文科省の研究所でデュアトラック制度をきちんと分析して、運用方法なども大学に通達すべきではないかと強く願っています。今の状態では、単に全く知識のない人たちによる好き勝手な判断か、全く判断せずにデュアをあげるかの選択しかないと願っています。本来のデュア制度(ピアレビューと言う意味)の意味を理解して、導入して欲しいと思います。第三は、「研究者の流動性」です。現在、様々な改革によって研究者の流動性が減ったという意見が多く聞かれています(統計的には知りません)。本来は流動性が高まっていかなければならないと思いますが、ヘッドハンティングなどももっと活発にあるべきだと思いますが、雇用の不安定さ、評価制度の不備等によって、研究者の流動性は下がっていると思います。様々な施策を通して、是非、流動性を高めるようにして欲しいと思っています。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 187 研究の多様性を確保すること、重要課題の解決に向けた研究開発の推進を行う事は相入れないのではないかと?若手研究者の評価は競争的資金の導入とその期間での研究成果で主に決まるため、競争的資金を重要課題に重点的に振り分けると多様性を確保することはできないのではないかと(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 188 すぐに産業化に結びつくことをめざした研究は、結果が出るのも早い。しかしながらそれらの研究はその土台となる基礎研究の上に成り立っているものであり、いろいろな技術などの根幹となる基礎技術などの研究にも一定の力を注ぐ必要があると思われる。たとえていうならば、しっかりとした木の幹を育てなければその先の枝葉は育たない。大学や各研究所などではそのような研究を続ける道が残るべきであり、全てにおいて産業化に傾倒するのは数十年後の衰退を引き起こすのではないかと(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 189 まだまだ、産学官連携、地域活性化における産学官の連携は不十分である。この連携、情報交換を密にし、現場ニーズを的確に把握し、明確な目標に基づいて、3者が強みを活かして研究開発を行うことが、極めて重要である。また、基本的には、産学官連携研究を推進する場合、産学官の全ての経験を持つリーダーの存在がまた重要である。一つの組織にしか属したことのない研究者が、リーダーとして、産学官連携研究を推進しても、意思の疎通、連携研究の全体的な確かな方針決定、研究者間の調整的確にできない事が極めて多いと思われる。そのため、研究者の産学官での流動性を飛躍的に推進し、色々な組織で多面的な研究開発、マネジメント等の経験を積んだリーダー的の研究者の育成が極めて重要であると考えられる。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)

- 190 ・課題達成型の技術開発に繋がる研究が重視されることは、我々が生活していく上で必要ですが、何か面白いことを発見しよう、わからないことを知ろうとする意識が薄れつつあるように感じます。どのような分野であれ、知らないことを学ぶと、なるほどと心が満たされたり、わくわくするところがあり心が豊かになります。そういった気持ちは大学に進み、より深く学ぼうとするモチベーションにもなるであろうから、人材育成にも繋がると思います。・COCのように地域内での連携も重要ですが、ただ地域という各都道府県の中だけにとどまる傾向が感じられます。近隣のよく似た地域間の連携も大切ではないかと思います。その意味で、狭い範囲の地域と広い範囲の地域を区別する言葉があるとういのかもしません。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 191 基礎研究の充実こそ,未来のイノベーションの基礎になると考えます。長期的視野に立ってあまり実用性を度外視した研究費の配分を行う必要があると考えます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 192 A-MEDによる新しいグラント分配が公正に行われることを期待している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 193 論文至上主義的な評価方法から脱皮できるような,新しい評価価値観の軸を構築できないものだろうか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 194 教育した結果の評価にあまりに時間を使い過ぎているため,研究時間が圧迫されてしまっている。OSCE, CBTなどの評価システムは必要ないと感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 195 男女を問わず若手研究者を育成することが急務である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 196 基礎研究を改善していく上で重要となる点は,若手人材が最重要で,実際に研究の時間が一番確保できるのは,若手の人材であり,どのように確保するかが最大の問題である。さらに,研究環境も大切な要因である。研究資金,研究共同施設の充実も大切な要素である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 基盤研究(科研費)の採択に関して,研究内容より研究業績や研究者(教授や有名な方)が優先して採択されており,採用されるのが困難になっている。予算や採択条件を見直して,広く若手研究者にも研究する機会を与えてほしい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 異論もあるとは思いますが, 研究論文の質的評価も必要と思われます。私は海外の研究費も申請しておりますが, 雑誌の質, 引用回数などはもはや国際標準と考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 研究費を配分する際に, 研究を行うための間接経費について必ずその研究に直結する使い道になるように制限すべき。間接経費から, 研究のマネジメントに必要な人件費等が支払えるようにすべきである。各研究機関に委託すべきではない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 ●AMEDを充足させたり,産学連携の推進など,主として臨床応用を目指した研究振興政策がとられている。それ自体は大変良いことと思われるが,基礎研究の充実を目指した政策も同時に行わないと,早晚シーズが枯渇するのではないかと危惧する。●科研費には大変助けて頂いているが,予算自体の増加が望まれる。●最先端研究開発支援プログラムの様な,5年間という比較的短期間で巨額の研究費をこく少数の研究者に投入する方法は成果が少ないのではないか。最近の一つの論文を出すのに必要なデータが一昔前に比べて格段に増えており,時間がかかる。少額でも助成期間が長い方が良いのではないか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 201 5年後10年後だけを議論するかたがたは,科学政策を語る資格は無い。科学には広義の意味があるが,「実証科学・実験科学」は真の創造力,開拓力があればこそ,国家を支える基盤技術へと発展することが出来る。その意味を理解した上で,科学を支援するための施策を実行しない限り,今後の日本の発展はありえないと感じる。科学分野における,中国,インド,韓国,等のアジア諸国の爆発的な台頭は,米国をも凌駕しつつある。それら諸国はこの20年間,国家を挙げて科学人材を確保し,基礎研究を支援し続けた。その成果であることを実証している。おそらく5年後,生命科学分野は中国人が主導する学会,学術誌,が格段に多くなると予想する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 202 すぐに企業が飛びつくような実用的な研究を「イノベーション」の中心に位置づけすぎると,長期的には大きく衰退するリスクが高い。企業が産業に役立つシーズにこだわるのは仕方ないが,国としてはシーズ創出や臨床応用に偏りすぎずに,基礎研究の振興に力をいれてほしい。産学連携については,連携をサポートする人材を育成・増員して,契約書などの諸手続きに基礎研究者が悩むことがないようにしてほしい。煩雑な用事が増えると思うと,連携の可能性のある研究課題を持っていても,実行しようと思わないと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 203 我が国には優秀な人材も多いと思うので,ある程度安定した生活が送れる研究職のポストが増えると成果が望めると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 204 成果発信にも必要な基礎語学力の向上も必要と思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 205 科学技術の発展のためには,研究を担う(ある一定レベル以上の)人材の育成が最も重要だと思います。ただし,その人材の継続的な能力向上のためには,しっかりと最先端の研究に打ち込める環境(研究費,研究設備,任期による生活への不安の改善)の整備や,産学官連携の促進などによる社会のニーズなどに関する学びによる視野の拡大も必要と思います。科学技術基本計画による,じっくりと自分の頭でオリジナルなことを考え,研究(もちろん論文などのアウトプットも含め)を遂行できる人材の育成とそのための環境整備を期待しています。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 206 結局のところは普通の社会と同じで雇用や収入が安定しなければ若者は逃げていくし,福利厚生が充実していなければ安心して子供も産めない。日本の技術を支える人材とかおだて文句だけでは生活できないのが現実です。任期制などで人材の流動性を確保したいのはわかりますが,現実として将来の不安を増長させているだけのような気がします。リスクを負わせるならば,任期中の給料を通常より多くするなど,任期制を選択することの利点を作るべきだと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 207 トップダウンの分野指定での大型予算配分より,科研費などのボトムアップ型の研究費を拡充すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 208 研究者自身による反対の多いことが予想されるが,業績評価の見直し等によるインセンティブの向上を目指していただきたい。加えて,若手研究者や女性研究者の育成が必須。外国人研究者について,優秀な人材が増えるための環境を整えることには賛成だが,数を増やすための無理な施策には反対です。真の意味での基礎研究が発展するような施策に期待します。現在,基礎研究と言われている多くの研究が実は応用技術であることが多く,企業で推進するほうが効率のよい場合も多い。すぐに産業利用に結びつかない研究こそ公的資金でサポートされるべきで,そうしないと,多様性を確保していけないと考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 209 国家安全保障を含む政治・外交面から日本の科学技術のあり方を検証して示すべき。日本に親しみを持つ国々の研究者や機関との連携(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 210 今後,施設老朽化に伴って,様々な業務が発生すると予想される。この際,事務員・技術職員・管理職員等の研究者以外の職員に短期雇用が多くなってしまった現状が,研究力を大きく毀損することは必至である。組織再編が繰り返されたことも,施設老朽化の補修等では,仕事を妨げる。安全管理や防災,研究不正監視,情報セキュリティ等多くの必要業務が増える中で,雇用する労働者の数が変わらなければ,生産性が落ちるのは当然の結果であると思う。任期無のテクニカルスタッフの拡充を願う。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 211 日本は他国と比べると,圧倒的に研究時間が少ないのではないかとと思われる。それは入試問題作成や少子化,大学運営の効率性などが主な原因である。そのことにより,昔と比べると,諸外国に後れを取っている。日本は科学立国なので,この問題を急務に改善しなければいけないのではないかとと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 212 学力低下の影響で、学部教育に力を入れる必要があり、研究する時間が思うように取れない。また小規模の大学となると、教員の数が少なく、大学の内部の仕事に追われる。このような研究環境を改善していかないと、若手研究者を十分に教育することが難しくなると思われる。私立大学の場合、定員確保のために、高校に出向くなど、教育とは別のことで時間が割かれる。そうなるとうわべだけの研究となり、欧米より優れた研究成果が生まれないのではないかと危惧する。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 213 日本食の海外展開の拡大に伴い、清酒、ワイン、ビール、しょうちゅう等の日本産酒類がより注目されるようになってきている。一方、戦略的経済連携協定の締結や少子高齢化、人口減少により、国内の農林水産業は、6次産業化を進めるなどし海外輸出への活路を見出さない限り、将来的な先細りが強く懸念されている。科学技術に関しては、発酵食品を含めた食品化学学術領域の未解決課題に対して基盤的及び応用的研究への投資余地が残されており、国が戦略的に日本産酒類等の発酵食品の国際競争力向上のための対策を進める必要がある。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 214 早急な成果を求める競争的資金へのシフトにより、大学等の研究基盤が揺らいでいる。中長期的な展望に立ち、研究開発にかかわる人材を育てていく視点が重要。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 215 雇用が不安定で短期的に成果を求められる若手研究者の疲弊が懸念されるなか、所属が変わっても長期的視野にたった研究課題へ継続的に取り組めるような各種制度(資金制度・評価制度)および体制(門戸の多様化・流動化)に向けた一層の改革が必要であると考えられる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 216 新しいイノベーションに寄与する科学技術は基礎研究にあるというのは世界的常識である。優れた基礎科学研究者と強調して働き(種時き基礎科学Disseminationと呼ばれる)、基礎研究の結果を理解して技術移転を行う専門職はわが国には稀薄であり、これを育成する。当然、ここから出た知財は、戦略のない現在の大学の産連本部では効果的なものは出ず、ポトフオリ化などは不可能である。この人材も必要である。また出財によるベンチャー創成のためのProof of Concept機能も必要である。最後はベンチャーの育成システムが必須である。すべてわが国にはない、と自覚して、再構築に注力すべきと考えられる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 217 若手人材育成のため、入り口に入る夢を与える取組みが必要。プロセスにおいては健全な失敗を重ねながら高みを目指していくアプローチを適正に評価し、のびのびとした環境で能力を発揮することが必要。成功する課題もあれば、結果としては失敗となる課題もあろうことを前提に、失敗においてもその経験を次ぎに繋いでいく発想が必要(次に繋がるものが何も得られない失敗は”不健全な”失敗である)。また、それらを通じ、研究者個人が成長するとともに、研究コミュニティ全体が、知とノウハウの集合体としてより高く成長していく形を形成していくことが重要と思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 218 国策として技術を持っていくのではなく、宇宙開発分野の研究者の層が薄くなっている。例えば、自然災害などへ対応する衛星通信技術はベシないサービスとなるので、国で必ず確保して進めていかねばならないと考える。研究開発等の取組が安心安全や安全保障に必要不可欠な技術であり、国家として維持・発展させるべき課題である場合に、国として技術や人材を育成し、維持発展させるべき政策が必要であると考えられる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 219 ノーベル賞受賞者は基礎基盤研究の成果が社会的なニーズにマッチすることにより具現化された世界的な人類貢献により、生まれている。既に分かっていることに投資してもノーベル賞は得られない。中長期的な研究基盤が必要であり、予算、ポストが長期的に増加することを制度的に保障することが重要である。さらに、独創的な研究開発の成果は全て実証することにより具現化することから、実証手段としての最先端計測技術を自ら開発し、保有することが非常に有利である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 220 重粒子線がん治療による治療患者は1万人に迫り、難治がんにおいてもその効果が医学的にも証明されてきている。また、治療後の生活の質(QOL)も高く、治療日数が短いために、一般的ながんに対しても第1選択となる治療法となりうる。治療施設が増えているが、その分、認知度も高まり、1施設あたりの患者数は増えている傾向にあり、今後も治療方法の開発や、照射方法の高度化、装置の小型化等、さらなる普及に向けて最新のテクノロジーを導入した取組が必要と考えられる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 221 研究者ポストの確保は緊縛の課題、現状では研究者を目指す若者は確実に減る。基礎研究に力を注ぐべきである。社会的なアピールや短期的な成果を強調するあまり、長い時間をかけて基礎研究をやる風潮が著しく失われている。現状が続けば日本も「韓国や中国」の様な「怪しげな論文」数だけ稼ぐようになってしまおう。研究評価期間を長くすべしである。「日本人」には日本人に合致したやり方があり、何でもかんでも「米国」風の競争原理が合っているわけではない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 222 両者とも継続して実施する必要があります。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 223 必ずしも研究の多様性の確保や独創的な発想に基づく研究の促進の観点では、科研費等公的な競争的資金をこれ以上拡充する必要はない。むしろ、大学や公的研究機関に対しての基盤的経費を拡充していくべきである。また、大学や公的研究機関における成果の企業への橋渡しを促進する施策が必要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 224 国の施策が、短期的な視点で継続性が無いと感じることが多くあります。将来の長期的な視点を持つのは、その分野を専門とする機関であり、特に将来を見据えた基盤的経費を一定の割合で運用することが必要と思われる。将来の施策を生み出す技術者を育てるには、現在の中期計画期間を超えた10年から20年の尺度で考える事が必要であり、この部分を生み出すのが機関毎に裁量を与えられた基盤的経費ではないでしょうか。5年単位の施策では、長期の地道な研究が必要な課題には取り組まず、斬新なアイデアを10年、20年かけて育てる本場のイノベーションは生まれにくいことを危惧します。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 225 研究予算の削減、競争的環境の中での業績評価などが若手研究者を疲弊させ、独創性を奪っています。一方で、研究者が集中して研究に励んでいないことも事実で、集中して研究を行う意識を持つことが望まれます。科学技術の研究・成果の社会還元・将来を支える人材育成を三位一体で推進することを前提として、大きな志を持ちながら研究開発に従事する環境を作り出すことが、何より日本の科学技術を発展させると考えます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 226 現在の大学院は、修士課程の大半を就職活動に使いまわすに専念できない、適任者が博士後期課程に進学していない状況にあり、一定の改革は絶対に必要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 227 科学技術への投資は、国力維持及び国際貢献を行う基礎であり、我が国が目指す国の在り方も整合がとれていると確信しています。昨今の予算削減は、これを危うくする可能性を心配します。アジアの複数の国々は、知的財産を不当な方法で獲得しようとしており、その中でも我が国は常に先端的科学技術分野で何歩も先を進んで行くことが必要です。次期計画においても、これを実現する積極的な施策と予算確保を期待しています。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 228 科学技術予算は2分化が必要。広く薄く基盤研究を支えるとともに、国策として必要な研究開発に重点的な投資が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 229 コンプライアンス対応(PCソフトのセキュリティ対応、情報漏洩対策、薬品管理、実験ノート管理等)に対応するための負担が大幅に増加して、研究時間の縮減を余儀なくされている。これらの対策が効率的に行えるような工夫あるいはシステムの開発が必要である。国が研究機関にガバナンスの強化を要求するほど、研究者の研究時間はどんどん減っていく現状がある。また、産学官連携、基礎研究、イノベーション政策いずれにも関わる重要なポイントとして、スマートなプロジェクトの企画立案、運営が必要だと考える。具体的には、資金配分機関の人材不足なのか、プロジェクトメイキングの時間的制約からなのか、十分な事前評価が行われなまま大型プロジェクトが始まり、開始早々、再構成を余儀なくされている状況に直面している。このようなプロジェクトの失敗例から学び、研究者の力量を十分に引き出して大きな成果を上げられるための効果的なプロジェクト企画・立案・運営の方策を練ること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)
- 230 実効性のある計画立案と、その効果を受ける国民、あるいは産業界や研究界が明確であるような計画立案を期待。また、計画の進行と成果、あるいは失敗について、現場ではなく立案した総合科学技術・イノベーション会議等が総括し責任を取ることを明確に示すことも重要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 231 重要プロジェクトにおいて、予算の基金化は必要と思われる。PJの運用においては、関連省庁の関与を続けると従来と変わらなくなるので、トップだけではなく、PJ管理機関についても外部機関に任せることが好ましい。その際に従来の実績がない管理機関に積極的に回した方がよい。すでに外国でホットになっているトピックを後追いで、しかも先行PJよりも小さな規模でやらないように、日本は独自の視点のPJを世界に先駆けてやればよいと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 232 イノベーションとは新しい技術を生み出すことばかりではなく、むしろ既存の技術等をこれまで思いもよらなかった形で組み合わせることで生み出される場合の方が多いし、効果的・効率的である。このようなアイデアにもっと着目した施策を充実させる必要があるのではないかと(もちろん最先端の技術開発は続けなければならないが)。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 233 研究活動を進めるにあたり、近年はあまりにも制約が多くなり、あらゆる面で自由度が小さくなってきたと思う。選択と集中のもと、基盤的経費は削減され、研究施設設備の維持管理もままならない。これらも含めたすべての費用を個人の研究予算へと転嫁してしまったのでは、貴重な獲得予算の有効活用につながらない。また、例えば研究環境の安全性が求められるのは理解できるが、そのための日常的な対応まで研究者に求めたのでは研究時間は圧迫される。研究予算と研究者の能力とを有効に活用できる研究環境整備が実現できれば、優れた研究人材の確保へとつながり、研究成果の効率的な獲得に結びつき、さらなる好循環が期待できると思う。予算の使途制限も緩和の方向に進めていただきたい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 234 真にアカデミズム世界で研究を遂行する研究人材を徹底的に鍛える環境の整備が必要(経済的、資金、インフラ)。企業には博士課程(後期)は基本的に不要。就職できないからしたくないから博士へ進む人事を排除する。今のように博士課程後期の数は不要(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 235 産学官連携も重要であるが、全ての研究者に課するものではない。特に大学の研究者に求められるのは、教育と基礎に基づく科学・技術の追求である。短期の成果を求める風潮が顕著になっており、インパクトを与える長期的視点の研究をする環境が少なくなってきたように感じる。本来の大学らしい研究にも十分な評価を与えつつ、長期的に革新的イノベーションに結び付けてほしい。長期的なものは当然リスクが大きいわけがあるので、大きな予算より広く種をまくことも重要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 236 研究者(技術開発者を含む)をめざす学生が減っている印象を受ける。学生は自分より5年、10年上の先輩たちが安定した雇用につけない現状を深刻に見ていると思われる。まずは、家庭の経済状況に影響されることなく安心して勉強できる時間を担保すべく奨学金制度の充実が必要であろう。次に、若手研究者のキャリアパスを充実すべく、大学、公的研究機関ならびに企業が一体となって支援体制を整える必要があろう。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 237 敢えていって日本ではSteve Jobsのような人材を生み出すことはできないという認識が必要のように思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 238 研究者を志す(特に20代前半の)若者が自らの将来、特に安定した就職先の確保に希望を持てるような支援制度を充実させる必要があると感じる。組織の枠を超えた人材交流の促進が提起されてからかなりの年月が経つが、その効果や問題点について再確認するべきではないか。研究計画立案に際して出口イメージを極端に求めるあまり、研究者の独創性や斬新性を不必要に萎縮させていないか。検討が必要と感じる。これまでに進められてきた先端機器の共用プラットフォーム化は、評価されるべき成功例のひとつと思われることから、第5期において検討されている研究開発法人をコアとするイノベーションハブ構想とあわせて、さらに展開、充実させていくべきものとする。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 239 日本の税金で研究しているという自覚を研究者に持たせることは必須。研究費の使い方。既得権益を持っている古い研究者が実質的に多くの研究資金を持って行ってしまうのは、日本の研究は良くならない。少なくとも60歳以上の人は国家プロジェクトにおいて重要な地位を占めさせないようにすべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 240 情報分野において海外と比較して社会・産業界との交流が少ないために、独自性の高いデータを手でできず研究レベルとインパクトがともに低いと感じる。社会・産業界との交流を評価する枠組みを作ることと、社会・産業界において実際に問題を解決した経験がない者を評価者としなない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)
- 241 計算科学の分野において若手研究者の人材育成の必要を感じる。計算科学の魅力を一般の人も含めて広くアピールすることが大切。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 242 限りあるリソースを、シーズとニーズ、それぞれに適切に配分するための仕組みとして、実態と課題を具体的に把握・識別すべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 243 ・競争的資金等において、お金の使い道だけを見て、成果を全く見ない現行制度を直ちに改めるべき。与えた予算に対する得られた成果を評価する仕組みの構築。・手続きの簡略化。・予算消化における研究というものの特殊性の考慮。研究に使う設備は汎用品ではないので、透明化し競争入札すればいいというものではない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 244 幾つかの国立研究開発法人を統合し、「環境・資源・エネルギー」を看板とする国立研究開発法人を設立することを強く希望します(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 245 我が国の科学技術の水準を維持するためには、人材育成が欠かせない。研究者を目指す学生がいるにもかかわらず、博士課程修了後にポスト不足から研究職に就けない事例もある。研究に専念できる安定したポストの増大が必要である。また、若い研究者の海外派遣を積極的に支援するなど、国際競争力を高めることが我が国の科学技術の発展に必須。さらに、安定したポストがありつつ、人材の流動化を図ることで、さらに幅広い視野をもった研究者を育成することができると考えられる。クロスアポイントメント制度の浸透など、人材流動化に向けた取り組みが重要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 246 研究者をめざす学生に対して、科学及びその他の分野の基礎学力、語学、論理的思考力の教育が不可欠であると思われる。特に、欧米出身の学生に比べて日本の学生が劣っているように感じる人が多い。また、分野を超えたキャリアアップあるいは転職が少ない。社会あるいは業界が転職、転向を好まないように見え、それが学生あるいは若手研究者の思考にも反映されているように感じる。これは日本全体の科学技術水準の向上にとってマイナスに働くように思える。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 247 研究開発への品質保証の必要性は高まっているが、経費および時間の負担が増加する傾向がある。品質保証等の負荷を支援するシステムが必要であると考えられる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 248 研究テーマに係る施策(内容、金額等)は機動的に実施されていると感じるが、研究に不可欠な施設・設備の整備や更新計画は、必ずしも研究テーマの重点化と一致していない。研究テーマそのものと、研究施設・設備に充当する予算は、一体として考えて行くことが必要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 249 研究シーズの活用施策は進展し、一定の効果をもたらしている。よって、次期基本計画期間では基礎研究や長期的研究および研究基盤充実への資源配分を厚くする方向で見直し、研究シーズとその創出を担う人材が枯渇・劣化しないようにバランスを取ることが必要と考える。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 250 一見役に立たないと思われる研究分野も新たなシーズを生み出す可能性を秘めていることから、基盤研究費と研究の継続性を保証し、多様な分野の連携による包括的な科学技術政策を目指すべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 251 現在の研究資金の総額や、科学技術基本計画などの骨格部分はよく考えられた計画だと思います。ただ、それを運用するための現場の研究環境が悪化しており、研究効率が低下しているのが実態だと感じます。研究者は、毎年のように増える各種の評価会議のために多くの時間を費やさざるを得ない環境にあり、過剰ともいえるようなコンプライアンス対応のために多くの事務書類や記録づくりに時間を割くようになっています。結果として研究に割ける時間が少なくなり、研究の効率が低下し、短期で成果を出せる手近な研究を主にするようになってきているように思います。研究不正が社会問題にもなっており簡単な話ではありませんが、能力のある研究者には研究時間を多く与え研究効率をあげられるような、リサーチアドミニストレータや事務補助員などの体制作りも推進していただければと思います。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 252 研究者が研究以外の仕事で疲弊する現状を改善して欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 基盤的経費の削減が,研究自由度を低下させて独創性を阻害している。また,ポストク等の雇用が不安定になったのも,基盤的経費が不足して,競争的資金での雇用に移行したからである。科学技術を社会で活かすためには,産学官連携や地域連携が必須であり,公的な支援(制度,施策)が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 基本計画ではIoTを主要な領域に挙げているが,本当にそこで日本が勝ち抜けるのかの根拠が見えてこない。どのような領域に戦略的に投資するのか,その人材をいかに育成するかをより明示的に議論していく必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 イノベーションはむやみな融合からは生まれないと思う。基礎研究にもっと力を入れるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 256 研究人材においてはまず人員を確保するためにセーフティネットの整備が必要です。生命科学の分野では近年論文に大量のデータが必要になっており,単独あるいは小さな研究室ではなかなか良い論文にまとめることが出来なくなっている。業績評価において論文での分担を明らかにし業績の共有できるようにした方が良いと思います。また,社会貢献は重要な研究者の役割ですが,いまは多様な研究分野においても一般の方への研究紹介など様々な社会貢献の方法が求められているように感じるので,それぞれの分野に応じた貢献方法を選べるようにした少ない負担で大きな効果が見込めるのではないのでしょうか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 257 「状況の把握が必要である点」として,研究機関や大学の特殊性の具体的な内容・要素が何なのかをある程度把握できるとよいように考えます。それを良い点(そのままよい点)ととらえるのか,改善すべき点ととらえるのかを検討し,それによって施策を立案できるとよいのではないのでしょうか。また,研究費の集中について批判があるように思いますが,実際に大きな研究費を持っている研究者や研究室,機関がそれをどのように運営しているのか,そのような批判は当たるのか当たらないのか,把握できるとよいのではないのでしょうか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 258 スーパーコンピュータは,ずば抜けて性能がよいものが日本に数台あるよりも,研究にマッチした良い性能のものが各研究所にある方が,効率的な研究推進には望ましい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 259 国立研究開発法人制度は会計基準や評価の面で見直しの余地がある。バランスのとれた高い戦略性を持ち,また長期的視点に立った科学技術政策が必要である。(公的研究機関,その他,男性)
- 260 総ての根幹は人材(財)であり,欧米に比較して極めて不足している。これらの人材を国内外から集めてくる社会システムが構築されていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 16世紀のガリレオ・ガリレイの時代以来,サイエンスはほぼ一貫して,基礎的な真理の探究とモノづくりに貢献してきた。この間,産業構造は大きく変化し,現在では,GDPの75%以上がサービス産業になりつつある。2004年のパルミサーノレポートの発表以来,米国では,サービスサイエンスへの注力がみられ,最近では,人間中心のサービスサイエンスが標榜されはじめている。日本の科学技術研究開発にも,サービスサイエンス,サービステクノロジー分野への抜本的な資源配分変更が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 大学が持つ技術シーズを社会実装しイノベーションに繋げるため,大学と企業の共同研究を推進させる取組みを期待する。共同研究は,大学の若手研究者の育成や,キャリアパスの多様化といった観点でも重要だと考えられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 中長期の研究を支える若手人材の雇用安定化と研究費などの助成の在り方について改善を求め,また研究成果を社会に還元するために必要なビジネス知識について教育することも必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 264 個別技術の研究開発だけでなく,それを組み合わせ,最終的に事業化するに至るまでのシステムを一貫して設計してゆく努力が必要。またそれを可能にするために,産学官3者間での人材の流動性が求められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 イノベーションについて日本の企業の経営層の危機感が希薄である。イノベーションを起こす風土,環境,助成方法(ベンチャーなどの)を支援するプログラムが必要。産学ともに危機感の共有が必要である。その結果,小さい案件へのバラマキではなく,大きな案件(連携する)として,集中資金資源投下をするべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 266 イノベーションを実態のあるものにするには,研究者の人材育成のみならず連携の為の人材育成・配備が必要。大学予算は基礎研究に重点的に振り向けしっかりした基礎研究を完成させてもらいたい。実用化には産学官の連携が進められる人材配備で対応するのが良いと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 267 20世紀は機器・コンポーネントが中核にあったが,21世紀は各々が異なる技術を融合させながら,価値創造する時代。基礎的な研究をもとに,いかにして市場に新しい価値を提供していくのかをマネージメントすることが重要。「国際規格・ルール」をどうするか,開発開始段階からの国際標準化戦略立案が必須。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 268 近視眼的でなく,日本が,そして世界がどのように変わっていくべきかという視点に立ったぶれない基礎研究の方針を策定していただきたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 269 ・留学生の受け入れ数・外国人教官数・産業界における外国人労働者雇用数(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 270 若手研究者(特に大学)がじっくりとかつのびのびと研究できる環境整備が優先的に必要と考える。若手研究者が疲弊していると感じる。斬新かつ挑戦的な発想で携われる研究課題の発掘と研究実行の環境が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 271 科学技術白書(第1-2-20図)に示される主な課題について同感である。国内は人口減少傾向にあるのだから,優秀な人材も減少するのが道理である。予算の制約もあることから,少数精鋭で研究成果を上げるコンパクトな研究体制への移行が求められる。多様性と独創性の低下,国際的ネットワークにおける中核から遠い存在は致命的である。集中政策が,競争基盤の弱体化,ガラパゴス化につながっていないか。集中と分散のバランスに配慮するとともに,大学発ベンチャーの支援強化再構築が望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 272 企業の研究開発段階から新規事業展開段階,事業化というプロセスを遂行するに,産学官連携は極めて有効。企業ビジネスを考えると,停滞市場である日本と,高度成長期にある中国&東南アジアでは,事業家も研究者も,政府も,社会全体でイノベーションへの意気込みに大差がある。当社においても,日本で国内市場(改良主義)に従事しているエンジニアに対して,海外市場(革新的)にいるエンジニアは新しい技術や試みにチャレンジしている。恐らく国内3年分を海外では1年で経験している。たぶん研究者も同じと思うので,どんどん海外に出してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 273 イノベーションを受け入れる高度な文化を生み出せるが,イノベーションそのものの開発が苦手な社会組織を構造改革することから始める必要がある。合議制ではなく,満期厳守の有期で,年齢制限付きリーダー体制など挑戦する対象は文化的側面にもある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 274 若い研究者が腰を据えて研究に専念できる環境が大切で,5年任期などが悪影響を与えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 275 先進国に追いつくという明治以来の体制は効率的だったが,そろそろ競争する体制に移行する時期となった。そのはじめとして,科学史を若者に教え,人どのように新発見,新発明をしてきたかを学ばせることを提案する。欧米の大学では,以前から実施している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 276 社会全体の牽引。少数のエリートが唯我独尊で進めることは,バランスを欠くケースが多い。全体像のエリート,細分化される分野のエレートのいずれもがよく交流し,社会を巻き込んで,科学技術,社会を進めていく。速いものも,ゆっくり進む分野もあることを認識。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 277 日本が技術立国たれたのは、先人達による基礎研究の積み上げがあったからだと思います。基礎研究に携わる者からは年々予算が厳しくなっているなどの声も聞かれますが、今後の日本の科学技術計画、政策においては基礎研究分野への予算を含めた環境、体制の整備は是非行っていた方がいいと思います。また、日本の技術は諸外国からも一目を置かれているにも拘わらず、世界で主導的立場に必ずしもなれていないように思え、世界に向けた情報発信や標準化の動きをリードしていくなどの取り組みも必要と思います。また、未来に向けては若手研究者の育成し、研究分野、産業分野双方で活躍できる人財を育成する取り組みも引き続き、重要な施策であるものと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 278 地球環境の変動は地球史を俯瞰すると今以上に厳しくなることは必定である。その中で食物を確保できるかどうかは日本国が生き残れるかどうかに関結している。TPPへの参画は日本農業の競争力を劣化させ、そのことが食料自給率の低下へと繋がる懸念される。これを打破する方策は、唯一つ、遺伝子組換え等による農作物生産技術で圧倒的な競争力を確保し、それを権利化することを武器とした食料安全保障を確保するという構想が必要である。かかる技術開発力について、日本人はその資質を充分持ち合わせている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 279 現在の教育制度は必ずしも優れた研究開発者を育成するものではない。また、限られた研究室や研究所から集中的に生まれたりする。そのような場所が生まれれば、そこに集中的に投資して人材を集めるような制度が必要ではなからうか。研究開発に平等の考えは不要と考える。身近に競争があって切磋琢磨する体制がなければなかなか優れた成果は生まれない。人材も育たない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 280 10年後、20年後を見据えた仕事ではその成果を現時点で測ることは難しいのでできるだけ芽をつぶさないように少額で多くの研究をサポートするようにしてはどうかと思います。たとえば科研費の基盤Dを創設して年間50万円程度で3年間といったものを作るといった感じです。年齢制限は設けません。真に技術力だけで勝負するイノベーションをもっと重視してほしいと思います。ここで言う技術力は科学に根ざしたものを指しています。計算機科学の分野に身を置いているが、提供されているサービスと称するソフトウェアを実現するうえでの技術的な難しさを全く感じない。運用するうえでの難しさは感じるがそれは科学に根ざした革新を必要とするものではないように見受けられます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 281 大学の先生については、今は教授になると降格することは無い。(教授になるまでは、厳しく選抜されているように見える)逆に、ポストの時代は、研究開発資金を自分で確保しないと研究も生活もできない。10年程度の安定した研究ができる環境を整え、教授を含めて10年ごとに評価される仕組みが必要と思われる。大学教授については、研究者の立場と教育者の立場が存在するが、人によって得手、不得手があるように思う。大学の教授と大学院の教授を兼任を許さずに分けるべきかもしれない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 282 年金世代が発言することはおこがましい気がするが、教育分野の教員は日常的に降りかかる業務に押しつぶされそうになっていて、将来の革新的な研究や教育システムの実現に割り振る時間的・精神的な余裕が少ないと思う。教世代前の文部大臣の頃から、大学等の予算やポストの削減が毎年の定例行事になってしまったと感じる。予算やポストの削減が組織の効率化に結び付くよりも、教育・研究者の余裕を奪っていったと感じる。もうそろそろ、効率化の名の下に行われる教育・研究機関への過剰な締め付けは見直す時期ではないか。昨今のノーベル賞受賞者が研究に励んだ数十年前は、効率化の文言が声高に叫ばれることが少なかったと思う。若手に必要なポストを配置し、教育・研究に取り組める「ゆとり」の環境への回帰こそが必要。特に、共同研究の場やチャンスに乏しい地方大学に配慮した施策や支援制度を充実させて、初めて一億総活躍社会への扉が開かれると思考する。地方大学を元気にし、周辺企業への人材供給を増やし、地域の経済を活性化することは今ですぞ。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 283 今後の技術の成長性は如何にして、世界の中で生き残れるかに掛かっている。商売としては商機をみるのが大切であろうが、研究・開発はそれよりも早い時期に開始しなければ意味がなくなる。したがって早い時期に研究の種を仕込まないといけない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 284 日本の公的科研費は重点研究へのシフトが過剰である。近未来だけを意識した予算の重点配分では、10年、20年先に必要となる研究シーズを育てることができない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 285 以上のキーワードが達成できれば、威張って、科学技術イノベーション政策を発表できるでしょう。技術水準と産業競争力の面で低い評価を付しましたが、コンピュータ系はどうしても先進国である米・欧のあとになります。個別分野で、そういう欧米の一級研究者に評価される場合もあっても、後継者不足で長続きしない。その点、中国は、そういう面がしっかりしているし、シンガポールでは科学分野の先進国の研究者をうまく取り込んで活性化させている。日本では、若者の自由な学習を許せば、有為な研究者を育成できるのだがと痛感している。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 286 基礎研究を含めた科学技術の存在根拠は、社会への貢献である。しかし、貢献すべき社会のモデルが一時的に政権の座にある人々の恣意によってゆがめられたのでは、研究者、とりわけ次代を担う若い人々の意欲を削ぎ、国際的な魅力を失う。次期の基本計画に求められるのは、研究者の「頑張る力」を引き出す施策である。そのためには、①社会的合意に基づく透明性の高い研究目標、②知的労働に対する正当な報酬や地位の保証、③「英語ができる」より「英語で学びたい内容」に触れる機会、とりわけ、科学技術の楽しさ、奥深さに心震わせる機会を与える教育が、最も優先されるべきであろう。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 287 現代は、複雑化した課題をチームで解決しないと正しく研究できない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 288 もの・金・人・情報のグローバル化と生産人口減少への対応及び安心安全の実現は我が国の高度モノづくりの追及必須と考えます。そのためには非破壊で製作品の全数の品質確認が自動で行われ記録・解析されフィードバックサイクルを構築することが重要と考えます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 289 「科学技術」と一括りに書かれることが多いが、科学と技術はまったく性格の異なるものである。生命科学と医薬品のように、その距離のかなり近いものもあるが、多くはかなりの距離があり、また目指すものも違う。科学研究を振興すれば、そのまま技術開発につながり、さらにそれが産業の競争力強化をもたらすといった、単純な技術観は再考をお願いしたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 290 将来、理系の大学を目指す高校生の成績上位者(地域トップ高校のクラスで3番以内の人)の半分以上が医学部を目指し、臨床医を将来の職業として考えている。理由は安定した雇用と高収入の確保である。40-50年間の電気産業や機械産業に多くの人材を輩出していった時代とは全く異なっている。大学など研究機関での採用が、任期が決まっている雇用にほとんどの状態では、子供を研究者にさせたくない。親世代が理系人材で、実態を知っているからである。子どもは理系研究者へのキャリア形成に反対します。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 291 長期的視点からの基礎基盤研究なくしてイノベーションはあり得ない。足下の実用成果に目を奪われることなく、基礎基盤研究の充実を図るべき。それが高い学術レベルを持った人材育成にもつながると考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 292 産学官で重要課題に対して、機関の間で隠し立てなく真剣に議論でき、その施策を共同で実施、解決できるシステムの構築と、そのシステムへの継続的な支援が重要かと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 293 ① 産学官の橋渡しなどの言葉が度々見受けられますが、本当に優れた基礎研究には独りで産は付くものです(PL-1の○○○先生と○○○〇のよう)。橋渡しが如何に充実していても、優れていない基礎研究には産はつきません。② 上記のキーワードは世界を見たときのものです。これ以外に地域に密着した研究も重要と考えます。世界相手と地域相手は別途議論/検討すべきと考えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 294 科学技術力の向上には、シリコンバレーのように世界中の優秀な人材が集まりたいと感じる環境が重要と考えます。それには、安定した資金も必要となりますので、今までよりハイリスク、或いは長期的な産学連携テーマに民間企業が資金投入した場合に、企業側にもメリットがある様な制度の見直しも必要かと思えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 295 国際的な多様性の中で、日本が、従来の先進国としてではなく強みを発揮するためには、日本の自然環境の多様性に着目した新しい研究開発基盤の構築が必要である。医療・医薬のような先端技術を活用する分野だけでなく、世界の人々の豊かな生活と福祉に貢献できる日本発の技術体系の構築が望まれる。大学・研究機関の研究の多様性を促すとともに民間のビジネスセンスを組み合わせ、これらをネットワークでつなぐことによる、新しいイノベーションのシーズ創出が次期の基本計画には求められる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 296 基礎研究重視は重要であるが企業研究のサポートもお願いしたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 297 大学教育の充実が必須。科学技術の素養を持つ人間の底上げ、水準アップが必要だが、学生の水準、教育の水準とも欧米に劣っている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 298 優秀な人材が製造業に集まるような、義務教育の中でのプログラムが必要(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 299 企業はリスクのある研究テーマには投資しない傾向が高い。リスクはあるが実用化した際、大きな成果が得られる研究テーマは、国が支えていく必要がある。その際、初期の生産設備まで補助しないと、いわゆる「死の谷」で製品化までは進まない。大学はまだ基礎研究だけしか考えていない場合が多い。実用化まで見据えたテーマを企業と一緒に進めていく必要がある。また企業-大学間の人材交流は変わらず進んでいない。大学内に企業からのポストをもっと作るべき。若手人材の育成も大学と企業の連携が必要である。大学～企業間で出向制度などが有効。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 300 科学技術の研究職を魅力あるものにするのが長期的には重要で、そのための処遇制度整備が必要。科学技術人材の育成は入り口が肝要で、まずは大学の文科系学部の定員を削減する方向は有効。大学での文科系人材の育成は今後とも重要であるが、私立大学を含めると定員は過剰で一定割合を科学技術系にシフトして質、量ともに充実させていくことが必要(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 301 技術の種はできて、それがビジネスとして普及するには普及促進策や社会システムを変更する必要がある。導入政策が時間がかかるものにはその時間に合致した長期的施策の保障とセットで行わなければ効果は出ない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 302 社会問題を見据えて産学官が連携して研究開発を行い、それぞれが成果を出すように一歩ずつ踏み込むことが必要である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 303 研究者、技術者の社会的地位の向上と、給与など経済面での優遇が必要だと思います。国家資格を有する者や理系出身者をもっと社会的に優遇されるべきだと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 304 面白い研究をしている若手研究者を育てるシステムが重要だと思う。必ずしもお金をつぎ込むのではなく、目利きが面白い研究をしている若手を見出し適切に育成することが必要だと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 305 健康・医療など明確なグランドデザインを描き、必要なプラットフォーム技術の研究開発も含め関連する科学技術を統合、システム化して効率よく推進することが必要と思われる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 306 産学連携はこのまま発展させれば良いが、科学研究の長期的な視野での戦略がないと、目先の利益しか考えない小粒な研究だけになってしまう。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 307 利益を追求する企業では景気に左右され、短期的視野での取り組みとなりがちとなる。上記キーワードは長期的視野をもって、テーマの選定、推進体制の構築、予算配分等を政策的に実行する必要があると感じています。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 308 コーディネータの役割が重要と言われるが、失敗したときは「責任者」とみなされ成功したときは「黒子」でなければならない。一度経験したら二度とやりたくない仕事である。公正中立な立場と権限を与えなければコーディネータの担い手は増えないと考えます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 309 政策・プログラムを企画した人が、政策・プログラムの成果が出る頃には異動してしまっていない。政策・プログラムの評価は行われているが、次の施策は、前の施策の評価結果が出る前に既に企画されており、評価結果が良かったとしても、悪かったとしても、誰にもほぼ影響していないのが現実のように感じる。プログラム・オフィサー等に限らず、行政の普通の担当者も含めて、政策・プログラムを企画した場合は、その遂行に最後まで取り組み、結果に責任を取る仕組みが、科学技術政策・プログラムの効果を上げるためには必要だと考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 310 研究・開発の成果は、科学者が判断するだけでなく、事業化されて社会の役に立つという視点が重要である。(民間企業等、その他、男性)
- 311 シーズとニーズの緻密なマッチングは短期的には重要であるが丁寧にやればできる。本質的には産業ではできなくなりつつある中長期観点での基盤技術のテーマ設定と維持強化が重要。そのためには長期的な基盤研究においても技術の利きができる産業出身の人材を学術に導入して橋渡しをしてもらいたい。(民間企業等、その他、男性)
- 312 現状の状況の分析をベースに、中長期も含め、あるべき社会像からその実現に向けたグランドデザインを策定すべき。(民間企業等、その他、男性)
- 313 アカデミック分野での若手研究者の就職状況は劣悪であり、雇用形態は人生設計が出来ずに先の見えない任期付がほとんどである。何とか、昔のようにパーマネットな職を増やす必要がある。また、地方の国公立大学はその地方の中核、若手人材のプールとして機能している。一部の著名大学に資金が集中し(過度の集中)、地方国公立大学が大変な状況に置かれているのは、地方再生の観点からも大いに問題である。更に、現状では競争的資金の割合が高すぎる。(民間企業等、その他、男性)
- 314 IPS細胞実用化・ロボット技術・自然エネルギーからの水素大量生産輸送技術など大型の技術開発を省庁産学連携して、国家プロジェクトとして実施する。予算は総合科学技術会議等司令塔が一括管理する。(民間企業等、その他、男性)
- 315 いまの国立大学や国の研究機関が3-5年の短期雇用が中心であることが若手研究者の研究に対する意欲を下げている。昔のように若い研究者が腰を落ち着けて長期に亘って研究を継続できる雇用形態に戻すべき。次の職探しや転職にかかるエネルギーがもったいない。(民間企業等、その他、男性)
- 316 質問「第5期科学技術基本計画中にくに改善の必要があると思われる事項」の項目はどれも密接に関連している課題であり、優先順位はつけにくい。ただし①～④(①研究人材、②研究環境、③産学官連携、④基礎研究)の先に⑤イノベーション政策があるように思われる。したがってkey wordのように各施策の連携とそれを実行に移す機動性(スピード)が必要(民間企業等、その他、男性)
- 317 先端的な研究が輩出する基盤として、時代の裾野を形成する地道な研究の積み重ねがあります。このような研究を大切に育成する配慮が常に必要です。医療分野では、医療に完結するのではなく、福祉や教育、雇用と連携する研究も重要なのですが、行いにくい現状があります。研究開発法人あるいは医療研究センターの研究活動の適正な評価が必要だと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 318 高齢化、人口減少に伴い、人工知能やロボットの医療介護現場への応用を促進する。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 319 1)米国〇〇社製手術支援ロボット〇〇〇〇は触覚がないものの機械としては優れたもので、外科医の負担を軽減する。構成部品の多くは日本製である。国産の同様のロボット製造が進むことを期待する。2)ネット社会の到来で国民の多くは享受している。同様のシステムが医療(とくに地域社会)に応用され、国民の生活の利便性が上ること、規制が軽減されることを望む。(民間企業等、その他、男性)
- 320 卓越研究員のような愚策はやめるべき。ナマの現場を理解しない頭でっかちな施策は税金の無駄遣い、かえって迷惑。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 321 人間の「生き様」(例えば宗教、哲学、倫理)の中でどう科学技術をとらえるのかなどを論ずる必要はないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 322 薬学部は現在医療人としての薬剤師排出を第1議としており、新規創薬にかかわる研究者の育成がおろそかになりつつある。また薬学部制度改正6年度を経過して思うことはあと10年すれば薬学研究者は絶滅するかもしれないという危惧感がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)



323 ・実用化を念頭に置いた産学官の共同研究が少ない。また、国家プロジェクトでもプロジェクトリーダーが大学教授の場合が多く、研究の方向性に大きなずれが生じている。たとえば、実用化を目指さずに、学会発表や論文発表に力点を置いたプロジェクトが散見される。大学教授がプロジェクトリーダーになる場合は、例えば、企業で長年、研究開発を行い多数の実用化・商業化実績のある技術者が40～50代の年齢で大学教授になったような人物にプロジェクトリーダーを任せるべきである。企業での実用化経験はプロジェクト達成の上で非常に重要と考える。優れた企業研究者・技術者の活用が重要といえる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

(裏白紙)

# 参考資料

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

(裏白紙)

### 科学技術の状況に係る総合的意識調査(定点調査 2015) (大学・公的研究機関グループ研究者用)

#### 〈調査の趣旨について〉

この調査は、第4期科学技術基本計画(2011年度～2015年度)期間における、我が国の科学技術とイノベーションの状況変化を捉えることを目的としています。定点調査2015は第5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(「大学や公的研究機関における研究開発の状況」)「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、深掘調査(回答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、それらの知識を進展させて経済的、社会的・公共的価値の創造に結びつける革新」としています。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・事業所のみな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情がよく分からない、業務と関係がないので分からない)とがあると思います。「実感のない」場合は「分からない」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副作用で、○○の問題が生じた。
- ・ ○○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) 2015年10月23日(金)までに、ご回答くださいますように、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(省略)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(省略)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。

ウェブページの操作方法、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いたします。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 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 2 <input type="radio"/> 教授、部局長クラス 3 <input type="radio"/> 大学の教授、大学・公的研究機関の部局長、部・室・グループ長、研究所長など 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的存在など 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
2014年度調査時点からの異動の有無	1 <input type="radio"/> 異動あり 2 <input type="radio"/> 異動なし

\$印の付いている項目は報告書に記載します。

## 〈サンプル〉

〈「ご連絡先等」についての注意事項〉

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

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

調査報告書の送付

1  希望する

2  希望しない

## 〈サンプル〉

文部科学省科学技術・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、あなただけの所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。

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

問1 若手研究者の数は充分だと思いますか。

充分  1  2  3  4  5  6  充分

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。

充分  1  2  3  4  5  6  充分

不  充分  1  2  3  4  5  6  充分

変更理由欄:

環境整備として、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、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。

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  1  2  3  4  5  6  充分

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  1  2  3  4  5  6  充分

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。

比率を下げ  1  2  3  4  5  6  比率を上げ

比率を上げ  1  2  3  4  5  6  比率を下げ

変更理由欄:

〈サンプル〉

<p><b>研究者を目指す若手の育成の状況</b>  <b>あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。</b>          (公的研究機関の方については、連携大学院で学生を受け入れている場合、問6と問7にお答え下さい。)</p>									
問6	現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	目 指 ま す
<p>変更理由欄:</p>									
問7	望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備(例えば、博士課程後期在学者への経済的支援、課程終了後のキャリア形成支援等)は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
<p>変更理由欄:</p>									
問8	博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組(博士号取得者本人や研究指導者の意識改革を含む)は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
<p>変更理由欄:</p>									
<p><b>優秀な若手研究者の育成や確保について</b></p>									
<p>大学・公的研究機関において、優秀な博士課程後期学生や若手研究者の育成や確保を行うために、今後どのような取組が必要ですか。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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。</p>									
問9									
<p><b>女性研究者の状況</b>  <b>あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。</b></p>									
問10	多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
<p>変更理由欄:</p>									
問11	より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援など)は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
<p>変更理由欄:</p>									

〈サンプル〉

問12	より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
<p>変更理由欄:</p>									
<p><b>外国人研究者の状況</b>  <b>あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。</b></p>									
問13	多様な研究者の確保という観点から、外国人研究者の数は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
<p>変更理由欄:</p>									
問14	外国人研究者を受け入れた体制(研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与など)は充分に整っていると思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
<p>変更理由欄:</p>									
<p><b>大学・公的研究機関における多様な研究者の確保について</b></p>									
<p>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、今後どのような取組が必要ですか。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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。</p>									
問15									
<p><b>研究者の業績評価の状況</b>  <b>あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。</b></p>									
問16	研究者の業績評価において、論文のみでなくさまざまな観点からの評価が充分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
<p>変更理由欄:</p>									
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、サブプライム休暇の付与などが充分に行われている)は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分
<p>変更理由欄:</p>									

〈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、現状の基盤的経費(機関の内部研究費)は充分かと思いませんか。 基盤的経費として、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 からの研究費(基金など))は除きます。	充分	1	2	3	4	5	6	充分
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、研究費の年間繰越等)の程度はどのようになっていますか？	使いにくい	1	2	3	4	5	6	使いやすい
問 20	研究費の基金化は、研究開発を効果的・効率的に実施すること役立っていますか。 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利用できる改革(基金化)がはじまっていますか。	役に立っていない	1	2	3	4	5	6	役立っている
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	1	2	3	4	5	6	充分
問 22	研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチアドミニストレータ)の育成・確保は充分なされていると思いますか。 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。	充分	1	2	3	4	5	6	充分
問 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、今後どのような取り組みが必要か。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)。特に第 4 期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。								

〈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と思いませんか。	充分	1	2	3	4	5	6	充分
問 25	研究施設・設備の状況について、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)。特に第 4 期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。								



〈サンプル〉

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 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	民間企業に対して、技術シーズについての情報発信を充分に行っていますか。	分 か ら な い	不 充 分	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:										

〈サンプル〉

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	不 充 分	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	種 極 的
変更理由欄:										
問 11	産学官連携の状況について、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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。									
(本年度調査では実施しません)										
問 12	X									

〈サンプル〉

**研究開発人材育成の状況**  
 あなたの所属する学部・研究所、附属研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。  
 (公的研究機関の方については、問 13と問 14は飛ばして下さい。)

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

分 1 2 3 4 5 6  
 充 不 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 分  
 不 充 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 分

変更理由欄:

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

分 1 2 3 4 5 6  
 充 不 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 分  
 不 充 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 分

変更理由欄:

問 15 研究開発人材の育成について、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)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

変更理由欄:

〈サンプル〉

「Part II」の問 16～問 33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かと思っていますか。

分 1 2 3 4 5 6  
 充 不 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 分  
 不 充 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 分

参考データ：2015年度の科学技術関係経費当初 約 3.4 兆円  
 2015年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約 3.6%  
 2013年度の科学技術関係経費当初のGDP比率 約 0.7%  
 科学技術関係経費：国の予算(特別会計を含む)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 政府の公算型研究費(競争的資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。

分 1 2 3 4 5 6  
 充 不 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 分  
 不 充 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 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、十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:

問 18 科学技術予算の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

変更理由欄:

**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思いますか。

分 1 2 3 4 5 6  
 充 不 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 分  
 不 充 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 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、論文等の書籍情報検索システム、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 1 2 3 4 5 6  
 充 利 利 利 利 利 利  
 分 用 用 用 用 用 用  
 不 不 不 不 不 不  
 分 分 分 分 分 分  
 充 充 充 充 充 充  
 分 分 分 分 分 分

〈サンプル〉

変更理由欄:									
知的基盤や研究情報基盤の状況について、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。									
問 21									
<b>基礎研究の状況</b> 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。									
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:									
我が国において、将来的なイノベーションの源として独自の基礎研究が十分に実施されていますか。	不 充 分	○	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:									
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・ディレンクターは、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:									
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:									
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:									
基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分に繋がっていると思いますか。	不 充 分	○	1	2	3	4	5	6	充 分

〈サンプル〉

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獨創性を確保するために、今後どのような取り組みが必要ですか、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。									
問 28									
<b>社会と科学技術イノベーション政策との関係</b> 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。									
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:									
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:									
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:									
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:									
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、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。									
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

NISTEP 定点点調査 2015 深掘調査

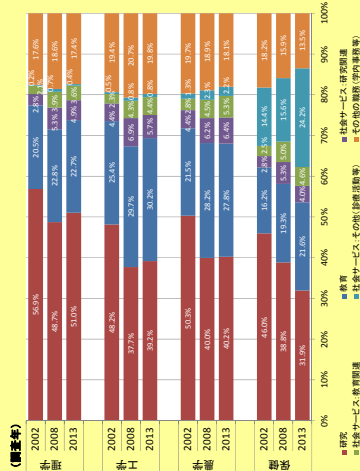
1. 職務活動時間の配分について (大学・公的研究機関グループの大学研究者のみ)

問1-1 職務活動時間の理想の配分

あなたの現在の役割・役職に対しアウトプットを最大限にするために、あなたが理想と考える、ご自身の教育活動、研究活動、社会サービス活動、その他の職務活動への時間配分をお答えください。4つの活動の合計値が100%となるようにして下さい。それぞれの活動の内容については、それぞれの活動の横に書かれている説明を参照してください。

職務活動	理想の配分	理想より低い (-10%ポイント以上)	理想よりやや低い (-5~10%ポイント)	理想に近い (±5%ポイント以内)	理想よりやや高い (+5~10%ポイント)	理想より高い (+10%ポイント以上)
研究	___%	●	●	●	●	●
教育	___%					
社会サービス	___%					
その他	___%					
合計	___%					

【参考】文部科学省が2002、2008、2013年実施した「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」における分野別の職務時間割合は以下の通りになっています。



(出典) 大学等教員の職務活動の変化-「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」による2002年、2008年、2013年調査の3時点比較、科学技術・学術政策研究所、調査資料-236(2015年4月)

問1-2 現実の研究時間割合 (%)

つきに、とくに研究時間割合(%)について、お聞きします。問1-1でお答えになった、あなたが理想と考える研究時間割合(%)と比べて、現状の状況はどうか、過去1年の平均的な状況を踏まえてお答えください。大まかな状況で構いません。

研究時間割合(%)の確保の状況	理想より低い (-10%ポイント以上)	理想よりやや低い (-5~10%ポイント)	理想に近い (±5%ポイント以内)	理想よりやや高い (+5~10%ポイント)	理想より高い (+10%ポイント以上)
●	●	●	●	●	●

問1-3 研究時間割合(%)の確保や研究活動に集中するための環境整備を行う上で有効な方策

あなたの職務活動における研究時間割合の確保や研究活動に集中するための環境整備を行う上で、次の方策の内、どれが有効と考えられますか。有効と思われる方策を上位2つまで選んでください。「その他」を選択した場合は、具体的な方策について記述してください。

1位	2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。
① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保		
② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施		
③ 公募型資金にかかわる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実*		
④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実*		
⑤ 国際共同研究などの手続を行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実*		
⑥ 産学官連携活動にかかわる手続を行う専門職員の雇用・充実*		
⑦ 研究室のマネジメント補助を行う人材の雇用・充実*(研究室専属の秘書等)		
⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う人材の雇用・充実*		
⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学連携等)を専門に行う人材の雇用・充実*		
⑩ その他		
⑪ 現状で問題ない		
⑫ 分からない		

※「充実」には、業務のアウトソース化も含まれます。

2. 科学技術イノベーション政策の効果より高めるために (全員)

問2-1 科学技術イノベーション政策の効果波及することを妨げている要因

NISTEP 定点調査では、研究者や有識者のみなさまから見た政策の効果や、さまざまな科学技術の状況についての充分度という形で計測しています。したがって、施策等が実施されても、回答者のみなさまが、それによる変化を感じることが出来なければ、NISTEP 定点調査の指数は上昇しません。

現状の科学技術イノベーション政策において、その効果が波及することを妨げていると思われる要因を上位 2 つまで選択してください。「その他」を選択した場合は、要因の内容を具体的に記述してください。

1位 2位 「その他」を選んだ場合は、要因の内容を具体的に記述してください。

- ①【規模感】施策の目標に規模感(配分率・採択件数等)が合致しておらず、効果が十分に波及していない
②【期間】施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず、効果が十分に波及していない
③【継続性】施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及していない
④【機動性】科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機動的に実施されておらず、効果が十分に波及していない
⑤【連携】類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていない)ため、効果が十分に波及していない
⑥【橋渡し】異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていないため、効果が十分に波及していない
⑦【方向性】異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及していない
⑧【運用】施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していない
⑨【目標の浸透】施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及していない
⑩【目標設定】施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなり、効果が十分に波及していない
⑪ その他
⑫ 分からない

※【参考】科学技術イノベーション政策に関しては、次のページをご参考にさせていただきます。平成27年版科学技術白書 第1部 第2章 科学技術基本計画の策定と集積 http://www.next.go.jp/b/menu/hakusyo/html/hpae201501/detail/139576.htm 内閣府総合科学技術・イノベーション会議 http://www8.cao.go.jp/cstp/

問2-2 科学技術イノベーション政策の効果より高めるために

科学技術イノベーション政策にかかるとる施策で、現在、個別に実施されているが、それらを連携することで一層の効果が期待される施策(科学技術イノベーション政策以外との連携も含みます)は何か。何か事例があれば、お答えください。必須項目ではありませんが、記入をお願いします。

記入欄

3. 我が国の科学や技術の水準と産業競争力に関して (全員)

ここでは、第4期科学技術基本計画期間中(2011~2015年度)における、我が国の科学や技術の水準及び産業競争力が、主要国との比較において、どのような位置と変わったかをお聞きします。科学・技術・産業のそれぞれについて、あなたの研究や職務上、最も関係する分野の状況を、我が国全体の状況を踏まえてお答えください。

問3-1 我が国の科学の水準について

① 科学の分野

あなたの研究や職務上、最も関係する科学の分野を下記から1つお選びください。

最も関係する科学の分野 [ ] その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

- 1. 数学 2. 計算機科学 3. 化学 4. 物理学・天文学
5. 農業科学 6. 生物・生命科学 7. 医学、精神医学 8. 環境科学
9. 化学工学 10. 物理工学 11. 生物工学、生体工学 12. 土木工学
13. 電気・電子工学 14. 機械工学 15. 材料工学、冶金工学 16. 看護学
17. 人文・社会科学 18. その他 19. 科学は関係しない 20. 分からない

② 我が国の科学の水準 (①で関係しない、分からないは、選択されたいは、本欄をお書き頂く必要はありません)

①で選択した科学分野について、米国、欧州、アジアと比較した現在および5年前の状況について、あなたのお考えをお答えください。5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。

Table with 3 columns: 分らない, 我が国の現在の状況, 我が国の5年前の状況. Rows: 米国との比較, 欧州(最も進んでいる国)との比較, アジア(最も進んでいる国)との比較.

※ 科学の水準とは、主に論文等の形で成果が発表される、自然現象や観測事実の根幹をなす原理等について、新しい知識を得る事を目的とした活動における水準とお考えください。水準については成果等の量・質や学会等での評判などを目安にお考え下さい。

問3-2 我が国の技術の水準について

① 技術の分野

あなたの研究や職務上、最も関係する技術の分野を下記から1つお選びください。

最も関係する技術の分野 [ ] その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

- 1. 電気工学 2. 情報通信技術 3. 一般機器(光学・計測・制御) 4. バイオ・医療機器(医療技術含む)
5. 材料化学 6. 金属工学 7. 環境技術 8. 化学工学
9. バイオテクノロジー・医薬品 10. 高分子化学・ポリマー 11. 機械工学 12. 輸送用機器
13. 土木建築 14. その他 15. 技術は関係しない 16. 分からない

〈サンプル〉

② 我が国の技術の水準 ①で「開帳しない」「分からない」を選択された方は、本欄をお答え頂く必要はありません

①で選択した技術分野について、米国、欧州、アジアと比較した現在および5年前の状況について、あなたのお考えをお答えください。5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。

	我が国の現在の状況					我が国の5年前の状況				
	大幅に低い	低い	同水準	高い	大幅に高い	大幅に低い	低い	同水準	高い	大幅に高い
米国との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
欧州(最も進んでいる国)との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
アジア(最も進んでいる国)との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※ 技術の水準とは、主に特許等の形で成果が発表される、産業への応用などのため、実用上の具体的な問題の解決を目的とした活動における水準とお考えください。水準については成果等の量・質や学会等での評判などを目安にお考え下さい。

問3-3 我が国の産業競争力について

① 産業の分野

あなたの研究や職務上、最も関係する産業の分野を下記から1つお選びください。

最も関係する産業の分野

その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

1. 農業、林業	2. 建設業	3. 化学工業(医薬品製造業除く)	4. 電子部品・デバイス・電子回路製造業
5. 電気機械器具製造業	6. 情報通信機械器具製造業	7. 輸送用機械器具製造業	
8. 医薬品製造業	9. 繊維工業	10. 鉄鋼業と非鉄、金属製造業	
11. 窯業・土石製品製造業	12. その他製造業	13. 電気・ガス・熱供給・水道業	
14. 情報通信業	15. 運輸業、郵便業	16. 医療、福祉	
17. その他非製造業	18. その他	19. 産業は関係しない	20. 分からない

② 我が国の産業競争力 ①で「開帳しない」「分からない」を選択された方は、本欄をお答え頂く必要はありません

①で選択した産業分野について、米国、欧州、アジアと比較した現在および5年前の状況について、あなたのお考えをお答えください。5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。

	我が国の現在の状況					我が国の5年前の状況				
	大幅に低い	低い	同水準	高い	大幅に高い	大幅に低い	低い	同水準	高い	大幅に高い
米国との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
欧州(最も進んでいる国)との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
アジア(最も進んでいる国)との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※ 産業競争力とは、市場における売上高やシェアなど、経済的価値を生み出すことを目的とした活動における他国と比べた水準とお考えください。

〈サンプル〉

4. 第5期科学技術基本計画に向けて(全員)

問4-1 第5期科学技術基本計画中に、とくに改善の必要があると思われる事項

これまで過去5年間にわたり、NISTEP定点調査へのご回答にご協力頂きまして、ありがとうございました。最後に、NISTEP定点調査にご回答いただいた結果を踏まえて、第5期科学技術基本計画(2016～2020年度)に、とくに改善の必要があると思われる事項を1つ選択し、お答えください。「その他」を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

選択

「その他」を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- ① 研究人材  
若手研究者、研究者を目指す若手人材の育成、女性研究者、外国人研究者、研究者の業績評価等
- ② 研究環境  
研究環境(基盤的経費、間接経費、研究時間、URA等)、研究施設・設備の整備等、科学技術予算等、知的基盤や研究情報基盤等
- ③ 産学官連携、地域  
シーズとニーズのマッチング、産学官の橋渡し、大学や公的研究機関の知的財産の活用、地域が抱えている課題解決への貢献、研究開発人材育成の状況等
- ④ 基礎研究  
基礎研究
- ⑤ イノベーション政策  
社会と科学技術イノベーション政策、重要課題の達成に向けた推進体制構築、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等
- ⑥ その他
- ⑦ 分からない

問4-2 第5期科学技術基本計画に向けて

問4-1でご回答いただいた項目を改善していく上で重要な点や、第5期科学技術基本計画(2016～2020年度)に状況の把握が必要であると思われる点の内容を端的に示すキーワードを3つまであげてください。また、それを踏まえて、第5期科学技術基本計画に向けて、ご意見がありましたらお聞かせください。必須項目ではありませんが、記入をお願いします。

(キーワード1)	(キーワード2)	(キーワード3)
(自由記述)		

## 〈サンプル〉

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した。**

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<sup>(省略)</sup>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 2015) (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 2015は第5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55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、深掘調査(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、それらの知識を發展させて経済的・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らずにご依頼申し上げます。お名前、みなさまのご意見を調査に反映し、是非とも調査へのご協力をお願い致します。
- (2) 調査票のサンプル(PDF形式)はこちら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、「実感がある場合(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情がよく分からない、業務と関係がないので分からない)とがあると思います。「実感のない」場合は「分からない」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影響で、○○の問題が生じた。
- ・ ○○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週間程度を要します。「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) 2015年10月23日(金)までに、ご回答くださいますように、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(省略)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(省略)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。

ウェブページの操作方法、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 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 4 <input type="radio"/> その他 1 <input type="radio"/> 社長・役員、学長等クラス 2 <input type="radio"/> 部長・副学長、社長・役員、理事長・理事など 3 <input type="radio"/> 部・室・グループ長、教授クラス 4 <input type="radio"/> 部・室・グループ長、研究所長、大学の教授、大学・公的研究機関の部長など 5 <input type="radio"/> 主任研究員、准教授クラス 6 <input type="radio"/> 主任研究員、大学の准教授、講師、研究チーム内のサブリーダーの存在など 7 <input type="radio"/> 研究員、助教クラス 8 <input type="radio"/> 研究員、助教など 9 <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
2014年度調査時点からの異動の有無	1 <input type="radio"/> 異動あり 2 <input type="radio"/> 異動なし

§印の付いている項目は報告書に記載します。



〈サンプル〉

〈「ご連絡先等」についての注意事項〉

- 個人情報の一切は、本調査以外への転用、流用等は勿論、秘密を厳守し外部に公表されることはありません。
- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際に、調査にご協力いただいた方のお名前とご所属（主たる所属組織名、部署名、役職名）を一通りにし、報告書に記載させていただきます。（「ご連絡先等」にて、「S」印の付いている項目です。）
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

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

調査報告書の送付

1  希望する

2  希望しない

〈サンプル〉

文部科学省科学技術・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ますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:									
問 2	大学・公的研究機関は、民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心を充分に持っていると思いますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:									
問 3	民間企業は大学・公的研究機関に、自らの持つニーズ(技術的課題等)についての情報を充分に発信していると思いますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:									
問 4	産学官の研究情報の交換や相互の知的刺激の量は充分だと思いますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:									
問 5	大学・公的研究機関と民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転入・転入や受入など)の度は充分だと思いますか。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 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)をする人材は充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:									

〈サンプル〉

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。	円滑ではない	1	2	3	4	5	6	円滑である
	変更理由欄:								
問 8	大学・公的研究機関の研究開発から得られた知的財産(特許やノウハウなど)は、民間企業において十分に活用されていると思いますか。	分からぬ	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:								
問 9	大学・公的研究機関では、産学官連携活動が、研究者の業績として十分に評価されていると思いますか。	分からぬ	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、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。	消極的	1	2	3	4	5	6	積極的
	変更理由欄:								
問 11	産学官連携の状況について、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。								
問 12	(本年度調査では実施しません)								

〈サンプル〉

問 13	研究開発人材育成の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。	大学は、産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材(研究者や技術者など)を十分に提供していると思いますか。	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産学の相互理解や協力は充分ですか。	分からぬ	1	2	3	4	5	6	充 分	
	変更理由欄:									
問 15	研究開発人材の育成について、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。									
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。	参考データ: 2015年度の科学技術関係経費当初 約3.4兆円 2015年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約3.6% 2013年度の科学技術関係経費当初のGDP比率 約0.7% 科学技術関係経費: 国の予算(特別会計分を含む)のうち、大学における研究に必要な経費、国立試験研究機関等に必要な経費、研究開発に関する補助金、交付金及び委託費その他研究開発に関する行政に必要な経費等科学技術の振興に寄与する経費のこと。	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
	変更理由欄:									
問 17	政府の公算型研究費(競争的資金等)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。	注:2011年度調査までは、「競争的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。」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。競争的資金は公算型研究費に含まれます。	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せんか。	充分 から ない	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○
	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 から ない	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○
	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、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。							

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(我が国が取り組むべき課題をあらかじめ設定し、その達成に向けて、科学技術政策に加えて、成果の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達成すべき重要課題についての認識が、産学官で充分に共有されていますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 2	科学技術イノベーションを通じて重要課題を達成するための戦略や国家プロジェクトが、産学官の協力のもと充分に実施されていますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 3	国は、重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中を充分に行っていますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 4	重要課題達成に向けた技術的な問題に対応するために、自然科学の分野を超えた協力(医学と工学など)が充分なされていますか。	充分	不	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 5	重要課題達成に向けた社会的な問題(制度問題、倫理問題など)に対応するために、自然科学に加え、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)。特に第 4 期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。									

〈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、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。ご意見を自由に書き下さい(必須項目ではありません)。特に第 4 期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。									

〈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。	分かる あまりはない	1	2	3	4	5	6	かなりある 活発
変更理由欄:									
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(必須項目ではありません)。								

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か。必要度が高い順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。	分からない	必要度
	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・社会科学の知識の活用(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. ベンチャー創業者への支援(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	1位 2位 3位	必要度
変更理由欄:			
問 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。ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。		

〈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。	分かる あまりはない	1	2	3	4	5	6	かなりある 活発
変更理由欄:									
問 19	ここ数年、我が国で実現した最も顕著なライフィノベーションについて、その内容をお書き下さい(必須項目ではありません)。								

問 20	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。	分からない	必要度
	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・社会科学の知識の活用(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. ベンチャー創業者への支援(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	1位 2位 3位	必要度
変更理由欄:			
問 21	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。ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。		

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 定点点調査 2015 深掘調査

1. 科学技術イノベーション政策の効果をより高めるために (全員)

問 1-1 科学技術イノベーション政策の効果が波及することを妨げている要因

NISTEP 定点点調査では、研究者や有識者のみなさまから見た政策の効果を、さまざまな科学技術の状況についての充分度という形で計測しています。したがって、施策等が実施されても、回答者のみなさまが、それによる変化を感じることが出来なければ、NISTEP 定点点調査の指数は上昇しません。

現状の科学技術イノベーション政策<sup>※</sup>において、その効果が波及することを妨げていると思われる要因を上位 2 つまで選択してください。「その他」を選択した場合は、要因の内容を具体的に記述してください。

1 位	2 位
<input type="text"/>	<input type="text"/>
「その他」を選んだ場合は、要因の内容を具体的に書き添ってください。	

- ① 【規模感】 施策の目標に規模感(配分額・採択件数等)が合致しておらず、効果が十分に波及していない
- ② 【期間】 施策の目標に施策の実施される期間(実施期間が短い等)が合致しておらず、効果が十分に波及していない
- ③ 【継続性】 施策が単発的に実施されており、継続性が無く、効果が十分に波及していない
- ④ 【機動性】 科学技術イノベーションの進展や社会ニーズの変化に対応して、施策が機動的に実施されておらず、効果が十分に波及していない
- ⑤ 【連携】 類似する又は関連する施策間が別々に実施されている(連携がなされていない)ため、効果が十分に波及していない
- ⑥ 【橋渡し】 異なるフェーズ(基礎・応用・開発等)の施策の橋渡しがなされていないため、効果が十分に波及していない
- ⑦ 【方向性】 異なる方向性のさまざまな施策に現場が対応できず、効果が十分に波及していない
- ⑧ 【運用】 施策が実施されても、現場の運用方法によって、効果が十分に波及していない
- ⑨ 【目標の浸透】 施策の目標が現場の研究者等に伝わっておらず、効果が十分に波及していない
- ⑩ 【目標設定】 施策の目標が現場のポテンシャルを超えるものとなり、効果が十分に波及していない
- ⑪ その他
- ⑫ 分からない

※ 【参考】 科学技術イノベーション政策に関しては、次のページをご参考になさってください。  
平成 27 年版科学技術白書 第 1 部 第 2 章 科学技術基本計画の変遷と実績  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/html/hpae201501/detail/1359576.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpae201501/detail/1359576.htm)  
内閣府総合科学技術・イノベーション会議 <http://www8.cao.go.jp/cstp/>

問 1-2 科学技術イノベーション政策の効果をより高めるために

科学技術イノベーション政策にかける施策で、現在、個別に実施されているが、それらを連携することで一層の効果が期待される施策(科学技術イノベーション政策以外との連携も含みます)は何ですか。何か事例がありましたら、お答えください。必須項目ではありませんが、記入をお願いします。

〈サンプル〉

2. 我が国の科学や技術の水準と産業競争力に関して（全員）

ここでは、第4期科学技術基本計画期間中(2011～2015年)における、我が国の科学や技術の水準及び産業競争力が、主要国との比較において、どのような位置となったかをお聞きます。科学・技術・産業のそれぞれについて、あなたの研究や職務上、最も関係する分野の状況を、我が国全体の状況を踏まえてお答えください。

問2-1 我が国の科学の水準について

① 科学の分野

あなたの研究や職務上、最も関係する科学の分野を下記から1つお選びください。

最も関係する科学の分野

その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

- 1. 数学
- 2. 計算機科学
- 3. 化学
- 4. 物理学・天文学
- 5. 農業科学
- 6. 生物・生命科学
- 7. 医学、精神医学
- 8. 薬理科学
- 9. 化学工学
- 10. 物理工学
- 11. 生物工学、生体工学
- 12. 土木工学
- 13. 電気・電子工学
- 14. 機械工学
- 15. 材料工学、冶金工学
- 16. 看護学
- 17. 人文・社会科学
- 18. その他
- 19. 科学は関係しない
- 20. 分からない

② 我が国の科学の水準 ①で関係しない「分からない」は、選択された方は、本質問をお答え頂く必要はありません

①で選択した科学分野について、米国、欧州、アジアと比較した現在および5年前の状況について、あなたのお考えをお答えください。5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。

	我が国の現在の状況					我が国の5年前の状況				
	分からない	大幅に低い	低い	同水準	高い	大幅に低い	低い	同水準	高い	大幅に高い
米国との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
欧州(最も進んでいる国)との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
アジア(最も進んでいる国)との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※ 科学の水準とは、主に論文等の形で成果が発表される、自然現象や観測事実の根幹をなす原理等について、新しい知識を得る事を目的とした活動における水準とお考えください。水準については成果等の量・質や学会等での評判などを目安にお考え下さい。

問2-2 我が国の技術の水準について

① 技術の分野

あなたの研究や職務上、最も関係する技術の分野を下記から1つお選びください。

最も関係する技術の分野

その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

- 1. 電気工学
- 2. 情報通信技術
- 3. 一般機器(光学・計測・制御)
- 4. バイオ・医療機器(医療技術含む)
- 5. 材料化学
- 6. 金属工学
- 7. 環境技術
- 8. 化学工学
- 9. バイオテクノロジー・医薬品
- 10. 高分子化学・ポリマー
- 11. 機械工学
- 12. 輸送用機器
- 13. 土木建築
- 14. その他
- 15. 技術は関係しない
- 16. 分からない

〈サンプル〉

② 我が国の技術の水準 ①で関係しない「分からない」は、選択された方は、本質問をお答え頂く必要はありません

①で選択した技術分野について、米国、欧州、アジアと比較した現在および5年前の状況について、あなたのお考えをお答えください。5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。

	我が国の現在の状況					我が国の5年前の状況				
	分からない	大幅に低い	低い	同水準	高い	大幅に低い	低い	同水準	高い	大幅に高い
米国との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
欧州(最も進んでいる国)との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
アジア(最も進んでいる国)との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※ 技術の水準とは、主に特許等の形で成果が発表される、産業への応用などのため、実用上の具体的な問題の解決を目的とした活動における水準とお考えください。水準については成果等の量・質や学会等での評判などを目安にお考え下さい。

問2-3 我が国の産業競争力について

① 産業の分野

あなたの研究や職務上、最も関係する産業の分野を下記から1つお選びください。

最も関係する産業の分野

- 1. 農業、林業
- 2. 建設業
- 3. 化学工業(医薬品製造業除く)
- 4. 電子部品・デバイス・電子回路製造業
- 5. 電気機械器具製造業
- 6. 情報通信機械器具製造業
- 7. 輸送用機械器具製造業
- 8. 医薬品製造業
- 9. 繊維工業
- 10. 鉄鋼業&非鉄、金属製造業
- 11. 窯業・土石製品製造業
- 12. その他製造業
- 13. 電気・ガス、熱供給・水道業
- 14. 情報通信業
- 15. 運輸業、郵便業
- 16. 医療、福祉
- 17. その他非製造業
- 18. その他
- 19. 産業は関係しない
- 20. 分からない

② 我が国の産業競争力 ①で関係しない「分からない」は、選択された方は、本質問をお答え頂く必要はありません

①で選択した産業分野について、米国、欧州、アジアと比較した現在および5年前の状況について、あなたのお考えをお答えください。5年前の状況については、5年間の中期的な状況変化を踏まえてお答えください。

	我が国の現在の状況					我が国の5年前の状況				
	分からない	大幅に低い	低い	同水準	高い	大幅に低い	低い	同水準	高い	大幅に高い
米国との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
欧州(最も進んでいる国)との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
アジア(最も進んでいる国)との比較	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※ 産業競争力は、市場における売上高やシェアなど、経済的価値を生み出すことを目的とした活動における他国と比べた水準をお考えください。



3. 第5期科学技術基本計画に向けて（全員）

問3-1 第5期科学技術基本計画中に、どこに改善の必要があると思われる事項

これまで過去5年間にわたり、NISTEP 定点調査へのご回答にご協力頂きまして、ありがとうございます。最後に、NISTEP 定点調査にご回答いただいた結果を踏まえて、第5期科学技術基本計画(2016～2020年度)に、とくに改善の必要があると思われる事項を1つ選択し、お答えください。「その他」を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

選択  「その他」を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- ① 研究人材  
若手研究者、研究者を目指す若手人材の育成、女性研究者、外国人研究者、研究者の業績評価等
- ② 研究環境  
研究環境(基盤的経費、間接経費、研究時間、URA等)、研究施設・設備の整備等、科学技術予算等、知的基盤や研究情報基盤等
- ③ 産学官連携、地域  
シーズとニーズのマッチング、産学官の橋渡し、大学や公的研究機関の知的財産の活用、地域が抱えている課題解決への貢献、研究開発人材育成の状況等
- ④ 基礎研究  
基礎研究
- ⑤ イノベーション政策  
社会と科学技術イノベーション政策、重要課題の達成に向けた推進体制構築、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等
- ⑥ その他
- ⑦ 分からない

問3-2 第5期科学技術基本計画に向けて

問3-1でご回答いただいた項目を改善していく上で重要となる点や、第5期科学技術基本計画(2016～2020年度)に状況の把握が必要であると思われる点の内容を端的に示すキーワードを3つまであげてください。また、それを踏まえて、第5期科学技術基本計画に向けた、ご意見がありましたらお聞かせください。必須項目ではありませんが、記入をお願いします。

<small>(キーワード1)</small>	<small>(キーワード2)</small>	<small>(キーワード3)</small>
<small>(自由記述)</small>		

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「省略」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
北陸先端科学技術大学院大学 学長	浅野 哲夫
東京工業大学 理事・副学長(研究)	安藤 真
独立行政法人酒類総合研究所 理事長	家村 芳次
群馬大学環境創生理工学科 教授	板橋 英之
鶴見大学 学長	伊藤 克子
奈良女子大学 学長	今岡 春樹
福井大学 理事(研究・国際担当)；副学長	岩井 善郎
岩手大学 学長	岩渕 明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 理事長	井邊 時雄
国立研究開発法人土木研究所 理事長	魚本 健人
国立研究開発法人物質・材料研究機構 理事長	潮田 資勝
京都産業大学 学長	大城 光正
国立研究開発法人海洋研究開発機構経営企画部 事務主任	大宅 直哉
日本大学 学長	大塚 吉兵衛
豊橋技術科学大学 学長	大西 隆
山口大学 学長	岡 正朗
奈良先端科学技術大学院大学 学長	小笠原 直毅
独立行政法人労働安全衛生総合研究所 理事長	小川 康恭
広島大学 学長	越智 光夫
徳島大学 学長	香川 征
帯広畜産大学 理事(教育担当)；副学長	金山 紀久
早稲田大学 総長	鎌田 薫
北海道大学 理事；副学長	川端 和重
徳島文理大学 学長	桐野 豊
名古屋大学 理事；副総長	國枝 秀世
九州大学 総長	久保 千春
横浜市立大学 学長	窪田 吉信
昭和大学 学長	小出 良平
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(教授)	児島 将康
東京大学 総長	五神 真
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所国立健康・栄養研究所 理事兼所長	古野 純典
国立研究開発法人理化学研究所 理事(研究担当)	小安 重夫
東北大学 総長	里見 進
国立研究開発法人森林総合研究所 理事長	沢田 治雄
近畿大学 学長	塩崎 均
国立大学法人山梨大学 学長	島田 眞路
岐阜大学役員 理事(企画・評価・基金担当)；副学長	杉戸 真太
上智大学 副学長(学術交流担当)	杉村 美紀
国立研究開発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
北見工業大学 学長	高橋 信夫
新潟大学 理事；副学長	高橋 均
国立研究開発法人港湾空港技術研究所 理事長	高橋 重雄
和歌山大学 学長	瀧 寛和
神戸大学 学長	武田 廣
国立研究開発法人産業技術総合研究所 理事長	中鉢 良治
大阪府立大学 理事長	辻 洋
大阪薬科大学 教授	土井 光暢
東京海洋大学 理事(研究・国際担当)	東海 正
千葉大学 学長	徳久 剛史
甲南大学 学長	長坂 悦敬
崇城大学 理事；学長	中山 峰男
大阪市立大学 理事長；学長	西澤 良記
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 理事長	橋本 信夫
信州大学 学長	濱田 州博
熊本大学 学長	原田 信志
産業医科大学 学長	東 敏昭
国立研究開発法人国立精神・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
国立研究開発法人農業生物資源研究所役員 理事長	廣近 洋彦

所属等	氏名
電気通信大学 学長	福田 喬
国立研究開発法人国立がん研究センター 理事長	堀田 知光
鹿児島大学 学長	前田 芳實
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
筑波大学 副学長；理事（研究担当）	三明 康郎
京都大学 理事；副学長	湊 長博
国立研究開発法人農業環境技術研究所 理事長	宮下 清貴
国立研究開発法人水産総合研究センター 理事長	宮原 正典
金沢大学事務局 理事（総括・改革・研究・財務担当）・副学長	向 智里
芝浦工業大学 学長	村上 雅人
同志社大学 学長	村田 晃嗣
佐賀大学法人本部 理事；副学長（研究・社会貢献担当）	門出 政則
国立研究開発法人情報通信研究機構経営企画部 統括（兼、企画戦略室長）	安井 元昭
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 機構長	山内 正則
中部大学 学長	山下 興亜
国立研究開発法人電子航法研究所 理事長	山本 憲夫
岡山大学 理事；副学長	山本 進一
三重大学 副学長	吉岡 基
国立研究開発法人放射線医学総合研究所 理事長	米倉 義晴
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所医薬基盤研究所 理事長	米田 悦啓
高知大学 学長	脇口 宏
龍谷大学研究部 研究部長	脇田 健一
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 拠点長	審良 静男
九州大学最先端有機光エレクトロニクス研究センター センター長；教授	安達 千波矢
東北大学マイクロシステム融合研究開発センター センター長	江刺 正喜
慶應義塾大学医学部 教授、医学部長	岡野 栄之
東京女子医科大学 特任教授	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
国立研究開発法人理化学研究所創発物性科学研究センター センター長	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 支援部門長	増田 俊一
筑波大学国際統合睡眠医科学研究機構 教授	柳沢 正史
北海道大学大学院先端生命科学研究所 准教授	相沢 智康
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医科学研究科 准教授	明石 知子
九州大学医学部・医学研究院・医学系学府 准教授	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
新潟大学医歯学総合研究科 講師	秋葉 陽介
国立研究開発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
山口大学大学院理工学研究科 准教授	浅田 裕法
工学院大学先進工学部 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
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
信州大学工学部 准教授	飯尾 昭一郎
九州大学先端物質化学研究所 助教	井川 和宣
久留米大学医学部泌尿器科 教授	井川 掌
東京大学先端科学技術研究センター 講師	池内 真志
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 助教	池沢 聡
大阪市立大学大学院医学研究科 教授	石川 隆紀

所属等	氏名
新潟大学理学部 准教授	石川 文洋
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター 所長	石黒 潔
広島大学総合科学研究科 教授	石田 敦彦
広島大学大学院医歯薬保健学研究院 講師	石田 万里
徳島大学大学院医歯薬学研究所 教授	石田 竜弘
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科 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
新潟大学医歯学総合研究科 教授	泉 健次
国立研究開発法人理化学研究所神戸事業所研究支援部経理課 課員	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
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
栃木県産業技術研究センター栃木県産業技術センター 所長	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
筑波大学数理物質系 系長	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
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門次世代航空イノベーションハブ ハブマネージャ	伊藤 健
九州大学大学院農学研究院 教授	伊東 信
麻布大学生命・環境科学部環境科学科 教授	稲葉 一穂
武庫川女子大学薬学部 准教授	稲本 浄文
大阪府立大学生命環境科学域応用生命科学類 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
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
東京工業大学大学院理工学研究科 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 准教授	上野 洋路
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 教授	上原 孝
新潟大学理学部 教授	内海 利男
九州大学応用力学研究所 准教授	内田 孝紀
東京農業大学応用生物科学部 教授	内野 昌孝
国立研究開発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 准教授	内山 隆
東京農業大学国際食料情報学部 准教授	内山 智裕
千葉工業大学工学部 教授	内海 秀幸
名古屋市立大学薬学部 准教授	梅澤 直樹
名古屋大学宇宙地球環境研究所 講師	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 特任講師	江幡 正悟
大阪市立大学大学院医学研究科 講師	江原 省一
国立研究開発法人産業技術総合研究所東北センター 首席研究員	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
龍谷大学農学部 教授	遠藤 隆
国立研究開発法人農業・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	遠藤 みのり
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

所属等	氏名
近畿大学産業理工学部 教授	大木 優
国立研究開発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
国立研究開発法人土木研究所企画部研究企画課 課長	大住 道生
千葉大学工学部・大学院工学研究科 准教授	太田 匡則
徳島大学大学院医歯薬学研究部 教授	大高 章
国立研究開発法人海洋研究開発機構海洋生命理工学研究開発センター 主任技術研究員	大田 ゆかり
東京農工大学農学部 講師	大津 直子
国立研究開発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（薬学系） 教授	大塚 雅巳
名古屋大学宇宙地球環境研究所 准教授	大塚 雄一
国立研究開発法人物質・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 准教授	大島 精司
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 教授	大貫 進一郎
札幌医科大学保健医療学部 学部長；教授	大日向 輝美
鹿児島大学大学院医歯学総合研究科 講師	大牟禮 治人
東京大学大気海洋研究所 准教授	岡 顕
東北大学加齢医学研究所 教授	小笠原 康悦
岡山大学大学院環境生命科学研究科 助教	岡田 賢祐
信州大学工学部 准教授	岡田 友彦
東京大学薬学部 准教授	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
九州大学基幹教育院 教授	緒方 広明
徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部 准教授	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
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構量子ビーム応用研究センター グループリーダー	岡本 芳浩
神戸大学大学院工学研究科 教授	小川 真人
広島大学大学院工学研究院 准教授	荻 崇
大阪大学大学院工学研究科 教授	尾崎 雅則
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
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 教授	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
国立研究開発法人理化学研究所バイオリソースセンター センター長	小幡 裕一
千葉大学大学院融合科学研究科 教授	尾松 孝茂
信州大学学術研究院農学系 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
広島大学病院・矯正歯科 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
国立研究開発法人農業・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
岡山大学資源植物科学研究所 准教授	且原 真木
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 教授	勝原 武
名古屋大学大学院環境学研究科 准教授	加藤 愛太郎
国立研究開発法人農業・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

所属等	氏名
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
横浜国立大学大学院工学研究院 准教授	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
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 教授	加藤 博一
大阪府立大学高等教育推進機構 教授	加藤 幹男
国立研究開発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	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
工学院大学情報学部 教授	蒲池 みゆき
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構次世代高速炉サイクル研究開発センター センター長	上出 英樹
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 教授	神谷 裕
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構バックエンド研究開発部門バックエンド技術部 課長	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
国立研究開発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
北里大学理学部 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
東京大学大気海洋研究所 センター長；教授	河村 知彦
大阪大学レーザーエネルギー学研究中心 准教授	川山 巖
国立研究開発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 研究領域主幹	荻田 丈士
京都大学大学院生命科学研究科 准教授	神戸 大朋
東京工業大学大学院総合理工学研究科 准教授	木賀 大介
北海道大学歯学部・歯学研究科 助教	菊入 崇
東北大学薬学部・薬学研究科 准教授	菊地 晴久
津田塾大学学芸学部 准教授	菊池 弘明
国立研究開発法人産業技術総合研究所製造技術研究部門 主任研究員	菊永 和也
東京工業大学建築物理研究センター 准教授	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；理事補（研究担当）	北川 宏
城西大学理学部 教授	北川 浩子
国立研究開発法人海洋研究開発機構東日本海洋生態系変動解析プロジェクト プロジェクト長	北里 洋
東京工業大学大学院社会理工学研究科 助教	北原 知就
筑波大学システム情報系 准教授	北原 格
北海道大学遺伝子病制御研究所 准教授	北村 秀光
東京大学医学部・生体構造学 教授	吉川 雅英
大阪府立大学総合リハビリテーション学部 准教授	木下 明美
国立研究開発法人放射線医学総合研究所緊急被ばく医療研究センター 研究員	金 ウンジュ
東北大学多元物質科学研究所 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
信州大学繊維学部 教授	木村 睦
長崎大学大学院工学研究科 教授	喜安 千弥
近畿大学工学部 教授	京極 秀樹
帝京大学薬学部 講師	日下部 吉男
岐阜大学応用生物科学部 准教授	楠田 哲士
日本大学生産工学部 准教授	工藤 祐輔
岩手大学農学部 准教授	國崎 貴嗣

所属等	氏名
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
筑波大学数理工学系 講師	久保 敦
熊本大学工学部・大学院自然科学研究科（工学系） 准教授	久保田 章亀
大阪大学歯学部 講師	久保庭 雅恵
名古屋市立大学システム自然科学研究科 教授	熊澤 慶伯
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 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 准教授	蔵崎 正明
徳島文理大学香川薬学部 講師	栗生 俊彦
岡山大学大学院自然科学研究科 准教授	栗林 稔
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核融合研究開発部門 那珂核融合研究所 副所長	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
東京工業大学大学院情報理工学研究科 教授	小池 英樹
同志社大学生命医科学部 教授	小泉 範子
旭川医科大学医学部 准教授	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
国立研究開発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
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
千葉大学薬学部・薬学研究院 助教	小暮 紀行
京都薬科大学薬学部 教授	小暮 健太郎
大阪大学蛋白質研究所 准教授	児嶋 長次郎
熊本大学理学部・大学院自然科学研究科（理学系） 准教授	小島 知子
広島大学薬学部 准教授	古武 弥一郎
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 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
国立研究開発法人放射線医学総合研究所研究基盤技術部 主任研究員	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 教授	小屋口 剛博
関西大学社会安全学部 准教授	小山 倫史
東京大学大学院数理科学研究科 助教	権業 善範
京都大学大学院理学研究科 助教	根田 昌典
明治薬科大学生化学研究室 教授	紺谷 圏二
千葉大学大学院園芸学研究科 教授	近藤 悟
厚生労働省医政局研究開発振興課 臨床研究推進指導官	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
国立研究開発法人農業・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	齊藤 弘順
信州大学農学部 准教授	齊藤 勝晴
徳島文理大学健康科学研究科 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 教授	坂本 一之
福島県立医科大学看護学部 教授	坂本 祐子
大学共同利用機関法人 高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 准教授	佐賀山 基
新潟大学脳研究所 教授	崎村 建司
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業総合研究センター 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	櫻井 美佳
北海道大学低温科学研究所 教授	佐崎 元
群馬大学生体調節研究所 准教授	佐々木 努

所属等	氏名
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
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
国立研究開発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
高知大学教育研究部 教授	佐藤 隆幸
金沢大学医薬保健研究域保健学系 教授	真田 茂
京都大学防災研究所 准教授	佐山 敬洋
岩手大学農学部 教授	澤井 健
豊橋技術科学大学電気・電子情報工学系 教授；VBL施設長	澤田 和明
北海道大学大学院農学院 講師	澤田 圭
東北大学大学院環境科学研究科 准教授	珠玖 仁
徳島大学大学院医歯薬学研究部 助教	重本 修伺
北海道大学北海道大学病院 講師	品川 尚文
岩手大学工学部 准教授	芝崎 祐二
九州大学生体防御医学研究所 助教	柴田 健輔
昭和大学歯学部 講師	柴田 陽
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構安全研究センター 研究主幹	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 准教授	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
横浜市立大学国際総合科学部 教授	嶋田 幸久
国立研究開発法人土木研究所企画部研究企画課 主査	清水 武志
東京農工大学工学研究院 教授	清水 昭伸
九州大学大学院農学研究院 准教授	清水 邦義
金沢大学理工研究域 教授	下川 智嗣
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力基礎工学研究センター 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	圧司 光男
名古屋市立大学大学院医学研究科 助教	城村 由和
国立研究開発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
国立大学法人神戸大学 学術研究推進本部 教授	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
国立研究開発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
北海道大学大学院情報科学研究科 教授	末岡 和久
筑波大学数理物質系 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
国立研究開発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
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構バックエンド研究開発部門 所長	杉原 弘造
広島大学薬学部 准教授	杉本 幸子
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 講師	鈴木 祐麻
東北大学医学部 講師	鈴木 未来子
国立研究開発法人農業・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
国立研究開発法人放射線医学総合研究所分子イメージング研究センター プログラムリーダー	須原 哲也
徳島文理大学薬学部 准教授	角 大悟



所属等	氏名
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
横浜国立大学大学院生命ナノシステム科学研究科 助教	関本 泰子
東京工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科 准教授	仙石 慎太郎
熊本大学医学部 准教授	千住 覚
広島大学大学院工学研究院 准教授	造賀 芳文
近畿大学理工学部 講師	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
徳島大学工学部 教授	高岩 昌弘
大阪大学蛋白質研究所 教授	高木 淳一
広島大学理学研究科 助教	高木 隆吉
北海道大学触媒科学研究科 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 准教授	高田 和幸
大阪大学大学院理学研究科 助教	高田 忍
大学共同利用機関法人 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
九州大学芸術工学研究院 准教授	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
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構廃棄物対策・埋設事業統括部 次長	高橋 邦明
東京電機大学理工学部 准教授	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
国立研究開発法人理化学研究所多細胞システム形成研究センター プロジェクトリーダー	高橋 政代
札幌医科大学医学部 准教授	高橋 素子
同志社大学理工学部 准教授	高橋 康人
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
関西国際大学看護学研究科 教授	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 講師	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 教授	多久和 英樹
愛知医科大学医学部 教授	武内 恒成
城西大学薬学部 助教	武内 智春
東京大学生産技術研究所 准教授	竹内 涉
首都大学東京大学院理工学研究科 教授	竹川 暢之
国立研究開発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
国立研究開発法人国立環境研究所生物・生態系環境研究センター 上級首席研究員	竹中 明夫
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核融合研究開発部門 企画調整室 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
国立研究開発法人放射線医学総合研究所緊急被ばく医療研究センター 研究プログラムリーダー	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
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構バックエンド研究開発部門廃棄物対策・埋設事業統括部 技術主席	立花 光夫
大阪府立大学大学院工学研究科 研究科長；教授	辰巳砂 昌弘
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 准教授	立野 繁之
筑波大学システム情報系 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 准教授	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
熊本保健科学大学保健科学部 准教授	田中 聡
京都大学防災研究所 教授	田中 茂信
国立研究開発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

所属等	氏名
京都大学原子炉実験所 特定准教授	田中 浩基
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 准教授	谷 明生
東京大学医科学研究所 特任教授	谷 憲三朗
北海道大学大学院生先端生命科学研究院 助教	谷口 透
九州大学工学研究院 准教授	田原 健二
国立研究開発法人産業技術総合研究所九州センター 研究グループ長	田原 竜夫
芝浦工業大学工学部 准教授	丹下 学
国立研究開発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
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 企画調整室長	茅野 政道
東北大学加齢医学研究所 教授	千葉 奈津子
東京農工大学農学部 教授	千葉 一裕
福井大学医学部 准教授	千原 一泰
新潟大学脳研究所 助教	塚野 浩明
東京工業大学原子炉工学研究所 准教授	塚原 剛彦
東京海洋大学海洋工学系 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
徳島大学大学院医歯薬学研究部 助教	辻 大輔
中部大学応用生物学部 教授	津田 孝範
東北大学大学院環境科学研究科 教授	土屋 範芳
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 研究科長；学部長；教授	堤 康央
群馬大学理工学府 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
九州大学大学院総合理工学研究院 准教授	堤井 君元
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
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構第一宇宙技術部門H3プロジェクトチーム ファンクションマネージャ	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
東京大学大学院新領域創成科学研究科 准教授	富田 野乃
九州大学大学院総合理工学研究院 助教	富永 亜希
徳島文理大学神経科学研究所 准教授	富永 貴志
崇城大学工学部 教授	友重 竜一
国立研究開発法人情報通信研究機構ワイヤレスネットワーク研究所 研究室長	豊嶋 守生
群馬大学生体調節研究所 准教授	鳥居 征司
三重大学工学部・工学研究科 准教授	鳥飼 直也
近畿大学薬学部 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
九州工業大学大学院情報工学研究院 准教授	中荃 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
国立研究開発法人放射線医学総合研究所放射線防護研究センター チームリーダー	中島 徹夫
大阪大学産業科学研究所 特任准教授	中島 良介
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
東京工業大学大学院総合理工学研究科 准教授	中田 伸生
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
九州大学循環器病先端医療研究開発学 准教授	中野 覚
近畿大学理工学部 教授	中野 人志

所属等	氏名
崇城大学情報学部 教授	中原 正俊
中部大学応用生物学部 教授	中村 研三
九州大学大学院システム情報科学研究所 准教授	中村 大輔
熊本大学大学院生命科学研究部(薬学系) 助教	中村 照也
熊本大学大学院自然科学研究科(工学系) 准教授	中村 徹
久留米大学医学部 助教	中村 徹
豊橋技術科学大学機械工学系 准教授	中村 祐二
札幌医科大学保健医療学部作業療法学科 講師	中村 裕二
国立研究開発法人理化学研究所バイオリソースセンター 室長	中村 幸夫
国立研究開発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、副学長	夏秋 啓子
了徳寺大学医学教育センター 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
国立研究開発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
電気通信大学情報理工学部 教授	成見 哲
北海道大学工学部・大学院工学研究院 教授	名和 豊春
東京大学大気海洋研究所 教授	新野 宏
大学共同利用機関法人 自然科学研究機構基礎生物学研究所 教授	新美 輝幸
大阪大学大学院理学研究科 准教授	新見 康洋
国立研究開発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
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 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
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
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
国立研究開発法人海洋研究開発機構生物地球化学研究分野 主任研究員	野牧 秀隆
大阪大学大学院工学研究科 助教	野村 光
信州大学繊維学部 助教	野村 隆臣
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構先端基礎研究センター 研究主幹	芳賀 芳範
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	袴田 昌高
京都大学生存圏研究所 准教授	橋口 浩之
国立研究開発法人物質・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
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
国立研究開発法人産業技術総合研究所化学プロセス研究部門 ナノ空間設計グループ 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
国立研究開発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 教授	羽藤 英二
国立研究開発法人産業技術総合研究所材料・化学領域 研究戦略部 部長	花岡 隆昌
高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 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
東京工業大学原子炉工学研究所 准教授	林崎 規託
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉部門 室長	早船 浩樹
国立研究開発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
日本薬科大学薬学部 教授	原口 一広

所属等	氏名
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 助教	原田 英典
日本大学工学部 教授	春木 満
大阪大学情報科学研究科 准教授	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保健学研究院 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
大分県産業科学技術センター センター長	平井 寿敏
千葉大学大学院園芸学研究科 助教	平井 静
関西学院大学大学院理工学研究科 准教授	平賀 純子
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構バックエンド研究開発部門 研究員	平野 愛生
東北大学医工学研究科 准教授	平野 史弓
鹿児島大学大学院理工学研究科 助教	平山 齊
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
モニタリングシステム技術研究組合 研究コーディネーター	廣江 亜紀子
山口大学大学院理工学研究科 教授	廣澤 史彦
広島大学大学院先端物質科学研究科 助教	廣田 隆一
岡山大学大学院環境生命科学研究科 准教授	笛田 薫
神戸大学大学院理学研究科 教授	深城 英弘
京都大学大学院工学研究科 准教授	深見 一弘
北海道大学低温科学研究所 教授	福井 学
北海道大学触媒科学研究所 教授	福岡 淳
京都大学大学院生命科学研究科 教授	福澤 秀哉
東北大学歯学部・歯学研究科 教授	福本 敏
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構量子ビーム応用研究センター 副主任研究員	藤井 健太郎
工学院大学情報学部 准教授	藤井 昭宏
慶應義塾大学理工学部 専任講師	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 教授	藤岡 慎介
福井大学工学部 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
国立研究開発法人物質・材料研究機構先端の共通技術部門 部門長	藤田 大介
名古屋大学農学部・生命農学研究科 准教授	藤田 祐一
神戸大学大学院保健学研究科 教授	藤野 英己
慶應義塾大学看護医療学部 専任講師	藤屋 リカ
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
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 研究所長	實迫 巖
東北大学農学部 助教	星野 由美
名古屋市立大学看護学部 教授	堀田 法子
山梨大学大学院総合研究部 教授 学長補佐	堀 裕和
京都大学工学研究科 電子工学専攻 特定助教	堀田 昌宏
崇城大学情報学部 准教授	堀部 典子
徳島大学歯学部 教授	誉田 栄一
日本大学歯学部 学生担当教授	本田 和也
愛知学院大学歯学部 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
高知大学医学部 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
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
東京海洋大学大学院海洋工学系 准教授	増田 光弘

所属等	氏名
東京農業大学農学部 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 教授	松岡 雅雄
中部大学工学部 教授	松尾 直規
岡山大学医学部 副学部長	松川 昭博
近畿大学産業理工学部 准教授	松崎 隆哲
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
東京大学大学院新領域創成科学研究科 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
国立研究開発法人物質・材料研究機構先端の共通技術部門 主幹研究員	間宮 広明
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所 総括主任研究員	丸山 記美雄
広島大学理学部 教授	圓山 裕
九州大学工学研究院 教授	三浦 佳子
日本大学歯学部 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
新潟大学医歯学総合研究科 教授	宮崎 秀夫
北海道大学大学院水産科学研究院 教授	宮下 和夫
酪農学園大学獣医学部 講師	宮庄 拓
神戸大学農学部・大学院農学研究科 教授；研究科長	宮野 隆
東京電機大学情報環境学部 教授	宮保 憲治
信州大学理学部 准教授	宮丸 文章
東京工業大学大学院理工学研究科 教授	宮本 恭幸
昭和大学歯学部 准教授	宮本 洋一
群馬大学理工学府 助教	村岡 貴子
東京大学理学部・理学系研究科 教授	村尾 美緒
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門次世代航空イノベーションハブ 副ハブ長	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
近畿大学医学部生理学 准教授	村田 哲
酪農学園大学獣医学群 獣医学類 講師	村田 亮
大阪大学情報科学研究科 教授	村田 正幸
大阪大学大学院理学研究科 教授	村田 道雄
首都大学東京大学院都市環境科学研究科 特任准教授	村山 徹
国立研究開発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 教授	目加田 英輔
信州大学医学部附属病院 講師	茂木 英明
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
国立研究開発法人放射線医学総合研究所重粒子医科学センター チームリーダー	森 慎一郎
龍谷大学理工学部 講師	森 正和
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構第一宇宙技術部門 計画マネージャ	森 有司
近畿大学薬学部、薬学総合研究所 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

所属等	氏名
工学院大学工学部 教授	森下 明平
国立研究開発法人農業・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 教授	森部 久仁一
中央大学理工学部 准教授	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 准教授	矢ヶ崎 香
名古屋市立大学薬学部 講師	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
九州大学大学院農学研究院 准教授	安武 大輔
国立研究開発法人農業・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
福岡大学医学研究科 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
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	矢野 富雄
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
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構作物研究所 上席研究員	山口 誠之
岩手大学農学部・共同獣医学科 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
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
原子力損害賠償・廃炉等支援機構 理事長	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
昭和大学歯学部 教授	山本 松男
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
北海道大学医学部保健学科 教授	結城 美智子
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 准教授	尹 奎英
大阪府立大学工学部 助教	余越 伸彦
京都大学数理解析研究所 助教	横田 巧
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 教授	横山 清子
東京慈恵会医科大学医学部 准教授	横山 啓太郎
九州大学先端物質化学研究所 教授	横山 士吉
国立研究開発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 主任研究員	吉井 幸恵
九州大学芸術工学部 准教授	吉岡 智和
東京工業大学大学院理工学研究科 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 准教授	吉田 朝美
新潟大学自然科学研究科 助教	吉田 賢市
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 研究員	吉田 晋一
国立研究開発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
国立研究開発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
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業総合研究センター 情報利用研究領域 主任研究員	吉田 ひろえ
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
国立研究開発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 室長	米内 俊祐
高知大学理学部 教授	米村 俊昭
国立研究開発法人情報通信研究機構ワイヤレスネットワーク研究所 総括主任研究員	李 還幫
神戸薬科大学薬学部 教授	力武 良行
城西大学理学部 教授	若林 英嗣
京都大学化学研究所 准教授	若宮 淳志
福島県立医科大学医学部 教授	和栗 聡

所属等	氏名
長崎大学水産・環境科学総合研究科 教授	和田 実
東北薬科大学薬学部 講師	渡邊 一弘
京大大学生存圏研究所 教授	渡邊 隆司
東北大学大学院環境科学研究科 准教授	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
鹿島建設株式会社環境本部 次長	青山 和史
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
大同特殊鋼株式会社研究開発 非常勤顧問	浅井 滋生
産業技術総合研究所イノベーション推進本部 上席イノベーションコーディネータ	安宅 龍明
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
エヌ・ティ・ティ・アドバンステクノロジー株式会社ネットワークソリューション事業本部 取締役	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 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
国立研究開発法人産業技術総合研究所 フェロー	安藤 功兒
三菱化学株式会社RD戦略室 リサーチ・フェロー	飯島 貞代
東京医科歯科大学産学連携研究センター 教授；センター長	飯田 香緒里
株式会社ナノコントロール 代表取締役社長	飯田 克彦
神戸大学都市安全研究センター 教授	飯塚 敦
山形大学大学院理工学研究科 教授	飯塚 博
埼玉医科大学医学研究センター 部門長代理	飯野 顕
昭和電工株式会社セラミックス事業部	飯生 悟史
株式会社東芝電力システム社 担当部長	井岡 茂
コンサルタント	池田 弘明
株式会社島津製作所航空機器事業部 技術部 部長	石井 岳
豊橋技術科学大学工学研究科 副学長；教授	石田 誠
一般社団法人日本アクアスペース 副理事長	石塚 悟史
札幌医科大学医学部 医科知的財産管理学	石埜 正徳
株式会社ラドネット東北 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；機構長；副学長（産学連携・広報）	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
中央化工機株式会社セールスエンジニアリング部 東京SE課 特任課長	伊藤 龍美
株式会社IHI技術開発本部 副本部長	伊東 章雄
理化学研究所 客員主幹研究員	伊藤 弘昌
名城大学総合研究所 所長	伊藤 政博
株式会社マスターオブサイエンス 代表取締役	伊藤 信英
日本電鍍工業株式会社 代表取締役	伊藤 麻美
京都工芸繊維大学創造連携センター 准教授	稲岡 美恵子
株式会社トーエル 特別顧問	稲永 忍
国立研究開発法人科学技術振興機構経営企画部 部長	井上 諭一
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
三井化学株式会社R&D戦略室 主席部員	井上 佳尚
西日本新聞編集局 編集委員	井口 幸久
株式会社AQUAPASS 代表取締役	今泉 浩一
大成建設株式会社技術センター エグゼクティブフェロー・副技術センター長	今村 聡
メタウォーター株式会社 顧問	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 代表取締役社長	上田 文雄
東京電力株式会社経営技術戦略研究所 技術開発部 耐震技術グループ 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
高知大学地域連携推進センター センター長	受田 浩之
KDDI株式会社技術統括本部 技術開発本部長	宇佐見 正士
新日鐵住金株式会社技術開発本部 顧問	潮田 浩作
株式会社豊田中央研究所役員室 リサーチ・アドバイザー	臼杵 有光
新日鐵住金株式会社技術開発本部 室長	内原 正人
山口キャピタル株式会社 管理部長	内山 孝
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

所属等	氏名
凸版印刷株式会社事業開発・研究本部 部長	宇山 晴夫
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 所長	大川 滋紀
群馬大学研究・産学連携戦略推進機構 知的財産コーディネーター	大澤 隆男
ものづくり大学ものづくり研究情報センター 主幹	大島 誠一郎
株式会社マイクロフェーズ 代表取締役	太田 慶新
みずほキャピタル株式会社 特別顧問	太田 健一
株式会社日立製作所研究開発グループ 主任技師	太田 雅之
株式会社バイオフィロンティアパートナーズ 代表取締役社長	太藪 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 教授	大西 秀明
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 特任教授	大橋 俊夫
株式会社Realmedia Lab. 総務・経理部 取締役総務・経理部長	大林 正人
王子ホールディングス株式会社イノベーション推進本部 主幹	岡田 比斗志
三菱電機株式会社 社友	尾形 仁士
株式会社大和総研リサーチ業務部 担当部長	岡野 武志
日本通運株式会社業務部 次長	岡部 憲一
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 代表取締役社長	岡村 淳一
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
旭化成株式会社研究・開発本部	尾崎 文亮
帯広畜産大学地域連携推進センター センター長	小田 有ニ
株式会社東芝研究開発センター 理事	尾高 敏則
愛知県がんセンター研究所感染腫瘍学部 部長	小根山 千歳
浜松医科大学産学官共同研究センター 准教授	小野寺 雄一郎
パナソニック株式会社先端研究本部 環境・エネルギー研究室 室長	小原 英夫
岡山大学研究推進産学官連携機構 産学官連携本部 副機構長；産学官連携本部長	尾本 哲朗
株式会社明電舎人事企画部 採用推進課 参与	恩田 寿和
東京都立東部療育センター 院長	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
東京工業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
櫻谷公認会計士事務所 代表	櫻谷 隆夫
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
日本環境計測株式会社 代表取締役	片山 博之
日本大学医学部脳神経外科 教授	片山 容一
川崎重工業株式会社技術開発本部 技術企画推進センター 技術企画部 技術情報課 課長	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
株式会社神戸製鋼所真岡製造所 アルミ板研究部長	加藤 良則
株式会社アプライド・マイクロシステム 代表取締役	加藤 好志
シー・エス・ピー・ジャパン株式会社 代表取締役社長	金山 秀樹
富士ゼロックス株式会社R&D企画管理部 部長	金澤 祥雄
ほくほくキャピタル株式会社総務部 総務課長	神沢 桂一
室蘭工業大学社会連携統括本部 特任教授	鴨田 秀一
オリンパス株式会社技術開発統括本部 顧問	唐木 幸子
電気通信大学大学院情報理工学研究科 教授(元産学官連携支援部門長)	唐沢 好男
株式会社コベルコ科研技術本部 主席研究員	川井 隆夫
一橋大学大学院経済学研究科 教授	川口 大司
日本鋼管福山病院歯科 科長	河口 浩之
医療法人社団バリアン クリニック川越 院長	川越 厚
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	川崎 剛
株式会社システムインテグレーション研究所 代表取締役社長	川路 茂保
有限会社超音波材料診断研究所 所長	川嶋 紘一郎
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	川中 博文
JSR株式会社研究開発担当 上席執行役員	川橋 信夫
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



所属等	氏名
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所 産機品製造部 上席主幹	川本 正幸
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究所 研究所長	寒川 賢治
オージー技研株式会社ウエルネスリサーチセンター 部長	岸本 俊夫
株式会社東芝研究開発総括部技術企画室 参事	北沢 百合
日本アイ・ピー・エム株式会社 相談役	北城 恪太郎
株式会社三井住友銀行 取締役会長	北山 禎介
味の素株式会社イノベーション研究所 研究情報企画グループ長	鬼頭 守和
三井造船株式会社技術開発本部 技術理事	木戸口 晃
京都リサーチパーク株式会社イノベーション本部 執行役員 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 ゼネラルエンジニア	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
国立循環器病研究センター心臓血管内科 部長	草野 研吾
独立行政法人国立病院機構大阪医療センター 院長	楠岡 英雄
東レ・メディカル株式会社本社 顧問	國友 哲之輔
奈良先端科学技術大学院大学産官学連携推進部門 部門長	久保 浩三
日本経済新聞社編集局経済解説部 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秘書室 フェロウ (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
住友化学株式会社エネルギー・機能材料研究所 所長	栗本 勲
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 産学連携アドバイザー	黒澤 宏
清水建設株式会社土木技術本部 上席エンジニア	黒田 正信
独立行政法人国立病院機構高崎総合医療センター 部長	鯉淵 幸生
味の素株式会社イノベーション研究所 次長	幸田 徹
自然免疫応用技研株式会社 代表取締役	河内 千恵
アドバンスド・メディックス株式会社 代表取締役	小久保 正
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
中日本炉工業株式会社 代表取締役	後藤 峰男
国立国会図書館調査及び立法考査局 専門調査員	小林 信一
ANIION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 紘士
株式会社昭特製作所社長室 主幹	小峰 史郎
大成建設株式会社技術センター 技術企画部 企画室長	小室 努
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統括部 執行役上席常務 研究開発統括部長	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	齊藤 誠一
秋田大学工学資源学研究所附属理工学研究センター センター長	齊藤 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	齋藤 裕也
株式会社なうデータ研究所総務管理部	齊藤 由美
株式会社東芝研究開発センター 研究主幹	齋藤 好昭
国立研究開発法人国立成育医療研究センター研究所 副研究所長	齋藤 博久
協和機電工業株式会社 代表取締役社長	坂井 秀之
株式会社パスコ研究開発本部 本部長	坂下 裕明
有限会社坂本石灰工業所 代表取締役	坂本 達宣
和歌山大学産学連携・研究支援センター センター長；教授	坂本 英文
有限会社ファイバーアイ 代表取締役	桜井 哲真
首都大学東京総合研究推進機構 副機構長	桜井 政考
広栄化学工業株式会社 執行役員；研究開発本部 研究所長	佐々木 万治
神奈川県立がんセンター臨床研究所 部長	笹田 哲朗
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開発本部 フェロウ	佐藤 謙一
医療法人社団KNI経営企画室	佐藤 創
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
伊藤忠テクノロジーベンチャーズ株式会社管理部 取締役	澤田 陽一郎
先端フォトニクス株式会社 代表取締役会長	重松 誠
アントレピア株式会社 代表取締役社長	志田 拓也
バイオアカデミア株式会社 代表取締役社長	品川 日出夫
中信ベンチャーキャピタル株式会社投資運用部 課長	柴垣 慶治
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構省エネルギー部 部長	島 昌英

所属等	氏名
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構総務部 部長	島上 聖司
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
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 管理課長	清水 力
独立行政法人国立病院機構鳥取医療センター 院長	下田 光太郎
三菱電機株式会社 相談役	下村 節宏
株式会社ハウインターナショナル 代表取締役	正田 英樹
株式会社三次元メディア 取締役代表執行役社長	徐 剛
横河電機株式会社マーケティング本部 フェロー	白井 俊明
東レ株式会社研究・開発企画部 担当部長	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 会長	神保 敏明
三菱化学株式会社経営戦略部門 部長	末村 耕二
株式会社TTES 代表取締役社長	菅沼 久忠
政策研究大学院大学政策研究科 教授	鈴木 潤
株式会社日立製作所研究開発グループ 社会イノベーション協創統括本部 統括本部長	鈴木 教洋
株式会社KDDI研究所 取締役副社長	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／事業開発室 常務取締役；経営統括部長／事業開発室長	鈴木 博之
国本工業株式会社知的財産室 室長	須田 晃次
株式会社エーピーアイ コーポレーションヘルスケア第2事業部 技術開発担当部長	関 雅彦
株式会社IHIエアロスペース総合企画部 部長	関野 展弘
S p i b e r株式会社 取締役；代表執行役	関山 和秀
JFE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	曾谷 保博
岐阜大学学術国際部 産学連携係長	祖父江 利佳
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
高田技術コンサルタント事務所 代表	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
富山大学研究推進機構産学連携推進センター センター長	高辻 則夫
第一三共株式会社秘書部渉外グループ 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
NHKエンタープライズ制作本部番組開発 エグゼクティブ・プロデューサー	高間 大介
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
長崎大学産学官連携戦略本部 部門長	竹下 哲史
福島県立医科大学医学部器官制御外科 主任教授；理事	竹之下 誠一
株式会社徳島分子病理研究所 代表取締役	田中 仁夫
三菱電機株式会社開発本部 役員技監	田中 健一
星薬科大学 学長	田中 隆治
有限会社田中鉄工所 代表取締役	田中 秀明
滋賀医科大学バイオメディカル・イノベーションセンター 特任教授	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公連携事業本部 京都市ライフイノベーション創出支援センター センター長	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
協和発酵キリン株式会社研究開発本部 グループ長（マネージャー）	田原知幸
慶應義塾大学総合政策学部 教授	玉村 雅敏
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	田丸 純一
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
三菱電機株式会社 顧問	堤 和彦
エフシー開発株式会社 取締役	堤 泰行
山口大学大学研究推進機構 研究推進戦略部部长；教授	堤 宏守
JFEテクノロジーサーチ株式会社 顧問	角山 浩三
みらい證券株式会社管理部 課長代理	露木 恵美子
プリンス電機株式会社 代表取締役社長	寺嶋 之朗
富士通株式会社政策渉外室 シニアマネージャー	寺田 透
日鉄住金総研株式会社 常務取締役	殿村 重彰
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
株式会社ファーマフーズバイオメディカル部 部長	豊浦 雅義
国立研究開発法人科学技術振興機構科学技術プログラム推進部 プログラム主管	豊田 政男
東北大学工学研究科 教授	島光 慶一
国立研究開発法人国立循環器病研究センター国立循環器病研究センター病院 病院長	内藤 博昭
九州産業大学学術研究推進機構 産学連携支援室 室長	永井 浩一
名古屋大学大学院情報科学研究科メディア科学専攻 特任教授	中岩 浩巳

所属等	氏名
毎日新聞社科学環境部 部長	長尾 真輔
鹿島建設株式会社技術研究所 グループ長	中川 裕章
早稲田大学研究推進部 センター長	中川 義英
ファインテック株式会社 代表取締役会長	中川 威雄
株式会社日本遺伝子研究所 代表取締役	中川原 寛一
日本電気株式会社研究企画本部 シニアマネージャー	中込 直幸
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 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HSPラボ シニアフェロー	中壽賀 章
有限会社プレシテム	永藤 直行
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 取締役	中村 大吉
株式会社デンソー技術企画部技術管理課 担当次長	中村 哲也
有限会社リナシメタリ 代表取締役	中村 克昭
VALUENEX株式会社 代表取締役社長	中村 達生
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；名城大学薬学部教授	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
JX日鉱日石エネルギー株式会社中央技術研究所 エグゼクティブ・リサーチャー	錦谷 禎範
福岡大学研究推進部 部長	西嶋 喜代人
株式会社植物ハイテック研究所 代表取締役	西永 正博
龍谷大学龍谷エクステンションセンター（REC） 部長	西村 豊
国際生命科学研究機構（ILSI JAPAN） 理事長	西山 徹
株式会社オキサイドコアテクノロジー事業部 開発企画室長	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
株式会社W i l l e 代表取締役社長	根本 英希
東北大学事業イノベーション本部 ディレクター	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 部長代行	野形 明広
株式会社タイテム 代表取締役社長	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
中日新聞社編集局文化部 記者	野村 由美子
みずほ総合研究所株式会社調査本部 チーフエコノミスト	高田 創
東京ガス株式会社基盤技術部研究企画グループ チームリーダー	萩原 直人
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
株式会社F I T U T研究所 代表取締役	橋本 進一朗
ミッドメディア有限会社ビジネス開発事業部 代表取締役、ビジネスプロデューサー	橋本 英重
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
国立研究開発法人産業総合技術研究所技術マーケティング室 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
国立大学法人 山梨大学 理事（産学官連携担当）	早川 正幸
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
株式会社ジャフコ投資部 ライフサインス投資グループリーダー	原田 謙治
大日本住友製薬株式会社経営企画部 管理グループマネージャー	春山 裕一郎
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
株式会社ダ・ビンチ 代表取締役	東 謙治
株式会社S P I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

所属等	氏名
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
聖路加国際大学 理事長	福井 次矢
徳島大学工学部 名誉教授	福井 萬壽夫
長崎大学工学研究科兼務 理事；教授	福永 博俊
フジコーポレーション株式会社 代表取締役	藤井 大介
一般財団法人石油エネルギー技術センター調査情報部 主任研究員	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 代表取締役社長	藤沢 章
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	藤田 昌宏
総合研究大学院大学葉山本部 教授	伏見 譲
株式会社イノフィス 代表取締役社長	藤本 隆
有限会社計測サポート 取締役	藤本 由紀夫
株式会社三菱総合研究所企業・経営部門 専務執行役員 部門長	藤原 彰彦
同志社大学リエゾンオフィス リエゾンオフィス所長	藤原 耕二
株式会社フィット管理部 取締役会長	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
株式会社IHI技術開発本部 顧問	船渡川 治
九州大学学術研究・産学官連携本部 副本部長	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
伊藤忠商事株式会社開発・調査部 次世代社会インフラチーム長	ポール F. チェ
日本政策金融公庫 総裁	細川 興一
株式会社エックスレイプレジジョン 代表取締役	細川 好則
大阪工業大学工学部 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
NTT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
慶應義塾大学研究連携推進本部 常任理事（研究担当）；統括本部長	真壁 利明
東レ株式会社研究・開発企画部 部長	真壁 芳樹
公益財団法人 京都高度技術研究所 副理事長；副所長	牧野 圭祐
大阪大学産学連携本部 部長；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
京都大学工学研究科 名誉教授	松波 弘之
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 名誉院長	松本 純夫
株式会社ビー・エイチ・ピー 代表取締役	松本 竹男
株式会社ブルックマンテクノロジ 監査役	松山 武
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
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研究所 副所長	三橋 秀明
日本郵船株式会社技術グループ グループ長代理	三橋 孝司
株式会社みずほ銀行産業調査部	宮下 裕美
電気通信大学企画調査室 特任教授	宮田 清藏
大正製薬株式会社医薬事業企画部 部長	宮田 則之
NUシステム株式会社 取締役	宮地 光彦
パナソニック株式会社 代表取締役専務	宮部 義幸
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
産業戦略研究所 代表	村上 輝康
日本科学未来館 館長	毛利 衛
一般財団法人 九州環境管理協会 顧問	持田 勲
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森川特別研究室 室長；シニアフェロー	森川 健志
国立社会保障・人口問題研究所 所長	森田 朗
株式会社NCUフォトメディシン 代表取締役	森田 敏照
長崎県立大学地域連携センター センター長；教授	森田 均
株式会社グリーンソニア 代表取締役	安本 徹
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター研究所 所長	柳澤 勝彦
株式会社テブコシステムズ 社長	矢野 正吾

所属等	氏名
三友プラントサービス株式会社環境ソリューション事業部	山口 耕二
東京電力株式会社 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 特別顧問	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エネルギー技術本部 常務取締役	山下 隆司
太平洋セメント株式会社中央研究所	山田 裕臣
大研化学工業株式会社先端技術部 部長	山中 重宣
アンジェスMG株式会社薬事部 薬事部長	山次 貞義
有限会社建築史塾Archist 代表取締役	山野 善郎
コフロック株式会社FP生産部技術課 係長	山本 明
関西学院大学経営戦略研究科 教授	山本 昭二
株式会社東京大学TLO 代表取締役社長	山本 貴史
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
独立行政法人国立病院機構水戸医療センター 臨床研究部長	湯沢 賢治
株式会社ジーンデザイン 代表取締役	湯山 和彦
ひとりズム株式会社 代表取締役	横山 光廣
株式会社CLOUDOH 代表取締役	吉井 淳治
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 主管技師長	吉河 章二
大阪電気通信大学研究連携推進センター センター長	吉田 正樹
三井化学株式会社新自動車材開発室 課長	吉田 育紀
三菱電機株式会社先端技術総合研究所所長室 技術顧問	吉安 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 主幹	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
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 取締役CFO	劉 小軍
東京大学産学連携本部 本部長	渡部 俊也

## 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、自由記述のクリーニング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長
村上 昭義	科学技術・学術基盤調査研究室研究員

(調査補助)

加藤 真悠	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	企画調査部企画調査課
島田 剛	企画調査部第一課

(2016年3月末時点)

(裏白紙)



NISTEP REPORT No.167

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2015)  
データ集

2016年3月

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

<http://doi.org/10.15108/nr167>



<http://www.nistep.go.jp>